



HUMAN
RIGHTS
WATCH

“Kufanya kazi mithili ya Roboti”

Unyanyasaji wa Watumishi wa Ndani wa Kitanzania nchini Oman
na Umoja wa Falme za Kiarabu



“Kufanya Kazi Mithili ya Roboti”

Unyanyasaji wa Watumishi wa ndani wa Kitanzania huko Oman
na Umoja wa Falme za Kiarabu

Hati miliki © 2017 Human Rights Watch

Haki zote zimehifadhiwa.

Imepichapishwa Marekani (USA)

ISBN: 978-1-6231-3547-8

Ubunifu wa jalada na Rafael Jimenez

Human Rights Watch inatetea haki za binadamu duniani kote. Tunafanya tafiti za unyanyasaji kwa umakini wa hali ya juu, kuweka wazi ukweli wote na kushinikiza wale wenye mamlaka kuheshimu haki na kuilinda. Human Rights Watch ni taasisi ya kimataifa inayojitegemea ambayo inafanya kazi kama sehemu ya harakati zenye nguvu za kusimamia utu na heshima ya binadamu na kuendeleza mapambano ya haki za binadamu kwa wote.

Human Rights Watch ni taasisi ya kimataifa yenye wafanyakazi katika nchi zaidi ya 40 na ofisi huko Amman, Amsterdam, Beirut, Berlin, Brussels, Chicago, Geneva, Goma, Johannesburg, London, Los Angeles, Moscow, Nairobi, New York, Paris, San Francisco, Sydney, Sao Paulo, Tokyo, Toronto, South Korea, Stockholm, Tunis, Washington DC na Zurich.

Kwa taarifa zaidi, tafadhali tembelea tovuti yetu: <http://www.hrw.org>

“Kufanya Kazi Mithili ya Roboti”

Unyanyasaji wa Watumishi wa Ndani wa Kitanzania huko Oman na Umoja wa Falme za Kiarabu

Ramani	I
Muhtasari	1
Unyanyasaji huko Oman na Umoja wa Falme za Kiarabu.....	1
Kushindwa Kulinda Watumishi wa Ndani kwa Oman na Umoja wa Falme za Kiarabu (UAE).....	3
Kushindwa kwa Tanzania Kulinda Wafanyakazi.....	6
Mapendekezo Muhimu	10
Kwa mamlaka za Tanzania na Zanzibar	10
Kwa Oman na Umoja wa Falme za Kiarabu (UAE)	10
Kwa Tanzania, Oman, na UAE.....	11
Mbinu za Utafiti	12
I. Historia	15
Sababu zinazopelekea Uhamiaji.....	15
Mahitaji ya Watumishi wa Ndani Mashariki ya Kati	17
II. Unyanyasaji Oman na Umoja wa Falme za Kiarabu	20
Kazi za Kushurutishwa.....	20
Unyanyasaji wa Kisaikolojia, Kimwili na Kijinsia.....	25
Mishara Kutokulipwa, Kulipwa Pungufu na Kucheleweshwa	29
Ubaguzi wa Mishahara	30
Kazi Nzito na Vipindi Virefu nya Kazi bila Mapumziko	33
Kunyimwa Chakula na Mazingira Yasiyojitosheleza ya Kuishi	35
Kutaifishwa kwa Hati za kusafiria, Kufungiwa kwa lazima na Mawasiliano yenye vizuizi	36
Vitendo nya Kinyonyaji nya Mawakala wa Kazi Oman na UAE	38
III. Ukosefu wa Ulinzi wa Kisheria na Unyanyasaji Unaohusiana na Uajiri.....	41
Mfumo wa Kafala Oman na Umoja wa Falme za Kiarabu	41
Mfumo wa Kafala.....	41
Kutengwa na Sheria za Kazi.....	47

Viwango vya Mikataba.....	49
Sheria na Sera za Tanzania kuhusu Uajiri na Uhamiaji	50
Mapungufu katika Uangalizi wa Wakala wa Uajiri	55
Ukiukwaji wa Taratibu Unaofanywa na Wakala wa Uajiri Tanzania.....	59
IV. Kushindwa kutoa Ulinzi na Vikwazo Katika Kupata Haki	67
Vikwazo vya fidia vilivyopo Oman na UAE.....	67
Polisi	67
Kutokuwepo kwa Mfumo Unaojitosheleza wa Kusulu hisha Migogoro	69
Kushindwa kwa Tanzania Kuwalinda Wafanyakazi	71
Ushirikiano Bainya ya Nchi Mbili	71
Uwepo wa Huduma Dhaifu za Ubalozi wa Tanzania nchini Omani na UAE	73
Taarifa za Awali kutoka Mamlaka za Tanzania kabla ya kuondoka.....	83
Kutokuwepo kwa Mfumo Mzuri wa Kuwasilisha Malalamiko na Huduma za Wahanga kwa Wanaorejea Tanzania	86
Ukosefu wa Sera za Uhamiaji	89
V. Wajibu wa Kimataifa wa Haki za Binadamu kwa Tanzania, Oman na Umoja wa Falme za Kiarabu	92
VI. Mapendelekozo.....	96
Kwa Bunge la Tanzania na Zanzibar	96
Kwa Wizara ya kazi Tanzania and Zanzibar.....	97
Kwa Wizara ya Kazi na ya Mambo ya Ndani Tanzania na Zanzibar	98
Kwa Serikali ya Tanzania, Oman, na UAE.....	98
Kwa Wizara ya Mambo ya Nje Tanzania na balozi za Tanzania UAE na Oman.....	99
Kwa Wizara ya Mambo ya Ndani Tanzania Bara na Zanzibar, na Sekretariati ya Kupambana na biashara haramu ya kusafirisha binadamu	102
Kwa Serikali ya Umoja wa Falme za Kiarabu	102
Kwa Serikali ya Oman	103
Kwa Serikali ya Oman na Umoja wa Falme za Kiarabu.....	103
Kwa Umoja wa Afrika	104
Shukrani	105

Ramani



Muhtasari

Nyumba [za waajiri] zilikuwa kubwa mno na mshahara finyu. Nilikuwa nafanya kazi katika nyumba nne kwa riali 50 tu (Dola za kimarekani \$130) [kwa mwezi]. Haikuwa sawa. Nilimweleza wakala [aliye Oman] juu ya hili na kumueleza, “Nataka kurudi nyumbani.” Alisema, “Huwezi kwenda popote; hati yako ya kusafiria iko kwa bosi wako. Hivyo nyamaza na endelea na kazi.”

—“Munira E.” 46, alihamia Oman mwaka 2014. Dar es Salaam, Novemba 9, 2016

Maelfu ya wanawake wa Kitanzania wanatumika kama watumishi wa ndani huko Mashariki ya Kati, kufanya usafi, kuhudumia na kupika kwa ajili ya familia za waajiri wao. Kila mwaka mamia zaidi wanafuata wakiahidiwa mishahara mara kumi zaidi ya ile ambayo wangelipwa nyumbani. Baadhi hupata mazingira ya kazi yenye staha na mishara mizuri. Wengi wao hufanya kazi kwa saa nyingi zaidi na kwa malipo madogo huku wakipata manyanyaso ya kimwili na kijinsia. Baadhi huishia kunaswa katika hali ya kazi za lazima. Mtumishi mmoja wa ndani alisema, “ni kama mchezo wa karata, unaweza kushinda au kupoteza.”

Wengi kati ya watumishi wa ndani wahamiaji wapatao milioni 2.4 katika nchi za Ghuba wanatokea nchi za Asia kama vile Indonesia, Ufilipino, India na Sri Lanka. Kutokana na nchi hizi kuongeza ulinzi katika ajira na kima cha chini cha mishahara kwa wafanyakazi wao na wakati mwingine kuzuia ajira za Ghuba kabisa, waajiri wanazidi kugeukia Afrika Mashariki ambapo ulinzi wa ajira ni dhaifu na watumishi wanaaminika kuwa “rahisi.”

Ripoti hii inatokana na mahojiano 87 yaliyofanyika Novemba 2016 na Februari 2017 ikijumuisha watumishi 50 wa ndani wa Kitanzania, inatoa taarifa ya unyanyasaji wanaopata wanawake huko Oman na Umoja wa Falme za Kiarabu (UAE). Ripoti inaangazia namna serikali za Tanzania, Oman na UAE zilivyoshindwa kulinda watumishi wa ndani wahamiaji wa Kitanzania na kuwasababishia manyanyaso nyumbani na nje ya nchi.

Unyanyasaji huko Oman na Umoja wa Falme za Kiarabu

Watumishi wengi wa ndani wa Kitanzania waliohojiwa na Human Rights Watch walieleza kufanya kazi kati ya saa 15-21 kwa siku bila ya kupumzika au kuwa na siku ya mapumziko.



"Adila K.," 35, alisema alirudi kutoka Oman mwezi Januari 2017 baada ya kukaa mwaka mmoja akifanya kazi katika familia moja ambayo walitaifisha hati yake ya kusafiria, walimlipa pungufu ya alichaoahidiwa, na alilazimishwa kufanya kazi kwa masaa mengi bila kupumzika au kuwa na siku ya mapumziko. Kijiji cha Kiwangwa, Tanzania. © 2017 Rothna Begum/Human Rights Watch

Wanawake 27 walilalamika kwamba waajiri wao waliwalipa pungufu ya walichoahidi na wakati mwingine kulipwa nusu ya mshahara walioahidiwa. Katika hali nyingine wanawake walisema waajiri wao hawakuwalipa kabisa.

Wanawake wengi walieleza kuitia hali za kudhalilishwa, ikiwa ni pamoja na waajiri wao kuwakaripia kila siku na kuwatusi kibaguzi. Wanawake kumi na tisa walieleza kuwa waajiri wao waliwanyanya kimwili ikiwa ni pamoja na kuwafinya mashavu, kuwavuta masikio na kuwapiga na fimbo na mafagio. Watumishi kumi na tisa walieleza kuwa waajiri wao pamoja na vijana wa kiume katika kaya walidhalilisha kijinsia kwa kuwashikashika wakati wakifanya kazi, kukimbizana nao ndani ya nyumba na mmoja alisema mwajiri wake alimbaka kwa kumuingilia kinyume cha maumbile.

Wanawake kumi na tisa walieleza kunyimwa chakula na waajiri au kulazimishwa kula chakula kilichoharibika au mabaki na 27 walieleza kulazimishwa na waajiri wao kulala katika sakafu, maeneo ya wazi, stoo au kulala chumba kimoja na watoto au waajiri wao. Takribani wote walieleza waajiri wao kutaifisha hati zao za kusafiri na 22 walieleza kufungiwa ndani ya nyumba au uani. Waajiri vile vile wanachukua simu za baadhi ya watumishi au kuwazuia kuwasiliana na familia zao kwa miezi kadhaa. “Atiya Z.,” 28, ambaye alifanya kazi Omani kuanzia 2015 hadi 2016 alisema: “Nilivyorudi, wazazi wangu walisema hujawahi kutupigia simu. Ungeweza kuwa umekufa.”

Watumishi wa ndani wahamiaji wanakosa njia mbadala ya kuacha kazi zenyenanyaso. Wanawake ambaa walitafuta msaada kutoka kwa mawakala wao wa ajira huko Oman na UAE walisema walipata msaada hafifu: mawakala wengine waliwasihii waendelee na kazi; wengine walifanya mambo kuwa magumu zaidi kwa kuwaeleza waajiri juu ya malalamiko yao; wengine waliwapiga kwa kuacha kazi; wengine waliwalazimisha kufanya kazi na mwajiri mpya.

Pale ambapo wanawake hawa walijaribu kuacha kazi kabla ya mkataba kuisha, waajiri kadhaa waliwalazimisha kufanya kazi bila malipo kwa kipindi cha miezi kadhaa ili wapate tiketi ya ndege kurudi nyumbani au kukusanya ada ya ajira. Katika tukio moja, Basma N.,” kutoka Dar es Salaam aliwaeleza Human Rights Watch kwamba baada ya kukamatwa na polisi wa Oman kwa kushindwa kulipa gharama za ajira alizoingia mwajiri wake ilimbidi aache mshahara wake wote. Alisema kuwa mwajiri wake alilmazimisha kufanya kazi kwa saa 21 kwa siku bila kupumzika au kuwa na siku ya mapumziko na kumnyanyasa kimwili. Kaka wa mwajiri wake alijaribu kumbaka mara mbili. Alilazimika kukopa pesa kulipia tiketi ya kurudi nyumbani, alirudi Tanzania akiwa na hali mbaya kifedha, kimwili na kisaikolojia kulinganisha na alivyoondoka.

Kushindwa Kulinda Watumishi wa Ndani kwa Oman na Umoja wa Falme za Kiarabu (UAE)

Badala ya kutoa ulinzi kwa watumishi wa ndani wahamiaji dhidi ya unyanyasaji, sheria na sera katika mataifa ya Ghuba kama Oman na UAE zinawaweka katika hali ya hatari zaidi. Sheria zilizopo zinamruhusu mwajiri kumshughulikia mfanyakazi anaejaribu kuondokana na mazingira ya kazi yenye uonevu badala ya kuhakikisha haki na usalama wa mtumishi wa ndani vinalindwa.

Mfumo wa *Kafala* (udhamini wa viza) unaotumika Oman na UAE unawazuia wafanyakazi ambao ni wahamiaji kuacha kazi au kufanya kazi na mwajiri mpya bila kupata ridhaa ya mwajiri wa kwanza na kuwaadhibu wafanyakazi kwa “kuacha kazi” ikitokea wamefanya hivyo.

Sheria za ajira za Oman zimemtenga mtumishi wa ndani na ulinzi unaotolewa na sheria kama ilivyokuwa kwa sheria za UAE hadi kufikia mwaka huu. Mwezi Mei, UAE ilipitisha mswada uliojadiliwa muda mrefu ambao unajumuisha watumishi wa ndani katika ulinzi wa ajira na sheria hii itaanza kutumika rasmi Desemba 2017. Hata hivyo vipengele vingine kama vile saa za kazi ni dhaifu kulinganisha na vile vya wafanyakazi wengine.

Ijapokuwa waajiri hupaswa kuwalipa watumishi wa ndani wahamiaji ada ya kuajiriwa, waajiri wengine wanaamini kuwa wana haki ya kudai pesa zao zote kama mfanyakazi ataomba kuondoka kabla ya mkataba kuisha, hata kama ni kutokana na hali ya unyanyasaji. Ijapokuwa sheria ya watumishi wa ndani ya UAE ya 2017 inazuia mawakala wa ajira kutoza ada kutoka kwa wafanyakazi au kurudishiwa gharama zao haiwazuii waajiri kufanya hivyo. Badala yake, pale ambapo mfanyakazi anapoamua kuhitimisha ajira yake mapema bila ya kuvunja mkataba, sheria inamtaka amlipe mwajiri wake mshahara wa mwezi mmoja.

Human Rights Watch ilifanya mahojiano na wafanyakazi ambao walisema iliwabidi kuacha mishahara yao kama masharti ya “kuachiwa,” au kufanya kazi na mwajiri mpya ambaye amelipa gharama za ajira kwa mwajiri wa awali. Huko Oman, Human Rights Watch iliweka kumbukumbu ya matukio ambapo polisi na maafisa wa Wizara ya Rasilimali watu walisaidia kusimamia utekelezaji wa utaratibu huu.

Mfumo huu kimsingi unaruhusu waajiri kuwafanyisha kazi nyingi zaidi, kuwalipa kidogo na kuwanyanya wafanyakazi.

Waajiri wanaweza kudai gharama zao za ajira, kuwalazimisha wafanyakazi kulipia tiketi zao za ndege kurudi nyumbani na kiurahisi kuajiri mtumishi mwingine na kuanza mzunguko tena. Utaratibu huu unapelekea hali ya ajira ya lazima kwani wanawake hulazimika kuendelea kufanya kazi kinyume na matakwa yao kutokana na faini ambazo ni kubwa kuzidi uwezo wao wa kulipa.



Watumishi wa ndani wakiwa katika semina huko Zanzibar mwezi Oktoba 2016, wakijadili njia za kushirikiana na kusaidia haki za watumishi wa ndani wa Kitanzania katika nchi za Ghuba. Zanzibar, Tanzania. © 2016 Rothna Begum/Human Rights Watch

Waajiri wanao uhuru mkubwa wa kufanya unyanyasaji na unyonyaji. Wafanyakazi ambao walitafuta msaada kutoka kwa polisi nchini Oman walisema polisi waliwatuhumu wao kwa kosa la kukiuka mfumo wa *kafala*, kuwarudisha kwa waajiri wao au kuwaruhusu kuondoka nchini. Kati ya watumishi watatu waliohojiwa na Human Rights Watch ambao walikwenda Wizara ya Rasilimali watu ya Oman, mmoja alisema wakala hakutokea katika kikao cha kutatua mgogoro na wengine wawili walisema maofisa hawakuamini malalamiko yao ya unyanyasaji na kuwa upande wa waajiri. Wakati watumishi wa ndani wa Kitanzania waliwaeleza Human Rights Watch kuhusu unyanyasaji na unyonyaji huko UAE, hawakuweza kutoa taarifa hizo kwa mamlaka za UAE.

Kushindwa kwa Tanzania Kulinda Wafanyakazi

Wakati unyanyasaji wa aina kadha wa kadha unatokea wakati wa ajira katika mataifa ya Ghuba, mianya katika sera za ajira na uhamiaji za Tanzania zinawaweka wafanyakazi katika hali hatarishi kuanzia mwanzo na kushindwa kutoa nafasi ya kurekebisha. Uzoefu wa nchi kama vile Ufilipino, Indonesia, Sri Lanka na India ambazo zimekuwa zikipeleka watumishi wa ndani wahamiaji katika mataifa ya Ghuba kwa miongo kadhaa umeonesha kwamba kanuni zenyne kubana na uangalizi makini katika ajira, mafunzo ya haki za watumishi, watumishi wa ubalozi wenyenye mafunzo ya kujitosheleza na majadiliano na makubaliano baina ya nchi mbili ni mkakati sahihi wa kuzuia na kupambana na unyanyasaji.

Tanzania imetanua wigo wa ulinzi kwa wafanyakazi wahamiaji waliopo nchi za nje kutoka 2011, ikiwa ni pamoja na kuhitaji mkataba wenyenye masharti ya msingi ya ajira kwa wafanyakazi wahamiaji, kuanzisha mfumo wa kuthibitisha mikataba katika balozi zao Oman na UAE na kuweka kima cha chini cha mshahara kinachoongezeka. Hata hivyo, mkataba wa msingi unamtaka mfanyakazi kulipa mshara wa mwezi mmoja na nusu kwa mwajiri wake kama wataacha kazi kabla ya kumaliza miezi 12.

Kuna mapungufu mengi katika sera na utaratibu wa kuajiri wa Tanzania bara na Zanzibar. Wafanyakazi wa Kitanzania wanapaswa kushughulikia maombi yao ya kufanya kazi nje ya nchi katika wizara ya kazi na ajira kwa Tanzania bara na Zanzibar. Hata hivyo, watumishi wengi wanahama bila kuititia mfumo huu.

Huko Zanzibar, kisiwa ambacho ni sehemu ya Jamhuri ya Muungano wa Tanzania, mamlaka zinawataka wanawake walioolewa na wale ambao hawajaolewa kupata ruksa ya kuhama kutoka kwa mlezi wa kiume. Sheria hizo zinawazuia wanawake kufanya maamuzi juu ya maisha yao binafsi na kuchochea uhamaji nje ya mfumo unaotambulika.

Watumishi wa ndani wahamiaji 23 waliohojiwa na Human Rights Watch walisema walitoa taarifa zisizo sahihi kwa idara ya uhamiaji juu ya madhumuni ya safari zao, na kueleza kuwa walifanya hivyo kwa kuzingatia maelekezo kutoka kwa wakala wao au kwasababu waliamini kuwa wasingeruhusiwa kuhama, hati zao za kusafiria kucheleweshwa au wangehitajika kulipa gharama zaidi kama wangehama kwa kufuata utaratibu. Wanaposafiri nje ya mfumo rasmi wa uhamiaji, watumishi wanakwepa utaratibu ambao kama ukiimarisewa unawenza kuzuia na kushughulikia unyanyasaji, kama vile kupata

taarifa za awali kabla ya kusafiri, uthibitishaji wa mikataba na uangalizi wa mawakala wa ajira ikiwa ni pamoja na tozo ya ada.

Kwa sasa utaratibu huu ni dhaifu au haupo kabisa. Wizara ya Kazi na Ajira Tanzania na Zanzibar zinatoa taarifa za awali kabla ya safari wakati wafanyakazi wanapoomba kuhama lakini hakuna mafunzo.

Mamlaka zinawataka wanawake kuhama kupitia wakala wa ajira lakini hazijaweka viwango vyta chini vya namna mawakala wanatakiwa kuwasaidia watumishi pale wanaponyanyaswa, au kwa ukaguzi na adhabu unapotokea ukiukwaji. Wakati kanuni za Tanzania bara na Zanzibar zinakataza mawakala kutoza ada na ghamra kwa wafanyakazi, wanawake wengi walisema mawakala bado waliwatoza ghamra hizo.

Ghamra za ajira na adhabu za kifedha zinaweza kuwaingiza wafanyakazi katika mtego wa ajira za lazima. Kwa upande mwingine, mawakala wa Tanzania na wale wa nchi ambapo mtu anaenda kufanya kazi wanachukua mishahara ya miezi miwili ya awali wakidai kwamba fedha hizo ni kwa ajili ya kurudisha ghamra zao za ajira ijapokuwa waajiri wanakuwa wameshalipa ghamra hizo na kuwashakikisha msaada pale unapohitajika.

Baadhi ya mawakala wa Kitanzania ambao waliongea na Human Rights Watch walisema inapotokea mwanamke amebadili mawazo na hataki tena kusafiri kwa ajili ya kazi baada ya mchakato wa ajira kuanza hujaribu kumshawishi kwa kumueleza juu ya adhabu ya kifedha au kushinikiza familia yake. Mawakala hawa pia hutoa adhabu kubwa za kifedha kwa mtumishi wa ndani ambaye anarudi nyumbani kabla ya kumaliza mkataba wake. Mkataba mmoja ambao Human Rights Watch waliupitia unamtaka mtumishi wa ndani kumlipa wakala wa Tanzania dola za kimarekani \$2,000 kama watarudi nyumbani kutokana na sababu kama vile kupata mimba, kuharibu ndoa ya mwajiri wake au kutoa taarifa za uongo kama njia ya kurudi nyumbani.

Tofauti na nchi nyingine zinazotoa ajira, Omani haina makubaliano ya pande mbili na nchi wanazotoka watumishi wa ndani ikiwemo Tanzania kwa ajili ya kuhakikisha ulinzi wa haki za watumishi wa ndani wahamiaji. UAE ina mkataba mmoja tu kuhusiana na watumishi wa ndani ambao ilisaini na Ufilipino mwezi Septemba 2017. Bila ya ushirikiano kama huo, Omani na UAE zinaendelea kutekeleza mikataba yao ya viwango vya kawaida ambayo ina

vipengele dhaifu kulinganisha na viwango vya mikataba ya Tanzania ambavyo wafanyakazi wanakuwa wameahidiwa.

Ubalozi wa Tanzania nchini Oman unaelekeza kwamba mwajiri aweke amana ya riyali 100 OMR (\$259) wakati wa kufanya maombi. Fedha hii hurudishwa wakati mwajiri anapompeleka mtumishi ubalozini katika mwezi wa kwanza kuanzia kufika. Kutokana na ufinyu wa kiasi cha amana kulinganisha na balozi za nchi nyingine ambazo huhitaji kiasi cha amana mara nne au kumi zaidi, watumishi wengine wanasema waajiri wao hawakuwahi kuwapeleka ubalozini. Wengine walisema tangu ubalozi urudishe fedha katika mwezi wa kwanza, waajiri wao hawakuwa na kitu kinachowashurutisha kuheshimu vipengele vya mikataba.

Vivyo hivyo, bila ushirikiano na mamlaka zingine na utaratibu unaojitosheleza wa ulinzi, ubalozi wa Tanzania hauna nguvu ya kusaidia wafanyakazi kwa kushurutisha waajiri kulipa malimbikizo ya mishahara, kutoa fidia au kulipa tiketi ya ndege kurudi nyumbani. Badala yake, baadhi ya watumishi walisema maafisa wa ubalozi waliwarudisha kwa mawakala na waajiri wanyanyasaji na wakati mwingine kupelekea hali ambayo ni sawa na kazi za lazima. Katika hali nyingine, maafisa wa ubalozi wanachochaea tabia za unyanyasaji kama vile kuhimiza watumishi wa ndani kulipa gharama za ajira au kufanya kazi na mwajiri mpya ambaye anaweza kulipa gharama hizo kwa mwajiri wa awali.

Ubalozi wa Tanzania nchini Oman hutoa makazi kwa watumishi wa ndani ambao wameacha kazi. Hata hivyo, baadhi ya wanawake wanaripoti kubanana kupita kiasi, kufungiwa ubalozini, na mfanyakazi mmoja alisema walilazimishwa kusafisha ofisi za ubalozi. Ubalozi hauna utaratibu wa kuwashurutisha waajiri au mawakala kulipa tiketi za kuwarudisha watumishi nyumbani au fedha za kuwasaidia wanapokuwa katika matatizo. Watumishi hawa hutumia miezi mingi katika makazi ya ubalozi wakikusanya michango ya kifedha kutoka kwa ndugu au kufanya kazi nyakati za mchana kwa marafiki au ndugu wa maafisa wa ubalozi ili kukidhi gharama za tiketi ya ndege kurudi nyumbani.

Tanzania haina utaratibu wa kushughulikia malalamiko au njia ya kutoa msaada wa kimatibabu kwa watumishi wanaorudi nyumbani na waliokumbwa na unyanyasaji au unyonyaji ughaibuni. Wafanyakazi wawili pekee ambao walirudi Tanzania walisema walitoa taarifa za unyanyasaji kwa mamlaka katika nchi walizotoka lakini hakuna msaada

waliopata. Ukosefu wa sera za kuboresha uchumi unawaacha wanawake wengi wakijaribu kuhama hata kama huko waendako wanakutana na manyanyaso.

Mapendekezo Muhimu

Kwa mamlaka za Tanzania na Zanzibar

- Kuandaa rasimu na kupidisha sheria zinazojitosheleza za uhamiaji na kurekebisha kanuni za ajira ili kushughulikia uangalizi wa mawakala wa ajira, ada za ajira na madeni, taarifa za awali kabla ya safari na mafunzo.
- Kuandaa mafunzo kuhusu haki za watumishi kabla ya kusafiri, kuanzisha ujumbe wa kidiplomasia kwa ajili ya kufuatilia na kushughulikia malalamiko, na kutoa makazi ikiwa na maafisa wenyewe mafunzo na kutoa ushauri nasaha na huduma za afya.
- Kuandaa utaratibu wa ulinzi kama vile kuwahitaji waajiri kutoa amana ya usalama kwa ubalozi wa Tanzania ambayo inaweza kutumika kumlipa mtumishi wa ndani malipo ya mishahara anayodai, kufidia madai ya kufanya kazi muda wa ziada na ukosefu wa siku za mapumziko na tiketi ya ndege kurudi nyumbani.
- Kuandaa utaratibu wa kushughulikia malalamiko na mfumo wa kuweka vizuizi kwa waajiri na mawakala wanyanyasaji.

Kwa Oman na Umoja wa Falme za Kiarabu (UAE)

- Kufanya marekebisho ya mfumo wa *kafala* (udhamini wa viza) ili kumruhusu mtumishi wa ndani kubadili mwajiri kabla na baada ya kubadilisha mikataba yao na kuweza kuondoka katika nchi bila ya kuhitaji ridhaa ya mwajiri pamoja na kuondoa adhabu za “kuacha kazi.”
- Kurekebisha sheria za kazi kuongeza usawa katika ulinzi wa watumishi wa ndani.
- Kuhakikisha kwamba kanuni mpya za 2017 za UAE juu ya sheria za watumishi wa ndani ziko sambamba na mkataba wa ILO wa watumishi wa ndani. Kuanzisha utaratibu wa kusimamia kwa ufanisi utekelezaji wa kanuni na sheria na kuzindua kampeni endelevu ya kujenga uelewa na kuhamasisha waajiri, watumishi na mawakala.

Kwa Tanzania, Oman, na UAE

- Kushirikiana ili kuzuia unyonyaji wa watumishi wa ndani wahamiaji, kuchunguza unyanyasaji na kuwashitaki wahusika. Hii inapaswa kujumuisha uandaaji wa mikataba ya kutekeleza kwa pamoja, ushirikiano wa kanuni na uangalizi wa mawakala wa ajira na msaada kwa waathirika wa unyanyasaji.
- Kuthibitisha mikataba muhimu ya kimataifa ikiwa ni pamoja na mkataba wa Watumishi wa ndani wa ILO na kuhakikisha sheria na marekebisho yote yahusuyo watumishi wa ndani zinaendana na vipengele vyta mikataba hiyo.

Mbinu za Utafiti

Ripoti hii inatokana na utafiti uliofanywa Tanzania na mtafiti kutoka Human Rights Watch mwezi Oktoba na Novemba 2016 na Februari 2017.¹ Tanzania bara, mtafiti alifanya mahojiano Dar es Salaam, Bagamoyo na Mwanza. Kwa upande wa Zanzibar, mtafiti alifanya mahojiano katika kisiwa cha Unguja.

Human Rights Watch ilifanya mahojiano na watu 87 ikiwa ni pamoja na wanawake 50 ambao ni watumishi wa ndani wahamiaji wenye umri kati ya miaka 20 na 46. Nusu ya wafanyakazi ni kutoka Zanzibar na wote kutoka kisiwa cha Unguja isipokuwa mmoja ambaye anaishi kisiwani Pemba na nusu nyingine wanatoka Tanzania bara ikiwa ni pamoja na Dar es Salaam, Bagamoyo, Kiwangwa, Kondoa, Mwanza na Shinyanga. Kati ya watumishi 50, 38 walisema kuwa walihamia Oman, sita walihamia Umoja wa Falme za Kiarabu (UAE), watano walihamia Oman na UAE na mmoja alihamia Qatar. Kutokana na kwamba mtumishi mmoja tu ndiye aliehamia Qatara, ripoti hii inaangazia zaidi Oman na UAE.

Mahojiano mengi yaliyofanywa na Human Rights Watch ni ya ana kwa ana na baadhi kwa kutumia simu ikiwa ni pamoja na wafanyakazi wawili ambao bado wako Oman. Mtafiti alifanya mahojiano mengi kwa mtu mmoja mmoja na baadhi kwa vikundi. Takribani mahojiano yote na watumishi wa ndani yalifanyika kwa Kiswahili kwa msaada wa mkalimani na mmoja alitumia Kiingereza kama lugha ambayo anaielewa vizuri. Katika kila hatua, Human Rights Watch walieleza madhumuni ya mahojiano, namna yatakavyotumika na kusambazwa na kupata ridhaa ya kutumia uzoefu na ushauri wa waliohojiwa katika ripoti hii.

Human Rights Watch pia iliwaeleza wote waliohojiwa kwamba wanaweza kukataa kujibu swali lolote au kusitisha mahojiano wakati wowote, kuficha utambulisho wao ikiwa ni katika kupunguza hatari ya kusababisha maumivu zaidi kwa wale ambao walipitia unyanyasaji wa kimwili au kijinsia. Kwa mfano, Human Rights Watch ilisitisha mahojiano na mtumishi mmoja ili kuepuka kumsababishia maumivu zaidi baada ya kueleza kwamba alishafanya mahojiano kadhaa na vyombo vya habari juu ya unyanyasaji aliopata ambapo

¹ Jamhuri ya Muungano wa Tanzania ni muungano unaoundwa na mikoa 30 ya kiutawala kwa Tanzania bara na Zanzibar. Zanzibar ina visiwa viwili: Unguja na Pemba.

ulipelekea kurejea kwa kumbukumbu mbaya na alikuwa akitafuta tiba kwa maumivu anayopitia kwa wakati huo.

Human Rights Watch ilirejesha ghamama za usafiri kwa waliohojiwa. Hakuna malipo mengine yaliyofanywa kwa kushiriki mahojiano.

Human Rights Watch pia ilifanya mahojiano na maafisa 12 wa serikali kuu na za mitaa kutoka Wizara ya Ajira, Uwezesaji, Wazee, Vijana, Wanawake na Watoto Zanzibar; Wizara ya Kazi, Vijana, Ajira na watu wenye ulemavu ya Tanzania bara pamoja na Wakala wa Huduma za Ajira (TaESA); Idara ya Uhamiaji na Sekretarieti ya kupambana na biashara haramu ya kusafirisha watu katika Wizara ya Mambo ya Ndani; na Wizara ya Mambo Nje na Ushirikiano wa Afrika Mashariki. Human Rights Watch ilituma barua za ufuatiliaji zikiwa na matokeo ya utafiti na maswali kwa wizara hizi pamoja na Wizara ya Maendeleo ya Jamii, Jinsia, Wazee na Watoto mwezi Oktoba 2017.

Human Rights Watch iliwhoji watu 25 zaidi kutoka mawakala wanne wa ajira Dar es Salaam, maafisa kutoka Chama cha Wafanyakazi wa Ndani, Mahotelini na Uhifadhi wa Tanzania (CHODAWU) kwa Tanzania bara na kile cha Zanzibar (CHODAWU-Z), Shirika la Kimataifa la Watumishi wa Ndani, asasi zisizo za kiserikali, waandishi wa habari, Shirika la Kimataifa la Kazi na Shirika la Kimataifa la Uhamiaji.

Ripoti hii ni muendelezo wa uchunguzi wa awali juu ya unyanyasaji wa watumishi wa ndani wahamiaji uliofanyika Umoja wa Falme za Kiarabu mwaka 2013, na Oman mwaka 2015.² Human Rights Watch ilituma barua Oman kwa Wizara ya Kazi, Wizara ya Mambo ya Nje, Ofisi ya Polisi na Wizara ya Sheria, kwa UAE Wizara ya Rasilimali Watu na Uhamasishaji, Wizara ya Mambo ya Nje, Wizara ya Mambo ya Ndani na Usimamizi Mkuu wa Makazi na mambo ya Nje mwezi oktoba 2017 lakini haikupata majibu hadi wakati wa uchapishaji wa ripoti hii.

² Human Rights Watch, “*I Was Sold*”: *Unyanyasaji na Unyonyaji wa Watumishi wa ndani Wahamiaji huko Oman*, Julai 2016, <https://www.hrw.org/report/2016/07/13/i-was-sold/abuse-and-exploitation-migrant-domestic-workers-oman>; Human Rights Watch, “*I Already Bought You*”: *Unyanyasaji na unyonyaji wa Watumishi wa ndani Wanawake katika Umoja wa Falme za Kiarabu*, Oktoba 2014, <https://www.hrw.org/report/2014/10/22/i-already-bought-you/abuse-and-exploitation-femalemigrant-domestic-workers-united>.

Ripoti hii imetumia majina ya kubuni yaliyowekwa katika alama za kunukuu kwa wafanyakazi ambao waliomba majina yao yahifadhiwe kwa kulinda faragha yao na kuficha majina ya baadhi ya watu katika taarifa hii ili kuwalinda. Wafanyakazi wengine waliomba majina yao halisi kutumika.

Human Rights Watch haitoi majumuisho yoyote ya kitakwimu kutokana na mahojiano haya juu ya uwepo wa unyanyasaji dhidi ya idadi ya watumishi wa ndani wa Kitanzania waliopo Mashariki ya Kati.

Ripoti hii imetumia kiwango cha ubadilishaji fedha cha Shilingi moja ya Kitanzania (TSh) sawa na dola za kimarekani \$0.00044; riali moja ya Oman (OMR) sawa na 5,818 Tsh au dola za kimarekani 2.597; na dirham moja (AED) sawa na 609.79 au dola za kimarekani, isipokuwa pale ambapo kiwango cha kihistoria cha ubadilishaji kinahitajika.³

³ Ripoti hii imetumia kiwango cha ubadilishaji fedha cha Juni 10, 2017 kutoka www.xe.com.

I. Historia

Sababu zinazopelekea Uhamiaji

Takribani Watanzania milioni 12 wanaishi katika umaskini wa hali ya juu wakiwa na kipato chini ya dola za kimarekani \$0.60 kwa siku kwa mujibu wa Benki ya Dunia.⁴ Zaidi ya hapo, idadi kubwa ya wanawake hawana ajira ikilinganishwa na wanaume na wanalipwa ujira mdogo.⁵ Tanzania inashika nafasi ya 151 kati ya nchi 188 katika msimamo wa Umoja wa Mataifa wa Usawa wa kijinsia.⁶

Wanawake wengi wanakimbilia Mashariki ya Kati kufanya kazi kutokana na ugumu wa kupata kazi Tanzania. Wengi wao waliiambia Human Rights Watch kwamba hawakuwa na ajira kabla ya kuhama. Wengine walisema walilipwa ujira mdogo mno kwa kufanya kazi za saluni, dukani, mashamba ya familia, viwandani, majumbani na mahotelini. “Zeina R.,” 28, alieolewa na mwenye watoto wanne alisema aliquwa akijiingizia kiasi kidogo cha shilingi za kitanzania (Shs.) 35,000 (\$15.40) kwa mwezi kama mtumishi wa ndani Zanzibar.⁷

Wanawake wengi walisema kwamba walihama kwa sababu wao ndio wanaotegemewa kwa kipato katika familia zao. Kwa mujibu wa serikali ya Tanzania, idadi ya wanawake ambao ni tegemeo katika kaya ni asilimia 25 kwa nchi nzima.⁸ Stella M., 39, mama wa watoto wawili alisema alienda Oman mwaka 2014 kwa sababu “Sikuwa na msaada kutoka kwa

⁴ Benki ya Dunia, “Tanzania: Maeleo ya Jumla,” <http://www.worldbank.org/en/country/tanzania/overview> (imepitiwa Oktoba 26, 2017).

⁵ Ofisi ya Taifa ya Takwimu (NBS) [Tanzania], “Utafiti wa Nguvu Kazi Tanzania 2014,” 2014, <http://www.nbs.go.tz/nbstz/index.php/english/statistics-by-subject/labour-statistics/614-the-2014-integrated-labour-force-survey-ilfs> (imepitiwa Oktoba 26, 2017); na ofisi ya Mtakwimu Mkuu wa Serikali, Ofisi ya Rais, Fedha, Uchumi na Mipango ya Maendeleo Zanzibar, “Utafiti wa Nguvu Kazi Zanzibar, 2014,” Machi 2016, <http://www.ocgs.go.tz/index.php/pr/DisplaySavedImage/id/194> (imepitiwa Oktoba 26, 2017). Pia angalia Shirika la Kimataifa la Kazi, “Maendeleo ya ujasiriamali wa Wanawake Tanzania: ufahamu na mapendekezo,” 2014, at http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_360426.pdf (imepitiwa Oktoba 26, 2017).

⁶ Ripoti ya Programu ya Maendeleo ya Umoja wa Mataifa na Maendeleo ya Binadamu, “Jedwali la 5: Msimamo wa Usawa wa Kijinsia,” <http://hdr.undp.org/en/composite/GII> (imepitiwa Oktoba 26, 2017).

⁷ Mahojiano ya Human Rights Watch na “Zeina R.” Zanzibar, Februari 18, 2017.

⁸ Wizara ya Afya, Maendeleo ya Jamii, Jinsia, Wazee na Watoto [Tanzania Bara], Wizara ya Afya [Zanzibar], Tume ya Taifa ya Takwimu (NBS), Ofisi ya Mtakwimu Mkuu wa Serikali, na ICF, “Utafiti wa Idadi ya Watu na Afya na Viashiria vya Malaria 2015-16,” 2016, <https://www.dhsprogram.com/pubs/pdf/FR321/FR321.pdf> (imepitiwa Oktoba 26, 2017), p. 25.



Baadhi ya wanawake ambao wanapata fedha za kutosha wanaweza kujenga nyumba kwa ajili yao na familia zao. Wanawake wengi wanahama wakiwa na ndoto za kuweza kujenga nyumba kwa ajili ya familia zao. Ujenzi wa nyumba, Majohé, Dar es Salaam, Tanzania. © 2017 Rothna Begum/Human Rights Watch

baba wa watoto wangu. Ni mama mwenye kujitegemea na kila kitu hapa kuanzia shule mpaka kulea watoto inahitaji fedha.”⁹

Wakala mmoja Dar es Salaam anaeleza namna ilivyo “rahisi” kupata mfanyakazi wa kuhama:

Kwanza inakupasa kwenda ndani ndani-maeneo ya vijijini-na kukusanya wasichana wa kazi. Wengi wao hawana kazi. Dalali anapowakusanya huwapa taarifa kuwavutia kwenda kufanya kazi nje ya nchi.¹⁰

⁹ Mahojiano ya Human Rights Watch na Stella M., Dar es Salaam, February 14, 2017.

¹⁰ Mahojiano ya Human Rights Watch na Mohammed Said, mkurugenzi mkuu, Gulf Recruitment Manpower Worldwide Agencies, Dar es Salaam, Novemba 4, 2016.

Wanawake wengine wanasema kwa kufanya kazi nje ya nchi wameweza kujiwekea akiba ya fedha za kutosha kuanzisha biashara mpya, kununua ardhi au kujenga nyumba kwa ajili ya familia zao. “Maryam H.,” ambaye alifanya kazi Oman kuanzia 2013 hadi 2016 alisema: “Niliweza kuweka akiba ya fedha zilizonisaidia kujenga nyumba. Fedha zilizobaki nilizitumia kusaidia wanafamilia kulipa ada za shule.”¹¹

Wakati Tanzania haipo katika orodha ya nchi kumi duniani zinazoongoza kwa kupokea fedha kutoka nje ya nchi, Watanzania walituma nyumbani dola za kimarekani milioni \$400 mwaka 2015.¹² Mamlaka za Tanzania zinatambua mchango huo katika uchumi wa nchi. Mwaka 2008, Sera ya Ajira ya Taifa “ililenga kusaidia Watanzania kupata kazi nje ya nchi,” na mwaka 2016, Rais aliahidi sera ya Watanzania waishio nje ya nchi (Diaspora) ili kuunda mfumo unaoeleweka wa kuingiza fedha nchini.¹³

Mahitaji ya Watumishi wa Ndani Mashariki ya Kati

Kuna takribani watumishi wa ndani wahamiaji milioni 2.4 katika Ushirikiano wa Mataifa ya Ghuba (GCC).¹⁴ Oman inaripotiwa kuwa makazi ya jumla ya watumishi wa ndani wahamiaji wanawake 169,456 kufikia Julai 2017.¹⁵ Kufikia mwaka 2008, UAE inaripoti kuwa makazi ya watumishi wa ndani wanawake 146,100, ijapokuwa idadi inakadiriwa kuwa kubwa zaidi kwa sasa.¹⁶ Utetegemezi wa watumishi wa ndani kwa familia, wananchi na wakazi kutoka

¹¹ Mahojiano ya Human Rights Watch na “Maryam H.,” Zanzibar, Februari 18, 2017.

¹² Kundi la Benki ya Dunia, “Kitabu cha Taarifa Sahihi za Uhamiaji na Uhamisho 2016 Toleo la Tatu,” <https://siteresources.worldbank.org/INTPROSPECTS/Resources/334934-1199807908806/4549025-1450455807487/Factbookpart1.pdf> (imepitwiwa Oktoba 26, 2017).

¹³ Wizara ya Kazi, Ajira na MAendeleo ya Vijana, Jamuhuri ya Muungano wa Tanzania, “Sera ya Ajira ya Taifa 2008,” http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=94064&p_country=TZA&p_count=284&p_classification=o8&p_classcount=10 (imepitwiwa Oktoba 26, 2017); “Watanzania waishio nje ya nchi wahakikishiwa msaada wa Serikali,” *All Africa*, Agosti 26, 2016, <http://allafrica.com/stories/201608260150.html> (imepitwiwa Oktoba 26, 2017). Pia angalia Wizara ya Mambo ya Nje na Ushirikiano wa Afrika Mashariki, “Kuwahuisha Watanzania waishio nje ya nchi na fursa,” (haina tarehe), <http://www.foreign.go.tz/index.php/en/services/diaspora-engagement-and-opportunities> (imepitwiwa Oktoba 26, 2017).

¹⁴ Ushirikiano wa Mataifa ya Ghuba ni pamoja na Bahrain, Kuwait, Oman, Qatar, Saudi Arabia na Umoja wa Falme za Kiarabu.

¹⁵ Kituo cha Taifa cha Takwimu na Taarifa Oman, “Ripoti ya kila Mwezi ya Takwim,” Agosti 2017, https://www.ncsi.gov.om/Elibrary/LibraryContentDoc/bar_اعطيسن%202017_da60168d-3ef2-4cfb-9de7-9d7cf6eb083.pdf p.21, (imepitwiwa Oktoba 26, 2017).

¹⁶ Shirika la Kimataifa la Kazi (ILO), “Watumishi wa ndani Duniani kote: Takwimu za Dunia na Kikanda na kiwango cha ulinzi wa kisheria” (Geneva: ILO, 2013), Appendix II, p.129, nukuu kutoka takwimu kutoka Ofisi ya Taifa ya Takwimu ya Umoja wa Falme za Kiarabu, Utafiti wa Nguvu Kazi 2008, http://www.ilo.org/wcms5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf (imepitwiwa Oktoba 26, 2017). Mwaka 2011, kulikuwa na watumishi wa ndani wahamiaji wanawake 57,013 katika Umoja wa Falme za Kiarabu pekee. Angalia Kituo cha Takwimu Dubai, “Utafiti wa Nguvu Kazi 2011,” Aprili 2012, <https://www.dsc.gov.ae/Publication/%D9%86%D8%B4%D8%B1%D8%A9%20%D9%85%D8%B3%D8%AD%20%D8%A7%D9%84%D9%82%D9%88%D9%89%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%85%D9%84%D8%A9%202011.pdf> (imepitwiwa Oktoba 26, 2017), p.12.

mataifa ya kigeni ni wa hali ya juu na unatarajiwa kuongezeka kutokana na kuendelea kuzeeka kwa idadi kubwa ya wakazi.

Maafisa wa Tanzania walisema kwamba wanaamini kuwa watumishi wengi wa ndani wahamiaji wa Kitanzania walioko Mataifa ya Ghuba wanatokea Zanzibar na wengi wao wanaenda Oman.¹⁷ Wizara ya Mambo ya nje ya Tanzania iliiambia Human Rights Watch kwamba kuna takribani watumishi wa ndani wa Kitanzania 6,000 huko Oman kufikia mwezi Septemba 2016.¹⁸ Katika miaka ya hivi karibuni, waajiri kutoka nchi nyingine za Ghuba wameanza kuajiri watumishi wa ndani kutoka Tanzania.¹⁹

Wakati hakuna takwimu zilizo wazi juu ya idadi ya watumishi wa ndani kutoka Tanzania walioko UAE, vyombo vya habari vya Tanzania vinaripoti kuwa mwaka 2016 kulikuwa na jumla ya Watanzania 9,000 UAE lakini haijulikani wangapi katika yao ni watumishi wa ndani.²⁰

Zanzibar ni koloni la zamani la Oman ambapo walibadilisha visiwa hivyo kuwa kitovu cha viungo na watumwa.²¹ Karne za ndoa kati ya watu hawa na mahusiano ya kijamii yameunganisha nchi hizi mbili pamoja. Baadhi ya raia wa Oman wana asili ya Zanzibar na baadhi ya wa Oman waliwahi kuishi au wanaendelea kuishi Zanzibar au Tanzania bara. Vile vile, kuna familia za Wazanzibari waishio UAE baada ya kukimbia mapinduzi ya Zanzibar ya 1964.²²

¹⁷ Mahojiano ya Human Rights Watch na Fatima I. Ally, Kamishna wa Kazi, na Ameir Ali Ameir, mkurugenzi wa ajira, Wizara ya Kazi, Uwezesaji, Wazee, Vijana, Wanawake na Watoto, Zanzibar, Oktoba 31, 2016; Hilda Kabissa, kamishna wa kazi, na Boniface Chandaruba, mkurugenzi mtendaji, TaESA, Wizara ya Kazi, Dar es Salaam, Novemba 2, 2016; na Abdallah Kilima, mkuu wa idara ya Mashariki ya Kati, Wizara ya Mambo ya Nje, Novemba 2, 2016.

¹⁸ Mahojiano ya Human Rights Watch na Abdallah Kilima, mkuu wa idara ya Mashariki ya Kati, Wizara ya Mambo ya Nje, Novemba 2, 2016.

¹⁹ Mwaka 2014, Saudi Arabia- ambayo ina idadi kubwa zaidi ya watumishi wa ndani kwa nchi za Ghuba-iliongeza Tanzania katika tovuti yake ya ajira za watumishi wa ndani. “‘Musaned’ yaongeza nchi zaidi kwa ajira za watumishi wa ndani,” *Arab News*, Disemba 3, 2014, <http://www.arabnews.com/saudi-arabia/news/669031> (imepitwa Oktoba 26, 2017).

²⁰ “Kazi za Mashariki ya Kati: Tanzania reins in rogue agents,” *The East African*, October 13, 2016, <http://www.theeast-african.co.ke/news/Middle-East-jobs-Tanzania-reins-in-rogue-agents/2558-3415320-5n2sag/index.html> (imepitwa Oktoba 26, 2017).

²¹ Zanzibar imetawaliwa na Ureno, Oman na Uingereza. Mwaka 1698, Zanzibar ilianguka katika utawala wa Sultani wa Oman na 1861, ikawa nchi inayojitegemea kutokana na mgogoro baina ya watoto wa kiume wa marehemu Sultani juu ya urithi wa uongozi. Utawala ukaondoa biashara ya utumwa mwaka 1876, na utumwa 1897. Kwa taarifa zaidi za historia ya Zanzibar angalia, *Mchakato wa Demokrasia Zanzibar: Mchakato Uliopotea* (Hamburg: Institute of African Studies, 2001) na Mohamed Ali Bakari.

²² Ibid.

Katika miongo ya hivi karibuni, idadi kubwa ya watumishi wa ndani Oman na UAE wamekuwa wakitokea Ethiopia na nchi za Asia-Indonesia, Ufilipino, India, Sri Lanka, Nepal na Bangladesh-ambazo zimezidi kuboresha ulinzi kwa wafanyakazi wao ikiwa ni pamoja na kudai kima cha chini cha mishahara na wakati mwagine kuzuia uhamiaji kutokana na uwepo wa kesi nyingi za unyanyasaji.

Sera hizi zimepelekea kuongezeka kwa gharama za ajira na waajiri wamegeukia nchi nyingine za Afrika tofauti na Ethiopia kama vile Kenya, Uganda na Tanzania ambapo kanuni ni dhaifu na wafanyakazi wanasadikiwa kuwa rahisi zaidi.

II. Unyanyasaji Oman na Umoja wa Falme za Kiarabu

Wakati baadhi ya watumishi wa ndani kutoka Tanzania walioko Oman na Umoja wa Falme za Kiarabu wakiripoti kufanya kazi katika mazingira yenye staha, baadhi wamepitia aina mbalimbali za unyanyasaji ikiwa ni pamoja na ule wa kisaikolojia, kimwili na kijinsia; kucheleweshewa mishara, kutokulipwa au kulipwa kidogo; ubaguzi wa mishahara; kazi ngumu na za muda mrefu bila mapumziko; kunyimwa chakula na mazingira duni ya kuishi; kunyang'anywa hati za kusafiria, kuwekwa katika mazingira ya kubanwa na mawasiliano yenye vizuizi. Baadhi ya vitendo hivyo vya kinyanyasaji ni sawa na kazi za kushurutishwa. Katika siku za nyuma Human Rights Watch iliweka kumbukumbu za aina hizo za unyanyasaji kwa watumishi wa ndani wahamiaji na sheria ambazo zinawezesha huko Oman na Umoja wa Falme za Kiarabu.²³

Kazi za Kushurutishwa

Mkataba wa Kazi za Kushurutishwa wa ILO unaafanua kazi za kushurutishwa kama "aina zote za kazi au utoaji huduma ambapo mfanyakazi hufanya kazi kama sehemu ya kutumikia adhabu na zile ambazo mfanyakazi hazifanyi kwa hiari yake binafsi."²⁴ UAE na Tanzania zote kwa pamoja zimetambua kazi za kushurutishwa kama kitendo cha kihalifu chini ya sheria za adhabu wakati Oman inatoa adhabu juu ya hili chini ya sheria za kazi.²⁵

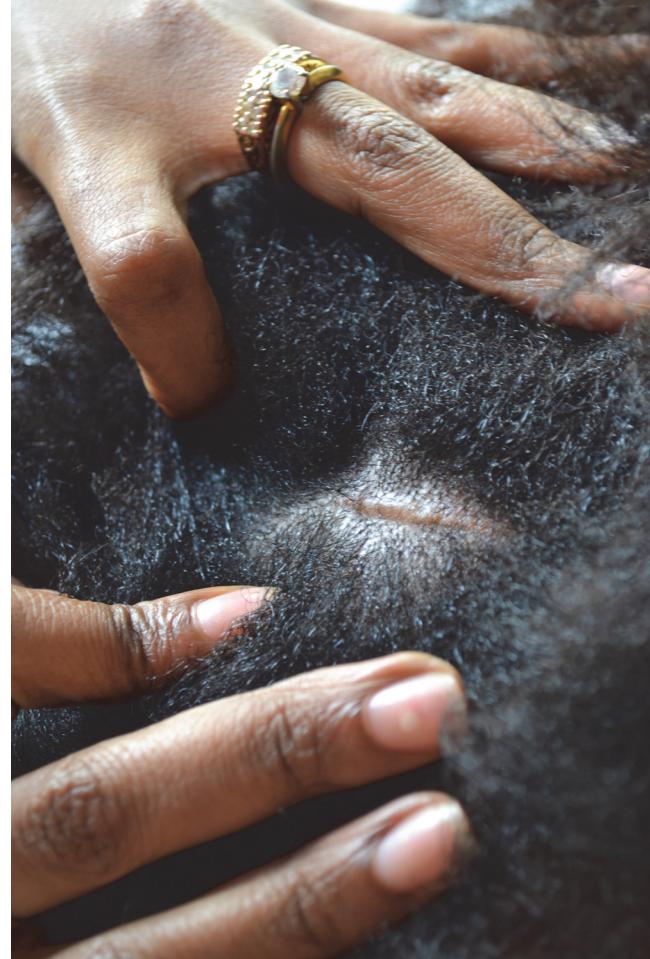
²³ Human Rights Watch, "*I was Sold*": *Unyanyasaji na Unyonyaji wa Watumishi wa ndani Wahamiaji huko Oman*, <https://www.hrw.org/report/2016/07/13/i-was-sold/abuse-and-exploitation-migrant-domestic-workers-oman>; Human Rights Watch, "*Tayari Nimekununua*": *Unyanyasaji na Unyonyaji wa Watumishi wa ndani Wanawake katika Umoja wa Falme za Kiarabu*, October 2014, <https://www.hrw.org/report/2014/10/22/i-already-bought-you/abuse-and-exploitation-femalemigrant-domestic-workers-united>.

²⁴ Mkataba wa Shirika la Kazi Duniani (ILO) Na. 29 kuhusiana na Kazi za Shuruti au Lazima (Mkataba wa Ajira za Shuruti), imepitishwa Juni 28, 1930, 39 U.N.T.S. 55, kuanza kutumika Mei 1, 1932, kip. 2, imeidhinishwa na Oman Oktoba 30, 1998, huko UAE Mei 27, 1982, na Tanzania Januari 30, 1962. Mkataba wa ILO Na. 105 kuhusiana Kutokomeza Kazi za Shuruti (Mkataba wa Kutokomeza Kazi za Shuruti), umepitishwa Juni 25, 1957, 320 U.N.T.S 291, kuanza kutumika Januari 17, 1959, imeidhinishwa na Oman Julai 21, 2005, na UAE Februari 24, 1997, na Tanzania Januari 30, 1962.

²⁵ Angalia Sheri za Adhabu za Tanzania, Sura ya 16, 1981, kip. 256: "Mtu ye yeyote ambaye anamlazimisha mtu mwingine kufanya kazi kinyume cha sheria bila ridhaa yake ana hatia," <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/59637/104199/F-1839757965/TZA59637.pdf> (imepitisha Oktoba 26, 2017); Sheria ya Shirikisho ya UAE Na. 3 ya 1987 ya Sheria za Adhabu, kip. 347: "Yeyote anaemlazimisha mtu kufanya kazi kwa malipo au bila malipo ili kutimiza lengo fulani kinyume cha matakwa ya sheria ataaahibowi kwa kifungo kisichozidi mwaka mmoja, kwa faini isiyozidi dirham elfu kumi, au kwa moja kati ya adhabu hizi;" Agizo la Mfalme wa Oman na. 74/2006 imerekebisha baadhi ya vipengele vya Sheria za Kazi, imoongeza kip. 3(bis) chini ya sura ya 2 ya Sheria za Kazi: "Mwajiri amekatazwa kutoa aina yoyote ya kazi ya lazima au kushurutisha," na kip. 123 ambacho kinatoa adhabu ya hadi mwezi mmoja kifungoni na/au faini ya 500 OMR, mara mbili kama kosa limerudiwa.

Wafanyakazi wengi wanaelezea viashiria nya kazi za kushurutishwa. Wafanyakazi wote kutoka Tanzania kasoro mmoja waliohojiwa na Human Rights Watch walisema waajiri wao waliwanyang'anya hati zao za kusafiria. Wafanyakazi wengine walieleza kuanza kazi za ndani au kuendelea kuzifanya bila ridhaa yao. Wafanyakazi pia walieleza mazingira tofauti tofauti ambapo wanafanya kazi "ikiwa ni sehemu ya kutumikia adhabu." Hii inajumuisha pia pale ambapo mwajiri hutishia kumuumiza mfanyakazi kimwili; kuwapiga; kuwafungia katika maeneo ya kazi; kuwapa adhabu za kifedha ambazo ni pamoja na kuzuia mishahara yao makusudi; kutishia au kuwaripoti kwa mamlaka kwa "kuacha kazi;" na kuwatisha kuwarudisha nyumbani bila ridhaa yao.

Wanawake saba pia walisema kwamba waajiri na mawakala wao waliwaeleza kwamba wanaweza kuacha kazi kabla ya mkataba kuisha kama watarejesha gharama za ajira ambazo mwajiri aliingia ambazo ni kati ya riyali-OMR 500 (\$1,298) na 3,500 (\$9,089). Hiki ni kiasi kikubwa kwa wafanyakazi wengi na kuwalazimisha kuendelea kufanya kazi.²⁶



Mkalimani akionyesha kovu kichwani kwa "Basma N." Basma alisema mtoto wa mwajiri wake aliwasha feni la juu wakati akiwa anasafisha juu ya kabati la vyombo. Feni ilimpiga kichwani kisha akaanguka chini. Huku akiwa anavuja damu nyingi kutokana na kuumia kichwani, alikimbilia ubalozi wa Tanzania. . Dar es Salaam, Tanzania. © 2017 Rothna Begum/Human Rights Watch

²⁶ Kwa maelezo zaidi juu ya kanuni za mwajiri na wakala wanaodai gharama za uajiri ili kuachia wafanyakazi, tazama Sura ya III: mfumo wa *Kafala*.

Human Rights Watch ilifanya mahojiano na watumishi wa ndani wa zamani kumi ambao walieleza mazingira ya unyanyasaji huko Oman na Umoja wa Falme za Kiarabu ambazo ni sawa na kazi za kushurutishwa.

“Atiya Z.,” 28, kutoka Kondoa, alisafiri kwenda Oman Juni 2015. Anasema mwajiri wake alitaifisha hati yake ya kusafiria pamoja na simu, kisha kumlazimisha kufanya kazi kwa saa 21 kwa siku bila kupumzika wala siku ya mapumziko, hakumruhusu kula chakula bila ruksa yake na alikuwa akimpiga kila siku. Alijaribu kutoroka baada ya wiki tatu lakini mwajiri wake alimkamata na kumueleza “kama unataka kuondoka ni lazima utulipe gharama zetu tulizotumia kukufikisha hapa” na kudai kiasi cha shilingi (Tsh) milioni 2(\$880). Atiya alimpigia wakala wake wa Oman kwa ajili ya msaada, lakini wakala alisema hayo ni maamuzi ya mwajiri wake. Baada ya tukio hili, Atiya anasema mwajiri wake alimfungia ndani ya nyumba. Aprili 2016, anasema alizimia kwa sababu hakuweza kula kutokana na kuwa na uvimbe kwenye koo. Waliporejea kutoka hospitali, mwajiri wake alimpiga na kumbaka kama kulipa kisasi.

Mwanamke alianza kunipiga na kusema: “hukuja hapa kuumwa.” Alimuita wifi yake ambaye alikuja na kwa pamoja wakanivua nguo na kunipiga na plastiki ya kutundikia nguo. Mafundi ujenzi walinisikia nkipiga kelele kutokea nje lakini hawakuweza kunisaidia. Mume wake alipokuja alinipeleka chumbani na kunibaka kinyume cha maumbile. Baada ya kumaliza kunibaka alinipeleka nyumbani kwa kaka yake na kesho yake walipakia kwenye ndege kurudi Tanzania. Walichukua fedha nilizopata katika kazi na kunirudishia hati yangu ya kusafiria. Waliniacha uwanja wa ndege. Nilikuwa naogopa na mwenye maumivu na sikuja niongee na nani.²⁷

Wafanyakazi nane pia walisema baada ya kuomba kuondoka au kulalamika kuhusu hali ya unyanyasaji na unyonyaji, waajiri wao waliwalazimisha kufanya kazi bila malipo mara nyingi hadi kufikia miezi miwili ili wapate tiketi za ndege kurudi nyumbani ijapokuwa mikataba yao inawataka waajiri wagharamie tiketi za kurudi nyumbani.

“Basma N.,” 21, kutoka Majohhe Dar es Salaam, alienda Oman mwezi Machi 2015 baada ya wakala wake Tanzania kumuahidi kazi ya kuwa mtumishi wa ndani kwenye familia ya watu

²⁷ Mahojiano ya Human Rights Watch na “Atiya Z.,” Dar es Salaam, Novemba 8, 2016.



Cecilia, 22, alisema akiwa Oman alikuwa akifanya kazi kwa saa 16 kwa siku bila mapumziko wala siku ya mapumziko, na alikuwa akilipwa Riyali 60 badala ya Riyali 100 ambazo wakala wake alimuahidi. Anasema mwajiri wake alimtaka kimpenzi lakini alipomkataa alimpiga.. Dar es Salaam, Tanzania. ©2017 Sophie Stolle

wanne na mshahara wa 70 OMR (\$181) kwa mwezi. Hata hivyo, anasema mwajiri wake alitaifisha hati yake ya kusafiria, na kumlazimisha kufanya kazi kwa saa 21 hadi 23 kwa siku bila kupumzika wala siku ya mapumziko, katika nyumba tatu za familia ya watu tisa kwa mshahara wa 60 OMR (\$156) kwa mwezi. Mwajiri wake pia alikuwa anamfungia ndani, na kumpa maneno ya matusi. Ndugu wa mwajiri wake ambaye aliwatembelea alijaribu mara mbili kumbaka. Miezi miwili baadae, mwajiri wake alimpiga na kutaifisha mishahara ya miezi miwili baada ya kufikisha malalamiko yake ubalozini juu ya mazingira yake ya kazi.

Mwezi mmoja baadae, mtoto wa kiume wa mwajiri wake aliwasha feni ambayo ilimpiga na kumuangusha wakati akifanya usafi juu ya kabati. Huku akiwa anavuja damu nyingi kutokana na kupata majeraha kichwani aliondoka na kuelekea ubalozi wa Tanzania.

Human Rights Watch iliona jeraha ambalo alishonwa nyuzi sita. Anasema mwajiri wake alimkatalia kuondoka mpaka atakaporeshesha gharama ambazo ni 2,400 OMR (\$6,234).

Mwajiri wangu alinambia: “Tulimpa wakala riyali 1,200 (\$3,117) kwa ajili ya familia yako Afrika na ilitugharimu riyali 1,200 kukuleta hapa.” Niliwaambia: “Familia yangu haikupata fedha hizo.” Mwajiri wangu alisema: “Sijali, hicho ndicho kiasi nilichompa wakala wako. Sio tatizo langu, nahitaji kurejeshewa fedha yangu.” Nilisema nahitaji kurudi nyumbani. Mwanamama alisema: “Kama hutonireshe fedha zangu nitakufungulia kesi mahakmani.”

Licha ya kuelezea malalamiko yake wakati wa mchakato wa kutatua mgogoro, anasema maofisa wa serikali waliokuwa wasuluhishi walimshauri mwajiri wa Basma kutoa ripoti polisi kama akikataa kurejesha gharama za ajira au kufanya kazi na mwajiri mpya ambaye anaweza kurejesha gharama hizo. Basma alirejesha takribani mishahara ya miezi mitatu sawa na 180 OMR (\$467) na kumuongeza mwajiri wake zo OMR na kuwa jumla ya 200 OMR (\$519) kabla ya mwajiri wake kumrejeshea hati yake ya kusafiri. Alijigharamia tiketi ya kurudi nyumbani kwa kuchangisha fedha kutoka kwa ndugu na kukopa kutoka kwa maafisa wa ubalozini. Basma anasema alikuwa bado anafanya marejesho ya deni hilo mwaka mmoja baadae tangu kurudi nyumbani Februari 2016.²⁸

Wafanyakazi kadhaa walieleza jinsi mawakala walivyowahimiza kufanya kazi kwa waajiri wengi katika kipindi cha awali cha “dhamana” - katika miezi miwili au mitatu ya ajira, mawakala wa Oman na UAE walitoa ahadi ya kuwapatia waajiri watumishi wengine kutokana na mazingira fulani lakini waajiri hawa wa muda hawakulipa mishahara yao ijapokuwa wanawake hawa waliwfanyia kazi kwa saa nyingi kwa siku au miezi. Waajiri walikuwa na uwezo na walikuwa wakiutumia kuwfanyisha kazi wanawake kwa muda mrefu bila kuwalipa kwa kutambua kwamba wanaweza kuwarudisha wafanyakazi kwa mawakala wao na wakapewa wengine, au hadi mfanyakazi anaomba mwenyewe kurejeshwa kwa wakala.

“Inaya R.,” mwenye umri wa miaka 23, alisema alipoenda Dubai 2014 alifanya kazi na familia nne katika kipindi cha muda mfupi wa hadi wiki moja kila wakati. Hakuna

²⁸ Mahojiano ya Human Rights Watch na “Basma N.,” Dar es Salaam, Februari 20, 2017.

familia hata moja kati ya hizi zilimlipa pesa zake, na angalau familia tatu kati ya zote zilimyima chakula.²⁹

Watumishi wa ndani wawili walisema waajiri wao Oman walilipia upya vibali vy a makazi kwa vipindi vingine viwili bila ya ridhaa yao, wakiwalazamisha kuendelea kuwatumikia nila malipo, na katika mazingira ya kinyonyaji. Rehema M., 30, alisema mwaka 2014 waajiri wake walilipia upya viza yake kwa kipindi cha ziada cha miaka miwili bila ya ridhaa yake: “Walinihadaa, wakati viza ilipoisha walisema: ‘Tutailipia upya ya mwaka mmoja kisha utaweza kwenda nyumbani kwa muda na kurudi kwa kiindi cha mwaka mmoja.’ Lakini walilipia ya miaka miwili na hakukuwa na likizo. Walikataa kunipa likizo.”³⁰

“Amani W.,” 31, alisema kwamba baada ya kumaliza mkataba wake wa miaka miwili Oman mwaka 2016 aliomba kurudi nyumbani.

Walinihadaa. Walisema, “Sawa, twende hospitali.” Na nilidhani ni kwa ajili ya maandalizi ya kuondoka. Lakini walichukua vipimo kwa ajili ya maombi mapya. Niligundua kwamba wameomba viza mpya wakati tunarudi nyumbani. Walisema, “Hauendi kokote, utakaa na sisi maisha yako yote.” Sikuwa na namna zaidi ya kufanya kazi na kuwavumilia.³¹

Unyanyasaji wa Kisaikolojia, Kimwili na Kijinsia

Niliunguza *abaya* nikiwa nalipiga pasi. [Mwajiri wangu] alikasirika sana, nilijaribu kumweleza kwamba hata mimi ni binadamu. Lakini hakunisikiliza na badala yake akaanza kunipiga na kunimwagia maji usoni. Alimuamuru mwanae kurudi na tindikali. Nilikimbilia chumbani na kufunga mlango kuzuia yule mtoto kuingia.

—Dotto B., 32, alihamia Oman 2015. Mwanza, Februari 9, 2017

Wanawake tisa waliwaambia Human Rights Watch kwamba walipitia mchanganyiko wa unyanyasaji wa kisaikolojia, kimwili na kijinsia.

²⁹ Mahojiano ya Human Rights Watch na “Inaya R.,” Kigamboni, Dar es Salaam, Februari 15, 2017.

³⁰ Mahojiano ya Human Rights Watch na Rehema M., Dar es Salaam, Februari 14, 2017.

³¹ Mahojiano ya Human Rights Watch na “Amani W.,” Kigamboni, Dar es Salaam, Februari 15, 2017.

Wanawake wengi wanasema walikabiliwa na unyanyasaji wa kisaikolojia ikiwa ni pamoja na kukaripiwa, kutukanwa na kudhalilishwa. Wafanyakazi wanasema waajiri waliwatukana kwa kutumia maneno kama: “wanyama,” “mbwa,” “punda,” “wavivu,” “masikini,” na “wachafu.” Mara nyingi matusi yalitumia kipengele cha rangi yakihuisha uraia na uitaifa. Kwa mfano “Inaya R.,” anasema mwajiri wake alimkaripia, “Ninyi Waafrika ni masikini na ndio maana mpo hapa.”³²

Wafanyakazi pia wameeleza kudhalilishwa na familia za waajiri. Waajiri kuwataka kutumia vyombo tofauti, kula katika eneo tofauti, kuwatuhumu kuwa na harufu mbaya ya mwili hata pale wanapokuwa wametoka kuoga, au kukanya chakula chao. Mfanyakazi mmoja anasema mwajiri wao aliwachukulia kama mbwa: “Wakati mwingine kulikuwa hakuna chakula changu [nyumbani]. Wanaporudi nyumbani huuliza, ‘Mbwa wamekula?’”³³

Wanawake kumi na tisa walisema waajiri wao au wanafamilia wengine waliwanyanya kimwili ikiwa ni pamoja na kuwapiga vibao, ngumi, kuwafinya mashavu na kuwavuta masikio. Wanawapiga na vijiko, mikasi, fimbo, mafagio na vitundiko vyta nguo na kuwarushia chupa au masfuria. Human Rights Watch walionyeshwa majeraha wakati wa mahojiano kama vile makovu na alama za kuungua. Wanaeleza namna ambavyo waajiri na wanafamilia wengine wanavyowapiga kwa kufanya “makosa,” au kwa kuchelewa kuitikia wanapoitwa. Wafanyakazi walisema waajiri waliwapiga kulipa kisasi wanapokataa kufanya kazi, kuwakataa kimapenzi au kulalamika kuhusu mazingira ya kazi kwa wakala au ubalozini.

Watumishi wa ndani Wakitanzania kumi na tisa waliohojiwa na Human Rights Watch walieleza unyanyasaji wa kijinsia ikiwa ni pamoja na jaribio la kubakwa kinyume na maumbile katika kesi moja (“Atiya Z.” iliyoelezewa hapo juu). Wanawake wanaeleza kuwa waajiri na wanafamilia wengine wa kiume huwashika, kuvua nguo mbele yao, kuwakimbiza ndani ya nyumba, na kuingia vyumbani mwao usiku wa manane. Wanasema pia walikuwa wakipata vitisho vyta kufutwa kazi kutoka kwa watu hao, au kutishiwa kuripotiwa kwa wake zao kwamba mtumishi wa ndani amewataka kimapenzi, yote ikiwa ni kuwarubuni kukubali kulala nao.

³² Mahojiano ya Human Rights Watch na “Inaya R.,” Kigamboni, Dar es Salaam, Februari 15, 2017.

³³ Mahojiano ya Human Rights Watch na “Farida S.,” Zanzibar, Februari 12, 2017.



Dotto B., 32, alisema mwajiri wake Oman alimyanyasa kimwili, alimplazimisha kufanya kazi kwa saa 20 kwa siku bila mapumziko wala siku ya mapumziko, na alimlipa Riyali 50 (\$130) badala ya Riyali 80 (\$208) kwa mwezi kama ilivyo kwenye mkataba. Mwanza, Tanzania. © 2017 Rothna Begum/Human Rights Watch

“Jamila A.,” 20, alisema wanaume wote, “hata wazee,” katika familia walikuwa wakimdhalilisha na kuficha funguo za chumba chake ili ashindwe kukifunga.³⁴ “Anisa L.,” 28, anaeleza namna ambavyo mwajiri wake alikua akionesha tupu zake kwake na kwa mfanyakazi mwenzake wa ndani. “Mara zote aliquwa akifanya hivyo, anavua suruali yake. Tulikimbia kila tulipomuona.”³⁵

Baadhi ya wafanyakazi walisema walikuwa wanaogopa kufutwa kazi kama wangelalamika kwa waajiri wao wa kike, ambayo imeshawahi kutokea mara moja au walishindwa

³⁴ Mahojiano ya Human Rights Watch na “Jamila A.,” Dar es Salaam, Februari 15, 2017.

³⁵ Mahojiano ya Human Rights Watch interview na “Anisa L.,” Zanzibar, Oktoba 25, 2016.

kuwasiliana kwa sababu ya kikwazo cha lugha. Walipolalamika, waajiri wa kike hawakuwaamini au kuwalamu wao wenyewe kukwepa aibu.

“Basma N.,” 21, anasema kama wa mwajiri wake wa kiume alijaribu kumbaka mara mbili mwaka 2015 alipokuwa mwenyewe nyumbani.

Nilianza kupiga pasi nguo na yeye alianza kunivuta akijaribu kunibaka. Nilibahatika kwani mdogo wake alirudi na kupiga kengele ambapo ilimbidi aondoke. Nilimueleza mama mwenye nyumba na ubalozi. Alisema: ‘Haiwezekani, unadanganya.’ Hakutaka kuamini kama angeweza kufanya kitu kama hicho.³⁶

Wanawake pia walikumbana na vikwazo vya kuripoti unyanyasaji na mashambulio ya kijinsia ikiwa na pamoja na ubakaji. Kanuni ya adhabu ya Oman haitambui aina nyingine ya unyanyasaji na shambulio la kijinsia amba o sio wa kuingiza kitu kama uhalifu na inatenga ubakaji wa ndani ya ndoa.³⁷

Afisa wa zamani Ubalozi wa Tanzania Oman, alisema ubalozi huko Oman walielekeza baadhi ya watumishi wa ndani amba waliripoti kubakwa kwa polisi wa Oman. Hata hivyo, kesi hizi hazikwenda mbele kutokana na wanawake waliobakwa kukataa kufanyiwa vipimo kwa sababu madaktari ni wanaume au kutokuaminiwa na polisi kwamba wamebakwa baada ya kuhojiwa.³⁸

Kutoa taarifa za ubakaji kwa mamlaka za Oman na UAE ni hatari vile vile. Pale ambapo ubakaji unashindwa kuthibitishwa, tukio la kutoa taarifa ya ubakaji linaweza kuchukuliwa kama kuungama juu ya uwepo wa mahusiano ya kimapenzi ambayo kupelekea makosa ya *zinaa* (mahusiano ya kimapenzi nje ya ndoa) dhidi ya mwathirika wa ubakaji.

³⁶ Mahojiano ya Human Rights Watch na “Basma N.,” Dar es Salaam, Februari 20, 2017.

³⁷ Kanuni za adhabu Oman, iliyotolewa na Amri ya Mfalme Na. 7/74, kipengele cha 218 kinaeleza: “Mtu yeyote anayejamiiiana na mwanamke nje ya ndoa bila ridhaa yake na kwa kulazimisha, kutisha au kumtenga, au ambaye anaemteka mtu kwa njia sawa na zile za kutaka kufanya uasherati, au anaefanya uashareti na mtu aliye chini ya umri wa miaka 15 au mlemavu wa mwili au akili, ataadhidiwa kwa kufungwa kati ya miaka 5 hadi 15, hata kama kitendo kitafanyika bila kutumia nguvu, kutisha, au kumtenga au mkosaji ni mzazi au mlezi wa muathirika, au ana nguvu juu ya muathirika au ni mtumishi wa muathirika.”

³⁸ Mahojiano ya Human Rights Watch na afisa wa zamani wa ubalozi wa Tanzania Oman (jina limehifadhiwa), Novemba 3, 2016.

Kosa la *zinaa* Oman lina adhabu ya kifungo cha miezi mitatu hadi mwaka mmoja au kifungo cha mwaka mmoja hadi mitatu kama mtuhumiwa yuko kwenye ndoa.³⁹ Hata hivyo, kwa mashitaka kuendelea lazima mke au mlezi wa mtuhumiwa alalamike rasmi au kama hakuna mlezi, mwendesha mashitaka anaweza kufungua kesi.⁴⁰ Afisa wa zamanii wa ubalozi alieleza hilo kwa uhalisia, polisi wanampigia mke ambae anaweza kuchagua kumsamehe mume wake kituoni. Ubalozi wa Tanzania Oman unamuandikia mume wa mtumishi Tanzania kuthibitisha kwa maandishi kwamba hana nia ya kufungua kesi ya *zinaa* dhidi ya mkewe. Huko UAE, zinaa ina adhabu ya kifungo cha mwaka mmoja, ila majaji wanaweza kutoa adhabu zaidi kwa kuwahukumu watu kuchapwa au kupigwa mawe. Mashitaa hayo hayategemei mke au mlezi kutoa wito wa mashitaka.⁴¹

Mishara Kutokulipwa, Kulipwa Pungufu na Kucheleweshwa

[Mwajiri wangu] namdai riyali 270 (\$701) kwa sababu hawakunilipa kwa miezi minne na wiki mbili na mshahara ulikuwa riyali 60 (\$155) kwa mwezi. Lakini baada ya kufika uwanja wa ndege walinilipa riyali 155 (\$402).

—“Faiza S.,” 31, alienda Oman 2014 hadi 2015, ambapo mwanzo aliahidiwa mshahara wa 70 OMR (\$182) kwa mwezi. Zanzibar, Oktoba 28, 2016

Wafanyakazi ishirini na saba walisema waajiri wao waliwalipa kiasi kidogo tofauti na walivyoahidiwa au walivyokubaliana katika mikataba, wakati mwingine wanapata nusu malipo. Wafanyakazi watatu hawakujua kwamba waajiri wao wanawapunja mshahara mpaka walipotuma mishahara yao nyumbani. Wafanyakazi wengi walilalamikia kulipwa mishahara pungufu na huku wakilazimishwa kufanya kazi kwa saa nyingi bila mapumziko au siku ya kupumzika. Wanawake kumi pia walisema waajiri wao hawakuwagharamia mahitaji yao ya muhimu.

Wafanyakazi ishirini na mbili walisema walichelewa mishara yao kwa miezi kadhaa au kutokulipwa kabisa na waajiri wao. Baadhi ya watumishi walisema walipokea mishahara yao wakiwa kiwanja cha ndege kurudi nyumbani.

³⁹ Kanuni za adhabu Oman, iliyotolewa na Amri ya Mfalme Na.7/74, kip. 225-226. Kufanya mahusiano ya kimpenzi ya ridhaa kwa watu wazima kuwa uhalifu inakiuka sheria za kimataifa za haki za binadamu ikiwa ni pamoja na haki ya faragha.

⁴⁰ Kanuni za adhabu Oman, iliyotolewa na Amri ya Mfalme Na. 7/74, kip. 227.

⁴¹ Sheria ya Shirikisho ya UAE Na. 3 ya 1987 ya Kanuni za Adhabu, kip. 356. Kwa maelezo zaidi angalia ripoti ya Human Rights Watch, “*I Already Bought You*,” pp. 64-65.

Wafanyakazi waliolalamika juu ya kupunjwa mishahara yao walisema waajiri wao waliwaeleza kwamba walikubaliana kiasi hicho na wakala, kutishia kuwarudisha nyumbani, na wakati mwingine hata kuwapiga. “Rashida M.” 28, alienda Oman 2015 kufanya kazi na familia ya watu saba kutoka Zanzibar kwa mshahara wa 80 OMR (sawa na Tshs. 380,160 au \$207) kwa mwezi lakini alikuwa analipwa 40 OMR (Tsh. 190,000 au \$103) kwa mwezi. Alipolalamika anasema watoto wa kiume wawili “walinifungia jikoni na kunipiga na fagio. Mmoja alinikwarua usoni.”⁴²

Ubaguzi wa Mishahara

Ninaweza kuwa na uzoefu zaidi lakini mfanyakazi wa Kifilipino atalipwa 1,500 [Dirham-AED kwa mwezi] (\$408). Kwanini mimi napata 600 [AED] (\$163)? Ninatakiwa kupata 1,500 pia. Serikali ya Ufilipino imewaeleza [UAE] kwamba lazima walipe 1,500 au hawatopata wafanyakazi tena. Lakini serikali ya Tanzania? Hapana. Haijafanya chochote.

—“Anisa L,” 28, alifanya kazi Dubai kuanzia 2013 hadi 2015. Zanzibar, Oktoba 25, 2016

UAE na Oman hazijaweka kima cha chini cha mishahara kwa watumishi wa ndani. Hivyo, balozi nyingi za nchi wanapotoka wafanyakazi zimeweka kiwango cha chini cha mishahara kwa watumishi wa ndani ambayo inatofautiana kuanzia 75 hadi 160 OMR (\$195 hadi \$ 415) kwa Oman na 750 hadi 1,500 AED (\$205 hadi \$408) kwa UAE. Kuanzia 2017, viwango vya chini vya mishahara kwa mwezi Oman na UAE kwa baadhi ya nchi za asili (ambazo wanatoka watumishi wa ndani) ni kama vifuatavyo:

Viwango vya chini vya mishahara kwa mwezi viivyowekwa na nchi asili kwa Oman na UAE		
Nchi za asili	Oman	UAE
Ufilipino	160 OMR (\$415) ⁴³	\$400 (mara nyingi hulipwa 1,500 AED) ⁴⁴
Nepali	120 OMR (\$310) ⁴⁵	1,100 AED (\$300) ⁴⁶

⁴² Mahojiano ya Human Rights Watch na “Rashida M.” Zanzibar, Oktoba 28, 2016.

⁴³ Ofisi ya Kazi za nje ya Nchi ya Ufilipino, Oman, “Mzunguko wa Mchakato: wafanyakazi wa ndani,” <http://polomuscatoman.weebly.com/process-flow---household-service-worker.html> (imepitwa Oktoba 26, 2017).

⁴⁴ Ubalozi wa Ufilipino, UAE, “Mahitaji ya Kuajiri Mtumishi wa Ndani,” <http://www.abudhabipe.dfa.gov.ph/images/Labor/5.-Requirements-For-Hiring-Domestic-Help.pdf> (imepitwa Oktoba 26, 2017).

⁴⁵ Ubalozi wa Nepali, Oman, “Kima cha chini cha mishahara/ujira kwa Wafanyakazi wa Kinepali Oman,” <http://om.nepalembassy.gov.np/wp-content/uploads/2017/03/Minimum-Wages-for-Nepalese-in-Oman.pdf> (imepitwa Oktoba 26, 2017); “Nepali yaweka kima cha chini cha mshahara kwa watumishi wa ndani Oman,” *Times of Oman*, Januari 23, 2016, <http://>

Indonesia (kabla ya katazo)	120 OMR (\$310) ⁴⁷	800 AED (\$218) [1,500 AED (\$408) kwa wafanyakazi wa kurudi tangu kusitishwa 2013] ⁴⁸
Sri Lanka	115 – 120 OMR (\$298-310) ⁴⁹	800 AED (\$218) [kwa wapishi - 900 AED (\$245)] ⁵⁰
India	75 OMR (\$195) ⁵¹	1,100 AED (\$300) ⁵²
Bangladesh	90 OMR (\$233) ⁵³	750 AED (\$205) ⁵⁴
Tanzania	80 OMR (\$208) [100 OMR kama una uzoefu wa kazi hapo kabla]	1,095 AED (\$298) ⁵⁵

timesofoman.com/article/75997/Oman/Government/Nepal-fixes-minimum-wage-of-OMR120-for-migrant-workers-says-embassy-in-Muscat (imepitwa Oktoba 26, 2017).

⁴⁶ Ubalozi wa Nepali, UAE, “Taarifa muhimu ya Uajiri wa Wafanyakazi wa Ndani kutoka Nepali (NDSWs): Group/Individual,” <http://ae.nepalembassy.gov.np/important NOTICE-recruitment-nepalese-domestic-service-workers-ndsws-group-individualopen-close/> (imepitwa Oktoba 26, 2017).

⁴⁷ “Indonesia yapandisha kima cha chini cha mshahara kwa watumishi wa kazi za ndani,” *Oman Observer*, Machi 2, 2014, <http://2015.omanobserver.om/indonesia-raises-minimum-wage-for-domestic-workers/> (imepitwa Oktoba 26, 2017).

⁴⁸ Kufuatia kusitishwa kwa watumishi wa kazi za ndani kutoka Indonesia kwenda UAE 2013, ubalozi wa Indonesia ulisema kwa watumishi wa kazi za ndani ambao tayari wako UAE ambao wanataka kuendelea na kazi zao au kwenda likizo wanaweza kurudi kama wanapata kiwango cha chini cha mshahara cha 1,500 AED, angalia “Watumishi wa kazi za ndani kutoka Indonesia wanaweza kuendelea na kazi kama wanataka,” *Gulf News*, Februari 17, 2015, <http://gulfnews.com/news/uae/society/indonesian-housemaids-in-uae-can-continue-working-if-they-prefer-1.1458566> (imepitwa Oktoba 26, 2017). Hatimaye Indonesia iliweka katazo Mei 2015 juu ya watumishi wa kazi za ndani kuhamia Mashariki ya Kati, angalia “Indonesia yasitisha ajira za watumishi wa ndani Mashariki ya Kati, kikundi cha wahamiaji kimesema,” *CNN*, Mei 6, 2015, <http://edition.cnn.com/2015/05/06/asia/indonesia-migrant-worker-ban/index.html> (imepitwa Oktoba 26, 2017).

⁴⁹ “Oman yakumbwa na uhaba wa watumishi wa kazi za ndani kutokana na nchi kuweka sheria kali,” *Times of Oman*, Mei 17, 2016, <http://timesofoman.com/article/84014/Oman/Government/Oman-facing-housemaid-deficit-as-other-countries-tighten-immigration-rules> (imepitwa Oktoba 26, 2017).

⁵⁰ Ubalozi wa Jamhuri ya Demokrasia ya Ujamaa ya Sri Lanka, UAE, “Nyarakka Zinazotakiwa Kuajiri Mtumishi Binafsi wa Kazi za ndani,” <http://www.srilankaembassyuae.com/test/HmPvt.pdf> (imepitwa Oktoba 26, 2017).

⁵¹ Ubalozi wa India, Oman, “Muongozo/Maagizo ya Kukamilisha Utaratibu wa Kuajiri Watumishi wa Kazi za Ndani kutoka India nchini Oman,” <http://www.indemb-oman.org/pdf/Housemaid%20Agreement%20Form.pdf> (imepitwa Oktoba 26, 2017).

⁵² Ubalozi wa India, Dubai, UAE, “Watumishi wa Kazi za Ndani,” <http://www.cgidubai.org/housemaid/> (imepitwa Oktoba 26, 2017).

⁵³ Ubalozi wa Bangladesh, Oman, “Sera ya Watumishi wa Kazi za Ndani,” <http://bdembassyoman.org/en/housemaid-agreement/> (imepitwa Oktoba 26, 2017).

⁵⁴ “Je kima cha chini cha mishahara ya watumishi wa ndani ‘ni uonevu kwa mataifa ya UAE’, Waziri aulizwa,” *National*, Mei 20, 2013, <https://www.thenational.ae/uae/is-minimum-wage-for-maids-taking-advantage-of-uae-nationals-minister-to-be-asked-1.253525> (imepitwa Oktoba 26, 2017).

⁵⁵ Ubalozi wa Jamhuri ya Muungano wa Tanzania, Dubai, UAE, “Makubaliano ya Ajira baina ya Mtumishi wa ndani na Mdhamsini,” <http://www.tanbizdubai.com/text/index.aspx> (imepitwa Oktoba 26, 2017).



Rehema M., 30, alisema mwajiri wake huko Oman alimlazimisha kufanya kazi baada ya kuungua mkono alipokuwa anasafisha chupa ya chai iliyomlipukia. Dar es Salaam, Tanzania. © 2017 Rothna Begum/Human Rights Watch

Kabla ya ubalozi wa Tanzani nchini Oman haujaweka kima cha chini cha mshahara, watumishi wa ndani kutoka Tanzania walikuwa wanapokea wastani wa 25 hadi 30 OMR (\$65-78) kwa mwezi. Mwaka 2011, ubalozi wa Tanzania Oman uliweka kima cha chini cha mshahara kuwa 50-70 OMR (\$130-182) na kisha kuongeza kati kati ya 2015 kuwa 80 OMR (\$208) kwa wale wenye uzoefu.⁵⁶ Ubalozi wa Tanzania huko UAE umeweka kima cha chini cha mshahara kuwa 1,095 AED (\$298).⁵⁷

⁵⁶ Mahojiano ya Human Rights Watch na Abdallah Kilima, Mkuu wa Idara ya Mashariki ya Kati, Wizara ya Mambo ya Nje, Novemba 2, 2016.

⁵⁷ Ubalozi wa Jamhuri ya Muungano wa Tanzania, Dubai, "Makubaliano ya Ajira baina ya Mtumishi wa Ndani na Mdhamsini," <http://www.tanbizdubai.com/text/index.aspx> (imepitwa Oktoba 26, 2017).

Mawakala wa ajira mara nyingi wanabagua wafanyakazi kwa kuweka kiwango cha chini cha mishahara kulingana na uraia wa mfanyakazi badala ya uzoefu na ujuzi, au asii ya kazi. Baadhi ya wakala wanatoa mishahara midogo kuliko kiwango cha chini kilichowekwa na nchi ya asili. Utaratibu huu wa kuweka mishahara kulingana na uraia ni ubaguzi kwani hakuna sababu za msingi na ni upendeleo ambaao hauna malengo ya haki. Jambo hili linafanywa kwa wazi bila vificho kwa mamlaka za Oman na UAE, ambaao wanawezesha utaratibu huu kuendelea kwa kutokuweka kiwango cha chini cha mishahara kwa watumishi wote wa ndani. Mamlaka zinaonekana kupuza majukumu yao ya kutokomeza ubaguzi chini ya Mkataba wa Kimataifa wa Kuondoa Aina zote za Ubaguzi wa Rangi (CERD).⁵⁸

Kazi Nzito na Vipindi Virefu vya Kazi bila Mapumziko

Hawaheshimu mkataba na wanatufanyisha kazi zaidi. Hawatufikirii kama binadamu ambaao tunachoka.

—Stella M., 39, alifanya kazi miaka miwili Oman, Dar es Salaam, Februari 14, 2017

Wafanyakazi wengi wanaeleza kufanya kazi kwa saa nyingi bila ya kupumzika wala kuwa na siku ya mapumziko. Wengi wao waliripoti kufanya kazi kwa saa 15-21 kwa siku, na baadhi walisema walikuwa wakilala kwa saa moja au mawili pekee. Wanawake wannne pekee ndio walisema waajiri wao waliwaruhusu kupata siku moja ya mapumziko kwa mwezi. Hii ni kinyume na mahitaji ya mikataba ambayo inaelekeza siku moja ya mapumziko kila wiki kwa Oman, UAE na Tanzania.

“Munira E.” anasema akiwa Oman alikuwa akifanya kazi kuanzia 10:30 alfajiri bila mapumziko na “sikuruhusiwa kulala mpaka wageni wanapoondoka na bosi wangu kuwa amelala wakati mwingine hadi saa 8 au 9 usiku”⁵⁹ “Basma N.” alisema alikuwa analala kwa saa moja tu kwa sababu mwajiri wake alikuwa akikaa macho mpaka saa 11 alfajiri, “Nilikuwa najiskia kizunguzungu kwa kukosa usingizi.”⁶⁰

Wafanyakazi kumi na nne walisema walifanya kazi katika nyumba zaidi ya moja, wakati mwingine ndani ya uzio wa familia au kwa ndugu au jamaa wa waajiri, kinyume cha

⁵⁸ Mkatabaa wa Kimataifa wa Kuondoa Aina Zote za Ubaguzi wa Rangi (CERD), uliopitishwa Desemba 21, 1965, G.A. Res. 2106 (XX), annex, 20 U.N. GAOR Supp. (No. 14) at 4, U.N. Doc. A/6014 (1966), 660 U.N.T.S. 195, ilianza rasmi Januari 4, 1969. Oman ilipitisha CERD Januari 2, 2003 na UAE ilipitisha Juni 20, 1974.

⁵⁹ Mahojiano ya simu ya Human Rights Watch na “Munira E.” Dar es Salaam, Novemba 9, 2016.

⁶⁰ Mahojiano ya Human Rights Watch na “Basma N.” Dar es Salaam, Februari 20, 2017.

mikataba. Wafanyakazi ishirini na moja walisema waajiri wao waliwafanyisha kazi ambazo haziko katika mikataba ya Tanzania kama vile: kuhudumia wanyama, kuhudumia bustani na kuosha magari.⁶¹ “Anisa L.,” 28, alisema alifanya kazi Oman kwa miaka miwili kwa saa 21 kwa siku bila kupumzika wala kuwa na siku ya mapumziko na akifanya usafi wa nyumba tatu na kuhudumia wanyama.

Naamka kwenye saa 10:30 alfajiri, na kulala saa 6 usiku bila mapumziko.

Kupiga pasi, kusafisha, kupika, kuhudumia wanyama- ngo’mbe wawili na mbuzi kumi na kuwakatia majani. Hakuna kabisa siku ya kupumzika. Kila wakati kufanya kazi mithili ya roboti.⁶²

Wafanyakazi watatu pia walisema walikuwa wakifanya kazi katika biashara za waajiri wao kama vile maduka na huduma za upishi bila malipo ya ziada.

Wafanyakazi pia walilalamika kwamba sehemu ya kazi za ziada zinatokana na kuitwa mara kwa mara na wanafamilia tofauti tofauti kwa kazi mbalimbali. “Asha S.,” 41, alisema, “Wanaangusha kijiko chini kisha wanakuita kuokota popote ulipo ndani ya nyumba.”⁶³

Rehema M., 30, anasema alifanya kazi kwa miaka minne kwa familia ya watu zo amba walimlazimisha kufanya kazi katika nyumba nne ndani ya uzio wa familia kwa saa 17 kwa siku bila kupumzika au kuwa na siku ya mapumziko. “Walisema, ‘hujaja hapa kupumzika, hii sio nyumba ya wazazi wako. Uko hapa kufanya kazi.’”⁶⁴

Wafanyakazi pia wanasema waajiri wao hawakuwapa muda wa kupumzika hata walipokuwa wagonjwa au kuumia. “Zeina R.,” 28, baada ya karibu mwaka mmoja Oman alianza kupata maumivu makali ya mgongo ambayo inawezekana yalisababishwa na kazi za kila siku za kuinama wakati wa kupiga pasi na kudeki. Mwajiri wake hakumpa muda wa kupumzika au kumpeleka kwa ajili ya matibabu. Badala yake, walimlipia tiketi ya kurudi nyumbani na kutafuta mtumishi mwингine.⁶⁵

⁶¹ Mikataba ya Ubalozi wa Tanzania inakataa watumishi wa ndani “kuosha magari ya waajiri na kuhudumia bustani/shamba.” “Mkataba wa ajira kwa Watanzania wanofanya kazi Oman,” kip. 2.2.10, and “Mkataba wa ajira kwa Watanzania wanaofanya kazi UAE,” kip. 2.2.10.

⁶² Mahojiano ya Human Rights Watch na “Anisa L.,” Zanzibar, Oktoba 25, 2016.

⁶³ Mahojiano ya Human Rights Watch na “Asha S.,” Zanzibar, Februari 18, 2017.

⁶⁴ Mahojiano ya Human Rights Watch na Rehema M., Dar es Salaam, Februari 14, 2017.

⁶⁵ Mahojiano ya Human Rights Watch na “Zeina R.,” Zanzibar, Februari 18, 2017.

Kunyimwa Chakula na Mazingira Yasiyojitosheleza ya Kuishi

Nilikuwa nalala kwenye chumba cha watoto kwenye godoro ambalo
lilikuwa chini. Lilikuwa jembamba mno kiasi ilinibidi kulikunja kuepuka
kuumia wakati wa kulala. Godoro lilikuwa chafu sana.

—“Atiya Z.,” 28, ambaye alifanya kazi Oman mwaka 2015. Dar es Salaam, Novemba 8, 2016

Wafanyakazi wa Kitanzania kumi na tisa waliohojiwa katika ripoti hii walieleza namna ambavyo waajiri wao waliwapa chakula kidogo, kilichoharibika au kiporo. Katika kesi nyingine, waajiri waliwanyima wafanyakazi chakula kabisa. Wafanyakazi kumi na moja pia walisema waajiri wao walikuwa wakifuatilia kile wanachokula na kuwazuia kula bila ruksa yao. Wafanyakazi wachache wanasema iliwabidi kuiba au kuficha chakula.

“Jasira A.,” 28, anasema mwaka 2016 mwajiri wake huko Oman alikubali yeye kwenda nyumbani baada ya kulalamika kwa wakala wake juu ya kulazimishwa kufanya kazi huku anaumwa. Dada wa Jasira alilinunua tiketi ya ndege lakini mwajiri wake alimuadhibu kwa kumnyima chakula mpaka alipoondoka.

Alianza kunigombeza, kenisukuma. Akasema: ‘Kuanzia sasa, hutokula.
Utakula mara moja kwa siku na itakuwa ni uji.’ Nilikaa kwa wiki mbili katika hali ngumu huku nkipata mlo mmoja kwa siku na kufanya kazi kwa nguvu huku naumwa.

Anasema siku mbili kabla ya kurudi nyumbani, mwajiri wake alifunga mlango wa jikoni na kusema, “kwa kuwa sasa unarudi nyumbani, hutokula katika nyumba yangu.”⁶⁶

Wafanyakazi ishirini na saba walieleza kulala katika mazingira yasiyojitosheleza sebuleni, stoo au chini katika vyumba vya waajiri wao au watoto. Wachache wanaeleza kukanyagua wanapokuwa wamelala chini. Hali hizo zinawazuia kuwa na faragha na kuwaacha katika hali ya kuwatumikia waajiri.

⁶⁶ Mahojiano ya simu ya Human Rights Watch na “Jasira A.,” Zanzibar, Novemba 5, 2016.

Wafanyakazi sita ambao walikuwa na vyumba vyao wenyewe wanaeleza kutokuwa na kipupwe au kutoruhusiwa kukitumia, kuwalazimisha kulala katika joto kali la Oman au UAE ambalo hupanda hadi kufikia nyuzi joto 40 katika miezi ya joto.

Kutaifishwa kwa Hati za kusafiria, Kufungiwa kwa lazima na Mawasiliano yenye vizuizi

Sikuruhusiwa kutazama nje ya dirisha. Sikuruhusiwa kumfungulia mtu mlango kuepuka kushawishiwa kukimbia.

—“Maryam H.,” 29, alifanya kazi Oman kuanzia 2013 hadi 2016. Zanzibar, Februari 18, 2017

Kutaifishwa kwa hati ya kusafiria, kufungiwa ndani ya eneo la kazi na ukosefu wa mawasiliano na dunia ya nje kunawaacha wafanyakazi katika upweke na hatari ya kuwa katika kazi za kushurutishwa.

Takribani wafanyakazi wote waliohojiwa walisema waajiri au mawakala wao walitaifisha hati zao za kusafiria na wengine walisema mikataba yao, vyeti vya kuzaliwa na kadi za makazi zilichukuliwa mara tu baada ya kufika. Hawakuona hati zao za kusafiria, hata pale walipokuwa wanabadili waajiri mpaka walipokuwa uwanja wa ndege kwa safari ya kurudi nyumbani au wakiwa ubalozini. Ijapokuwa utaifishaji wa hati ya kusafiria umekatazwa Oman na UAE, bado ni utaratibu wa kawaida.⁶⁷

Wafanyakazi ishirini na mbili walisema waajiri wao waliwafungia ndani ya nyumba au uzio. Wanawake nane walisema kwamba familia zilikuwa zikiwachukua kwenda kufanya kazi wanapotoka, kwa kuogopa kwamba wanawenza kuiba wakiachwa nyumbani peke yao.

⁶⁷ Waraka wa 2006 uliotolewa na Wizara ya Nguvu Kazi ya Oman unaweka wazi kwamba waajiri hawana haki ya kuzuia hati ya kusafiria ya mfanyakazi bila ya ridhaa yao au agizo la mahakama lakini haitoi adhabu kwa wanaokiuka. Human Rights Watch haikuweza kupata waraka huu katika tovuti ya serikali. Maandishi ya Waraka Na. 2/2006 wa 2006 wa Wizara ya Nguvu Kazi (katika kiarabu) umechapishwa katika tovuti hii: <http://avb.s-oman.net/archive/index.php/t-1285676.html> (imepitwi Oktoba 26, 2017). Wizara ya Mambo ya Ndani ya UAE pia ilitangaza kuwa ni makosa kutaifisha hati ya kusafiria katika Waraka wa 2002, hata hivyo haielezi adhabu yoyote vile vile. Angalia “Hatua za kuondoa uzuiaji wa hati za kusafiria kinyume cha sheria,” *National*, Juni 16, 2012, <http://www.thenational.ae/news/uae-news/bid-to-stamp-out-illegal-retention-of-passports#ixzz2tuZPACdZ> (imepitwi Oktoba 26, 2017). Sheria mpya ya UAE ya watumishi wa ndani inasitiza haki ya mtumishi wa ndani kuweka nyaraka zake za utambulisho, na wakati hakuna adhabu mahususi kwa kuvunja sheria hii, sheria imeweka faini ya hadi 10,000 AED (\$2,723) kwa uvunjifu wa sheria. Sheria ya Shirikisho ya UAE Na. 10 ya 2017 juu Wafanyakazi Wasaidizi, kip. 15(9). Angalia maandishi ya sheria katika “Rais aweka sheria ya shirkisho ya watumishi wa ndani,” *Emarat Alyoum*, Septemba 26, 2017, <http://www.emaratalyoum.com/local-section/other/2017-09-26-1.1030250> (imepitwi Oktoba 26, 2017).

“Anisa L.,” 28, alisema kwa miaka miwili: “Nilipokuwa nafanya kazi kule [Oman] sikumuona yejote, hakuna anaezungumza Kiswahili, hakuna jirani bali familia pekee. Nilikaa ndani ya nyumba kuanzia siku ya kwanza mpaka siku ya mwisho.”⁶⁸

Rehema M., 30, anasema kwa miaka minne Onam hadi 2016:

Walikuwa wanafunga nyumba na kuniacha ndani ya uzio huku geti limefungwa. Nilikuwa natafuta kivuli au mti mahali. Walikuwa wanaweza kuniacha kwa saa 5 kuanzia 12 hadi 4 au 5 p.m. hata katika miezi yenye joto kali. Hakuna maji, wala choo. Hawakujali. Waliniambia kwamba walikuwa wanaogopa naweza kuiba kitu.⁶⁹

Wafanyakazi wanne waliohojiwa walisema waajiri wao hawakuwaruhusu kuongea na wageni au majirani, wakati mwengine waliwficha chumbani. Dotto B., 32, anasema mwajiri wake alimfungia ndani ya nyumba huko Oman na alimruhusu kutoka nje mara moja tu kwa mwezi kutupa taka: “Kwa sababu ya kukosa muingiliano na wenzangu nje, nilianza kupata matatizo ya akili. Niliumwa na kichwa. Nilidhani kwamba naweza kuwa kichaa.”⁷⁰

Wafanyakazi wengi walisema waajiri waliwawekea vizuizi katika mawasiliano. Aidha waajiri walikuwa hawaruhusu wapige simu, au kuruhusu kupiga simu mara chache kuanzia mara moja kwa wiki hadi mara moja kwa mwezi. Wafanyakazi kumi wanasema waajiri wao walichukua simu zao walipofika. Wafanyakazi hawakuweza kufuatilia hali za watoto wao, wenza wao na wanafamilia wengine nyumbani. Wachache walisema hawakujua wanafamilia walipofariki. Wafanyakazi hawa hawakuwa na namna ya kupiga simu kulalamika juu ya mazingira yao ya kazi. “Atiya Z.,” 28, anasema, “Hawakuniruhusu kutumia simu. Niliporudi nyumbani, wazazi wangu walisema hujawahi kutupigia simu. Ungeweza kuwa umefariki.”⁷¹

Wanawake watatu walisema waajiri wao waliwanyanga’anya au kuvunja simu zao kama adhabu ya kuwa na simu bila ruksa, kuongea sana kwenye simu au kwa kulalamika juu ya mazingira ya kazi kwa wakala au ubalozi.

⁶⁸ Mahojiano ya Human Rights Watch na “Anisa L.,” Zanzibar, Oktoba 25, 2016.

⁶⁹ Mahojiano ya Human Rights Watch na Rehema M., Dar es Salaam, Februari 14, 2017.

⁷⁰ Mahojiano ya Human Rights Watch na Dotto B., Mwanza, Februari 9, 2017.

⁷¹ Mahojiano ya Human Rights Watch na “Atiya Z.,” Dar es Salaam, Novemba 8, 2016.

Vitendo vya Kinyonyaji vya Mawakala wa Kazi Oman na UAE

Mara nyingi wakala anakuwa ndio tatizo. Ukiishafika kule na wao wakiwa wameshapata malipo yao wanakutelekeza na hawajali kuhusu wewe tena wala matatizo unayopata.

—Asma, 24, alihamia Oman 2015. Dar es Salaam, Novemba 8, 2016

Wafanyakazi wameripoti kuwa mawakala wa ajira Oman na UAE wanatoza ada ya ziada, wanashindwa kuwasaidia na kuwanyanyasa. Baadhi pia walisema wanapolalamika juu ya malipo finyu waajiri wao wanawaeleza kuwa walikubaliana mshahara mdogo na wakala Oman au UAE.

Baadhi ya mawakala Oman wanachukua mshahara wa mwezi mmoja au miwili kugharamia gharama za ajira ijapokuwa gharama hizo pia wanatozwa waajiri.

Kwa mfano, “Asilia H.” alimlipa wakala wake wa Tanzania Tshs. 300,000 (\$138) kwa ajili ya hati ya kusafiria lakini bado ilimbidi kumlipa wakala huko Oman mishahara yake ya miezi miwili.⁷² Mawakala wengine huko Oman na UAE wanawalazimisha wafanyakazi kujilipia tiketi zao za ndege kama wakitaka kuondoka kabla ya mkataba kuisha, ijapokuwa mkataba unamtaka mwajiri kulipia. Baadhi ya balozi za nchi za asili zinawataka mawakala wa ajira kulipia tiketi za ndege za wafanyakazi kurudi nyumbani.

“Nafisa R.” 22, ambaye alienda Oman 2015, alitaka kurudi nyumbani baada ya kifo cha mama yake. Wakala wake Oman alimtoza 70 OMR (\$182) kurejesha gharama zake za ajira. Mwajiri alivyokuja kujua, alisema, “Nililipa kila kitu kwa mfanyakazi wangu wa ndani, kwanini unachukua hela zake?” Lakini wakala hakumrejeshea Nafisa fedha zake na alirudi kwa mwajiri wake kufanya kazi kwa miezi miwili zaidi ili kupata pesa ya kulipia tiketi ya ndege.⁷³

Wafanyakazi wanapolalamika kwa mawakala juu ya mazingira ya kazi ya kinyonyaji wengi wanasema mawakala hutoa msaada mdogo au kutosaidia kabisa. Mawakala mara nyingi huwaambia wavumulie waajiri wao au kuwashauri namna ya kuwakwepa waajiri katika matukio ya unyanyasaji wa kijinsia lakini hawakuwasaidia kuwaondoa katika kazi hiyo au

⁷² Mahojiano ya Human Rights Watch na “Asilia H.” Dar es Salaam, Februari 16, 2017.

⁷³ Mahojiano ya Human Rights Watch na “Nafisa R.” Kiwangwa, karibu na Bagamoyo, Februari 17, 2017.

kuwaripoti waajiri polisi. Wanawake kumi wanasema mawakala wao waliwasaidia kuachana na waajiri wao pale tu walipowalipa gharama zao za ajira au kukubali kufanya kazi na mwajiri mpya badala ya kurudi nyumbani.

“Majama M.,” 40, anasema alipopiga simu kulalamika juu ya kufanya kazi kwa saa 20 kwa siku bila mapumziko, bila siku ya mapumziko, unyanyasaji wa kimwili na kupokea nusu ya mshahara, wakala wake Oman alimwambia: “Hivyo ndivyo kazi zilivyo huko, inakubidi kuwa mpole.”⁷⁴

“Asha S.,” 41, anasema alipomwambia wakala wake kwamba mwajiri wake Oman anamnyanyasa kimapenzi anasema wakala “alinambia nimrudishie fedha. Alifikia kuniambia niuze nyumba yangu ili nipate fedha. Nilisema siuzi chochote.” Mwishowe, mwajiri wa Asha hakumlipa mishahara ya miezi miwili na alimkubalia kuondoka kama tu atamlipa gharama zake za ajira. Wakala alimplazimisha kufanya kazi na mwajiri mpya ambaye alimplipa mwajiri wake wa awali kati ya 500-600 OMR (\$1,298-1,558). Asha anasema alikaa miaka miwili na mwajiri mpya ambaye alifanyisha kazi kwa saa 14 kwa siku bila siku ya mapumziko na kumtusi kila wakati.⁷⁵

Wafanyakazi wachache wanasema walipowapigia mawakala wao huko Oman kwa ajili ya msaada zaidi ya miezi sita au kama walibadili mwajiri bila kuwajulisha mawakala, mawakala walisema hawakuwa na jukumu lolote kwao tena.

Wafanyakazi kadhaa wanasema walishuhudia vipigo au wao wenyewe kupigwa walipofika kwenye ofisi ya wakala au waajiri wao walipowarudisha ofisini. “Anisa L.” alisema:

Huko Dubai... niliona mawakala wakiwapiga watumishi wa ndani kwa sababu walichoshwa na kazi na kurudi. Walisema hawataki kurudi kazini na wao [mawakala] walitaka kuwalazimisha kufanya kazi.⁷⁶

⁷⁴ Mahojiano ya Human Rights Watch na “Majama M.,” Dar es Salaam, Februari 16, 2017.

⁷⁵ Mahojiano ya Human Rights Watch na “Asha S.,” Zanzibar, Februari 18, 2017.

⁷⁶ Mahojiano ya Human Rights Watch na “Anisa L.,” Zanzibar, Oktoba 25, 2016.

“Najma K.” alisema alifungiwa katika ofisi ya wakala kwa wiki nzima huko Oman, baada ya kuondoka kwa mwajiri ambae alikuwa akimdhalilisha kimapenzi. Wakala alimpiga mpaka alipokubali kufanya kazi na mwajiri mpya:

Wakala alikuwa akipiga vidole vyangu na rula kila siku asubuhi. Wengine walipewa adhabu ya kusimama siku nzima-kuanzia ofisi inapofunguliwa hadi inapofungwa. Kama akiona wateja wengine wanakuja, anawaambia waondoke kisha kurudi na kuendelea na adhabu.⁷⁷

Mwajuma H., 27, alimkimbia mwajiri wake huko Oman, wakala wake alimdai fedha. Hakuweza kulipa kutokana na kutokulipa mishahara yake ya miezi sita. Wakala alimlazimisha kufanya kazi na mwajiri mpya ili kurejesha gharama zake. Alisema: “Nilipoona wasichana wengine pale wanapigwa, niliogopa na [wasichana] walinishauri kwamba ‘ni bora ukubaliane nao la sivyo watakupiga.’ Hivyo niliogopa na kusema, ‘Sawa nitafanya kazi.’” Alifanya kazi bila malipo kwa mwezi mmoja kwa mwajiri kwa waajiri wawili tofauti ambao walilipa mshahara wake kwa wakala.⁷⁸

⁷⁷ Mahojiano ya Human Rights Watch na “Najma K.” Dar es Salaam, Februari 7, 2017.

⁷⁸ Mahojiano ya Human Rights Watch na Mwajuma H., Dar es Salaam, Februari 20, 2017.

III. Ukosefu wa Ulinzi wa Kisheria na Unyanyasaji Unaohusiana na Uajiri

Mfumo wa *Kafala* Oman na Umoja wa Falme za Kiarabu

Mfumo wa udhamini wa viza ambao unajulikana kama mfumo wa *kafala* na mapungufu katika ulinzi wa kazi wanaopata watumishi wa ndani walioko Oman na UAE unastawisha mazingira ambayo unyanyasaji wa watumishi wa ndani unafanyika kwa uhuru.

Mfumo wa Kafala

Oman na UAE inatekeleza mfumo wa *kafala*, ambapo uwezo wa mfanyakazi anaehamia kuingia, kuishi na kufanya kazi kisheria unategemea mwajiri mmoja ambaye pia ndio “mdhamini” wa viza ya mfanyakazi. Mfumo wa *kafala* unatambuliwa na sheria na kanuni tofauti tofauti lakini kimsingi unapatikana katika sheria za makazi. Zinawapa waajiri nguvu kubwa dhidi ya wafanyakazi wahamiaji, kuzuia kabisa uwezo wa mfanyakazi kukwepa mazingira ya kazi yenye manyanyaso.

Watumishi wa ndani wahamiaji hawaruhusiwi kufanya kazi na mwajiri mwingine kabla ya kumaliza mkataba wake, kwa ujumla miaka miwili, isipokuwa mwajiri wa sasa ambae pia ni mdhamini wa viza kutoa ruksa na kusitisha udhamini wao. Huko UAE, ruksa inatolewa kwa kutoa “cheti cha kutokuwa na pingamizi” na Oman pia inaitwa “kuachiliwa.”⁷⁹ Mwandishi maalumu wa UN kuhusu biashara haramu ya kusafirisha watu anakosoa utaratibu huu: “Ukweli kwamba ruksa inahitajika kutoka kwa mtu yule yule ambae mfanyakazi anatamani kumkimbia, pengine kutohana na unyonyaji na hali za unyanyasaji tayari ni tatizo.”⁸⁰

⁷⁹ Kwa UAE, angalia Kanuni za Serikali za Sheria ya Shirikisho Na. 6 ya 1973 kuhusu Kuingia na Kuishi Wageni, kip. 68(d) na kwa Oman, angalia Utekelezaji wa Kanuni ya Sheria za Wageni Wakazi, kip. 24.

⁸⁰ Ripoti ya Mwandishi maalumu wa UN kuhusu biashara haramu ya kusafirisha watu hususan wanawake na watoto, Sigma Huda, “Ujumbe kwenda Bahrain, Oman, na Qatar,” U.N.Doc. A/HRC/4/23/Add.2, April 25, 2007, <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Trafficking/Pages/Visits.aspx> (imepitiwa Oktoba 26, 2017) aya ya. 61.



Hati ya kusafiria ya mtumishi wa ndani wa zamani wa Kitanzania ikiwa na viza ya ajira ya Oman. Dar es Salaam, Tanzania. © 2017 Rothna Begum/Human Rights Watch

Huko Oman hata mtumishi wa ndani mhamiaji aliemaliza mkataba wake wa ajira anahitaji “barua ya kuachiwa” kutoka kwa mwajiri wake wa awali kabla ya kufanya kazi na mwajiri mwingine.⁸¹ Aidha, wafanyakazi ambao wamemaliza mikataba yao hawaruhusiwi kuingia Oman tena kufanya kazi kwa miaka miwili.⁸² Watumishi wa ndani wahamiaji ambao wanataka kuendelea na kazi, lakini na mwajiri mwingine lazima wabaki Oman ili kubadili mwajiri. Sada R., 29, ambaye alifanya kazi Oman 2013 hadi 2016 alisema, “Niliomba barua

⁸¹ Catherine Jaskiewicz, Meyer-Reumann & Partners, “Vikwazo Vipya kwenye utaratibu wa utoaji viza za ajira huko Oman,” Ofisi za Oman, Aprili 2014, <http://lexarabiae.meyer-reumann.com/new-restrictions-on-the-employment-visa-issuance-procedure-in-oman/> (imepitwa Oktoba 26, 2017).

⁸² Sheria za Oman kuhusu Makazi ya Wageni, imetolewa kwa Agizo la Mfalme na. 16/95, Aprili 16, 1995, kip. 11. <http://www.rop.gov.om/pdfs/roplaws/ROPRULE-7.pdf> (imepitwa Oktoba 26, 2017), na kip. 17, Kanuni za Utekelezaji wa Sheria za Makazi ya Wageni, imetolewa kwa Agizo na. 16 ya 1995, Agosti 13, 1996, maandishi ya kiarabu yanapatikana <http://gulfmigration.eu/oman-decision-no-63-of-1996-issuing-the-implementing-regulations-of-the-foreign-residency-law-no-16-of-1995-2/> (imepitwa Oktoba 26, 2017).

ya kuniruhusu kufanya kazi na familia nyingine na bosi alikataa.... Walinizuia kuingia kwa sababu sikutaka kurudi [kwao].⁸³

UAE inaruhusu siku 30 kwa watumishi wa ndani wahamiaji kutafuta mwajiri mpya baada ya kumaliza mkataba na kusitisha vibali nya kazi na viza ya makazi na mdhamini-mwajiri.⁸⁴ UAE haijaweka zuio la kuingia nchini kwa watumishi wa ndani lakini, kama nchi nyingine za Ghuba, inaruhusu waajiri kuomba mfanyakazi mhamiaji anaeondoka nchini kuzuiwa na kuweka zuio kwa wafanyakazi kuingia tena nchini.

Waajiri ndio wenye jukumu la kuomba, kuhuisha na kusitisha vibali nya makazi kwa watumishi wa ndani huko Oman na UAE, kuwafanya wafanyakazi kuwategemea waajiri kwa makazi halali na kuondoka. Aidha, wakati waajiri katika nchi zote mbili wanaweza kusitisha vibali nya makazi nya watumishi wa ndani wakati wowote na kuanzisha mchakato wa kuwarudisha nyumbani, mfanyakazi anaemuacha mdhamini wake bila ruksa anaweza kupewa adhabu ya kifungo, faini, kurudishwa kwao na kuzuiwa kwa "kuacha kazi."⁸⁵ Wadhamini pia wanaweza kuadhibiwa kwa kushindwa kutoa ripoti kwa mamlaka pale wafanyakazi wao "wanapo acha kazi."⁸⁶

Mfumo wa *kafala* unampa mwajiri uwezo wa kuwanyonya wafanyakazi kama wakitaka kurudi nyumbani au kupata kazi mpya. Baadhi ya watumishi wa ndani kutoka Tanzania wanarioti namna ambavyo waajiri wao walivyowadai gharama za uajiri ili kuwapa ruksa ya kuhama. Huko Oman, gazeti la *Times la Oman* la Machi 2016 katika makala moja lilinukuu tamko kutoka kwa maafisa wa Wizara ya Kazi wakisema utaratibu huu ni "kinyume cha sheria," lakini makala hiyo hiyo ilimnukuu afisa wa wakala wa uajiri akisema "huu ni utaratibu wa kawaida."⁸⁷ Afisa wa zamani wa Ubalozi wa Tanzania Oman, alisema alipokuwa anafanya kazi ubalozi wa Tanzania Oman, aliuliza Kamati ya Taifa ya Oman inayopambana na biashara haramu ya kusafirisha binadamu katika mukutano: "Sheria inasemaje pale mfanyakazi anapokuwa hataki kuendelea kuwepo na mwajiri anamwambia:

⁸³ Mahojiano ya Human Rights Watch na Sada R., Zanzibar, Februari 18, 2017.

⁸⁴ Kanuni za UAE za Sheria ya Shirikisho Na. 6 ya 1973 kuhusu Kuingia na Makazi ya Wageni, kip. 68(d).

⁸⁵ Human Rights Watch, "*I Was Sold*"; Human Rights Watch, "*I Already Bought You*."

⁸⁶ Sheria za Oman za Makazi ya Wageni, imetolewa na Agizo la Mfalme na. 16/95, Aprili 16, 1995, kip. 44, <http://www.rop.gov.om/pdfs/roplaws/ROPRULE-7.pdf> (imepitwa Oktoba 26, 2017); Sheria ya Shirikisho ya UAE Na. 6 ya 1973 kuhusu Kuingia na Makazi ya Wageni, iliyorekebishwa na Agizo Na. 7 la 2007, kip. 34.1.

⁸⁷ Ada ya kuwaachia wafanyakazi ni "kinyume cha seria" huko Oman," *Times of Oman*, Machi 12, 2016, <http://timesofoman.com/article/79286/Oman/Government/Release-fee-demand-on-domestic-workers-transfer-in-Oman-'illegal'> (imepitwa Oktoba 26, 2017).

‘Nilipe fedha zangu?’” Anasema Kamati ilimjibu, “Sheria iko kimya, lakini inabidi uelewe kwamba mwajiri aliingia gharama.”⁸⁸ Badala ya kuwalinda wafanyakazi dhidi ya unyonyaji huu, polisi na Wizara ya Kazi Oman wakati mwingine zinasaidia utekelezaji wake.⁸⁹

Sheri za watumishi wa ndani za UAE za 2017 zinakataza wakala wa uajiri kutoza ada kwa wafanyakazi au kuwadai gharama zao lakini haizuii waajiri kufanya hivyo.⁹⁰ Badala yake, sheria mpya inawataka wafanyakazi-sio waajiri pekee-ambao wanositisha ajira bila ya kuvunja matakwa ya mkataba lazima walipe fidia ya mshahara wa mwezi mmoja na kulipia tiketi zao za ndege kurudi nyumbani.⁹¹ Watumishi wengi wa ndani ambao hukimbia mazingira ya kazi ya kinyonyaji mara nyingi hawajiskii salama kutoa taarifa kwa mamlaka au kuachana na malalamiko na kurudi nyumbani mara moja. Hali hii hupelekeea baadhi yao kunasa katika mazingira ya kinyonyaji kama wanajiskia malalamiko yao hayataaminiwa na zaidi kuadhibu wafanyakazi ambao wanaondoka.

AE imelegeza masharti ya uhamisho kwa wafanyakazi wahamiaji kupitia tamko la wizara, ikiwa ni pamoja na pale ambapo mwajiri anakuwa amevunja “matakwa ya kimkataba au kisheria,” lakini masharti haya ya uhamisho hayajumuishi watumishi wa ndani.⁹² Sheria mpya ya watumishi wa ndani inaruhusu waajiri na wafanyakazi kusitisha ajira kama watashindwa kutimiza matakwa ya kimkataba.⁹³ Pia inaelekeza katika hali inayopelekeea kusitisha ajira, Wizara ya Rasilimali Watu na Uhamasishaji inaweza kutoa kibali kipyga cha kazi kwa mfanyakazi anaetaka kufanya kazi na mwajiri mpya kwa mujibu wa kanuni.⁹⁴ Bado haiko wazi kama hii inamaanisha kwamba mahitaji ya sasa chini ya sheria ya wakazi ambayo inawataka wafanyakazi kupata ridhaa ya mwajiri wa awali kuhamia kwa mwajiri mpya itaendelea kutumika.⁹⁵

⁸⁸ Mahojiano ya Human Rights Watch na afisa wa zamani wa ubalozi wa Tanzania Oman (jina limehifadhiwa), Dar es Salaam, Novemba 3, 2016.

⁸⁹ Angalia Sura ya IV: Kushindwa kutoa Ulinzi na Vikwazo Katika Kupata Haki.

⁹⁰ Sheria ya Shirikisho ya Na. 10 ya 2017 ya Wafanyakazi wa Huduma Wasaidizi, kip. 4(2). Angalia maandishi ya sheria “Rais atoa sheria ya shirikisho ya watumishi wa ndani,” *Emarat Alyoum*, Septemba 26, 2017, <http://www.emaratalyoum.com/local-section/other/2017-09-26-1.1030250> (imepitwa Oktoba 26, 2017).

⁹¹ Sheria ya Shirikisho ya UAE Na. 10 ya 2017 ya Wafanyakazi wa Huduma Wasaidizi, kip. 23(2) na 23(3).

⁹² Tizama taarifa kwa vyombo vya habari kutoka Human Rights Watch, “UAE: Hatua za kulinda wafanyakazi wahamiaji,” Novemba 1, 2015, <https://www.hrw.org/news/2015/11/01/uae-move-protect-migrant-workers>.

⁹³ Sheria ya Shirikisho ya UAE Na. 10 ya 2017 ya Wafanyakazi wa Huduma Wasaidizi, kip. 23(1).

⁹⁴ Sheria ya Shirikisho ya UAE Na. 10 ya 2017 ya Wafanyakazi wa Huduma Wasaidizi, kip. 23(4).

⁹⁵ Kanuni za Sheria ya Shirikisho Na. 6 ya 1973 ya Kuingia na Makazi ya Wageni, kip. 68(d).

Kwa kuongezea yaliyosemwa hapo juu, sheria ya 2017 ya watumishi wa ndani ya UAE pia inaimarisha mfumo wa *kafala* kwa kuweka kikomo cha muda kwa mwajiri na mfanyakazi kuripoti kwa mamlaka pale wanapoondoka. Inamtaka mwajiri kuripoti kwa Wizara ya Rasilimali Watu na Uhamasishaji ndani ya siku tano kama mfanyakazi ataondoka bila ya sababu “halali,” na inamtaka mfanyakazi kuripoti wizarani ndani ya saa 48 kama wataondoka kwa mwajiri wao bila ya kuwapa taarifa.⁹⁶ Kanuni za sasa tayari zinamuadhibu mwajiri kama atashindwa kutoa ripoti ya mfanyakazi “kuacha kazi.”⁹⁷ Mahitaji haya mapya yanaweza kupelekea waajiri kutoa ripoti mara moja kuwa wafanyakazi “wameacha kazi” na kudai kwamba wafanyakazi hawakuondoka “kwa sababu halali”. Sababu halali hazijaelezewa kwenye sheria. Wafanyakazi ambao hawaripoti au hawana uwezo wa kuripoti kwa mamlaka ndani ya saa 48 pia kuna uwezekano mkubwa wa kuadhibiwa kwa “kuacha kazi.”

Oman imeonyesha utayari wa kurekebisha mfumo wa *kafala*. Wakati wa Mapitio ya Jumla katika Baraza la Haki za Binadamu la UN, serikali ilieleza kwamba “inafanya utafiti wa mbadala wa mfumo wa udhamini, lakini mchakato bado haujakamilika.”⁹⁸ Human Rights Watch haifahamu pendekezo lolote la kurekebisha ambalo Oman imeliwasilisha au kulipeleka mbele toka wakati huo, ijapokuwa baadhi ya maofisa wa Oman wameripoti kwamba serikali inafikiria kusitisha mahitaji ya “cheti cha kutokuwa na pingamizi” kwa wafanyakazi wahamiaji kupata uhamisho wa kazi kama sehemu ya marekebisho ya sheria za kazi.⁹⁹

Mamlaka za Oman na UAE zote kwa pamoja zinatafakari njia za kuondoa matatizo yatokanayo na mfumo wa *kafala* bila ya kufanya marekebisho makubwa. Kwa mfano, Machi 2017 UAE ilitangaza itabadilisha wakala wa uajiri ifikapo mwishoni mwa 2017 na kuleta vituo vya “tadbeer” (vituo vya ununuzi) ambavyo vitaendeshwa na watu binafsi na kudhibitiwa na serikali. Vituo hivi vitafanya mahojiano ya awali na watumishi wa ndani juu

⁹⁶ Sheria ya Shirikisho ya UAE Na. 10 ya 2017 ya Wafanyakazi wa Huduma Wasaidizi, kip. 17.

⁹⁷ Kipengele cha 34.1 cha Sheria ya Kuingia na Makazi ya Wageni, kiichorekebishwa kwa Agizo Na. 7 la 2007.

⁹⁸ Ripoti ya Kikundi Kazi juu ya Mapitio ya Jumla ya Oman, Maoni ya nyongeza kwenye hitimisho na/au mapendekezo, ahadi za hiari na majibu yaliyowasilishwa na Serikali ili chini ya ukaguzi,” U.N. Doc. A/HRC/17/7/Add.1, Juni 3, 2011, mapendekezo 90.51, p.11, <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/UPR/Pages/OMindex.aspx> (imepitwa Oktoba 26, 2017).

⁹⁹ “Kuondoa Cheti cha Kutokuwa na Pingamizi katika kibali cha kazi cha nchi za Ghuba (GCC),” *Times of Oman*, October 24, 2016, <http://timesofoman.com/article/94993/Oman/%27Scrap-No-Objection-Certificates-in-Oman-to-get-GCC-work-permit-for-expats%27> (imepitwa Oktoba 26, 2017); “Sheria ya Kazi “yaja hivi karibuni”: Waziri wa Kazi,” *Times of Oman*, May 1, 2017, <http://timesofoman.com/article/108111/Oman/Government/Labour-Law-rules--quot;soon-quot;:-Oman-Manpower-Minister> (imepitwa Oktoba 26, 2017).

ya haki zao kimkataba, kutoa mafunzo kwa watumishi wapya, kutatua changamoto baina ya watumishi na waajiri na kuangalia makazi ya watumishi.¹⁰⁰

Sheria za watumishi wa ndani za UAE pia zitaruhusu mawakala uajiri “kudhamini” wafanyakazi wa ndani ambao watawasambaza kwa waajiri kwa “ajira za muda mfupi.”¹⁰¹ Faida ambayo inaweza kutokana na hili ni kwamba mwajiri hatokuwa tena na nguvu ya ziada juu ya mfanyakazi kama mdhamini wa uhamiaji, na hawatashawishika kudai gharama za uajiri haraka kwa kutokulipa mishahara kwa wafanyakazi wao.

Gazeti la *Times* la Oman pia liliripoti kwamba Wizara ya Kazi ya Oman inafikiria kuanzisha utaratibu wa bima kwa ajili ya kuwalinda wajiri dhidi ya kupoteza gharama za uajiri pale ambapo mfanyakazi wa ndani anaondoka kabla ya kumaliza mkataba wake wa miaka miwili, pamoja na kuruhusu kampuni za usafi kuwapatia waajiri watumishi wa ndani wanaokodishwa kwa saa.¹⁰²

Hata hivyo, uangalizi madhubuti wa mawakala na kampuni za usafi utakuwa kitu muhimu kulinda haki za wafanyakazi. Katika nchi nyine, Human Rights Watch iliweka kumbukumbu ya makampuni hayo ya usafi kunyanyasa na kuwaweka wafanyakazi katika hatari. Utafiti wa zamani wa UAE, kwa mfano, ulikutana na matukio ambapo makampuni ya usafi yaliwalipa wafanyakazi mshahara pungufu ya waliokubaliana katika mikataba au mara kwa mara kuwapeleka wafanyakazi kwa waajiri wenye historia ya unyanyasaji.¹⁰³

Vivyo hivyo, wafanyakazi pia wameripoti namna wakala wa uajiri huko UAE wanavyowarudisha kwa waajiri wanyanyasaji, kuwapiga kwa kurudi kwao au kuwalazimisha kufanya kazi na mwajiri mpaya.

¹⁰⁰ “Vituo vya “Tadbeer” kuajiri watumishi wa ndani,” *Gulf News*, Machi 22, 2017, <http://gulfnews.com/news/uae/society/tadbeer-centres-to-recruit-domestic-workers-1.1998797> (imepitwa Oktoba 26, 2017).

¹⁰¹ Sheria ya Shirikisho ya UAE Na. 10 ya 2017 ya Wafanyakazi wa Huduma Wasaidizi, kip. 32.

¹⁰² “Mpango wa kusafisha soko la Oman la wasaidizi waliopo kinyume cha sheria,” *Times of Oman*, Januari 15, 2017, <http://timesofoman.com/article/100611/Oman/Oman%27s-Shura-members-express-concern-over-high-cost-of-hiring-maids> (imepitwa Oktoba 26, 2017).

¹⁰³ Human Rights Watch, “*I Already Bought You.*”

Kutengwa na Sheria za Kazi

Nchi zote mbili za Oman na UAE zinawatenga watumishi wa ndani katika sheria zao za kazi, hata hivyo UAE imeweka sheria tofauti inayotoa ulinzi wa kazi kwa watumishi wa ndani.

Tarehe 31 Mei, 2017, Halmashauri ya Taifa ya UAE ilipitisha toleo la marekebisho ya rasimu ya sheria ya 2012 ya watumishi wa ndani, iliyoidhinishwa na Baraza la Mawaziri mwezi Machi.¹⁰⁴ Rais alithibitisha sheria mwezi Septemba, na inatarajiwa kuanza kutumika miezi miwili baada ya kuchapishwa katika gazeti la serikali kama Sheria ya Shirikisho Na. 10 ya 2017 ya Wafanyakazi Wasaidizi wa Huduma (na kuwa Sheria ya watumishi wa ndani ya 2017).¹⁰⁵ Sheria hii inatambua makundi 19 ya wafanyakazi, ikiwa ni pamoja wafanyakazi wa ndani, kusimamia uajiri na kushughulikia vigezo na masharti ya ajira.

Sheria inawataka waajiri kuwatendea wafanyakazi “mambo mema ambayo yanalinda utu na heshima ya mwili wao,” na kuwahakikishia watumishi wa ndani malazi na chakula chenye staha, lakini haijaweka viwango vya chini.¹⁰⁶ Vile vile inamtaka mwajiri kutoa siku 30 za likizo ya mwaka yenye malipo na mapumziko ya kila siku yasiyopungua saa 12, ikijumuisha angalau saa nane mfululizo za kupumzika.¹⁰⁷ Vile vile itahakikisha siku 15 za likizo ya ugojwa zenye malipo, siku 15 za likizo ya ugonjwa bila malipo na fidia kwa magonjwa au kuumia kutokanako na kazi.¹⁰⁸ Sheria imeweka siku za mapumziko kila wiki lakini inamruhusu mwajiri kumfanya mfanyakazi kuziacha siku za kupumzika kama atalipwa malipo ya kazi za ziada au kumpa siku mbadala za kupumzika.¹⁰⁹ Sheria haielezi juu ya wafanyakazi kuwa huru kuondoka eneo la kazi nje ya muda wa kazi.

Vipengele hivi vya sheria ni hatua kubwa, lakini ni dhaifu kuliko sheria nyingine za kazi za UAE kwa wafanyakazi wengine, ambazo zinaelekeza saa 8 za kazi au saa 48 za kazi kwa wiki na siku 15 za likizo ya ugonjwa yenye malipo, siku 15 za malipo nusu na likizo

¹⁰⁴ Tazama Halmashauri ya Taifa, Mei 31, 2017 (haina jina), <https://www.almajles.gov.ae/mediacenter/pages/events.aspx?eventid=29764> (imepitwa Oktoba 26, 2017).

¹⁰⁵ “UAE kuzindua sheria mpya kulinda wafanyakazi wa nadni,” *Arabian Business*, Septemba 25, 2017, <http://www.arabianbusiness.com/politics-economics/379499-uae-set-to-launch-new-law-to-protect-domestic-workers> (imepitwa Oktoba 26, 2017).

¹⁰⁶ Sheria ya Shirikisho ya UAE Na. 10 ya 2017 ya Wafanyakazi Wasaidizi wa Huduma, kip. 15(2), 15(3), na 15(5). Tazama maandishi ya sheria katika “Rais aweka sheria ya shirkisho ya wafanyakazi wa ndani,” *Emarat Alyoum*, Septemba 26, 2017, <http://www.emaratalyoum.com/local-section/other/2017-09-26-1.1030250> (imepitwa Oktoba 26, 2017).

¹⁰⁷ Sheria ya Shirikisho ya UAE Na. 10 ya 2017 ya Wafanyakazi Wasaidizi wa Huduma, kip. 12(2) na 13(1).

¹⁰⁸ Sheria ya Shirikisho ya UAE Na. 10 ya 2017 ya Wafanyakazi Wasaidizi wa Huduma, kip. 14 na 15(7).

¹⁰⁹ Sheria ya Shirikisho ya UAE Na. 10 ya 2017 ya Wafanyakazi Wasaidizi wa Huduma, kip 12(1).

bila malipo baada ya hapo.¹¹⁰ Mkataba wa Shirika la Kazi Duniani (ILO) wa Watumishi wa Ndani unaelekeza kwamba watumishi wa ndani wanapaswa kuwa na ulinzi sawa na wafanyakazi wengine.¹¹¹

Kimsingi, sheria inaruhusu ukaguzi wa ofisi za wakala wa uajiri, maeneo ya kazi na makazi wa wafanyakazi pale wanapopata ruksa ya wamiliki. Pale wanapokosa ruksa, mwendesha mashtaka ya umma anaweza kufanya ukaguzi katika matukio ambayo mfanyakazi au mwajiri amelalamika au kuna ushahidi wenye mantiki wa uvunjifu wa sheria.¹¹²

Sheria imeweka faini kwa uvunjifu wa sheria, na dhabu ya kifungo cha hadi miezi sita pale ambapo kuna vizuizi vya afisa kutekeleza sheria (ambayo inaweza kutumika dhidi ya mwajiri anaekataa ukaguzi), na yeyote anemsaidia mfanyakazi kuacha kazi yake ili kumnyonya au kumfanya afanye kazi “kinyume cha sheria.”¹¹³

Wakati sheria inatetea haki za kazi kwa watumishi wa ndani, mfumo wa *kafala* (hapo juu) utabaki kuwa kikwazo kikubwa kwa wafanyakazi wanaojaribu kudai haki zao. Human Rights Watch ilishaweka rekodi namna vitisho vya makosa ya “kukimbia” inavyoweza kumtega mfanyakazi katika mazingira magumu ya kazi, na namna ambavyo baadhi ya wafanyakazi ambao walikimbilia polisi kwa msaada na badala yake wakakamatwa kwa sababu waajiri wao waliripoti kuwa “wamekimbia.” Wafanyakazi wengi pia wanaondoa kesi dhidi ya waajiri kwa sababu hawana kibali cha kufanya kazi na hawawezi kumudu kusubiri maamuzi ya kesi zao kwa miezi kadhaa bila kuwa na kipato.¹¹⁴

Mwaka 2016, afisa kutoka Wizara ya Kazi ya Oman alisema kwamba wanafikiria kumjumuisha mfanyakazi wa ndani katika marekebisho ya sheria ya kazi, au katika sheria tofauti.¹¹⁵ Hivi sasa, wafanyakazi wa ndani wako chini ya kanuni za watumishi wa ndani za

¹¹⁰ Sheria ya Shirikisho ya UAE Na. 8 ya 1980 ya Kanuni za Mahusiano ya Kazi.

¹¹¹ Kwa uchambuzi zaidi tazama “UAE: Muswada wa Haki za Watumishi wa Ndani ni hatua kwenda mbele,” taarifa kwa vyombo vya habari kutoka Human Rights Watch, Juni 7, 2017, <https://www.hrw.org/news/2017/06/07/uae-domestic-workers-rights-bill-step-forward>.

¹¹² Sheria ya Shirikisho ya UAE Na. 10 ya 2017 ya Wafanyakazi Wasaidizi wa Huduma, kip. 19(3), 19(4) na 20.

¹¹³ Sheria za Shirikisho ya UAE Na. 10 ay 2017 ya Wafanyakazi Wasaidizi wa Huduma, kip. 29.

¹¹⁴ Human Rights Watch, “*I Already Bought You.*”

¹¹⁵ “Watumishi wa ndani waandaliva haki za kisheria Oman,” *Times of Oman*, April 27, 2016, <http://timesofoman.com/article/82477/Oman/Government/Call-to-set-up-a-body-to-protect-domestic-workers'-rights-in-Oman> (imepitwa Oktoba 26, 2017).

mwaka 2004 za Oman ambazo zinatoa sheria dhaifu za ajira ya watumishi wa ndani.¹¹⁶ Zinaeleza kwamba mwajiri lazima alipe mshahara ndani ya siku saba za kila mwisho wa mwezi; chumba kinachojitosheleza, bodi na huduma za matibabu; tiketi ya ndege kurudi nyumbani pale mwajiri anapositisha mkataba; na nauli ya ndege kwenda na kurudi nyumbani wakiwa katika siku za likizo. Hata hivyo, ina mapungufu makubwa ukilinganisha na sheria za kazi kwa kushindwa kutambua viwango vya saa za kazi, siku za mapumziko kwa wiki, likizo ya mwaka, fidia ya kazi za ziada na adhabu kwa mwajiri anaekiuka vipengele vya sheria.¹¹⁷

Viwango vya Mikataba

Oman na Umoja wa Falme za Kiarabu wana viwango vya mkataba kwa watumishi wa ndani kama sehemu ya maombi ya kibali cha kazi au makazi. Viwango vya mkataba wa ajira vya 2011 Oman kwa watumishi wa ndani inajumuisha vipengele kutoka kanuni za watumishi wa ndani za 2004 na kwa kuongezea inaelekeza siku moja ya mapumziko kwa wiki yenye malipo na siku 30 za likizo, ikiwa ni pamoja na tiketi za ndege kila baada ya miaka miwili au fidia kwa aina yoyote ya likizo lakini haina kikomo cha muda wa kazi.¹¹⁸

Viwango vya mkataba wa watumishi wa ndani UAE vya 2014 vilivyorekebishwa vinatoa angalau saa nane mfululizo za mapumziko kila siku, siku moja ya mapumziko kwa wiki au fidia sawa na kazi za siku hiyo, na likizo ya mwaka ya siku thelethini yenye malipo.¹¹⁹ Aidha, inampa mwajiri haki ya kupunguza katika mshahara wa mtumishi wa ndani uharibifu wowote “au upotevu wa bidhaa au mali unaohusishwa na uzembe” wa mfanyakazi.¹²⁰ Mkataba wa UAE umepangwa kurekebishwa pale sheria ya UAE ya watumishi wa ndani itakapoanza kazi.

Sio Oman wala UAE yenye kipengele cha malipo ya kazi za ziada katika viwango vya mikataba.

¹¹⁶ Maamuzi za Wizara na. 189/2004 ya sheria za kazi na masharti kwa watumishi wa ndani, iliyotolewa Juni 16, 2004.

¹¹⁷ Human Rights Watch, “*I was Sold.*”

¹¹⁸ Kip. 5(c), (d) na (e) cha “Mkataba wa ajira wa watumishi wa ndani na wale walio katika kazi kama hizo,” Maamuzi ya Wizara ya Kazi na.1 ya 2011, Kuandaa wafanyakazi wasiokuwa wa Oman.

¹¹⁹ “Viwango vya mkataba kwa watumishi wa ndani UAE,” *Gulf News*, March 2, 2014, <http://gulfnews.com/news/gulf/uae/employment/standard-contract-for-maids-in-the-uae-1.1297972> (imepititi Oktoba 26, 2017).

¹²⁰ Mkataba wa Ajira wa UAE wa 2014 kwa Watumishi wa Ndani na Wengine kama Wao, kip. 2(3), iliyopo kwenye faili na Human Rights Watch. Kipengele cha 11 cha sheria ya Shirikisho Na. 10 ya wafanyakazi wasaidizi ya UAE ya 2017 inaeleza kwamba katika kesi kama hizo, mwajiri anaweza kupunguza mshahara wa mfanyakazi kwa ridhaa ya mfanyakazi, na kama mfanyakazi hakubaliani, Wizara ya Rasilimali Watu na Uhamasishaji inaweza kuamua juu ya makato ambayo hayapaswi kuzidi robo ya mshahara kamili. Kama itashindikana kuamuliwa na Wizara, inaweza kwenda mahakamani kwa uamuvi.

Sheria na Sera za Tanzania kuhusu Uajiri na Uhamiaji

Nchi kadhaa zinazopeleka maelfu ya watumishi wa ndani katika Ghuba, ikiwa ni pamoja na Ufilipino, Indonesia, India, Sri Lanka, Nepali na Bangladesh, zimeweka sheria za uajiri na ulinzi wa wafanyakazi wahamiaji.¹²¹ Sheria hizi hudhibiti mchakato wa uajiri, ikiwa ni pamoja na uangalizi wa mawakala na ada zao. Pia zinaweza kuzitaka serikali kutoa msaada kwa wahamiaji kuititia balozi na ujumbe wan chi za nje na kuweka bima na mpango wa fidia kusaidia wafanyakazi ambao hawalipwi au hawawezi kugharamia tiketi kurudi nyumbani.

Tanzania ina sheria na sera chache na dhaifu za kutoa ulinzi wa wafanyakazi wake kuliko nchi hizi za Asia. Zaidi, wafanyakazi wengi wanahama kuititia mfumo usio rasmi na hivyo hawanufaiki na ulinzi hafifu uliopo.¹²²

Pamoja na sheri za kazi za Tanzania kuhitaji mkataba wa maandishi kwa mfanyakazi anaefanya kazi nje ya nchi, Kanuni za 2014 za Huduma ya Taifa ya Kukuza Ajira (Mawakala Binafsi wa Ajira) za Tanzania bara inatoa maelekezo kuhusiana na ajira za Watanzania ughaibuni sambamba na mawakala binafsi wa uajiri.¹²³ Kwa mfano, mawakala binafsi ni lazima watoe nakala za mkataba zinazoonyesha vigezo na masharti ya kazi ikiwa ni pamoja na saa za kazi, ujira, taarifa za mwajiri na mengineyo kwa kamishna wa kazi, kwa mfanyakazi, na kwa ubalozi wa tanzania katika nchi anayoenda kufanya kazi.¹²⁴

¹²¹ Ufilipino: Sheria ya Wafanyakazi Wahamiaji na Wafilipino walioko Ughaibuni ya 1995, Sheria ya Jamhuri Na. 8042, [http://www.poea.gov.ph/laws&rules/files/Migrant%20Workers%20Act%20of%201995%20\(RA%208042\).html](http://www.poea.gov.ph/laws&rules/files/Migrant%20Workers%20Act%20of%201995%20(RA%208042).html) (imepitwa Oktoba 26, 2017); Nepal: Sheria ya Ajira za Ughaibuni Na. 18 for 2064 (2007), September 5, 2007, http://www.dofe.gov.np/new/uploads/article/foreign-employment-act_20120420110111.pdf (imepitwa Oktoba 27, 2017); Bangladesh: Sheria za Ajira za Ughaibuni na Wahamiaji ya 2013, Oktoba 27, 2013, <http://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/169/Act.pdf> (imepitwa Oktoba 26, 2017); Indonesia: Sheria ya Kupeleka na Kulinda Wafanyakazi kutoka Indonesia Ughaibuni, (Sheria Na. 39/2004), imepitishwa Oktoba 18, 2004, http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=70915 (imepitwa Oktoba 26, 2017).

¹²² Mkuu wa TaESA anasema wanajua kwamba watumishi wengi wa ndani wanapitia mfumo usio rasmi kwa sababu ya utofauti kati ya rekodi za uhamiaji na ripoti za balozi za Tanzania Mashariki ya Kati. Mahojiano ya Human Rights Watch na Boniface Chandaruba, Mkurugenzi Mtandaji wa TaESA, Wizara ya Kazi, Dar es Salaam, Novemba 2, 2016.

¹²³ Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini, Na. 6 ya 2004, kip. 14(2) (Tanzania bara) <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2212/fEmployment%20and%20Labour%20Relations%20Act%202004.pdf> (imepitwa Oktoba 26, 2017). Kanuni ya Huduma za Taifa ya Kukuza Ajira (Mawakala Binafsi wa Ajira), Julai 11, 2014..

¹²⁴ Kanuni ya Huduma za Taifa ya Kukuza Ajira (Mawakala Binafsi wa Ajira), Julai 11, 2014.



Lulu Omar, mratibu wa watumishi wa ndani Zanzibar: Chama cha Wafanyakazi wa Ndani, Mahotelini na Uhifadhi wa Tanzania (CHODAWU-Z), akielezea kampeni yake ya kusajili watumishi wa ndani wa Kitanzania kabla ya kuhama. Stone Town, Zanzibar, Tanzania. © 2016 Rothna Begum/Human Rights Watch

Vivyo hivyo, Sheria ya Ajira ya Zanzibar na. 11 ya 2005 inatoa kanuni baadhi za uajiri ikiwa ni pamoja na wafanyakazi kupewa mikataba inayoeleza mishahara yao, malazi, saa za kazi, na likizo za mwaka. Vile vile inamtaka raia wa Tanzania ambae anatokea Zanzibar kujiandikisha na kamishna wa kazi kabla ya kuondoka, na afisa kazi kuhakiki mikataba yao ambapo nakala moja inabaki na kamishna wa kazi.¹²⁵

Tangu 2011, mamlaka za Jamhuri ya Muungano wa Tanzania na Zanzibar zimeandaa sera zilizoangazia katika mchakato wa kuthibitisha mikataba kwa watumishi wa ndani wa

¹²⁵ Sheria ya Ajira Na.11 ya 2005, kip. 56, http://www.zanzibaremploymentservices.go.tz/employment_act_2005.pdf (imepitwa Oktoba 26, 2017).

Kitanzania walioko Oman na UAE, lakini mapungufu katika maeneo mengine ya ajira yanaendelea kuwepo kama vile usaidizi pale unapotokea unyanyasaji.¹²⁶

Watanzania wanaohamia ughaibuni kwa ajili ya kazi ni lazima wajiandikishe na wakala wa nyumbani na kuomba barua ya kuondoka nchini (“kibali cha kutoka”). Wafanyakazi wa Tanzania bara wanaomba kwa Wakala wa Huduma za Ajira Tanzania (TaESA), wakala wa serikali chini ya Ofisi wa Waziri Mkuu, Kazi, Ajira, Vijana na Watu wenye Ulemavu (Wizara ya Kazi) wakati wafanyakazi kutoka Zanzibar wanaomba kuititia Idara ya Ajira katika Wizara ya Kazi, uwezeshaji, Wazee, Vijana, Wanawake na Watoto Zanzibar (Wizara ya Kazi Zanzibar).

Baadhi ya nchi za asili, kama vile Ufilipino, zinataka mwajiri na wakala wa uajiri wakubaliane juu ya kima cha chini cha mshahara wa mfanyakazi na hali ya ajira-baadhi zinaenda mbali zaidi ya mikataba ya nchi mwenyeji inavyoelekeza-kabla ya mfanyakazi kuruhusiwa kuhama.

Afisa wa wizara ya mambo ya nje ya Tanzania, aliwaambia Human Rights Watch kwamba ubalozi ulianzisha utaratibu kama huo mwaka 2011. Mwajiri anapaswa kutoa ushahidi wa anuani, cheti cha mshahara na kutoa amana ya fedha kama ulinzi inayorejeshwa ya 100 OMR (\$259). Kisha ubalozi unatuma mkataba Tanzania uliosainiwa na mwajiri, na kutoa orodha ya mikataba kwa TaESA na kamishna wa Kazi Zanzibar kwa uthibitisho. Ubalozi wa Tanzania Dubai ulianzisha utaratibu kama huo mwezi Machi 2015.¹²⁷

Viwango vya mikataba vilivyoanzishwa na Ubalozi wa Tanzania Oman na UAE vinatokana na viwango rasmi vya mikataba vya Oman na UAE lakini vina vipengele vizuri zaidi.¹²⁸ Kwa mfano, vinataka ukomo wa saa 12 za kazi kwa siku; siku moja ya mapumziko kwa wiki au fidia ya angalau 5 OMR/50 AED (\$13); likizo ya mwezi mmoja yenye malipo au fidia; na bima kwa kuumia kazini, kuumwa na kifo. Mwajiri lazima alipe mshahara wa mtumishi kuititia akaunti ya benki, na kumruhusu kutumia simu ya mkononi. Mkataba unamkataza

¹²⁶ Mahojiano ya Human Rights Watch na Hilda Kabissa, Kamishna wa Kazi, na Boniface Chandaruba, Mkurugenzi Mtendaji, TaESA, Wizara ya Kazi, Dar es Salaam, Novemba 2, 2016; na mahojiano na Abdallah Kilima, mkuu wa Idara ya Mashariki ya Kati, Wizara ya Mambo ya Nje, Novemba 2, 2016.

¹²⁷ Mahojiano ya Human Rights Watch na Abdallah Kilima, mkuu wa idara ya Mashariki ya Kati, Wizara ya Mambo ya Nje, Novemba 2, 2016.

¹²⁸ “Mikataba ya Ajira kwa Watanzania wafanya Kazi Oman,” ubalozi wa Jamhuri ya Muungano wa Tanzania, Maskati, Oman, na “Mikataba ya Ajira kwa Watanzania Wafanya Kazi UAE,” Ubalozi Mkuu wa Jamhuri ya Muungano wa Tanzania, Dubai, UAE.

mfanyakazi “kuosha gari la mwajiri, na kuhudumia bustani/shamba.” Mikataba inaandikwa kwa Kiarabu, Kiingereza na kiswahili.

Mapungufu ya mikataba ya Tanzania ni kwamba yameweka adhabu ya fedha kwa wafanyakazi wanaotaka kuacha kazi kabla ya miezi 12 kumalizika. Kama upande wowote unataka kusitisha mkataba mapema, ni lazima walipe gharama za “uharibifu” ambapo kwa Oman ni nusu ya mshahara wa mfanyakazi, na UAE ni mshahara wa mwezi mmoja na tiketi ya ndege.¹²⁹ Gharama hizi huondolewa kwa upande ambao unataka kusitisha mkataba kutokana na unyanyasaji wa maneno, kimwili au kijinsia kutoka upande mwingine. Mkataba hauelezi ni kwa namna gani na nani anaethibitisha tuhuma hizo.

Mbali na mkataba, mchakato wa kijiandikisha wa TaESA na Wizara ya Kazi Zanzibar unahitaji wafanyakazi kuwa na barua kuthibitisha anuani yake kutoka kwa mamlaka za mtaa au kijiji. TaESA inahitaji ada ya kijiandikisha ya Tsh. 100,000 (\$44.66), ambazo mawakala hulipa na baadae kurejeshewa na mwajiri. Kisha mamlaka zote hutoa kibali cha kuondoka-barua kwenda kwa kamishna wa uhamiaji kumruhusu mfanyakazi anaehama kupita kituo cha kudhibiti uhamiaji uwanja wa ndege.

Human Rights Watch haikuweza kutambua kama kuna kanzidata iliyosajiliwa ambayo inamruhusu afisa wa uwanja wa ndege kuthibitisha barua hiyo. Abdallah Kilima, kutoka Wizara ya mambo ya nje Tanzania, anaeleza kwamba kama afisa uhamiaji atatilia mashaka kibali wanaweza kuwapeleka katika dawati la TaESA lililo uwanja wa ndege.¹³⁰ Aidha, dawati la TaESA linakuwa na mfanyakazi wakati wa mchana pekee. Boniface Chandaruba, mkuu wa TaESA, alisema: “Kuna matukio ya watu kwenda ughaibuni nyakati za usiku bila ukaguzi wa TaESA.”¹³¹ Fatima I. Ally, kamishna wa kazi Zanzibar, alisema, “Kama tungekuwa na njia ya kuthibitisha papo kwa hapo tungeweza kuangalia (barua za kutoka) vizuri wakati wanasafiri.”¹³²

¹²⁹ “Mikataba ya Ajira kwa Watanzania Wafanya kazi Oman,” kip. 3.7 na 3.9, na “Mikataba ya Ajira kwa Watanzania Wafanya kazi UAE,” kip. 3.7 na 3.9.

¹³⁰ Mahojiano ya Human Rights Watch na Abdallah Kilima, mkuu wa idara ya Mashariki ya Kati, Wizara ya Mambo ya Nje, Novemba 2, 2016.

¹³¹ Mahojiano ya Human Rights Watch na Boniface Chandaruba, mkurugenzi mtendaji, TaESA, Wizara ya Kazi, Dar es Salaam, Novemba 2, 2016.

¹³² Mahojiano ya Human Rights Watch na Fatima I. Ally, kamishna wa kazi, Tume ya Kazi, Zanzibar, Oktoba 31, 2016.

Wanawake watano waliohojiwa na Human Rights Watch, kutoka Tanzania bara na Zanzibar, wanasema maafisa uhamiaji wa uwanja wa ndege waliwaruhusu kuondoka nchini hata pale walipokuwa hawana kibali cha kuondoka na kuwaambia maafisa kuwa wanaenda kufanya kazi za ndani. “Rashida M.,” alihamia Oman Machi 2015, alisema, “Nilikuwa na viza ya mfanyakazi wa ndani, [lakiki] sikuwa na barua ya kuonyesha uwanja wa ndege. Uhamiaji walinisimamisha ‘uko wapi mkataba wako?’ Lakini sikujua chochote. Bado waliniachia kuingia kwenye ndege.”¹³³

Wanawake ishirini na tatu waliwaambia Human Rights Watch kwamba hawakuomba vibali vyta serikali kufanya kazi mashariki ya kat. Wanawake kumi na tisa walihama kwa kutumia mawakala huko Tanzania waliwaambia Human Rights Watch kwamba mawakala wao waliwaambia waseme uongo kwa maafisa wa uhamiaji kuhusu wanapokwenda na wanachofanya. Hawakuwa na taarifa juu ya uwepo wa mfumo rasmi wa udhibiti. “Jamila A.,” 26, alienda Oman mwezi Juni 2016, alisema wakala wake alimwambia awaambie maafisa kwamba anahitaji hati ya kusafiria kwenda Zambia kwa biashara binafsi. Anasema alimuambia hii itarahisisha kupata hati ya kusafiria, lakini kama atasema ukweli, watachelewesha utoaji wa hati yake ya kusafiria kwa miezi miwili hadi minne.¹³⁴

Wanawake wanne ambao walihama bila ya wakala wanasema walidanganya kuhusu dhumuni la maombi ya hati ya kusafiria kwa sababu waliamini kama wangesema ukweli maafisa wasingewaruhusu kuhama, wangekutana na vikwazo au wangedaiwa gharama za ziada.

Badala ya kutambulisha utaratibu wa kuhimiza wafanyakazi kuhama kupitia njia za kawaida, Zanzibar ina sera za kibaguzi ambazo zinaweza kushawishi wafanyakazi kuzikwepa.

Wizara ya Kazi ya Zanzibar inawataka wanawake kupata ruksa kutoka kwa waume zao au baba zao kama bado hawajaolewa, ili kufanya kazi kama mtumishi wa ndani ughaibuni. Wanawake walionalakiwa ni lazima waonyeshe yeti vyta talaka kabla ya kusafiri bila ya ruksa ya mlezi.¹³⁵ Hii inapingana na Katiba ya Zanzibar ambayo imeweka “haki ya kuondoka Zanzibar” pamoja na wajibu wa Tanzania chini ya sheria ya kimataifa ya haki za

¹³³ Mahojiano ya Human Rights Watch na “Rashida M.,” Zanzibar, Oktoba 28, 2016.

¹³⁴ Mahojiano ya Human Rights Watch na “Jamila A.,” Dar es Salaam, Novemba 3, 2016.

¹³⁵ Mahojiano ya Human Rights Watch na Ameir Ali Ameir, mkurugenzi, ajira, Wizara ya Kazi, Uwezeshaji, Wazee, Vijana, Wanawake na Watoto, Zanzibar, Oktoba 31, 2017.

binadamu.¹³⁶ Kamati ya UN ya Kuondoa Ubaguzi dhidi ya Wanawake (Kamati ya CEDAW) inazitaka nchi wanachama “kuondoa vizuizi ambavyo vinamtaka mwanamke kupata ruksa kutoka kwa mume wake au mlezi wa kiume ili kupata hati ya kusafiria au kusafiri.”¹³⁷

Mapungufu katika Uangalizi wa Wakala wa Uajiri

Kamishna wa Kazi Tanzania, Hilda Kabissa, anakadiria mwaka 2016 kulikuwepo karibia kampuni binafsi za Wakala wa uajiri takribani 100 ndani ya Jamhuri ya Muungano wa Tanzania.¹³⁸ Haiko wazi ni kampuni ngapi za wakala wa uajiri wa watumishi wanawake wa kazi za ndani ziko Mashariki ya Kati, mwaka 2016 kulikuwa na Kampuni za wakala wa uajiri mbili tu ambazo zilikuwa zimesajiliwa mahususi kwa watumishi wa majumbani wa nje ya nchi.¹³⁹

Tanzania bara, Kampuni binafsi za wakala wa uajiri zinapaswa kusajiliwa na Tume ya kazi, hii ni kwa mujibu wa Sheria ya Huduma ya Taifa ya Kukuza Ajira ya Mwaka 1999 na kanuni zake za 2014.¹⁴⁰ Wizara ya kazi ndiyo yenyen jukumu la kuhakikisha hakuna malalamiko ya polisi ama mtu binafsi kama ya biashara haramu ya binadamu kabla ya kutoa leseni.¹⁴¹ Wakala wanaojiendesha bila kusajiliwa wanaweza kupata faini ya shilingi za kitanzania milioni 5 au kifungo cha miaka miwili.¹⁴² TaESA ina jukumu la kusimamia wakala.

Kanuni za 2014 za wakala binafsi zinazuia mawakala kuwatoza ada wafanyakazi, inataka wafanyakazi wapatiwe taarifa kamili, na kutaka kuondoa aina zote za kazi za shuruti na

¹³⁶ Katiba ya Zanzibar 1984, kip. 16(1), <http://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/en/tz/tzo28en.pdf> (imepitwa Oktoba 27, 2017). Mkataba wa Kuondoa Aina Zote za Ubaguzi dhidi ya Wanawake, iliyopitishwa Desemba 18, 1979, G.A. res. 34/180, 34 U.N. GAOR Supp. (No. 46) at 193, U.N. Doc. A/34/46, imeanza kutumika Septemba 3, 1981, kip. 15(4). Tanzania ilithibitisha mkataba Agosti 20, 1985. Agano la Kimataifa juu ya Haki za Kiraia na Kisiasa (ICCPR), limepitishwa Disemba 16, 1966, G.A. Res. 2200A (XXI), 21 U.N. GAOR Supp. (No. 16) at 52, U.N. Doc. A/6316 (1966), 999 U.N.T.S. 171, imeanza kutumika Machi 23, 1976, kip. 3 na 12. Tanzania ilikubaliana na Agano Juni 11, 1976.

¹³⁷ Kamati ya CEDAW, “Mapendekezo ya jumla Na.26 ya watumishi wahamiaji wanawake,” U.N. Doc. CEDAW/C/2009/WP.1/R, Desemba 5, 2008, http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/GR_26_on_women_migrant_workers_en.pdf (imepitwa Oktoba 26, 2017) aya ya 24(a).

¹³⁸ Mahojiano ya Human Rights Watch na Hilda Kabissa, kamishna wa kazi, Wizara ya Kazi, Dar es Salaam, Novemba 2, 2016.

¹³⁹ Mahojiano ya Human Rights Watch na Ameir Ali Ameir, mkurugenzi, ajira, Wizara ya Kazi Zanzibar, Zanzibar, Oktoba 31, 2016.

¹⁴⁰ Sheria ya Huduma ya Taifa ya Kukuza Ajira, 1999 (Na. 9 ya 1999), iliyothibitishwa Juni 2, 1999, <http://ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/54432/62315/F892162001/TZA54432.pdf> (imepitwa Oktoba 26, 2017).

¹⁴¹ Mahojiano ya Human Rights Watch na Hilda Kabissa, kamishna wa kazi, Wizara ya Kazi, Dar es Salaam, Novemba 2, 2016. Tazama pia Sheria ya Huduma ya Taifa ya Kukuza Ajira, 1999 (Na. 9 ya 1999), kip. 20(2).

¹⁴² Kanuni za Huduma za Taifa za Kukuza Ajira (Wakala Binafsi wa Ajira), Julai 11, 2014.

ubaguzi katika ajira.¹⁴³ Hata hivyo, haielezi wajibu wa wakala kuwasaidia wafanyakazi pale wanaponyanyaswa, kuzuia mawakala kuwapa adhabu wafanyakazi wanaposhindwa kuhama au kuacha ajira mapema, na haidhibiti mawakala wadogo. Kanuni pia hazimlazimishi mwajiri na wakala kuwajibika na gharama za tiketi ya mfanyakazi kurudi nyumbani isipokuwa pale mfanyakazi anapokosa kazi anapofika.¹⁴⁴ Zaidi ya adhabu ya kujiendesha bila kusajiliwa, hakuna adhabu katika kanuni za 2014 zinazohusiana na majukumu ya wakala.¹⁴⁵

Kwa ilivyozoleka, wakala za uajiri Tanzania na wasimamizi wasio rasmi hupokea “oda za kazi” kutoka Wakala rasmi na zisizo rasmi kutoka nchi za Omani na Umoja wa Falme za Kiarabu mara kwa mara kwa kusainiana makubaliano. Kuna baadhi ya wakala wa uajiri wasio rasmi wamekuwa na mawasiliano ya moja kwa moja na waajiri kutoka Omani na Umoja wa Falme za Kiarabu. Wakala wa uajiri Tanzania bara, wakala wasio rasmi pamoja na madalali wamejikita katika kuwaajiri watumishi wa ndani kutoka maeneo wanayo ishi, huwaleta katika ofisi za wakala ama nyumbani kwa wakala wasio rasmi jijini Dar es Salaam.¹⁴⁶

Baadhi ya Wakala wa uajiri walieleza kuwa wanawake huja kwenye ofisi zao baada ya kusikia taarifa zao kuititia mawasiliano yao.¹⁴⁷ Kwa upande mwingine, watumishi huajiriwa moja kwa moja na waajiri kutoka Omani na Umoja wa Falme za Kiarabu na waajiri huwapitishia kwa wakala za uajira wa nchi husika. Ili kukidhi matakwa ya sera yanataka watumishi kuhamashwa na wakala za uajiri.

Kamishna wa Kazi alinukuliwa akisema Wizara ya Kazi inakusudia kufanya mabadiliko ya Sheria ya Huduma ya Taifa ya Kukuza Ajira ya Mwaka 1999 ili kuhakikisha waajiri wanafanya kazi na wakala wa ajira kwa kuwaajiri watumishi wa kazi za ndani.¹⁴⁸

¹⁴³ Ibid.

¹⁴⁴ Ibid., kip.8.

¹⁴⁵ Ibid.

¹⁴⁶ Madalali wanaingiza takribani shilingi za kitanzania 50-70,000 (\$22-31) kwa kila mfanyakazi wanaemuajiri. Mahojiano ya Human Rights Watch na Anath Juma Itere, mkurugenzi mkuu, Kinyasi Huduma za Wakala, Dar es Salaam, Novemba 3, 2016.

¹⁴⁷ Mahojiano ya Human Rights Watch na Anath Juma Itere, mkurugenzi mkuu, Kinyasi Huduma za Wakala, Dar es Salaam, Novemba 3, 2016, na Ali Rajab, mmiliki, Target Tours wakala wa uajiri, Dar es Salaam, Februari 14, 2017.

¹⁴⁸ Mahojiano ya Human Rights Watch na Hilda Kabissa, kamishna wa kazi, Wizara ya Kazi, Dar es Salaam, Novemba 2, 2016.

Sheria za Uhamiaji wa Kazi za Nchi nyingine na Usimamizi wa Wakala wa uajiri

Ufilipino imeweka kanuni madhubuti zinazosimamia wakala wa uajiri ambao huwasafirisha watumishi kutoka nje ya nchi, hii hujumisha kanuni mahususi za kuwalinda watumishia wa ndani. Sheria ya Wafanyakazi Wahamiaji na Wafilipino walioko Ughaibuni ya 1995 inaiwajibisha serikali kutoa ulinzi kamili wa kazi kwa wafanyakazi wa ughaibuni. Inatambua mchango wa wafanyakazi wahamiaji wanawake walioko ughaibuni na hatari inayowakabili, na kuitaka serikali kutumia vigezo vinavyozingatia jinsia katika kuandaa na kutekeleza sera na programu. Inakataza maafisa wa serikali na wafanyakazi kujihusisha na biashara ya kuajiri wafanyakazi wahamiaji. Vile vile inatoa adhabu ya kifungo cha miaka sita hadi kumi na mbili kwa “ajira zinazokiuka sheria” na kuanzisha ushauri za kisheria na huduma nyinginezo katika balozi za Ufilipino pamoja na mfuko wa msaada wa kisheria.¹⁴⁹

Sheria pia zinawataka wakala za uajiri wa ndani ya nchi kuwasilisha akaunti ya fedha ya amana ya peso milioni moja, kwa upande wa wakala zinazo ajiri watumishi wa kigeni zinapaswa kuwa na akaunti ya amana ya dola za kimaerekani \$50,000 ambazo hutumika panapotokea madai ya kisheria kutoka kwa watumishi ya ukiukwaji wa mikataba.¹⁵⁰

Wakala wanapaswa kufuatilia mazingira ya watumishi wa ndani na kuwasilisha taarifa ya robo mwaka na kufanya kazi malalamiko yoyote ndani ya siku tano. Wakala walio na watumishi wa ndani 100 au zaidi wanapaswa kuwa na angalau afisa mmoja wa ustawi/mshauri kwa ajili ya kufuatilia na kutatua migogoro na malalamiko mahala pa kazi.¹⁵¹ Kama mtumishi anataka kurejeshwa nyumbani, taratibu zimebekwa zinazo mtaka mwajiri au wakala kutoa tiketi akishindwa kufanya hivyo basi huwekewa vikwazo.

Indonesia ilipitisha Sheria ya 2004 ya Kuwalinda Watumishi wa Indonesia Ughaibuni na kusimamia vyema uhamiaji wa watumishi wa Indonesia baada ya malalamiko kwamba mawakala wanawatoza ada kubwa mno za mchakato na mafunzo, sambamba na kuwalazimisha watumishi kuishi kambi za mafunzo kwa hadi miezi 14.¹⁵² Sheria pia, inawalinda watumishi katika kipindi cha kundoka, wakiwa ndani ya ajira na kuwafuatilia wanaporejea.

Mahitaji yanahuishwa usimamizi wa uwekaji wa watumishi, jitihada za kidiplomasia katika kuwalinda

¹⁴⁹ Ufilipino: Sheria ya Wafanyakazi Wahamiaji na Wafilipino walioko Ughaibuni ya 1995, Sheria ya Jamhuri Na. 8042, [http://www.poea.gov.ph/laws&rules/files/Migrant%20Workers%20Act%20of%201995%20\(RA%208042\).html](http://www.poea.gov.ph/laws&rules/files/Migrant%20Workers%20Act%20of%201995%20(RA%208042).html) (imepitwa Oktoba 26, 2017).

¹⁵⁰ Sheria Iliyorekebishwa ya POEA na Kanuni zinaoongoza Uajiri na Ajira ya Wafilipino walioko Ughaibuni ya 2016, kifungu cha 13 na 96, <http://www.poea.gov.ph/laws&rules/files/Revised%20POEA%20Rules%20And%20Regulations.pdf> (imepitwa Oktoba 26, 2017).

¹⁵¹ Sheria Iliyorekebishwa ya POEA na Kanuni zinaoongoza Uajiri na Ajira ya Wafilipino walioko Ughaibuni ya 2016, kifungu cha 209.

¹⁵² Sheria ya 2004 ya Kuwalinda Watumishi wa Indonesia Ughaibuni (Sheria Na. 39/2004), iliyohibitishwa Oktoba 18, 2004, http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=70915 (imepitwa Oktoba 26, 2017). Ripoti ya Kamati ya Maombi ya Viwango, Ripoti ya III (Sehemu 1A) Ripoti ya Jumla na Maangalizo kuhusiana na nchi kadhaa, iliyohibitishwa 2004, kuchapishwa katika Kikao cha 92 cha ILC 2004).

watumishi, kuwepo kwa maafisa mahususi katika ubalozi panapo hitajika na kutoa msaada wa kisheria. Kabla ya kuondoka watumishi wanatakiwa kusaini mkataba na waajiri wao sambamba nakufahamu mazingira ya kazi wanako kwenda na wakala wa uajiri wanatakiwa kuwapatia mafunzo na bima kabla ya kuondoka.

Sheria ya mwaka 2004 inaipa nguvu serikali ya kuchukua amana ya rupia ya Indonesia 500,000,000 (\$37,638) ambayo inatolewa na wakala pamoja na/ au kusitisha kibali cha wakala katika hali ambayo wakala atashindwa kutekeleza majuku yake ya kisheria kwa mtumishi. Wakala ambao wamesitishiwa vibali vyao bado wanajukumu la kuaangalia watumishi walioko ughaibuni.

Sheria ya Ajira Ughaibuni ya mwaka 2007 ya Nepali inapinga unyanyasaji wa kijinsia kwa waajiriwa wa nje ya nchi. Inaelea wazi kuwa Serikali itapanga kima cha chini cha mishahara kwa watumishi wa nje ya nchi. Kabla ya mtumishi kuondoka ndani ya nchi mkataba unapaswa kutafsiriwa kwa lugha ya Nepali na mwajiri na wakala wanapaswa kufafanua vigezo na masharti ya ajira. Watumishi wanatakiwa kupatiwa mafunzo ya awali na wakala lazima anunue bima kwa ajili yao.¹⁵³

Sheria ya Ajira za Ughaibuni ya Sri Lanka (Na. 21 ya mwaka 1985) ilianzisha Idara ya kuwalinda watumishi wa wanaofanya kazi nje ya nchi ikijumuisha utoaji wa leseni kwa wakala wa uajiri, usajili wa wahamiaji, kuendesha mafunzo ya programu mbalimbali, utoaji wa usadizi kwa watumishi wanaofanya kazi nchi husika, Uanzishaji wa Mfuko wa Ustawi Watumishi na utoaji wa programu za kisakolojia kwa watumishi wanao rejea nchini.¹⁵⁴

Sheria ya Ajira na Uhamiaji Ughaibuni ya Mwaka 2013 ya Bangladeshi inapinga ubaguzi katika ajira na kwa watumishi wahamiaji wanaorejeshwa. Inaweka wazi haki za mtumishi mhamiaji kupata taarifa, msaada wa kisheria, kufungua kesi na namna ya kurejea nyumbani. Inaainisha, pale ambapo kuna ulazima Kitengo cha Ustawi wa Watumishi katika Ubalozi kinachopaswa kuwasilisha ripoti ya kila mwaka na mapendekezo na taarifa kama vile huduma zipatikanazo ubalozini, au hatua zinazochukuliwa kutatua matatizo ya watumishi wahamiaji. Pia, imeweka kanuni za ushirikiano wa baina ya mataifa mawili ikijumuisha “Ulinzi wa haki, usalama na utu wa watumishi wahamiaji.”¹⁵⁵

Sheria ya Uhamiaji ya Mwaka 1983 nchini India inataka watumishi wenye ujuzi wa chini wanaoenda nje ya nchi kufuata taratibu za uhamiaji na Wakala wa uajiri wanapaswa kuwa wamesajiliwa Serikalini. Sheria imeweka adhabu ya kifungo cha hadi miaka 2 na faini kwa wakala wa uajiri “wadanganyifu au wanaotoza watumishi ada kubwa kinyume na kiwango kilicho idhinishwa.¹⁵⁶

¹⁵³ Nepal: Sheria ya Ajira Ughaibuni, Sheria Na. 18 kwa 2064 (2007), Septemba 5, 2007, http://www.dofe.gov.np/new/uploads/article/foreign-employment-act_20120420110111.pdf (imepitwiwa Oktoba 26, 2017).

¹⁵⁴ Sheria ya Ajira za Ughaibuni ya Sri Lanka, Sheria Na. 21 ya 1985, marekebisho yamefanya na Sheria Na. 4 ya 1994 na Sheria Na. 56 ya 2009, <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/37396/96795/F16095015/LKA37396.pdf> (imepitwiwa Oktoba 26, 2017).

¹⁵⁵ Bangladesh: Sheria ya Ajira na Uhamiaji Ughaibuni ya 2013, Oktoba 27, 2013, <http://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/169/Act.pdf> (imepitwiwa Oktoba 26, 2017).

¹⁵⁶ India: Sheria ya Uhamiaji, 1983, Sheria na.31 ya 1983, <http://www.epcom.org/Emigration-Act-1983.pdf> (imepitwiwa Oktoba 26, 2017).

Ukiukwaji wa Taratibu Unaofanywa na Wakala wa Uajiri Tanzania

Licha ya baadhi ya kanuni za mawakala wa uajiri Tanzania, mapungufu ya uangalizi kwa wakala wa uajiri, na upungufu na utaratibu wa wakala wa uajiri Tanzania ulioanishwa hapa chini unamuacha mfanyakazi katika mazingira ya unyanyasaji wa aina mbalimbali. Watumishi wengi wamenukuliwa wakielezea namna wakala wa uajiri na madalali wanavyotoa ahadi za uongo kuhusu mazingira ya kazi sambamba na mishahara mizuri katika nchi za Omani na Umoja wa Falme za Kiarabu. Baadhi ya kesi hizi ni sawa na kulazimishwa kuingia katika kazi za kushurutishwa.

Ukosefu wa Taarifa, Matumizi ya Nguvu, Udanganyifu na Biashara haramu ya kusafirisha binadamu

Wakala wengi wa uajiri na wale wasio rasmi wameonekana kuwa na taarifa chache kwa kazi mahususi zinazo tangazwa. Watumishi ishirini na nne waliohojiwa walieleza kutopewa taarifa za waajiri wao, ikijumuisha idadi ya wanafamilia ambao wanatakiwa kwenda kuwafanya kazi na mazingira ya kazi kwa ujumla.

Mohamed Said, Mkurugenzi wa Mawakala wa Kimataifa wa Ajira za Ghuba alinukuliwa akisema:

Wakala wa uajiri [katika nchi zinazotoa ajira] hawatoi taarifa za mwajiri – wanasema watapata viza na kwamba mwaajiri ni mzuri. (Lakin) ni ngumu kujua tabia halisi ya mwaajiri. Watakwambia ni mwaajiri mzuri lakini hawamfahamu. Ni kama kamari. Ndiyo tunacheza kamari.¹⁵⁷

Baadhi ya mawakala hawakutoa taaarifa za mawasiliano yao binafsi wala wakala wao nchini Omani, ambapo wafanyakazi wangezitumia endapo wangehitaji msaada. “Najma,” 24 anasema “Mara ya kwanza nilipofika Oman, sikuwa na mawasiliano yoyote na wakala. Alinieleza kumpigia simu kama kuna tatatizo lolote, lakini hakunipa namba ya simu. Kwa bahati, nilikutana na msichana aliyekuwa na wakala huyo huyo Jijini Dar es Salaam ambaye alinipatia namba simu ya wakala huyo nchini Omani.”¹⁵⁸

¹⁵⁷ Mahojiano ya Human Rights Watch na Mohammed Said, mkurugenzi mkuu, Wakala wa kimataifa wa Ajira za Ghuba (Gulf Recruitment Manpower Worldwide Agencies), Dar es Salaam, Novemba 4, 2016.

¹⁵⁸ Mahojiano ya Human Rights Watch na “Najma,” Dar es Salaam, Februari 7, 2017.

Kushindwa kutoa taarifa kamili kuhusu majukumu yao kwa wanawake wanaotarajiwa kuhama, mishahara, haki na namna gani wanaweza kupata usaidizi, hii inawaweka katika hatari ya unyonywaji.

Mawakala ambao huwalazimisha wanawake kuondoka nchi zao kwa kutumia faini za kifedha au misukumo mingine ambayo inaweza pia kusababisha wanawake kuhama nchi zao bila ya ridhaa yao.

Mawakala walieleza kwa Human Rights Watch kuwalazimisha wanawake kuhama kwa sababu ya kuona hatari ya kupoteza fedha zao pale wanawake wanapokataa kuhama baada ya kufanyiwa mchakato wa viza na kulipia nyaraka. Wakala mmoja alieleza kuwa mtumishi akikataa kuondoka, husafirisha mtumishi mwingine na wakala aliyeo Oman au UAE hupunguza kiasi cha Dola za kimarekani 75 katika kiwango cha fedha wanayo paswa kulipwa.¹⁵⁹

Wakala mwingine alieleza faini ya kifedha inasaidia kuzuia watumishi ambao hukataa kusafiri: “pale ambapo viza imetolewa na hataki kwenda atapaswa kulipa kiasi cha shilingi za Kitanzania 140,000 (Dola za Kimarekani 60).”¹⁶⁰ Wakala wengine walieleza kutoa msukumo kwa wazazi. Wakala mmoja alieleza wakati mwingine wanakamilisha taratibu za tiketi na viza, mwanamke anakataa kusafiri kutokana na taarifa alizozisikia za kufariki mwanamke mmoja kutokana na unyanyasaji katika nchi husika. Katika mazingira haya wakala huweka msukumo zaidi kwa wazazi ili kuwashawishi watumishi kusafiri.¹⁶¹

Mtumishi mmoja wa serikali alinukuliwa akieleza kuwa ni rahisi kwa wazazi kuwa ruhusu watoto wao wa kike kuondoka pale wanapo sikia kiwango cha mshahara. “Wako katika mazingira magumu na maisha yasiyo na uhakika. [Wakala] alieleza nataka kumchukua mtoto wako, atapata malipo mazuri. Mzazi au Mlezi hana uhakika wa kupata kiasi cha shilingi 100,000 (dola za Kimarekani 44.65) kwa mwezi. Hivyo, hukubali pale anaposikia watapata kiasi cha shilingi 400,000 (Dola za Kimarekani 118.67).”¹⁶²

¹⁵⁹ Mahojiano ya Human Rights Watch na Ali Rajab, mmiliki, Target Tours wakala wa uajiri, Dar es Salaam, Februari 14, 2017.

¹⁶⁰ Mahojiano ya Human Rights Watch na wakala jijini Dar es Salaam, Novemba 2016. (Jina la wakala na ofisi yake vimehifadhiwa).

¹⁶¹ Mahojiano ya Human Rights Watch na wakala jijini Dar es Salaam, Novemba 2016. (Jina la wakala na ofisi yake vimehifadhiwa).

¹⁶² Mahojiano ya Human Rights Watch na Seperatus R. Fella, sekretareti ya kupambana na biashara haramu ya kusafirisha binadamu, Wizara ya Mambo ya Ndani, Dar Es Salaam, Novemba 7, 2016.

Watumishi ishirini na tisa walieleza kuwa wakala wa uajiri na madalali hutoa ahadi za uongo kuhusu mazingira ya kazi na mishahara. Kwa mfano, Rehema M. anaeleza kuwa aliahidiwa kwenda kufanya kazi katika familia ya watu wawili na angaelipwa mshahara wa 50 OMR (\$ 130) lakini kiuhalisia ilikuwa tofauti. “Nilipofika kule,” anaeleza, “familia ilikuwa ya watu 12 ndani ya nyumba moja, kisha kulikuwa na familia nyingine tatu ndani ya uzio mmoja.”¹⁶³

Baadhi ya kesi hizi ni sawa na kupeleka wafanyakazi katika kazi za shuruti ambayo kimsingi zimepigwa marufuku chini ya Sheria ya Tanzania ya Kupambana na Biashara Haramu ya Binadamu (Na. 6 ya mwaka 2008).¹⁶⁴ Katika kesi za biashara ya kusafirisha watumishi, wakala wanaweza ya kutoa taarifa zisizo sahihi, kudanganya, kuwalazimisha wanawake kuhama, hii inahusisha pia ada kubwa ya uajiri inayopelekea kuwepo kwa deni kubwa kwa watumishi na huwasababishia unyanyasaji mahali wanako kwenda kufanya kazi.

“Munira E.,” 47, anaeleza kuwa alimlipa wakala wa Tanzania kiasi cha Tshs 360,000 (\$227) ambae alimuahidi kazi aliyoitaka nchini Oman na mshahara wa Dola za Kimarekani 300 kwa mwezi mwaka 2014. Hata hivyo, baada ya kuwasili nchini Oman wakala alimweleza kuwa kazi yake ni kazi za ndani, kutokana na mgahawa alioahidiwa kufanya kazi awali ulikuwa haujakamilika. Mtumishi mwingine alimweleza Munira kuwa wakala huyo alimdanganya na hakukuwa na kazi ya mgahawani. Munira anaeleza kuwa mwajiri wake alimyang’anya hati ya kusafiria na alimlazimisha kufanya kazi saa 21 kwa siku bila ya kupumzika wala kuwa na siku ya mapumziko kwa familia yenye wanafamilia 13, katika nyumba nne. Alimpiga simu wakala wake nchini Oman: “Nilisema. ‘hicho sicho nilicho kuja kufanya.’ Lakini yeye [Wakala] aliishia kunigombeza kwa sauti ya juu. Alisema: ‘Huwezi kwenda popote; bosi wako ana hati yako ya kusafiria. Kwa hiyo, nyamanza na endelea kufanya kazi.’”

Munira alikimbilia ubalozi wa Tanzania nchini Oman. Wakala alimuahidi kumrejesha nyumbani lakini kinyume chake alimrejesha kwa mawajiri wake ambae alimlazimisha kusafisha nyumba za ndugu zake, Munira alikataa kitendo hicho. Wakala alimweleza Munira kwamba hata msafirisha kurejea nyumbani mpaka ambapo familia yake itume

¹⁶³ Mahojiano ya Human Rights Watch na Rehema M., Dar es Salaam, Februari 14, 2017.

¹⁶⁴ Sheria ya Kupambana na Biashara Haramu ya Kufasirisha Binadamu, Sheria Na. 6 ya 2008, kip. 4(1)(a), http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=82132&p_country=TZA&p_count=284&p_classification=o3&p_classcount=1 (imepitwa Oktoba 26, 2017).

kiasi cha shilingi milioni moja ya Kitanzania (Dola za Kimarekani 632). “Nilimwambia: ‘Nilidanganywa hivyo, familia yangu haitaweza kukulipa chochote.’ Munira alikimbilia tena Ubalozi wa Tanzania ambapo alikaa kwa miezi minne mpaka mmoja wa maafisa wa ubalozini alipomlipia tiketi ya ndege kurejea nyumbani.¹⁶⁵

Ada ya Uajiri

Waajiri ambao huajiri watumishi kuitia wakala wa uajiri katika nchi za Oman na UAE hulipa gharama zote ikiwemo gharama za wakala, wakala hao baadae hulipa wakala wa Tanzania kuajiri watumishi wa ndani. Lakini bado wakala za Tanzania huwatoza ada watumishi.

Tanzania bara inakataza mawakala kuwatoza watumishi moja kwa moja au vinginevyo, kwa ujumla au sehemu tu, ada au gharama chini ya kanuni zake za 2014 za mawakala binafsi wa uajiri.¹⁶⁶ Hata hivyo, wanawake wengi hulipa ada hizo za wakala.

Vivyo hivyo, Zanzibar pia imezuia wakala binafsi wa uajiri kuwatoza ada watumishi kuitia Kanuni za Wakala Binafsi wa Ajira ya Mwaka 2012.¹⁶⁷ Hata hivyo, afisa kazi wa Zanzibar aliiambia Human Rights Watch kuwa katika utekelezaji wakala huwatoza watumishi ada ya shilingi za kitanzania 50,000 (Dola za Kimarekani 22) katika kesi ambazo watumishi huwatafuta wajiri moja kwa moja, wakala hujitokeza katika kusaidia kuwezesha kukamilisha taratibu, ada kati ya mwajiri na wakala ni kwa usadizi wanaoutoa.¹⁶⁸ Baadhi ya wanawake kutoka Zanzibar walisema kuwa hutozwa ada au huwalazimu kulipa gharama ya uajiri hata katika hali ambayo mwajiriwa alimtafuta mwajiri moja kwa moja.

Utafiti wa Human Rights Watch ulibaini kuwa baadhi ya wakala wa uajiri hawatozi ada yoyote, baadhi hutoza ada ya kawaida ambayo ni kiasi cha shilingi za kitanzania 20,000 (Dola za Kimarekani 9) kwa ajili ya usajili na baadhi hutoza ada ya juu sana.

¹⁶⁵ Mahojiano ya simu ya Human Rights Watch na “Munira E.,” Dar es Salaam, Novemba 9, 2016.

¹⁶⁶ Kanuni za Huduma ya Taifa ya Kukuza Ajira (Wakala Binafsi wa Ajira) Julai 11, 2014, kip. 3.

¹⁶⁷ Kanuni za Wakala Binafsi wa Ajira ya 2012 (Zanzibar), Nyongeza ya Sheria (Sehemu ya II) kwa Gazeti la Serikali ya Zanzibar Toleo. CXXI Na. 6437 la 16 Machi 2012.

¹⁶⁸ Mahojiano ya Human Rights Watch na afisa kazi (jina limehifadhiwa), Zanzibar, Oktoba 27, 2016.

Dotto B. alieleza kuwa aliuza shamba lake Shinyanga ambalo alirithi kutoka kwa wazazi wake kwa ajili ya kumlipa wakala jijini Dar es Salaam kiasi cha shilingi za kitanzania 200,000 (\$90) ili aweze kufanikiwa kusafiri kwenda nchini Omani mwaka 2015.¹⁶⁹

“Anisa L.” 28, kutoka Zanzibar, alieleza kuwa ye ye hakulipa ada yoyote alipokwenda Oman mwaka 2011, lakini wakala wake alimtoza ada pale alipohamia Dubai mwezi Novemba 2013: “uangalizi wa afya ule ule, taratibu za viza zile zile na tiketi. Lakini wakati huu walitutoza fedha: shilingi za kitanzania 400,000 (\$250) kwa kwa wakala kwa ajili ya maandalizi ya kwenda Dubai.¹⁷⁰

Wanawake saba walieleza kuwa wakala wao wa uajiri walichukua mshara wa mwezi wa mwezi mmoja au miwili. Katika baadhi ya kesi, wakala nchini Tanzania au Oman au UAE walichukua fedha, ama wakala kutoka nchi walizo toka na wakala wa nchi wanazo kwenda walichukua mshahara wa mwezi mmoja kila mmoja. Wanawake walieleza kuwa walifahamishwa na wakala wao fedha hizo zitawasaidia pale watakapo kumbana na matatizo. Hata hivyo, waliporipoti hali za unyonyaji na unyanyasaji wakala hao hawakuweza kuwasadia. Asma, 24, kutoka Dar es Salaam, alienda nchini Omani Februari 2015, baada ya kulipa shilingi za kitanzania 300,000 (\$138) kwa wakala wake kwa jili ya kazi ya uangalizi wa mtoto kazi ambayo alilipwa kwa mwezi kiasi cha 100 OMR (sawa na shilingi za kitanzania 500,000 na dola za kimarekani 259 kwa wakati huo) wakala wake kutoka Tanzania na Oman wakachukua mishahara ya miezi miwili ya mwazo.

Walisema: “kama ukilipa mawakala wote kiwango hiki cha fedha, ni rahisi kwa sisi kushughulikia matatizo yanayo jitokeza na waajiri. Balozi katika maeneo haya haziwezi kukusadia, wanakutisha kama mfungwa na familia yako itatakiwa kukulipia tiketi ya ndege kama unataka kurudi nyumbani salama.” Waliniahidi kama ntaugua au kukumbana na unyanyasaji wowote wangenisaidia. Lakini ... hawakunisadia kwa chochote.¹⁷¹

Wanawake kumi na nane waliohojiwa na Human Rights Watch walisema waliwalipa wakala gharama mahususi kama vile za uangalizi wa afya kati ya shilingi za kitanzania 20,000

¹⁶⁹ Mahojiano ya simu ya Human Rights Watch na Dotto B., Novemba 3, 2016. Human Rights Watch ilikutana nae kwa mahojiano zaidi Februari 2017 Mwanza.

¹⁷⁰ Mahojiano ya Human Rights Watch na “Anisa L.” Zanzibar, Oktoba 25, 2016.

¹⁷¹ Mahojiano ya Human Rights Watch na Asma, Dar es Salaam, Novemba 8, 2016, na Februari 7, 2017.

hadi 30,000 (\$9-13), hati ya kusafiria kati ya shilingi 50,00 hadi 300,000 (\$22-134) au vyeti vya kuzaliwa pale ambapo hawakua nacho na kugharimu shilingi za kitanzania 50,000 (\$22).

Ubadilishaji wa Watumishi

Mawakala wa Tanzania wameingia makubaliano na wakala wa Omani na UAE kubadilisha mtumishi panapotokea mtumishi anakimbia au anakuwa hayuko sawa kiafya pindi anapofanyiwa uchunguzi wa afya anapo wasili nchi husika. Wakala wanaokuwa hawataki kutoa gharama hizo, huhamishia gharama hizo kwa mtumishi.

Wakala mmoja jijini Dar es Salaam alisema kwamba: kama sehemu ya makubaliano na mawakala wa Oman na UAE, kama ikitokea tatizo na mtumishi ndani ya miezi mitatu ya mwanzo ya ajira, wakala wa Oman na UAE hulazimika kupungiza gharama mahususi kwa wakala (Commission) na wakala hutakiwa kupeleka mtumishi mwingine. “Napaswa kubadilisha mtumishi mwingine lakini sitalipwa kwa kubadilisha mtumishi,” wakala alisema.¹⁷² Wakala mwingine alisema hutoa uhakika wa miezi mitano ya awali, ndani ya kipindi hicho naweza kubadilisha mtumishi, kama mtumishi akikataa kufanya kazi, ikionekana hayuko sawa kiafya au akikimbia. Alinukuliwa akisema kwa mwaka 2014 alibadilisha watumishi zo nchini Oman na mmoja Dubai.¹⁷³

Makubaliano ya kubadilisha watumishi yanatokana na utataratibu wa wakala wa Oman na UAE kutoa hakikisho kwa waajiri pindi wanapo ingia nao mikataba, kwamba watalipia gharama za kubadilisha watumishi katika miezi miwili hadi mitatu ya awali. Kulingana na mkataba mmoja uliotazamwa na Human Rights Watch, wakala wa UAE walitoa hakikisho la kubadili mtumishi akioneka hayuko sawa kiafya na ikigundulika mtumishi ana maradhi au mimba ambavyo vitagundulika kabla ya kuanza kazi na vitamkwamisha kuendelea na kazi.¹⁷⁴

Wakala wanaweza kurejesha gharama za uajiri kwa mwajiri kama atashindwa kubadilisha mtumishi. Mwaka 2014 gazeti la *Times in Oman* liliripoti baadhi ya wakala wa uajiri nchini

¹⁷² Mahojiano ya Human Rights Watch na Mohammed Said, mkurugenzi mkuu, Wakala wa kimataifa wa Ajira za Ghuba (Gulf Recruitment Manpower Worldwide Agencies), Dar es Salaam, Novemba 4, 2016.

¹⁷³ Mahojiano ya Human Rights Watch na Ali Rajab, mmiliki, Target Tours wakala wa uajiri, Dar es Salaam, Februari 14, 2017.

¹⁷⁴ Mkataba ulioandaliwa na wakala Ajman, katika Umoja wa Falme za Kiarabu. Jina la Wakala na maelezo za pande zote zimehifadhiwa. Katika faili na Human Rights Watch.

Oman waliamua kuuacha kuajiri watumishi wa ndani kutoka Tanzania kutokana na malalamiko ya waajiri na watumishi wa ndani. Suhail al-Balushi, ambaye ni mmiliki wa wakala wa uajiri wa *Sharqiyah* alinukuliwa na gazeti la *Times in Oman* akisema:

Hii siyo biashara nzuri kabisa kwetu hasa pale mwajiri anapodai kurejeshewa fedha zake pindi watumishi wanaporejeshwa kabra ya kipindi cha dhamana kukamilika. Tunazimika kuwarejesha watumishi gharama zao kwa fedha zetu na kulipa gharama za serikali pia. Kwa ajili ya kulinda biashara zetu tumeamua kusitisha kuajiri watumishi kutoka Tanzania.¹⁷⁵

Human Rights Watch ilifanya upembuzi wa mkataba kutoka kwa wakala mmoja wa Tanzania na mkataba ulikuwa ukieleza kuwa mtumishi anapogoma kufanya kazi “bila ya sababu yoyote inayohusina na kuhatarisha maisha yake, afya yake au utu wake,” Yeye mwenyewe ama mdhamini wake lazima alipe kiasi cha dola za kimarekani \$2,000 (shilingi za kitanzania 4,000,000) kufidia gharama za usafiri. Kwa mtumishi ili “kuondolewa jukumu la kurejesha gharama hizo” anapaswa kufanya kazi kwa mdhamini kwa miezi sita mfululizo, kama ikitokea akashindwa kukamilisha kipindi hicho, atalazimika kufanya kazi kwa mwajiri mwengine mpaka atakapo kamilisha kipindi icho.¹⁷⁶

Watumishi wanaweza kukumbana na faini kubwa kama wataondoka kwa zababu zifuatazo: kutegeneza taarifa “za uongo” kama njia ya kuondoka nchini ikihusisha kudanganya kuhusu uwepo wa msibaa au “kujifanya wanasumbuliwa na mashetani”, kupata mimba baada ya kupimwa wakiwa Tanzania au baada ya kuhama, na “kuingilia ndoa za watu kwa kuchukua waume za watu au wake.” Katika mkataba kama huo, inaeleza kwamba kama mfanyakazi hadanganyi kuhusu uwepo wa msiba, ana haki ya likizo ya kutokuwepo.¹⁷⁷

Adhabu ya kuwa na ujauzito ni kulazimisha kurejeshwa na faini ya pesa ni aina ya ubaguzi wa kijinsia. Hali inakuwa mbaya zaidi pale ambapo mimba imesababishwa na ubakaji nchini Tanzania au nchi wanayoajiriwa. Kiwango hicho cha faini kinaweza kupelekea wao kufanya kazi za shuruti, ambapo wanawake hushurutishwa kufanya kazi katika mazingira

¹⁷⁵ “mawakala wa Oman kutokuajiri wafanyakazi wa ndani kutoka Tanzania,” *Times of Oman*, Septemba 10, 2014, <http://timesofoman.com/article/40177/Oman/Omani-agencies-not-to-recruit-Tanzanian-housemaids> (imepitwa Oktoba 26, 2017).

¹⁷⁶ Mkataba ulioandaliwa na wakala Dares Salaam, Tanzania . Jina la wakala limehifadhiwa. Katika faili na Human Rights Watch.

¹⁷⁷ Ibid.

magumu kwa kuogopa faini pale ambapo madai yao yakionekana ni ya uongo. Adhabu kwa watumishi “wanaoingilia ndoa” inaweza kupelekea adhabu zaidi kwa mwathirika wa unyanyasaji wa kijinsia na kushambuliwa pale ambapo waajiri wanawatuhumu wao kuanzisha mahusiano.

IV. Kushindwa kutoa Ulinzi na Vikwazo Katika Kupata Haki

Vikwazo vya fidia viliyyopo Oman na UAE

Watumishi wa ndani wanakumbana na vikwazo vingi katika kupata haki stahiki nchini Omani na UAE. Watumishi wengi wa ndani walitamani kukimbilia polisi au balozini lakini hawakujuu namana ya kufika ama waliishia kufungiwa ndani na waajiri wao. Wengine walisema kuwa hata walipojaribu kukimbia watu wasio wafahamu walitoa taarifa kwa waajiri wao na walirejeshwa nyumbani.

Human Rights Watch imerekodi kesi mbalimbali ambapo mamlaka nchini Oman zilishindwa kuchunguza na kufunga mashataka kwa visa vya unyanysaji vilivyo ripotija na watumishi wa ndani kutoka Tanzania.

Human Rights Watch pia awali ilirekodi vikwazo katika kupata haki kwa uwatumishi wa ndani huko UAE. Wafanyakazi walisema waliacha kutafuta msaada kutoka kwa polisi kwa kuogopa kukamatwa kwa “kukimbia”. Katika kesi nyingine, waajiri walifunga mashtaka kama vile uwizi, au maofisa wa polisi waliwalazimisha kurudi kwa waajiri wanyanyasaji. Wafanyakazi wengi wanasema walijiskia hawana namna zaidi ya kurudi nyumbani bila mshahara na bila kupata haki kwa sababu ya mlolongo mrefu wa kutafuta haki ambapo wakati huo hawaruhusiwi kufanya kazi.¹⁷⁸ Hata hivyo, katika ripoti hii, watumishi wa ndani kutoka Tanzania ambao walifanya kazi UAE walieleza Human Rights Watch kwamba hawakuweza kuripoti ama hawakuripoti kabisa unyanysaji waliofanyiwa kwa mamlaka za UAE.

Polisi

Watumishi wa ndani ambao waliondoka kwa waajiri waliokuwa wanyanyasaji au waliojaribu kutoa taarifa polisi, walikumbana na changamoto ya waajiri wao kuripoti kwa “kuacha kazi” au walifunguliwa mashtaka ya wizi.

“Hidaya Z.,” 30, alifunga mashtaka polisi mwaka 2016 ili arejeshewe hati yake ya kusafiria, kutokana na ushauri alioupata kutoka ubalozi wa Tanzania nchini Omani.

¹⁷⁸ Human Rights Watch, “*I Already Bought You*”.

Alieleza kuwa aliondoka kwenye nyumba ya mwajiri wake kutokana na mmoja wa wanafamilia wa kiume kumfanya shambulio la Kingono. Hata hivyo, polisi walimweza kuwa mwajiri wake amemfungulia mashtaka ya kutoroka. Alieleza: “niliwambia polisi kuhusu matatizo yangu lakini hawakuonesha kujali.” Kwa takribani miaka 2, mwajiri wake alimlazimisha kufanya kazi kwa saa 17 kwa siku bila kupumzika wala kuwa na siku ya mapumziko, alimfungia ndani ya nyumba wanapotaka kutoka nyumbani, walimnyanyasa, walimlipa kiasi cha Riyali ya Omani 50 (\$130) badala ya Riyali ya Omani 80 (\$208) kama mkataba ulivyoeleza, zaidi hakulipwa mshahara wa miezi 6.

Polisi walimwambia kulipa kiasi cha Riyali za Omani 200 (\$250) ama kukaa kifungoni kwa miezi mitatu. Hidaya anaeleza kuwa alirudi ubalozini ambako alikusanya pesa kwa muda wa miezi mitatu kwa kufanya kazi kwa familia nyingine na kukusanya pesa kutoka kwa ndugu zake ili kulipa faini. “Vitu vyote ikiwemo nguo mpya nilizo nunua kwa ajili ya familia yangu na simu ya mkononi niliviacha kwenye nyumba ya mwajiri nilipo toroka na nilirejea nyumbani kama unavyoniona.”¹⁷⁹

“Amani W.” 31, mwaka 2014 alimkimbia mwajiri baada ya kufanya kazi kwa miezi 6 nchini Omani lakini polisi walifanikiwa kumkamata. Anasema aliwaeleza kuwa mwajiri wake alimlazimisha kufanya kazi kwa saa 14 kwa siku bila kuwa na siku ya mapumziko na pindi alipouغا hakupewa wasaa wa kupumzika. Lakini aliishia kushikiliwa na polisi mpaka mwajiri wake alipoitwa wiki moja baadae.

Mwajiri aliwaeleza polisi kuwa “alikuwa akinidai Riyali 700” (\$1,818), walikubaliana pale kituo cha polisi kuwa mwajiri wangu atanitafutia mwajiri mwingine, ili awaweze kurejesha pesa zake alizokuwa ananidai.¹⁸⁰

Kwa upande mwingine, Watumishi walieleza kuwa kikwazo cha lugha ilikuwa changamoto kubwa pindi walipopeleka malalamiko yao polisi hawakuweza kuelewana na polisi. Pia, walieleza kuwa polisi hawakuweza kuwafungulia mashtaka waajiri wao hata pale ambapo ilithibitika kuwa wametendewa unyanyasaji, zaidi waliwarejesha kwa waajiri wao badala ya kuwaweka mahala salama au kuwasiliana na balozi zao.

¹⁷⁹ Mahojiano ya Human Rights Watch na “Hidaya Z.”, Zanzibar, Februari 11, 2017.

¹⁸⁰ Mahojiano ya Human Rights Watch na “Amani W.”, Kigamboni, Dar es Salaam, Februari 15, 2017.

“Fahima M,” 32, anasema alikimbilia polisi baada ya kufanya kazi kwa mwajiri wake kwa kipindi cha miezi 4 kuanzia 2016 hadi 2017 ambaye alimlazimisha kufanya kazi kwa saa 16 mpaka 17 kwa siku bila ya kupumzika wala kuwa na siku ya mapumziko huku akilipwa Riyali ya Omani 50 (\$130) badala ya Riyali ya Omani 80 (\$208) kwa mwezi kama alivyoahidiwa katika mkataba wake. Hata hivyo, anasema, “polisi hawakunielewa kwa Kiswahili. Walimwita mwajiri wangu ambae alitaka niendelee kushikiliwa na polisi lakini walimwambia lazima anirejeshe nyumbani.” Alieleza kuwa hakuna kati yao aliye taka kumpeleka ubalozini, aliogopa kurejea kwa mwajiri akidhani angemdhuru. Alikaa kwa familia ya Wanzanzibari kwa ridhaa ya mwajiri, Aliondoka kurejea nyumbani baada ya siku tano huku akijilipa tiketi yake ya ndege.¹⁸¹

Mfanyakazi mwingine alieleza kuwa polisi nchini Oman walimsadia kuondoka nchini lakini hawakumpa fursa ya kufungua kesi ya jinai iliyokuwa inahusu yeye kupigwa na mwajiri wake wala hakupelekwa ubalozini.¹⁸²

Afisa wa zamani katika Ubalozi wa Tanzania nchini Omani, alisema kuwa katika kesi zote ambazo ubalozi ulishughulikia zilizo wahusu waajiri, yeye anajua kesi mbili tu ambazo ziliendelea ambazo baadae zilikatishwa kutokana waajiri kukubali kumaliza kesi nje ya mahakama.¹⁸³

Kutokuwepo kwa Mfumo Unaojitosheleza wa Kusuluuhisha Migogoro

Kanuni za watumishi wa ndani za Oman za 2004 zinaeleza kwamba idara yenye uwezo (katika Wizara ya Kazi) ina nguvu ya kisheria kusikiliza migogoro ya mikataba ya watumishi wa ndani na kujaribu kutatua migogoro hiyo ndani ya kipindi cha wiki mbili.¹⁸⁴ Hata hivyo, Human Rights Watch ilifanya mahojiano na watumishi ambao walisema kuwa machakato huchukua kipindi cha wiki kadhaa mpaka miezi kadhaa. Changamoto zilizoonekana na watumishi wa ndani kutoka Tanzania katika mfumo wa kutatua migogoro ni sawa uzoefu wa watumishi wengine wa ndani nchini Omani.¹⁸⁵

¹⁸¹ Mahojiano ya Human Rights Watch na “Fahima M.” Zanzibar, Februari 11, 2017.

¹⁸² Mahojiano ya Human Rights Watch na Sada R., Zanzibar, Februari 18, 2017.

¹⁸³ Mahojiano ya Human Rights Watch na afisa wa zamani wa ubalozi wa Tanzania nchini Oman, (jina limehifadhiwa) Novemba 3, 2016.

¹⁸⁴ Maamuzi ya Wizara nchini Oman na. 189/2004, kip. 10.

¹⁸⁵ Human Rights Watch, “*I Was Sold*”.

Afisa wa zamani katika Ubalozi wa Tanzania nchini Oman alisema, “kuna baadhi ya kesi mwajiri hatoi ushirikiano, tunaipeleka kesi katika ofisi za kazi (Wizara ya Kazi) na humuita. Lakini mambo hufanyika taratibu. Wizara husika husajili malalamiko na huchukua majuma mawili kabla ya kuanza kwa vikao, na majuma mawili kwa kufanyika kikao kingine.”¹⁸⁶

Afisa mwingine kutoka ubalozini nchini Oman aliiambia Human Rights Watch kwa mwaka 2015 kuwa mchakato huchukua zaidi ya majuma mawili, hivyo huwashauri watumishi kutofuata utaratibu wa kusuluhisha migogoro yao kwa sababu “Wizara ya Kazi huwa hawaamini (watumishi wa ndani)” na “idara ya utatuzi wa migogoro haina nguvu.”¹⁸⁷ Nchini Oman mfumo wa utatuzi wa migogoro hauna nguvu ya kumlazima mwajiri au wakala kuhudhuria vikao vya usuluhishi.

Mwajuma H., 27, alieleza alihudhuria mara nne vikao vya usuluhishi katika Wizara ya Kazi mwaka 2015 baada ya wakala kumlazimisha kufanya kazi kwa waajiri wawili bila malipo lakini wakala hakutokea katika vikao, na mwisho kabisa aliwatuma watumishi wa wakala kurejesha hati yake ya kusafiria.¹⁸⁸ Watumishi wa ndani walisema mara kadhaa mamlaka zimekuwa zikiwa upande wa waajiri, na huachwa bila kupata haki yao hata pale kesi za unyanyasaji zinaonyesha kufanyishwa kazi kwa shuruti.

Watumishi wawili walisema waajiri wao walifungua kesi katika idara ya usuluhishi na kuwataka walipe gharama za uajiri baada ya kuwatoroka. Dotto B., 32, anasema mwajiri alimlazimisha kufanya kazi kwa saa 20 kwa siku bila ya kupumzika wala kuwa na siku ya mapumziko, na kumlipa riyali 50 (\$130) kwa mwezi badala ya riyali 80 (\$208) kwa mwezi kama ilivyo ainishkwa katika mkataba, na mara kadhaa alimshambulia kimwili. Anasema kuwa mwajiri wake alitaka arejeshewe kiasi cha riyali 600 (\$1,558) ambazo alitoa kwa wakala.

Nilisema, ‘Nitalipaje? Wakati nimefanya kazi kwa miezi miwili kwa riyali 50 tu, nitalipaje?’ Kwa kiasi hiki ni bora ningebaki nyumbani. Nilieleza kila kitu mbele ya mahakama (Vikao vya usuluhishi) ikijumuisha kupigwa na

¹⁸⁶ Mahojiano ya Human Rights Watch na afisa wa zamani wa ubalozi wa Tanzania nchini Oman, (jina limehifadhiwa) Novemba 3, 2016.

¹⁸⁷ Mahojiano ya Human Rights Watch na afisa katika ubalozi wa Indonesian (jina limehifadhiwa), Muscat, Mei 22, 2015, na afisa wan chi ya asili (jina limehifadhiwa), Muscat, Mei 20, 2015. Pia tazama Human Rights Watch, “*I Was Sold*”.

¹⁸⁸ Angalia Sura ya II: Utaratibu wa Kinyonyaji unaofanywa na mawakala wa kazi nchini Oman an UAE. Mahojiano ya Human Rights Watch na Mwajuma H., Dar es Salaam, Februari 20, 2017.

nilikuwa na ushahidi. Nilikatwa mgongoni na kioo cha kabati na kuchaniwa nguo ambazo nilikuja nazo.

Alisema alihudhuria vikao mara sita kwa miezi minne na mkalimani aliyetolewa na ubalozi. Mwisho wa shauri hilo mwajiri alikubali kuyaondoa madai yake ya kurejeshewa gharama za uajiri lakini Dotto alipaswa kulipa riyali 100 (\$259) kwa ajili ya tiketi yake kurejea nyumbani.¹⁸⁹

“Basma N.,” ambae alielezea ukatili aliofanyiwa na mwajiri wake nchini Omani mwaka 2015 ilifikia hatua ya kulazimishwa kufanya kazi na aliamua kumkimbia mwajiri na mwajiri alimtaka aliipe riyali 2,400 (\$6,234) kama gharama za uajiri.¹⁹⁰ Mwezi mmoja baadae alipokea barua akitakiwa kuhudhuria vikao vya usuluhishi katika Wizara ya Kazi. Basma anasema alikwenda katika vikao mara mbili na mchakato ulichukua mwezi mmoja. Anasema mwajiri alimweleza msuluhishi kuwa Basma alikataa kurejesha pesa zake. Basma anasema aliwasilisha mkataba wake kwa msuluhishi.

Afisa alisema watu wa Omani hawafuati mkataba huo. Nilikuwa na muda wakuwasilisha malalamiko yangu yote ndani ya chumba. Kisha afisa akamuuliza mwajiri wangu: akamuuliza mwajiri wangu: “Ni kweli haya anayosema?” Mwajiri wangu akajibu: “sio kweli.” Kisha akaniambia: “hatuwezi kukubaliana na wewe kwa sababu hatukuwepo mahali hapo.” Kisha akamwambia mwajiri wangu: “kama hataki kukulipa na hataki kwenda kufanya kazi kwa mawajiri mwengine, basi mpeleke polisi.” Hapo ndipo niliposema: “Baki na pesa zangu na nirejeshee hati yangu ya kusafiri ili nikate tiketi kurudi nyumbani.”¹⁹¹

Kushindwa kwa Tanzania Kuwalinda Wafanyakazi

Ushirikiano Bainya ya Nchi Mbili

Uhamiaji wa wafanyakazi kutoka nchi moja kwenda nyingine unahitaji ushirikiano baina ya mataifa. Ushirikiano kati ya Tanzania na nchi ambazo huajiri kama Oman na UAE

¹⁸⁹ Mahojiano ya simu ya Human Rights Watch na Dotto B., Mwanza, Februari 9, 2017.

¹⁹⁰ Tazama Sura ya II: Kazi za Shuruti.

¹⁹¹ Mahojiano ya Human Rights Watch na “Basma N.,” Dar es Salaam, Februari 20, 2017.

unapaswa kuwa na maelewano yanayo tekelezeka na kutambua mikataba ya ajira ambayo inatoa ulinzi wa uhakika, kuandaa mfumo madhubuti wa kupokea malalamiko, kuwepo kwa mchakato wa uchunguzi na kupata haki stahiki kutokana na unyanyasaji.

Baadhi ya nchi zimeweka makubaliano ya pande mbili ya kazi au makataba wa makubaliano (MOUs) na nchi za Ghuba baada ya kuonekana mapungufu mengi katika kuwalinda watumishi. Hii inajumuisha uratibu wa kuadhibiti wakala wa uajiri, kanuni za ada kwa uajiri na ulinzi hafifu kwa watumishi. Hata hivyo, Makubaliano baina ya nchi yana ukomo. Mara nydingi hayana nguvu sana na hayako wazi juu ya namna ya utekelezaji, hali inayofanya usimamizi wa haki za watumishi kuwa ngumu. Majadiliano baina ya nchi mara nydingi yamekuwa hayana usawa katika kufikia muafaka hali inayopelekea kushindwa kuwa na makubaliano. Pale, nchi zinapofanya majadiliano kwa kuegemea maslahi yake inaweza kupelekea kuwa na uangalizi tofauti wa watumishi kwa kila nchi. Hii pia inamaanisha hakuwezi kuwa na Sheria za udhibiti zinazoendana na mifumo ya kitaifa inayoendana ya kuutekelezaji.

Ushirikiano baina ya nchi unaweza kuboresha usajili na mchakato wa uhakiki Tanzania kwa kuhakikisha ushirikiano wa wakala na waajiri katika nchi za Omani na Umoja wa Falme za Kiarabu. Kanuni za sasa za Tanzania zinawataka wakala binafsi wa ajira tanzania kuzingatia makubaliano yoyote yaliyopo baina ya Tanzania na nchi nyininge.¹⁹²

Wakala mmoja nchini Tanzania aliiambia Human Rights Watch kwamba wakala wanaefanya nae kazi alieko Umoja wa Falme za Kiarabu hufanya kazi bila ya kusajili maombi kwa ubalozi, ambapo ni uvunjifu wa kanuni za Tanzania.¹⁹³ Wakala aliyesajiliwa na TaESA ilinukuliwa: “kama wakala wa Umoja wa Falme za Kiarabu haendi ubalozini hatuwezi kuwa na mkataba wake na hivyo tunafanya mchakato bila kufuata taratibu rasmi.”¹⁹⁴

Uhakiki katika balozi unaenda sambamba na mchakato ambao waajiri huchukuwa katika kuomba vibali kutoka katika nchi mwenyeji wa wtumishi wa ndani, hiyo inamaanisha waajiri na wakala wanaweza kumleta mtumishi kutoka Tanzania bila ya kusajili ubalozini. Zaidi, watumishi wanaweza kwenda Omani na Umoja wa Falme za Kiarabu kwa viza za

¹⁹² Kanuni za Huduma za Taifa za Kukuza Ajira (Wakala Binafsi wa Ajira), Julai 11, 2014, kip. 7.

¹⁹³ Kanuni za Huduma za Taifa za Kukuza Ajira (Wakala Binafsi wa Ajira), Julai 11, 2014, kip. 6.

¹⁹⁴ Mahojiano ya Human Rights Watch interview na wakala wa uajiri (jina la wakala na la ofisi vimehifadhiwa), Dar es Salaam, Novemba 2016.

kutembea na waajiri wanawaombia viza za ukazi bila ya kutoa taarifa ubalozi wa Tanzania. Hali hii inapelekea ubalozi wa Tanzania kutokuwa na taarifa ya Watanzania waliopo nchini humo na hivyo kushindwa kutoa ulinzi wa kawaida ambao upo kwa sasa.

Ubalozi wa Ufilipino nchini Oman uliambia Human Rights Watch mwaka 2015 kwamba kutokana na maombi yao, Mamlaka ya Oman walitaka maombi ya vibali vyakungia kwa watu kutoka Ufilipino vipitie ubalozi wa Ufilipino kwa idhini.¹⁹⁵ Ubalozi pia ultaka mamlaka nchini Oman kufanya vivyo hivyo kwa kutoa vibali vyakungia. Kama hilo likifanyika linasaidia ubalozi kuhakiki mishahara na mazingira ya kazi kwa watumishi wote wanaotoka nchini Ufilipino na kuishia Oman, kwa kuzingatia jinsi wanavyo wasili.

Uwepo wa Huduma Dhaifu za Ubalozi wa Tanzania nchini Omani na UAE

Ukosefu wa Mfumo wa Ulinzi

Mkataba unapouweka ndani ya mkoba basi unakuwa hauna maana tena.

Unapofika kule na kumwambia mwajiri wako hivi ndivyo mkataba unavyosema, husema mkataba hauna maana hapa.

—“Asha,” 41, Zanzibar, Februari 18, 2017

Wakati baadhi ya watumishi wa ndani wakisema mikataba inawaruhusu kuwabana waajiri kuheshimu haki zao, watumishi wengi wa ndani walisema waajiri wao hawakufuata kilichomo kwenye mikataba. Hii ni kwa sababu mikataba haina nguvu ya kisheria nchini Oman na UAE, na hii ni kwa sababu mfumo wa uangalizi unaotumiwa na ubalozi wa Tanzania ni dhaifu ukilinganisha na balozi zingine.

Kama ilivyoelezwa hapo awali Ubalozi za Tanzania nchini Omani unamtaka mwajiri kuweka amana ya Riyali 100 (\$259) anapowasilisha maombi ya mtumishi wa ndani kuhamia nchini Omani, ambayo hurejeshwa kama atamleta mtumishi ubalozini ndani ya siku 30.¹⁹⁶ Mwajiri pia anapaswa kuleta hati ya kusafiria, hati ya mkazi, kitambulisho cha

¹⁹⁵ Mahojiano ya Human Rights Watch na afisa wa ubalozi wa Ufilipino (jina limehifadhiwa), Muscat, Mei 19, 2015.

¹⁹⁶ Ubalozi wa Jamhuri ya Muungano wa Tanzania, Oman, “Uandikishaji wa watumishi wa ndani,” (haina tarehe), <http://www.tanzaniaembassyoman.com/pages/11> (imepitwa Oktoba 26, 2017). Mwajiri anaweka sahihi na kuhakikisha anamfikisha mtumishi wa ndani ubalozini nchini Oman ndani ya siku 30 tangu kufika kwake, na wakati mwingine wowote akiomba kwenda au ubalozi ukimuhitaji. “Majukumu ya Mdahmini,” Ubalozi wa Jamhuri ya Muungano wa Tanzania, Muscat, Oman.

mwajiri, bima ya afya na ajali, ushahidi wa akaunti ya benki kwa jina la mtumishi na namba ya simu yenye jina la mtumishi.¹⁹⁷

Ubalozi wa Tanzania katika Umoja wa Falme za Kiarabu ulianzisha utaratibu kama huo Machi, 2015.¹⁹⁸ Ubalozi ulikweka utaratibu katika mikataba kuwata waajiri kuwapeleka watumishi ubalozini ndani ya majuma mawili baada ya kuwasili sambamba na namba ya simu iliyo sajiliwa kwa majina ya mtumishi.¹⁹⁹ Hata hivyo, Abdallah Kilima, afisa kutoka wizara ya mambo ya nje, aliyekuwa Mkuu wa Ubalozi katika Ubalozi wa Tanzania nchini Oman, alinukuliwa akisema “bado hakuna mfumo wa amana” na wanatafakari njia za kutekeleza mkataba.²⁰⁰

Pale ambapo waajiri huwapeleka watumishi ubalozini wa Tanzania nchini Oman katika mwezi wa kwanza, maafisa wa ubalozi wanawaeleza watumishi na waajiri haki na wajibu wa kimkataba na kuwapatia mawasilino ya Ubalozi. Afisa wa zamani wa ubalozi wa Tanzania nchini Oman alieleza uzoefu wake katika mikutano na waajiri:

Uso wa mwajiri unabadilika kabisa. Wanasema: “Wana haki ya siku moja ya mapumziko? Sijawayi kusikia kitu kama hicho.” Wanaweza kusema tukubaline siku moja kwa mwezi, tunasema sawa lakini unapaswa kumlipa fidia ya riyali 5 hadi 10 (\$13-26) kwa siku. Wengine wanakubali. Tunawafundisha kuwa kupumzika kunawafanya kuwa watumishi bora.²⁰¹

Hata hivyo, watumishi wa ndani wengi waliohojiwa na Human Rights Watch walisema kuwa waajiri wao hawakuwapeleka ubalozini. Watumishi wanne walisema hawakwenda ubalozini. Watumishi wengi walisema kwamba waajiri wao hawaheshimu mikataba, hata wale waliohuduria vikao vya ubalozini baada ya kufika nchini.

¹⁹⁷ Ubalozi wa Jamhuri ya Muungano wa Tanzania, Oman, “Uandikishaji wa watumishi wa ndani,” (haina tarehe), <http://www.tanzaniaembassyoman.com/pages/11> (imepitwa Oktoba 26, 2017).

¹⁹⁸ Mahojiano ya Human Rights Watch na Abdallah Kilima, mkuu wa idara ya Mashariki ya Kati, Wizara ya Mambo ya Nje, Novemba 2, 2016.

¹⁹⁹ Ubalozi wa Jamhuri ya Muungano wa Tanzania, Dubai, “Makubaliano ya Ajira baina ya Mtumishi wa ndani na Mdhaminii,” <http://www.tanbizdubai.com/text/index.aspx> (imepitwa Oktoba 26, 2017).

²⁰⁰ Mahojiano ya Human Rights Watch na Abdallah Kilima, mkuu wa idara ya Mashariki ya Kati, Wizara ya Mambo ya Nje, Novemba 2, 2016.

²⁰¹ Mahojiano ya Human Rights Watch na afisa wa zamani wa ubalozi wa Tanzania nchini Oman, (jina limehifadhiwa) November 3, 2016.

“Fadiya M.,” 42 alieleza jinsi Ubalozi nchini Oman ulitumia muda mwangi kuwaeleza watumishi wa ndani jinsi ya kuishi –“Kuwa mtu mwema, usiwe mbishi, usiibe, fanya kazi iliyokuleta” – Na sio jinsi gani mwajiri anapaswa kunitendea. “Wanatakiwa kuweka vikwazo kwa waajiri wanao tunyanyasa.” Alisema. “Nafikiri kabla ya kuondoka tunapaswa kuletwa ubalozini na kueleza changamoto zilizo jitokeza.”²⁰²

Kutokana na kwamba amana ya usalama wa mtumishi ya Ubalozi wa Tanzania ni ndogo na hurejeshwa mwanzo mwa mkataba wa ajira, Ubalozi hauna nguvu ya kumlazimisha mwajiri kuboresha mazingira ya kazi au kufuata taratibu za mishahara kwa watumishi wao.

Balozi za India, Sri Lanka na Nepali zilizo Oman na UAE, zinataka amana ya ulinzi ambayo ni nzuri na inaweza kuwa kama mfumo wa ulinzi.

Aman ya Mwajiri katika ubalozi wa nchi za asili nchini Oman na UAE		
Nchi wanayotoka	Oman	UAE
India	1,100 OMR (\$2,858) ²⁰³	9,2000 AED (\$2,504) ²⁰⁴
Sri Lanka	380 OMR (\$987) ²⁰⁵	3,675 AED (\$1,000) – inayorejeshwa; 1,470 AED (\$400) ²⁰⁶
Nepal	500 OMR (\$1299) ²⁰⁷	3,700 AED (\$1,007) ²⁰⁸
Tanzania	100 OMR (\$259) ²⁰⁹	Hakuna.

²⁰² Mahojiano ya Human Rights Watch na “Fadiya M.,” Fuoni, Zanzibar, Februari 12, 2017.

²⁰³ Ubalozi wa India, Oman, “Miongozo/Maelekezo ya kukamilisha utaratibu wa kuajiri mtumishi wa ndani kutoka India nchini Oman,” <http://www.indemb-oman.org/pdf/Housemaid%20Agreement%20Form.pdf> (imepitwa Oktoba 26, 2017).

²⁰⁴ Ubalozi wa India, Dubai, UAE, “Watumishi wa Ndani,” <http://www.cgidubai.org/housemaid/> (imepitwa Oktoba 26, 2017).

²⁰⁵ “Kuacha mifuko mitupu kwa kuajiri mtumishi wa ndani,” *Times of Oman*, Novemba 12, 2012, <http://timesofoman.com/article/2328/Oman/Make-a-bigger-hole-inpocket-for-hiring-maid> (imepitwa Oktoba 26, 2017).

²⁰⁶ Ubalozi wa Jamhuri ya Demokrasia ya Kijamaa ya Sri Lanka, “Nyarakaza zinazohitajika Kuajiri Mtumishi wa Ndani Binafsi,” <http://www.srilankaembassyuae.com/test/HmPvt.pdf> (imepitwa Oktoba 26, 2017).

²⁰⁷ “Uajiri wa watumishi wa ndani wa Nepali wasitishwa,” *Times of Oman*, Juni 14, 2014, <http://timesofoman.com/article/36027/Oman/Nepali-housemaid-hiring-in-Oman-put-on-hold> (imepitwa Oktoba 26, 2017).

²⁰⁸ Ubalozi wa Nepali, Abu Dhabi, UAE, “Taaifa Muhimu ya Uajiri wa Watumishi wa Ndani kutoka Nepali (NDSWs): Group/Individual,” <http://ae.nepalembassy.gov.np/important-notice-recruitment-nepalese-domestic-service-workers-ndsws-groupindividualopen-close/> (imepitwa Oktoba 26, 2017).

²⁰⁹ Ubalozi wa Jamhuri wa Tanzania, Oman, “Masuala ya Kazi,” <http://www.tanzaniaembassyoman.com/pages/11> (imepitwa Oktoba 26, 2017).

Mfumo wa amana kwa ubalozi wa India nchi Oman linajumuisha uwepo wa hakikisho la benki ambapo pesa huendelea kushikiliwa katika akaunti ya mwajiri lakini zinashikiliwa kwa ajili ya ubalozi kuzitumia katika mazingira fulani mpaka mtumishi anapoondoka.²¹⁰ Mahitaji ya hakikisho huondolewa pale ambapo mwajiri ameajiri mtumishi wa ndani kwa kutumia moja kati ya mawakala wa uajiri sita waliodhinishwa na India.²¹¹

Ubalozi wa India unataka mwajiri kumpeleaka mtumishi mara tu baada ya kuwasili kwa ajili ya mkutano wa kujua haki zao na kuchukua mawasiliyanu yao. Pale ambapo mkataba wa kazi unaisha, ubalozi humtaka mwajiri kumpeleka mtumishi ubalozini ambapo mahojiano hufanyika na kuhakikisha amelipwa stahiki zote kabla ya amana kurejeshwa kwa mwajiri.²¹² Ikitokea mtumishi ametoroka kutokanana unyanyasaji basi amana hutumika kumkatia tiketi ya ndege kurejea nyumbani na kumlipa stahiki anazopaswa kulipwa.

Ubalozi wa Nepali huko UAE, pamoja na amana ya mwajiri ya fedha 3,700 AED (\$1,007) pia inawataka wakala wa uajiri kutoa amana za usajili kiasi cha 37,000 AED (\$10,073).²¹³

²¹⁰ Ubalozi wa India, Oman, “Miongozo/Maelekezo ya kukamilisha utaratibu wa kuajiri mtumishi wa ndani kutoka India nchini Oman,” <http://www.indemb-oman.org/pdf/Housemaid%20Agreement%20Form.pdf> (imepitwa Oktoba 26, 2017).

²¹¹ “India imeondoa hakikisho la kibenki kwa mawakala uajiri sita wa serikali,” *Muscat Daily*, Septemba 18, 2017, <http://www.muscatdaily.com/Archive/Oman/India-waives-off-bank-guarantee-for-six-state-recruitment-agencies-53ks> (imepitwa Oktoba 26, 2017).

²¹² Ubalozi wa India , Dubai, UAE, “Watumishi wa ndani,” <http://www.cgidubai.org/housemaid/> (imepitwa Oktoba 28, 2017); “Make a bigger hole in pocket for hiring maid,” *Times of Oman*, November 12, 2012, <http://timesofoman.com/article/2328/Oman/Make-a-bigger-hole-in-pocket-for-hiring-maid> (imepitwa Oktoba 26, 2017); and, “Miongozo/Maelekezo ya kukamilisha utaratibu wa kuajiri mtumishi wa ndani kutoka India nchini Oman,” Ubalozi wa India, Oman <http://www.indemb-oman.org/pdf/Housemaid%20Agreement%20Form.pdf> (imepitwa Oktoba 26, 2017).

²¹³ Ubalozi unaweza kupunguza amana kama mfanyakazi ataugua sana, au kapata kazi au mazingira ya kazi ni tofauti na mkataba; waajiri wao au wanafamilia wa mwajiri wanawasababishia wafanyakazi unyanyasaji wa kimwili, kisaikolojia au kijinsia, kuwashamisha kwenda sehemu/nchi ambayo haiku katika mkataba, kuwakatalia/kusita kuwaruhusu kurudi nchini kwao wanapomaliza mkataba. Tazama Ubalozi wa Nepali, Abu Dhabi, UAE “Watumishi wa Ndani kutoka Nepali: Makato ya Amana,” <http://ae.nepalembassy.gov.np/deduction-of-the-deposit/> (imepitwa Oktoba 26, 2017).

Ubalozi unataka wakala walio sajiliwa kuwasilisha taarifa ya robo ya mwaka ya mshahara, likizo na taarifa nyingine za hali ya mtumishi. Pia, inamtaka mwajiri kumpeleka mtumishi ubalozini ndani ya siku tatu baada ya kuwasili na kila baada ya miezi minne kwa maombi ya ubalozi.²¹⁴

Ubalozi wa Ufilipino nchini Oman waliiambia Human Rights Watch kuwa wanazingatia sana amana na huwa wanautaratibu wa “kuwaweka katika orodha mbaya” wakala wa uajiri na wadhamini ambao imethibitika kuwa wamewatendea unyanyasaji au ukandamizaji watumishi.²¹⁵ Kama Ubalozi ukimuweka wakala au mdhamini katika orodha hiyo, ubalozi hauwezi kuruhusu ama kupitisha mkataba wa watumishi kuja Oman kupitia wakala au mdhamini huyo.

Ubalozi wa Tanzania nchini Oman umeeleza kupitia tovuti yake kuwa wakati wa uhamisho udhamini au usitishwaji wa viza mwajiri anapaswa kumpeleka mtumishi ubalozini, ambapo ubalozi utatoa “hati ya



Mwajuma H., 27, alisema mwaka 2015 alikimbilia ubalozi wa Tanzania nchini Oman baada ya mwajiri wake kumnyanyasa kimwili na kutokumlipa mshahara. Ubalozi ulikubali wakala wake amchukua kwa makubaliano kwamba watamrudisha nyumbani licha ya Mwajuma kulalamika kwamba wakala huyo hupiga wanawake. Wakala alimlazimisha kufanya kazi na mwajiri mpya bila malipo. Dar es Salaam, Tanzania. © 2017 Rothna Begum/Human Rights Watch

²¹⁴ Ubalozi wa Nepali, Abu Dhabi, UAE “Watumishi wa Ndani kutoka Nepali,” <http://ae.nepalembassy.gov.np/nepalese-domestic-service-workers/> (imepitwa Oktoba 26, 2017).

²¹⁵ Mahojiano ya Human Rights Watch na afisa kutoka Ubalozi wa Ufilipino (jina limehifadhiwa), Muscat, Mei 19, 2015.

uthibitisho” na baada ya hapo akaunti ya benki ya mtumishi huangaliwa ili kuthibitisha malipo ya mashahara na kutokuwepo kwa madai mengine. Ubalozi huzitaarifu mamlaka za Omani kutositisha viza au uhamisho wa udhamini bila ya hati kutoka ubalozini.²¹⁶

Hata hivyo, watumishi ambao walibadilisha waajiri au mikataba kusitishwa waliripoti kwamba waajiri wao hawakuwapeleka ubalozini kwa ajili kwa ukamilishaji wa utaratbu kama inavyotakiwa, hii inaonesha kwamba mamlaka nchini Omani huwa haziitaji utaratibu huu kama sehemu ya uhamisho wao au usitishwaji wa utaratibu wa viza.

Usadizi Usiojitosheleza toka Ubalozini

Watumishi wanapoenda ubalozini kupata msaada, wanawasilisha malalamiko yao, na ubalozi unamwita mwajiri kujadili malalamiko husika. Afisa wa zamani wa ubalozi wa Tanzania nchini Oman, alisema kesi nyingi waajiri “ni waelewa” hujadiliana nao na mwisho hufikia muafaka na watumishi hureja kazini. Pale inapotokea mtumishi anataka kubadili mwajiri ubalozi hutaka ruhusa ya mwajiri ilikuweza kupata mwajiri mpya. Lakini kwa kesi ambazo watumishi hutaka kurejeshwa nyumbani, na waajiri hutaka kurejeshewa gharama zao za uajiri. Kwa kesi hizi wakala hutakiwa kurejeshwa gharama kwa mwajiri, lakini alisema ni “ngumu kwa wale ambao huenda kufanya kazi bila ya wakala.”²¹⁷

Watumishi ambao walienda ubalozini walisema iliwapasa kutafuta pesa ili waweze kujilipia gharama za tiketi za ndege kurudi nyumbani, au ubalozi kuwasadia kupata mtu ambae wanaweza kufanya kazi kwake kwa siku kadhaa ama miezi kadhaa ili waweze a kulipia tiketi ya kurejea nyumbani. Katika baadhi ya kesi watumishi wa ubalozini walilazimika kuwakopesha pesa ya kulipia tiketi ili warejee nyumbani. Afisa wa zamani wa ubalozi wa Tanzania nchini Oman alidhibitisha kuwa watumishi wa ubalozi kwa baadhi ya kesi huwachangia kulipa tiketi za ndege kama gharama ikiwa ndogo au wasamaria wema huwasadia kuwalipia tiketi.²¹⁸

Ubalozi wa Tanzania nchini Omani hutoa makazi ubalozini kwa wanawake walionyanyaswa na wenye msongo wa mawazo. Afisa wa zamani wa ubalozi wa Tanzania

²¹⁶ Ubalozi wa Jamhuri ya Muungano wa Tanzania, Oman, “Uhamisho wa Udhampini na Utaratibu wa Kusitisha Viza,” (haina tarehe), <http://www.tanzaniaembassyoman.com/pages/11> (imepitwa Oktoba 26, 2017).

²¹⁷ Mahojiano ya Human Rights Watch na Afisa wa zamani wa ubalozi wa Tanzania nchini Oman (jina limehifadhiwa) Novemba 3, 2016.

²¹⁸ Ibid.

nchini Oman alinukuliwa akisema kwamba ubalozi una nafasi finyu kwa makazi ya watumishi wa ndani: “Sehemu kwa ajili ya watu wawili hadi wanne kwa wakati mmoja. Wakati mwingine hadi watu sita au saba kwa makadilio ya juu zaidi, lakini wakati mwingine tunakuwa hatuna mtu yeyote.” Alisema kuna baadhi ya kesi nyingi watumishi hukaa pale kwa zaidi ya juma moja lakini wanaweza kukaa zaidi kama kesi zao ziko Wizara ya Kazi.²¹⁹ Human Right Watch ilifanya mahojiano na Watumishi ambao waliishi ubalozini wakasema walikuwa zaidi ya watumishi kumi wa ndani baadhi yao walisema walikaa hapo zaidi ya 50 au 60 kwa wakati mmoja. Mtumishi mmoja alisema maafisa wa ubalozi waliwata wafanye usafi ofisi za ubalozi bila ya malipo.²²⁰

Dotto B., 32, aliishi miezi sita ubalozini ambayo inajumuisha “nyumba ya watumishi ndani ya ubalozi karibu na chumba cha mlinzi wa Ubalizi.” Anakumbuka wakati Fulani mwezi Mei 2016 kulikuwa na watu 60 katika ubalozi na alipoondoka kulikuwa na watu 30. Alisema walikuwa wakilalal sakafuni. “Hatukuruhusiwa kutoka nje. Tulifungiwa ndani ya chumba na jikoni.”²²¹

Wakati watumishi waliokimbilia ubalozini nchini Omani wanasema maafisa waliwapeka, mtumishi mmoja anasema Ubalizi wa Dubai haukuwasadia. “Inaya R.” 23, alisema alienda ubalozi wa Tanzania Dubai mwaka 2014 akiwa na mtumishi mwingine kwa sababu wakala wao aliwalazimisha kuafanya kazi kwa waajiri tofauti kwa muda mfupi bila ya malipo. Alisema, “Hatukuruhusiwa kuingia ubalozini. Walinzi katika lango la kuingilia walitufukuza. Alisema, ‘nendeni kwa waliowaleta hapa, msijaribu kuja kwetu.’”²²²

Baadhi ya watumishi walisema kuwa wakati waajiri wanapotaka gharama zao za uajiri kurejeshwa, pamoja na madhila wanayoyapata kutoka kwa waajiri, maafisa wa Ubalizi nchini Omani waliwashauri kurudi kwa waajiri wao kulipa gharama au kufanya kazi kwa waajiri wapya ambao wanauwezo wa kurejesha gharama kwa waajiri wa zamani.

Dotto B. anasema alikimbilia ubalozini nchini Omani kwa sababu mwajiri wake alimshambulia, mwajiri alitaka arejeshewa kiasi cha riyali 600 (\$1,558) na alitishia

²¹⁹ Ibid.

²²⁰ Mahojiano ya simu ya Human Rights Watch na Dotto B. Novemba 3, 2016.

²²¹ Ibid.

²²² Mahojiano ya Human Rights Watch “Inaya R.,” Kigamboni, Dar es Salaam, Februari 15, 2017.

kumpeleka mahakamani. Dotto anasema afisa wa ubalozini “walinishawishi nirejee kwa mwajiri. Alisema: “Kama usipokubaliana nae basi atakupeleka gerezani. Hiyo ni juu yako.”²²³

“Inaya R.,” 23, alisema mwaka 2013 akiwa Oman mwajiri wake hakumlipa kwa miezi mitano lakini alipotaka kuondoka alitakiwa alipe riyali 700 (\$1,818) kurejesha gharama za uajiri. Ubalozi haukuweza kumtafuta mwajiri ambae alikuwa tayari kulipa kiasi hicho cha fedha, hivyo, alirejea nyumabani bila ya malipo ya mashara wake na alikusanya pesa zake mwenyewe kwa ajili ya kulipia tiketi ya kurejea nyumbani. “Ubalozi haukuwa na mamlaka ya kusema chochote.”²²⁴

Wanawake wachache ambao walipiga simu ubalozini nchini Omani maafisa waliwashauri kuongea na waajiri wao kuhusu mazingira magumu ya kazi na hawakufuatilia.

Watumishi wannne walisema kwamba maafisa wa ubalozi waliwarejesha kwa wakala na waajiri wao na hata kwa visa ambavyo watumishi waliwathibitishia kulikuwa na unyanyasaji au ukandamizaji. Watumishi wote wanne walikumbana na unyanyasaji zaidi pale ambapo walirejea kwa waajiri na wakala wao.

“Basma N.,” 21, alisema alipiga simu ubalozini nchini Omani akilalamika kuhusu unyanyasaji aliotendewa kwa miezi miwili.²²⁵ Maafisa wa ubalozi walifanya mambo kuwa magumu baada ya kumpigia mwajiri na kumtaka kumpeleka Basma ubalozini kutokana na malalamiko yake, alisema. Mwajiri wake alimpiga na kumyang’anya pesa zake ikiwa ni kulipiza kisasi. Ubalozi hakufuatilia. Mwezi mmoja baadae, mwajiri alimpeleka ubalozini kwa ajili ya usajili wa mara ya pili na Basma aliwambia maafisa wa ubalozi kuhusu unyanyasaji anaofanyiwa na mazingira magumu ya kazi na aliwaomba kuondoka. Afisa alimwambia aliongea na mwajiri, alisema, “anaonekana ni muelewa,” na alimsihi Basma kupiga simu ubalozini kama matatizo yataendelea.

Baada ya mwezi moja, Basma aliwasiliana na afisa mwandamizi wa ubalozi ambae alimuahidi kwenda kumchukua mwenyewe. Lakini baada ya siku tatu aliumia kichwani wakati akifanya kazi, akampigia simu afisa ambae alimwambia alikuwa Tanzania na

²²³ Mahojiano ya simu ya Human Rights Watch na Dotto B., Mwanza, Februari 9, 2017.

²²⁴ Mahojiano ya Human Rights Watch na “Inaya R.,” Kigamboni, Dar es Salaam, Februari 15, 2017.

²²⁵ Tazama sura ya II: Kazi za Kushurutishwa.

alimsadia kumpatia dereva wa teksi aliyempeleka ubalozini. Akiwa ubalozini mwajiri wake alikataa yeye kurejea nyumbani bila ya kurejesha gharama za uajiri. Afisa wa ubalozi alimwambia “hatuna cha kukusadia. Ni wewe kurejea kwa mwajiri wako ili urejeshe gharama zake ama yeye mwenyewe kaakuuze kwa mwajiri mwingine.”²²⁶

Mwajuma H., 27, alisema mwaka 2015 alikimbilia ubalozini nchini Oman baadaya ya mwajiri wake kumfanyia unyanyasaji wa kimwili na kutokumlipa mshahara. Ubalozi ulimwambia hawana cha kufanya na wakala wake anapaswa kumchukua. Hata hivyo, Mwajuma alisema hakutaka kwenda kwa wakala, kwa sababu alimuona wakala akiwapiga wanawake wengi siku aliyowasili ofisini kwake. Ubalozi uliruhusu wakala kumchukua kwa hakikisho la yeye kurejeshwa nyumbani. Lakini wakala alimtaka kurejesha gharama za uajiri na aliposhindwa kurejesha alilazimishwa kwenda kufanya kazi kwa mwajiri mwingine bila ya malipo.²²⁷

²²⁶ Mahojiano ya Human Rights Watch na “Basma N.,” Dar es Salaam, Februari 20, 2017.

²²⁷ Tazama sura ya II: Kazi za Kushurutishwa. Mahojiano ya Human Rights Watch na Mwajuma H., Dar es Salaam, Februari 20, 2017.

Upatikanaji wa Tiketi za Ndege

Nchi nyingine balozi zao zimeshughulikia gharama za ndege kuitia njia mbalimbali ikijumuisha amana kwa watumishi ambao hawakulipwa ujira wao ili kugharamia tiketi za ndege. Kwa Ufilipino, mamlaka zinawataka waajiri na wakala wa uajiri katika nchi wanazoajiriwa kuwalipia tiketi watumishi kurejea kwao haraka sana inapotakiwa kufanyika hivyo na tishio la kuwaweka katika orodha mbaya ama kufungia wakala kuajiri na kusafirisha watumishi. Pia, serikali inaweza kulipa tiketi ya mtumishi na kudai pesa kwa wakala baadae.²²⁸

Kunabaadhi ya nchi ambazo zina mfuko wa kusadia watumishi ambao hushindwa kufanikiwa kuitia utaratibu wa kawaida na ubalozi unapokuwa hauna mamlaka dhidi ya wakala au mwajiri. India, kwa mfano ina Mfuko wa Ustawi wa Jamii. Pesa hukusanya kuitia ada za uhamisho ubalozini na huwakatia tiketi watu wa India walio kwama, gharama nyingine ni kutoa makazi, kusadia watumishi wasio na ujuzi, gharama za matibabu, msaada wa kisheria na kuwarejesha India. Panapokuwa na visa vya vifo basi huzikwa katika nchi walijokuwa wanafanya kazi.²²⁹

India pia, inamfumo wa bima ujulikanao kama “Pravasi Bharatiya Bima Yojana (PBBY), ambao ni lazima kwa watumishi walio nje ya India na wanapaswa kukamilisha taratibu za Ukaguzi wa Uhaniaji ili kuhama kwa ajili ya ajira kwenda kufanya kazi nchi za Asia na Mashariki ya Kati. Makato ya juu ni rupia 375 (\$5.80) kwa sera ya miaka miatatu na rupia 275 (\$ 4.28) kwa sera ya miaka 2. Kwa mtu mmoja bima inatoa fidia ya juu la jumla ya 1,000,000 rupia za India (\$15,558.22) ikitokea wamefariki, na fedha za matibabu rupia 75,000 (\$ 1,166.96).²³⁰

Sheria ya Uajiri wa Ajira za Nje ya Nchi ya Nepali inataka wakala kuwalipia watumishi tiketi ya kurejea nyumbani kama ikioneka hawana usadizi na wanataka kurejea nyumani. Wakala pia anatakiwa kutoa bima kwa mtumishi kabla ya kuondoka ya kiasi cha rupia 500,000 (\$ 4,857) ambapo mtumishi au familia yake inaweza kudai kikitokea kifo ama ulemavu. Sheria pia imeanzisha Mfuko wa Ustawi wa Ajira kwa Watumishi wa Nje ya Nchi – hukusanya pesa kuitia ada ya leseni kwa wakala- inaweza kusadia kumrejesha mtumishi nyumbani, kulipa fidia au msaada wowote wa kifedha kwa mtumishi anayehangaika na ulemavu alio upata mahala pa kazi, inapotokea kifo kwa mtumishi anapokuwa kazini basi mwili wake hurejeshwa nyumbani na pesa hizo pia hutoa usadizi kwa familia.²³¹

²²⁸ Sheria na Kanuni za POEA za 2016 zilizorekebishwa za Kusimamia Uajiri na Ajira za Wafanyakazi Wafilipino ughaibuni, kifungu cha 214.

²²⁹ Ofisi ya taarifa kwa Vyombo vya Habari, Serikali ya India, Wizara ya Mambo ya Nje ya India, “Mpango wa Ustawi kwa Wahindi waishio,” March 11, 2015, <http://pib.nic.in/newsite/PrintRelease.aspx?relid=116819> (imepitwa Oktoba 26, 2017).

²³⁰ Ibid.

²³¹ Nepal: Sheria ya Ajira za Ughaibuni, Sheria Na. 18 ya 2064 (2007), Septemba 5, 2007, http://www.dofe.gov.np/new/uploads/article/foreign-employment-act_20120420110111.pdf (imepitwa Oktoba 26, 2017).



Bango linaloeleza haki za mtumishi wa ndani katika ofisi huko Zanzibar: Chama cha Wafanyakazi wa Ndani, Mahotelini na Uhifadhi wa Tanzania (CHODAWU-Z). Stone Town, Zanzibar, Tanzania. © 2016 Rothna Begum/Human Rights Watch

Taarifa za Awali kutoka Mamlaka za Tanzania kabla ya kuondoka

Taratibu za uajiri katika nchi watokapo watumishi wa ndani wahamiaji, kabla ya kuhama, huweza kuweka mazingira ya unyanyasaji hapo mbeleni, hususan pale ambapo mfanyakazi hajapata taarifa kamili za kazi wanazo kwenda kufanya ama namna ya kupata huduma za usalama na upatikanaji wa haki stahiki.

Utolewaji wa Taarifa na Mamlaka kabla ya kuondoka

Kama sehemu ya mchakato wa maombi ya kibali cha kuondoka, Wakala wa Huduma za Ajira (TaESA) na Wizara ya Kazi Zanzibar wanapaswa kuwajulisha watumishi kuhusu haki zao kule ambako wanaenda, masharti ya mikataba na wapi wanaweza kupata msaada wa

kisheria pale wanapohitaji. Watumishi wanapaswa kwenda wenyewe kwenye idara za serikali kama sehemu ya utaratibu wa maombi na kupatiwa maelezo ya msingi.

Huko Zanzibar, Mkurugenzi wa Ajira aliiambia Human Right Watch kuwa utolewaji wa maelezo ya msingi huchukua dakika 15 mpaka 30, na hujadilina na mtumishi haki zake katika mkataba na utamaduni wa Mashariki ya Kati. Alisema huwapatia watumishi mawasiliano ya ubalozi, kitengo cha kazi na wakala.”²³²

Hata hivyo, watumishi waliiambia Human Right Watch kuwa wanachanganywa na taarifa wanazo patiwa. Wanawake watatu walisema walipokea taarifa sahihi. Lakini Wanawake 7 hawakupokea. “Maryam H.,” 29, kutoka Zanzibar alisema: “Walitaka mawasiliano yangu wala hawakukaa na mimi kunielezea chochote. Walitaka kuona kama kweli nimeajiriwa. Hawakuniambia wapi naweza kwenda kama ningepata matatizo.”²³³

Tanzania bara, Boniface Chandaruba, mkurugenzi mtendaji wa TaESA alisema maafisa hupitia mkataba na kuwashauri watumishi kwenda ubalozi wa Tanzania wanapo wasili na kutoa taarifa na mawasiliano yao. Alisema maafisa pia huwaelekeza baadhi ya majukumu yao ikiwemo namna ya kunyoosha nguo. Utollewaji wa taarifa kabla hufanyika katika ofisi kwa muda wa “saa kadhaa.” Aisema.²³⁴

Hata hivyo, watumishi wa ndani wachache walisema walijisajili na TaESA kabla ya kuondoka na hawakufahamu kama mwajiri anapaswa kulipa kila kitu na wakala wao hawapaswi kuchukua mishahara yao kulipia gharama za uajiri.

Mafunzo Kabla ya Kuondoka

Kwa sasa hakuna mahitaji rasmi ya mafunzo maalumu yanayotolewa kabla ya wafanyakazi kuondoka, wala mafunzo hayatolewi kwa watumishi wa ughaibuni nchini Tanzania. Abdalah Kilima, kutoka Wizara ya Mambo ya Nje, alisema wanakusudia kutoa mafunzo

²³² Mahojiano ya Human Rights Watch na Ameir Ali Ameir, mkurugenzi wa ajira, Wizara ya Kazi Zanzibar, Zanzibar, Oktoba 31, 2016.

²³³ Mahojiano ya Human Rights Watch na “Maryam H.,” Zanzibar, Februari 18, 2017.

²³⁴ Mahojiano ya Human Rights Watch na Boniface Chandaruba, mkurugenzi mtendaji, TaESA, Wizara ya Kazi, Dar es Salaam, Novemba 2, 2016.

kwa watumishi kabla ya kuondoka nchini kama nchi nyingine zinavyofanya kwa watumishi wanaoenda Mashariki ya Kati ili “Kuongeza thamani ya watumishi kutoka Tanzania.”²³⁵

Wakala wa Uajiri waliimbia Human Right Watch kuwa hutoa mafunzo ya awali kwa watumishi. Kinyasi Agency Services walisema wanatoa mafunzo ya juma moja ya “namna ya kulea watoto na uangalizi wa vitu. Tunawapatia semina jinsi gani ya kufua nguo kwa mashine, kunyoosha, kupika, kusafisha.”²³⁶ “Jamila A.” 26, kutoka Dar es Salaam ambae alihamia Omani na wakala wake mwaka 2016 alisema mafunzo yalikuwa ya “siku moja tu” – wanakuonyesha (kupiga pasi, mashine ya kufua nguo).” Alisema pia walinielezea jinsi ya kuishi na mwajiri wangu ikijumuisha “wanapo ongea unapaswa kuwa kimya.”²³⁷

“Najma K.,” kutoka Dar es Salaam ambae alihamia omani Desemba 2014 alisema kabla ya kuondoka alitumia majuma mawili ndani ya nyumba ya wakala, mwanamke mmoja na watumishi wengine wa 5 “tukifanya kazi za ndani bure.” Walisema wanatuangalia kama tutafaa kufanya kazi.²³⁸

Ujuzi wa lugha unaweza kumsaidia mtumishi kuwasiliana na mwajiri wake na kupata masaada. Baadhi ya watumishi waliojifunza kiarabu waliaambia Human Right Watch kuwa lugha iliweza kuwasidia kuwasilisha malalamiko yao kwa waajiri wao wakati wengine walisema kuwa kukosekana kwa ujuzi wa lugha ya kiarabu kuliwafanya kushindwa kuwasilisha malalamiko yao kwa kwa waajiri, hii ikihusisha unyanyasaji wa kingono kwa familia zenye wanafamilia wanaume. Elimu ya fedha inaweza kuwasadia kupanga na kutumia fursa katika maisha yao wanapo rejea nyumbani.

²³⁵ Mahojiano ya Human Rights Watch na Abdallah Kilima, mkuu wa idara ya Mashariki ya Kati, Wizara ya Mambo ya Nje, Novemba 2, 2016.

²³⁶ Mahojiano ya Human Rights Watch na Anath Juma Itere, mkurugenzi mkuu, Kinyasi Huduma za Wakala, Dar es Salaam, Novemba 3, 2016.

²³⁷ Mahojiano ya Human Rights Watch na “Jamila A.,” Dar es Salaam, Novemba 3, 2016.

²³⁸ Mahojiano ya Human Rights Watch na “Najma K.,” Dar es Salaam, Februari 7, 2017.



Asma, 24, alisema kufuatia miezi kadhaa ya kutengwa na kunyanyaswa akiwa anafanya kazi kama mtumishi wa ndani huko Oman: "Nilijiskia kuchanganyikiwa." Anasema ilimchukua miezi mingine mitatu kurudia hali yake ya kawaida baada ya kurudi Tanzania. Dar es Salaam, Tanzania. © 2017 Rothna Begum/Human Rights Watch

Kutokuwepo kwa Mfumo Mzuri wa Kuwasilisha Malalamiko na Huduma za Wahanga kwa Wanaorejea Tanzania

Tanzania haina mfumo unaojitosheleza wa kuwasilisha malalamiko kwa watumishi wanaotaka kuwasilisha malalamiko yao yanayo wahusu wakala, waajiri wanyanyasaji au kutokupata usadizi ubalozini wanaporejea nchini. Balozi za Tanzania pia, hazina afisa ambae anashughulikia matatizo ya watumishi na hata Wizara ya Kazi haina mfumo wa kupokea malalamiko kwa watumishi wanao kumbana na unyanyasaji kutoka kwa mawakala wa uajiri.

Waendesha mashtaka wa Tanzania wanaweza kumshtaki wakala kwa kumlazimisha mtumishi kufanya kazi kupitia Sheri ya Kupinga Biashara Haramu ya Binadamu ya 2008.²³⁹ Sheria hii inaeleza kuwa kitendo cha kusafirisha binadamu kinyume cha sheria kinabeba faini ya milioni 5 za kitanzania (\$2,234) mpaka milioni 100 za kitanzania (\$44,682) na/au kifungo cha miaka 2 hadi 10 na biashara mbaya zadi faini huwa shilingi za kitanzania milioni 5 hadi milioni 150 (\$ 67,023) au/na kifungo cha miaka 10 hadi 20.²⁴⁰

Sekretarieti ya Kuzuia Biashara Haramu ya Binadamu chini Tanzania ilipokea malalamiko kutoka kwa watumishi wa ndani. Lakini kwa sasa haina uwezo wa kifedha wa kufanya uchunguzi wa malalamiko ya watumishi ambao hurejea nchini. Kwa sasa Sekretarieti inao uwezo wa kupendekeza mapendekezo kwa Kamati ya Kuzuia Biashara ya Haramu ya Binadamu (ambayo inajumuisha wajumbe kutoka wizara mbalimbali na hukutana mara mbili kwa mwaka), na kusadia kazi za kamati. Hata hivyo, haina bajeti na haina uwezo wa kuwasiliana moja kwa moja na ubalozi wa Tanzania. Afisa mmoja alisema Sekretarieti “hufanya mawasiliano kupitia Wizara ya Mambo ya Nje.”²⁴¹

Baadhi ya watumishi walisema wanaogopa kutoa malamiko kuhusu wakala wa Tanzania kwa kuogopa kughasiwa wakati wengine waliamini wasinge pata haki yao. Watumishio wawili waliambia Human Right Watch kuwa walijaribu kutoa taarifa za unyanyasaji walipo rejeshwa lakini hawakupata msaada wowote mpaka hii leo.

Kama ilivyoripotiwa hapo juu, “Atiya Z.,” 28, alisema mwezi Aprili 2016 mwajiri wake alimpiga, alimbaka, na kutaifisha mshahara wake na kumsafirisha kwa ndege kurudi Tanzania siku iliyofuata. Anasema aliripoti unyanyasaji wa kimwili kwa polisi wa uwanja wa ndege Tanzania alipofika, na kisha kuripoti kwa Sekretarieti ya Kupambana na Biashara Haramu ya Kusafirisha Binadamu iliyopo Wizara ya Mambo ya Ndani na kuonyesha picha ya majeraha mgongoni. Alisema maafisa wa sekretariati ya kupambana na biashara haramu ya kusafirisha binadamu walimuulia “Kama hili lilitokea, kwanini hukulalamika kwa mtu pale uwanja wa ndege [Oman]?” Lakini alisema, “Nilikuwa naogopa, nilikuwa na maumivu, na sikujuu nani niongee nae.”

²³⁹ Sheria ya Kupambana na Biashara Haramu ya Kusafirisha binadamu, Sheria Na. 6 ya 2008, http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=82132&p_country=TZA&p_count=284&p_classification=03&p_classcount=1 (imepitawiwa Oktoba 26, 2017).

²⁴⁰ Sheria ya Kupambana na Biashara Haramu ya Kusafirisha binadamu, Sheria Na. 6 ya 2008, kip. 4(5) na 6(4).

²⁴¹ Mahojiano ya Human Rights Watch na Seperatus R. Fella, sekretariati ya kupambana na biashara haramu ya kusafirisha binadamu, Wizara ya Mambo ya Ndani, Dar es Salaam, Novemba 7, 2016.

Anasema maafisa walimwambia kuwa walifikisha malalamiko yake ya unyayasaji na kunyang'anywa mshahara kwa ubalozi wa Tanzania chini Omani, lakini ubalozi ukatoa mrejesho kuwa mwajiri alikataa tuhuma zote. Maafisa walimshauri kurudi Oman na kutoa taarifa ya tuhuma zake kwa Polisi. Hata hivyo, alishindwa kulipia tiketi ya kurejea Omani. Alisema polisi wa Tanzania walimshikilia wakala wake Tanzania ambae alimpatia kazi hiyo lakini hakuna kilichofanyika, Aliiambia Human Rights Watch:

Bado naumia nikifikiria kilichotokea kwangu. Wakati mwingine nahisi maumivu nyuma ya mgogo na kifuani...Wangempleka (Mwajiri) mahakamani pengine ningepata haki yangu... Nataka fidia kwa unyayasaji na nataka vitu vyangu virudi – Mshahara wangu, nguo na simu ya mkononi.²⁴²

Mtumishi mwingine, Mwajuma H., alisema alitoa taarifa za unyayasaji (uliolezewa hapo juu) aliokumbana nao Oman aliporudi Tanzania.

Nilijiskia vibaya kuwaona watu wakienda Oman. Hadi nilienda [sekretariati ya kupambana na biashara haramu ya kusafirisha binadamu] Wizara ya Mambo ya Ndani na kuwaelezea kilichonipata. Walisema, “Ndiyo shida yenu ninyi, hamsemi mnapoenda... Kama husema wapi unakwenda, sisi tutajuaje kuhusu mambo hayo?”²⁴³

Watumihi ishirini na moja walielezea kupitia matatizo ya kisaikolojia au kiafya waliporudi kutokana na unyayasaji na mazingira magumu ya kazi katika nchi za Ghuba. Asma, 24, alisema kufuatia miezi ya kutengwa na kunyanyaswa: “nilijikuta siko sawa kiakili.” Anasema ilichukua miezi mingine mitatu kurudia hali yake ya kawaida baada ya kurudi nyumbani.²⁴⁴ Wachache walisema waliendelea kuwa na maumivu ya migongo na maumivu ya sehemu mbalimbali za miili wakati wa mahojiano. Hata hivyo, Tanzania haina mfumo wowote wa kuwasadia watumihi wanao rejea nyumbani na matatizo kama hayo.

²⁴² Mahojiano ya Human Rights Watch na “Atiya Z.,” Dar es Salaam, Novemba 8, 2016.

²⁴³ Mahojiano ya Human Rights Watch na “Mwajuma H.,” Dar es Salaam, Februari 20, 2017.

²⁴⁴ Mahojiano ya Human Rights Watch na Asma, Dar es Salaam, Novemba 8, 2016, na Februari 7, 2017.

Mfumo wa Fidia na Msaada kwa Wafanyakazi Wanaorudi

Mamlaka za Ufilipino huwawekea vikwazo wakala ambao huonekana wanyanyasaji na wadanganyifu wakati wa uajiri wa watumishi wa Ufilipino wanao kwenda kufanya kazi ughaibuni.²⁴⁵ Watumishi hufungua mashtaka dhidi ya wakala wa uajiri wanapo rejea nyumbani, japo mchakato wa kusikilizwa huchukua miezi au hata miaka.

Indonesia pia inayo mfumo wa kuwarejesha watumishi na kudai stahiki zao kupitia utaratibu wa bima, mfumo wa kiutawala wa kushughulikia migogoro au mahakamani.²⁴⁶ Kwa mfano, mpango wa bima kwa watumishi wahamiaji ambao unalenga kutoa fidia kabla, wakati wa kazi, au baada ya kwisha kwa kazi ugenini. Hata hivyo, ripoti zinazeleza uwepo wa changamoto ya utatuzi wa matatizo.²⁴⁷

Sera ndogo ya Sri Lanka na Mpango kazi wa Taifa wa Watumishi Wahamiaji Wanaorudi unaelekeza “utekelezaji maalumu wa mipango na rufani kwa waliohamishwa kinyume cha sheria, walionyanyaswa na walionyonywa ambao wnhitaji uangalizi maalumu wakati wa kurejea na baada ya kurejea.”²⁴⁸

Ukosefu wa Sera za Uhamiaji

Tunaenda kule kwa sababu hakuna kazi. Tunaenda kule na tunanyanyaswa.
Tunavumilia. Halafu tunarejea nyumbani na hakuna kazi. Tunasahau
kilichotokea na tunataka kurudi tena.

—“Amani W.,” 31, alifanya Oman kuanzia 2014-2017. Kigamboni, 15 Februari, 2017

Kamati ya CEDAW imezitaka nchi kuandaa ama kuwa na uangalizi makini wa kijamii na uchumi, kisakolojia na huduma za kisheria katika kuwasadia wanawake ambao

²⁴⁵ Usimamizi wa Ajira za Ughaibuni za Wafilipino (POEA), “Yote kuhusu Uajiri unaokiuka Sheria,” <http://www.poea.gov.ph/air/penalties.html> (imepitwa Oktoba 26, 2017).

²⁴⁶ Taasisi ya Jamii ya Wazi (Open Society Foundations), “Upatikanaji wa Haki kwa Wafanyakazi Wahamiaji wanaporudi nyumbani: Indonesia,” 2013,
<https://www.opensocietyfoundations.org/sites/default/files/migrant-worker-justice-indonesia-20131015.pdf> (imepitwa Oktoba 26, 2017).

²⁴⁷ Taasisi ya Jamii ya Wazi (Open Society Foundations), “Upatikanaji wa Haki kwa Wafanyakazi Wahamiaji wanaporudi nyumbani: Indonesia,” 2013, pp. 90-91.

²⁴⁸ Wizara ya Ajira za ughaibuni, “Sera ndogo na Mpango Kazi wa Taifa wa Wafanyakazi Wahamiaji Wanaorudi Sri Lanka,” Novemba 2015, Mkakati 1.3 chini ya Sera ndogo eneo la tatu: Ustawi wa Kisaikolojia na Kimwili wa Wafanyakazi wanaorudi pamoja na wanafamilia, http://www.ilo.org/colombo/whatwedo/publications/WCMS_497323/lang--en/index.htm (imepitwa Oktoba 26, 2017).

wanarejea.²⁴⁹ Wakati Human Right Watch haifahamu kwa kina matatizo yanayowakumba watumishi wanao rejea, Wanawake waliohojiwa na Human Right Watch walionesha viashiria vyta hali ya kiuchumi baada ya kurejea. Wanawake kumi na sita walikumbanana na unyanyasaji ughaibuni bado walikuwa wanatamani kwenda tena katika nchi hizo au maeneo mengine. Baadhi ya wanawake walirudi bila mishahara, au walikua hoi kifedha. Mara nyingi wafanyakazi hao walisema hawapati kazi wanaporudi nyumbani na wanahitaji kuhama tena ili kuweza kujikimu wao na familia zao. Wanawake wengine wanasema hawaweza kurudi hata kama hawana kitu kabisa.

“Asilia H.,” 38, aliyeishi miaka nane akifanya kazi nchini Omani alisema: “nilinunua viwanja vinne kwa mshahara wangu: kiwanja kimoja nimejenga nyumba, lakini vilivybaki bado sijafanikiwa kufanya chochote. Nilipaswa kulipa matibabu ya mama yangu na mwanangu. Pesa zinatoka na hakuna kipato kinaingia. Zinakwisha.”²⁵⁰

Tanzani bara na Zanzibar kuna mifuko na utaratibu wa bima kwa watumishi walioko nje ya nchi, japo utaratibu uliko Zanzibar ni rafiki zaidi kwa watumishi wenye elimu ndogo. Bima ya Hiari ya Jamii Zanzibar (ZVS3) inaruhusu Wazanzibar walio nje ya nchi kuchangia wakati wowote.²⁵¹ Nusu moja ya michango inaweza kutumika kwenye uhitaji ya muda mfupi kama ada, gharama za matibabu, chakula na pango la nyumba ama ofisi. Nusu ya pili inaweza kutumika kwa mahitaji ya muda mrefu kama mafao na gharama za matibabu mpaka mchangiaji anapofariki.²⁵²

Kwa Tanzania bara kuna bima ya hiari “Mfuko wa Bima ya Taifa kwa Watanzania wanaoishi Ughaibuni” (Westadi) ambayo ni gharama na sio rafiki kwa mwaka malipo ni dola za kimarekani \$300. Inampatia Mtanzania bima ya afya anapokuwa Tanzania, pamoja na

²⁴⁹ Kamati ya CEDAW, “Mapendekezo ya jumla Na. 26 wafanyakazi wahamiaji wanawake,” U.N. Doc. CEDAW/C/2009/WP.1/R, Desemba 5, 2008, http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/GR_26_on_women_migrant_workers_en.pdf para.24(i) (imepitiwa Oktoba 26, 2017).

²⁵⁰ Mahojiano ya Human Rights Watch na “Asilia H.,” Dar es Salaam, Februari 16, 2017.

²⁵¹ Mfuko wa Bima ya Taifa Zanzibar, “Utambulisho wa Bima ya Hiari,” <http://www.zssf.org/en/schemes/voluntary-scheme/introduction-voluntary.html> (imepitiwa Julai 23, 2017).

²⁵² Mfuko wa Bima ya Taifa Zanzibar, “Utambulisho wa Bima ya Hiari,” <http://www.zssf.org/en/schemes/voluntary-scheme/scheme-benefits-voluntary.html> (imepitiwa Julai 23, 2017).

wategemezi wanne wanaoishi Tanzania, sambamba na gharama za kusafirisha mwili na gharama za mazishi.²⁵³

Sera za Uhamiaji

Baadhi ya nchi nyingine zimeanzisha utaratibu wa sera za uhamiaji ambayo inahusisha utaratibu wa bima kwa watumishi walio nje ya nchi na kuwasadia kuweka akiba ambayo wataitumia watakapo rejea na kuanza maisha mapya.

Moja ya utaratibu wa uangalizi wa watumishi wa nje ya nchi kwa India ni Mahatma Gandhi Pravasi Suraksha Yojana (MGPSY), ambao ni mpango wa hiari wa bima, unalenga kuhamasisha na kuwasadia watumishi wasio na ujuzi na wenye ujuzi wa kati wanaohama kwa ajili ya kazi kwenda Mashariki ya Kati na Asia. Wafanyakazi wanachangia kuweka akiba kwa jili ya kijiandaa kurudi nyumbani; pensheni zao; na kupata bima ya maisha katika kipindi cha ajira.²⁵⁴

Mwaka 2015, Sri Lanka ilianzisha utekelezaji Sera ndogo na Mpango Kazi wa Taifa wa Watumishi Wahamiaji Wanaorudi wa Sri Lanka kuwawezesha kiuchumi, kuwasidia kisakolojia na ustawi wao pamoja na familia zao, uwezeshwaji wa watumishi wanaorejea na ungalizi madhubuti.²⁵⁵

Chini ya mpango wa kuboresha hali ya uchumi kwa wafanyakazi wanaorudi nyumbani kwa mfano, mkakati unalenga kusaidia elimu ya fedha kwa wafanyakazi wahamiaji, kutambua fursa za kazi katika soko la ajira na kuendeleza program maalumu za ujasiriamali kwa wafanyakazi wanawake wenye ujuzi mdogo, na kuanzisha vikundi vya ujasiriamali na kuwaunganisha.²⁵⁶

²⁵³ Mfuko wa Taifa wa Bima, Jamhuri ya Muungano wa Tanzania, “Westadi,” haina tarehe, <https://www.nssf.or.tz/index.php/schemes/westadi> (imepitwa Julai 23, 2017).

²⁵⁴ Ofisi ya Taarifa kwa vyombo vya Habari, Serikali ya India, Wizara ya Mambo ya Nje ya India, “Mpango wa Ustawi kwa Wahindi Ughaibuni,” <http://pib.nic.in/newsite/PrintRelease.aspx?relid=116819> (imepitwa Oktoba 26, 2017).

²⁵⁵ Wizara ya Ajira za Ughaibuni, “Sera ndogo na Mpango Kazi wa Taifa wa Watumishi Wahamiaji Wanaorudi wa Sri Lanka,” Novemba 2015, http://www.ilo.org/colombo/whatwedo/publications/WCMS_497323/lang--en/index.htm (imepitwa Oktoba 26, 2017).

²⁵⁶ Mikakati 2.1, 3.5, na 4.1 Sera ndogo Eneo la Pili: Uwekezaji wa kiuchumi kwa wahamiaji, katika “Sera ndogo na Mpango Kazi wa Taifa wa Wafanyakazi Wahamiaji Wanaorudi Sri Lanka.”

V. Wajibu wa Kimataifa wa Haki za Binadamu kwa Tanzania, Oman na Umoja wa Falme za Kiarabu

Sheria za Kimataifa za haki za binadamu zinaitaka Tanzania na nchi ambazo watumishi huenda kufanya kazi kama Omani na Umoja wa Falme za Kiarabu kuchukua hatua stahiki kuzuia, kuadhibu, kuchunguza na kutoa haki stahiki ikijumuisha haki za watumishi wahamiaji, hata kama unyanyasaji umefanywa na mtu binafsi, kikundi cha watu, mtumishi wa serikali au taasisi.²⁵⁷

Katiba ya Tanzania pia inazitaka mamlaka kuhakikisha watu wote wako sawa mbele ya sheria na inazielekeza sera na mipango katika kupambana na kuondoa ubaguzi.²⁵⁸

Chini ya Itifaki ya Maputo juu ya Haki za Wanawake Afrika, Tanzania inawajibika kundoa aina zote za ubaguzi dhidi ya wanawake; kuchukua hatua kuhakikisha ulinzi, kutoa adhabu na kuondoa aina zote za unyanyasaji kwa wanawake; Kuzuia biashara haramu ya kusafirisha binadamu, kulinda wanawake katika mazingira magumu na kuwafungulia mashtaka wafanyabiashara haramu za kusafirisha binadamu; na kuwalinda wanawake dhidi ya unyanyasaji unaofanywa na waajiri wanaokiuka na wanyonyaji wa haki zao za msingi.²⁵⁹

Azimio la Umoja wa Mataifa (UN) la Kuondoa Aina Zote za Unyanyasaji dhidi ya Mwanawake (CEDAW) ambazo Tanzania, Omani na Umoja wa Falme za Kiarabu ni sehemu ya Azimio hili- inazitaka kuondoa aina zozote za unyanyasaji na kuondoa ubaguzi wa

²⁵⁷ Tazama, e.g., Agano la Kimataifa Juu ya Haki za Kiraia na Kisiasa (ICCPR), zilizopitishwa Desemba 16, 1966, G.A. Res. 2200A (XXI), 21 U.N. GAOR Supp. (No. 16) at 52, U.N. Doc. A/6316 (1966), 999 U.N.T.S.171, kuanza kutumika Machi 23, 1976, kuidhinishwa na Tanzania Juni 11, 1976 na Kamati ya Haki za Binadamu, Maoni ya Jumla 31, Asili ya Wajibu wa Jumla wa Sheria wa Nchi Wanachama kwa Mkataba, U.N. Doc. CCPR/C/21/Rev.1/Add.13 (2004), para. 8; Mkutano Mkuu wa UN, Azimio la Kukomesha Ukatili dhidi ya Wanawake, Maazimio ya Mkutano Mkuu wa U.N. 48/104 (A/RES/48/104), art. 4(c): “Serikali haina budi kuweka bila kuchelewa sera za kutookaneza ukatili dhidi ya wanawake na hivyo inapaswa: (c) Kufanya ukaguzi kuzuia, kuchunguza na kwa kuzingatia sheria za nchi, kuadhibu vitendo vya kikatili dhidi ya wanawake, bila kujali kama vitendo hivyo vimsababishwa na Serikali au na mtu binafsi.” Vile vile, Mkataba wa UN dhidi ya Adhabu za Mateso na Aina za Ukatili, Unyama au hali ya Kudhalilisha, 1987, UAE ilikubali Julai 2012, na Maoni ya Jumla 2, Utekelezaji wa Kifungu cha 2 na Nchi Wanachama, U.N. Doc. CAT/C/GC/2 (2008), aya. 18.

²⁵⁸ Kip. 9(h), 13(1), 13(5), Katiba ya Jamhuri ya Muungano wa Tanzania 1977, ambayo ilianza kutumika Aprili, 26, 1977, <http://www.judiciary.go.tz/wp-content/uploads/2015/09/constitution.pdf> (imepititiwa Oktoba 26, 2017).

²⁵⁹ Itifaki ya Mkataba wa Afrika juu ya Haki za Binadamu na Watu juu ya Haki za Wanawake Afrika, iliyopitishwa mwishoni mwa Kikao cha Kawaida cha Pili cha Umoja wa Muungano, Maputo, Septemba 13, 2000, CAB/LEG/66.6, kuanza kutumika Novemba 25, 2005, kuidhinishwa na Tanzania Machi 3, 2007, kip. 2, 4.2(b), 4.2 (g), na 13(d).

wanawake katika maeneo yote ya ajira.²⁶⁰ Kamati ya CEDAW ambayo inasimamia utekelezaji CEDAW katika Pendekezo la Jumla na. 26 kwa watumishi wahamiaji wanawake, inaanisha wajibu wa nchi wanazotoka wafanyakazi “kuheshimu na kulinda haki za binadamu za wanawake ambao huhama nchi zao kwenda kufanya kazi nchi zingine” inajumuisha hatua za awali kabla ya kusafiri, wakati wakiwa nchi wanazo kwenda na hata wanaporejea nyumbani.²⁶¹

Mpendekezo ya jumla na. 26 ya Kamati ya CEDAW juu ya watumishi wanawake wahamiaji inazitaka nchi zao ziwapatie uangalizi wa kidiplomasia na Kibalozi ikiwa ni pamoja:

Uwepo wa mafunzo na usimamizi wa kidiplomasia na watumishi ubalozini kuhakikisha wanatimiza majukumu yao katika kulinda haki za wanawake wanao kwenda kufanya kazi nchi za kigeni. Ulinzi huo lazima ujumuushe upatikanaji wa huduma bora za msaada kwa wanawake wahamiaji, ikiwa ni pamoja na upatikanaji wa mkalimani, huduma za matibabu, ushauri, msaada wa kisheria na makazi pale vinapo hitajika. Pale ambapo nchi wanachama zinakuwa na wajibu mahususi chini ya sheria za kimataifa au mikataba ya kimataifa kama Mkataba wa Viena katika mahusiano ya Kibalozi, wajibu ule lazima utekelezwe kikamilifu kwa kuzingatia wafanyakazi wahamiaji wanawake (Kipengele cha 3).²⁶²

Itifaki ya Kuzuia, Kupinga na Kuadhibu Biashara haramu yakusafirisha binadamu, Hususani kwa Wanawake na Watoto inazitaka nchi – ikiwemo Tanzania, Oman na Umoja wa Falme za Kiarabu – kupambana na biashara haramu ya kusafirisha binadamu ambayo inahusisha utishwaji wa watumishi, ama matumizi wa mabavu au undanganyifu katika hatua za kuwahamisha kwa lengo la unyonyaji ambao unaweza kuhusisha kufanya kazi bila ya hiari, utumwa au matendo yanayo fanana na utumwa.²⁶³ Inazitaka nchi wanachama

²⁶⁰ Tazama kip. cha 2 (c) na 11, Azimio la Kuondoa Aina zote za Ubaguzi dhidi ya Wanawake, iliyopitishwa Desemba 18, 1979, G.A. res. 34/180, 34 U.N. GAOR Supp. (No. 46) at 193, U.N. Doc. A/34/46, kuanza kutumika Septemba 3, 1981. Tanzania kuidhinisha azimio Agosti 20, 1985, Oman ilikubali Februari 7, 2006, na UAE Oktoba 6, 2004.

²⁶¹ Kamati ya UN ya Kutokomeza Ubaguzi dhidi ya Wanawake (Kamati ya CEDAW), “Mapendekezo ya jumla Na. 26 juu ya watumishi wahamiaji wanawake,” U.N. Doc. CEDAW/C/2009/WP.1/R, Disemba 5, 2008, http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/GR_26_on_women_migrant_workers_en.pdf (imepitwa Oktoba 26, 2017), aya. 24.

²⁶² Ibid, aya. 24(i).

²⁶³ Itifaki ya Kuzuia, Kupinga na Kuadhibu biashara haramu ya kusafirisha binadamu, hususani Wanawake na Watoto (pia inajulikana kama moja wa itifaki za Palermo), inajazilishia Mkataba wa UN dhidi ya Uhalifu unaovuka mipaka, 2000, ndio

kuchukua hatua mahususi kuzuia biashara haramu za kusafirisha watu, ulinzi na usadizi wa wahanga wa biashara hiyo na kutoa ushirikiano katika kupambamba na uharifu huo.

Tanzania imeweka saini na kupidisha Mikataba Muhimu ya Shirika la Kazi Duniani (ILO) ikiwa ni pamoja na Mkataba wa ILO wa Kazi za Shuruti, Na. 29 ambao Oman na Umoja wa Falme za Kiarabu pia zimeweka saini; Mkataba wa ILO namba 111 unaohusisha Ubaguzi katika Ajira na Mahala pa Kazi ambao Oman na Umoja wa Falme za Kiarabu zimeweka saini; na Mkataba wa Usawa na Maslahi Na. 100 wa ILO amba Oman na Umoja wa Falme zimeweka saini.²⁶⁴

Tanzania, Oman na Umoja wa Falme za Kiarabu bado hazijaweka saini Azimio la Watumishi wa Ndani Na. 189 (C189) la ILO.²⁶⁵ Mkataba unazitaka serikali kushirikiana na kila mmoja katika kuhakikisha watumishi wa ndani wahamiaji wanalindwa mahala pa kazi sambamba na wafanyakazi wa sekta nyingine, kuangalia saa za kazi, kima cha chini cha mshahara, fidia kwa muda wa ziada wa kazi, mapumziko ya siku na wiki, hifadhi ya jamii na pumziko la uzazi.²⁶⁶ Pia nchi zinatakiwa kuwalinda watumishi wa ndani kutokana na unyanyasaji, kuratibu wakala wa uajiri na kutoa faini kwa unyanyasaji na utekelezaji wa kanuni zinazo husiana na watumishi wa ndani.

Pendekezo la Watumishi wa Ndani la ILO Na. 201 ambalo ni kiambatanisho cha Mkataba, linapendekeza nchi ambazo watumishi hutoka “kusaidia kuhakikisha ulinzi wa haki za watumishi hawa, kwa kuwapa taarifa ya haki zao kabla ya kuondoka, kuanzisha mfuko wa msaada wa kisheria, huduma za kijamii na kwa na huduma za ushauri na uwepo wa hatua nyingine zinazo paswa kusadia watumishi.”²⁶⁷

sheria mama ya kimataifa dhidi ya biashara haramu ya kusafirisha binadamu. Tanzania ilipitisha Itifaki hii Mei 24, 2006, Oman iliikubali Itifaki Mei 13, 2005, na UAE Januari 21, 2009.

²⁶⁴ Mkataba wa ILO Na. 29 kuhusiana na Kazi za Shuruti na Lazima (Mkataba wa Kazi za Shuruti), umepitishwa Juni 28, 1930, 39 U.N.T.S. 55, umeanza kutumika Mei 1, 1932; Mkataba wa ILO Na. 111 kuhusiana na Ubaguzi wa Kazi na Mahala pa kazi, umepitishwa Juni 25, 1958, umeanza kutumika Juni 15, 1960; Mkataba wa ILO wa Ujira Sawa Na. 100, umepitishwa Juni 29, 1951, kuanza kutumika Mei 23, 1953.

²⁶⁵ Mkataba wa Shirika la Kazi Duniani (ILO) Na. 189 kuhusiana na Kazi za Staha kwa Watumishi wa Ndani (Mkataba wa Watumishi wa Ndani), umepitishwa Juni 16, 2011, kuanza kutumika Septemba 5, 2013. Nchi zote sita za Ghuba hazijapitisha mkataba huu, ijapokuwa walipiga kura kuukubali.

²⁶⁶ Mkataba wa ILO wa Watumishi wa Ndani, kip. 8(3) kinalezea kwamba “Wanachama wanatakiwa kuchukua hatua kushirikiana na kila mmoja kuhakikisha utekelezaji madhubuti wa vipengele vya mkataba kwa watumishi wa ndani.”

²⁶⁷ Mapendekezo ya ILO ya Watumishi wa Ndani. 2011 (Na. 201), kip. 21(2), http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:o::NO::P12100_ILO_CODE:R201 (imepitwa Oktoba 26, 2017).

Kwa mujibu wa ILO, Balaza la Wafanyakazi la Uchumi na Jamii (LESCO) lilipitisha mapendekezo kwa mamlaka kusaini Azimio la Watumishi wa Ndani.²⁶⁸ Hatahivyo, Wizara ya Kazi haijapelekea pendekezo la kuidhinisha azimio hilo.²⁶⁹

ILO imetoa mapendekezo yanayojitosheleza kwa serikali ya Tanzania mwaka 2016 katika ripoti yake ya Watumishi wa Ndani nchini Tanzania.²⁷⁰



Deograsia Vuluwa, Mkurugenzi wa Jinsia, Wanawake na Watoto katika Chama cha Wafanyakazi wa Ndani, Mahotelini na Uhifadhi wa Tanzania (CHODAWU), mtetezi anaehimiza Tanzania kutoa ulinzi bora kwa watumishi wa ndani wa Kitanzania wanaofanya kazi Mashariki ya Kati. CHODAWU pia inafanya kampeni ya Tanzania kuitisha Mkataba wa ILO wa Watumishi wa Ndani. Dar es Salaam, Tanzania © 2017 Rothna Begum/Human Rights Watch

²⁶⁸ Mahojiano ya Human Rights Watch na Rehema Shija, afisa program za kitaifa za kazi za ndani, shirika la kazi duniani, Dar es Salaam, Novemba 2, 2017.

²⁶⁹ Katika majibu ya barua pepe kwa Human Rights Watch Juni 11, 2017, Hilda Kabissa, Kamishna wa Kazi alithibitisha kwamba “Wizara ya kazi bado haijapeleka pendekezo la kuitisha Mkataba wa ILO wa Watumishi wa Ndani (C.189).”

²⁷⁰ ILO, “Uchambuzi wa hali za Watumishi wa ndani katika Jamhuri ya Muungano wa Tanzania,” 2016, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-addis_ababa/---ilo-dar_es_salaam/documents/publication/wcms_517516.pdf (imepitiwa Oktoba 26, 2017).

VI. Mapendelezo

Kwa Bunge la Tanzania na Zanzibar

- **Kuandaa rasimu na kupitisha sheria inayojitosheleza ya uhamiaji:**
 - Itahakikisha uangalizi madhubuti wa wakala wa ajiri.
 - Itadhibiti ada ya uajiri na madeni.
 - Itahakikisha uwepo wa taarifa za awali na mafunzo.
 - Itaitaka serikali kuboresha ushirikiano wa kimataifa, ikijumuisha ushirikiano baina ya nchi mbili na mataifa, kuhakikisha watumishi wahamiaji wanafurahia haki zao za msingi na kulindwa, ikijumuisha ukomo wa saa za kazi, kupumzika siku moja katika wiki, kuwepo kwa malipo ya kazi za ziada, likizo ya mwaka yenye malipo na haki nyingine zilizomo kwenye Azimio la Watumishi wa Ndani la Shirika la Kazi Duniani (ILO).
 - Kuhakikisha kunakuwepo na mashauriano na taasisi za nyumbani na kimataifa zinazofanya kazi na wahamiaji na kupambana na biashara haramu ya kusafirisha binadamu.
 - Kuweka faini kubwa za ukiukwaji, na mfumo madhubuti wa kusimamia na kutekeleza.
- **Kurekebisha Sheria ya Kupambana na Biashara Haramu ya Kusafirisha Binadamu na kuondoa adhabu ya faini badala ya kifungo kwa watakaopatikana kufanya makosa hayo**
- **Kudhibiti wakala wa uajiri, aidha kwa kupitia sheria madhubuti, ama kufanya marekebisho Sheria ya Taifa ya Kukuza Ajira ya 1999 kwa Tanzania bara na kanuni zake za 2014 na Kanuni za Wakala Binafsi wa Ajira ya 2012 ya Zanzibar. Kanuni zinatakiwa:**
 - Kuzitaka wakala za ajira kusajili wakala wadogo na kuwawajibisha wakala kwa makosa yanayo fanywa na wakala wadogo wanaofanya nao kazi.
 - Kuzitaka wakala ndogo kusajiliwa na serikali au wakala wa ajira wanaofanya nao kazi.
 - Kuzitaka wakala nchini kuwapatia watumishi na familia zao majina na mawasiliano ya wakala wa uajiri amabe atashughulikia ajira yao katika nchi anayoenda kufanya kazi na mkataba ulioidhinishwa na ubalozi, pamoja na

taarifa kamili kuhusu mwajiri, ikiwa ni pamoja na idadi ya wanafamilia katika kaya, ukubwa wa nyumba na majukumu.

- Kuzuia mawakala kudanganya au kuwalazimisha wafanyakazi kuhama, ikijumuisha kuwatoza faini kali za fedha.
 - Kuzitaka wakala wa uajiri kufungua akaunti ya fedha ambazo zitatumika kulipa tiketi au fidia pindi mtumishi atakapo kuwa anarejea kutokana na udanganyifu na mazingira magumu ya kazi.
 - Kuweka miongozo ya wazi juu ya jukumu la tiketi ya ndege kurudi nyumbani, ikiwa ni pamoja na pale mtumishi anapokuwa hawajatimiza miaka miwili. Jukumu hili linapaswa kuwa la wakala anapomuhamisha mtumishi, kwa mwajiri baada ya kipindi cha kubadilisha kuisha au katika kesi za unyanyasaji, wakala wa uajiri nyumbani au ughaibuni kama mwajiri akikataa kulipa, au kupitia bima au utaratibu wa ustawi wa jamii.
- Mfanyakazi hatakiwi kuingia gharama hii wakati wowote.

Kwa Wizara ya kazi Tanzania and Zanzibar

- Kuanzisha mfumo wa usimamizi huru wa wakala wa uajiri na wakala ndogo wanazofanya nazo kazi. Kufanya ukaguzi wa kushtukiza kwa wakala za uajiri.
- Kuanzisha mfumo unaofikika kwa watumishi kuwasilisha madai yao ya unyanyasaji kutoka kwa wakala kutoka Tanzania bara na Zanzibar.
- Kuwepo na mpango wa uelimishaji mahususi kwa watumishi wa ndani wanaotaka kwenda kufanya kazi nje ya nchi kupitia radio, kwa ushirikiano na asasi za kiraia na vyama vya wafanyakazi, kusambaza taarifa ya taratibu za uhamiaji, haki za watumishi na majukumu ya wakala na mfumo wa kudai haki.
- Kuanzisha vikao vya kupeana taarifa katika ngazi ya vijiji na wilaya kwa wafanyakazi wanaofikiria kuhama kwa ajili ya kufanya kazi za ndani, kuwaeleza juu ya mchakato wa kuhama, haki za mfanyakazi, wajibu wa wakala na utaratibu wa kudai haki.
- Kuanzisha utaratibu wa mfuko wa hifadhi ya jamii kupitia Mfuko wa Taifa wa Hifadhi ya Jamii sawa na ule Mfuko wa Hifadhi ya Jamii wa Hiari Zanzibar (ZVS3). Mfuko unapaswa kuwa rafiki katika uchangiaji na watumishi wanaorejea nyumbani waweze kupata fedha kwa mahitaji mhimu kama uwekezaji au mafao.

- **Kuhakikisha uwepo wa taarifa za awali kabla ya kuondoka kutoka kwa Wakala wa Huduma za Ajira Tanzania (TaESA) na Wizara ya Kazi Zanzibar kwa watumishi ikijumusha:**
 - Taarifa za mfumo wa madai kwa nchi zote, nchi ambayo mtumishi anakwenda na Tanzania.
 - Taarifi kwa watumishi kuwa hawapaswi kulipa gharama za uajiri hata pale wanapositisha mikataba.
 - Utilewaji wa taarifa za awali unapaswa kuhusisha uwepo wa maelezo ya mwajiri, ubalozi wa Tanzania na taarifa za wakala nchi ambayo mtumishia anaenda; kiasi cha fedha za nchi anayotoka; nakala ya hati ya kusafiria na nakala ya mkataba.
 - Taarifa za upatikanaji wa mifuko ya hifadhi ya jamii kwa wahamiaji ikijumuisha Mfuko wa Hifadhi Jamii wa Hiari Zanzibar (ZVS3).
- Kuanzisha, kwa ushirikiano na asasi za kiraia na vyama vya wafanyakazi, mafunzo ya haki kabla ya kuondoka kwa watumishi wa ndani, ikijumuisha taarifa za haki za kisheria na za kimkataba, mawasiliano ya wapi pa kupata msaada, mafunzo ya lugha na ujuzi, na elimu ya kifedha. Tanzania haipaswi kuruhusu watumishi kupata mafunzo hayo kutoka kwa wakala ama taasisi binafsi ambako watumishi watalazimishwa kufanya kazi bila malipo au kutozwa ada.

Kwa Wizara ya Kazi na ya Mambo ya Ndani Tanzania na Zanzibar

- **Kuondoa vikwazo ya uhuru wa kuhama ikijumuisha mahitaji ya Zanzibar ya kupata ruksa kutoka kwa walezi wa kiume kwa wanawake ambao wanatamani kuhama kwa ajili ya kufanya kazi za ndani.**
- Kuwahamasisha watumishi kujisali na TaESA na Wizara ya Kazi Zanzibar kwa kuwaelimisha manufaa ya usajili ikihusisha kusimamia mazingira ya kazi na kima cha chini cha mshahara, na utaratibu wa bima

Kwa Serikali ya Tanzania, Oman, na UAE

- **Kushirikiana ili kuwa na mikataba ya ajira yenye uwiano na inayoteklezeka kwa nchi zote ambazo inaendana na Azimio la Watumishi wa Ndani la ILO:**
Kwa kuhakikisha mkataba:

- Kutoa maelezo ya kina ya masharti na vigezo ya ajira ikijumuisha jina na anuani ya mwajiri pamoja na usawa kati mtumishi wa ndani na watumishi wengine katika sheria za kazi za nchi kwa kuzingatia saa za kazi, malipo ya kazi za ziada, muda wa mapumziko na likizo ya mwaka yenye malipo.
- **Majadiliano kati ya nchi mbili ya makubaliano katika uangalizi wa uajiri, ajira na utatuzi wa migogoro ya kazi pamoja na kesi za jinai. Makubaliano yanapaswa kuwa:**
 - Mwajiri kuomba kibali kutoka Ubalozi wa Tanzania anapopeleka maombi ya kuingiza mtumishi, vibali vyta mkazi na usitishwaji au vibali ya uhamisho.
 - Tanzania kutoa mafunzo maalumu kwa na watumishi wa ndani kama vile uangalizi wa wazee, watu wenye ulemavu au watoto na kutoa yeti vinavyo tambulika Oman na Umoja wa Falme za Kiarabu kwa wanaohitimu huku mishahara ikiakisi ujuzi wao sambamba na mazingira ya kazi.
 - Oman na Umoja wa Falme za Kiarabu zinahitaji maafisa wa polisi kuwapa wafanyakazi nafasi ya kuzungumza na Ubalozi wa Tanzania kama wakikamatwa au kutoa ripoti polisi kama kuna changamoto yoyote na maafisa kutoa taarifa kwa wakati ubalozini.
 - Omani na Umoja wa Falme za Kiarabu kuhakikisha uratibu wa maafisa wa polisi na Ubalozi wa Tanzania kusaidia watumishi kwenye changamoto yoyote ikijumuisha kuwa na uwezo wa kungia ndani kwa watumishi walio fungiwa au kunyanyaswa.
 - Omani na Umoja wa Falme za Kiarabu kuwaruhusu watumishi wanaokumbana na unyanyasaji lakini walilazimishwa kurejea Tanzania, kurudi na kufungua kesi dhidi ya waajiri na wakala wa uajiri. Kulipia gharama za tiketi na malazi katika kesi kama hizo.
- Kuidhinisha Azimio la Watumishi wa Ndani la 2104, Itifaki ya 2014 ya ILO ya Azimio la Kazi za Shuruti, 1930, na Mkataba wa Kimataifa wa Haki za Binadamu kwa Watumishi Wahamiaji na Familia Zao.

Kwa Wizara ya Mambo ya Nje Tanzania na balozi za Tanzania UAE na Oman

- Kuhakikisha uwezo wa kidiplomasia katika kuwasadia watumishi wa ndani kwa:
 - Kutoa namba ya simu ya masaada kwa saa 24 kwa watumishi, na muongozo kwa maafisa namna ya kusaidia watumishi na kufanya ufuutiliaji.

- Kuanzisha makazi na watumishi wenye ujuzi watakaotoa masaada wa kisakolojia, huduma za afya na uwepo wa nafasi ya kutosha kuepuka msongamano.
 - Kuwepo maafisa wenye ujuzi wa wakutosha ikujumuisha, watumishi maalumu wa kuwasaidia watumishi wa ndani wanaohitaji msaada, hususan maeneo ambayo hawalipwi mishahara, kufanya uchunguzi na kufungua mashtaka kwa visa vya unyanyasaji na haki zao wakiwa vizuizini.
 - Kuanzisha itifaki ya kushughulikia kesi zinazohusisha watumishi wahamiaji kisheria na kimaadili, na kuhakikisha ulinzi wa haki za watumishi wahamiaji.
 - Kukusanya taarifa za mwezi au robo mwaka za idadi ya visa vya unyanyasaji na changamoto za watumishi, aina za unyanyasaji wanaopata, msaada wanaopata, suluhihzo za kesi hizo, na taarifa za mawakala wao wa uajiri na wakala wadogo nchini Tanzania na nchi ambazo watumishi wanafanya kazi.
 - Kueweza mfumo wa kuwaokoa watumishi wa ndani walioko kwenye changamoto. Kuwa na ushirikiano na wasimamizi wa sheria kadri inavyowezekana.
 - Kuwezesha upatikanaji wa haraka wa nyaraka za kusafiri za muda pale ambapo mtumishi hawezi kurejeshewa hati yake ya kusafiri.
 - Kutoa taarifa za waajiri na wakala wa uajiri wanyanyasaji kwa mamlaka ya nchi za Omani na Umoja wa Falme za Kiarabu kwa ajili ya uchunguzi na kufungu mashtaka pale inapobidi.
 - Kutoa huduma kama vile mafunzo ya wiki ya lugha ya kiarabu na Kiingereza au mafunzo ya ujuzi ili kuwapa waajiri hamasa ya kuwapa wafanyakazi siku ya mapumziko kwa wiki.
- **Kuanzisha mfumo wa amana na ufungiwaji wa wakala kama jitihada za kuhakikisha utekelzaji wa mikataba na malipo ya mishahara, na utolewaji wa tiketi za ndege kwa wafanyakazi wanaonyanyasika:**
 - Kuongeza kima cha chini cha mshahara kwa watumishi wa ndani ili kulingana na nchi nyingine.
 - Kuweka orodha ya waajiri na wakala waliofungiwa kutokana na unyanyasaji na kuhakikisha hawafanyi kazi tena ya kuwasafirisha watumishi kutoka Tanzania. Kutoa taarifa zao kwa balozi za nchi nyingine.

- Kuwataka wakala wajisajili katika ubalozi ili kuajiri watumishi na kutoa amana itakayo tumika pale ambapo waajiri na wakala watagoma kugharamia tiketi za kuwarejesha nyumbani watumishi kutokana na vitendo vya unyanyasaji.
 - Kuwataka waajiri kulipa amana ya kuhakikisha ulinzi katika Ubalozi wa Umoja wa Falme za Kiarabu na kuongeza amana – ambayo inaweza kuwa hakikisho la benki – kwa ubalozi wa Oman ambao unaweza kuitumia pale ambapo mwajiri anagoma kulipa tiketi ya ndege, mishahara isiyolipwa au stahiki zingine. Kurejesha amana baada ya uhakiki pale ambapo mtumishi anakamilisha mkataba au anahamia kwa mwajiri mwingine.
 - Kumtaka mwajiri kumpeleka mtumishi ubalozini ndani ya mwezi mmoja baada ya kuwasili, na kila baada ya miezi minne kwa ajili ya ukaguzi, na mwisho wa mkataba pale viza ya mkazi inapoisha au kupewa mpya. Kufanya mahojiano binafsi na mtumishi ili kufahamu mazingira ya kazi na upatikanaji wa stahiki zake kwa wakati.
 - Kumtaka mwajiri kutoa mawasiliano ya simu ya mkononi na kadi ya simu sambamba na kuweka kumbukumbu ya namba.
 - Kumtaka mwajiri kumpatia mfanyakazi cheti cha kutokuwa na pingamizi pindi anapotaka kubadilisha mwajiri na hajavunja masharti yoyote ya mkataba, kama sharti la kurejesha amana.
 - Kumtaka mwajiri kusaini mkataba mwingine na kuongeza amana katika kipindi cha ziada, kama mtumishi na mwajiri watataka kuongeza muda wa viza.
- **Kuanzisha kikao cha utambulisho ubalozini wanapofika:**
- Kuhakikisha watumishi wa majumbani wanapatiwa taarifa za haki zao na mfumo wa kisheria wa nchi wanayofanyia kazi sambasamba na simu za kuwa na mawasiliano pindi wanapohitaji msaada, na kuweza kufahamu namna ya kukutumia huduma za ujumbe wa bure kama *WhatsApp* au *Imo* na program ya ramani kama wakihitaji kujua eneo walipo.
 - Kupitia mkataba kwa pamoja mwajiri na mtumishi.
 - Kutoa mafunzo kwa waajiri jinsi ya kuwa na mazingira yenye staha kwa watumishi wa ndani, ikijumuisha wajibu wao kisheria na kimkataba, jinsi ya kuhakikisha mtumishi anapata stahiki yake ya mshahara na kumpatia muda wa kupumzika kwa siku na kwa wiki, na jinsi ya kutatua migogoro

midogo midogo inayojumuisha ile inayotokana na kutokuelewana kimawasiliano na kitamaduni.

Kwa Wizara ya Mambo ya Ndani Tanzania Bara na Zanzibar, na Sekretariati ya Kupambana na biashara haramu ya kusafirisha binadamu

- Kuboresha huduma kwa watumishi wanaorejea nchini, kwa kuwa na mfumo mzuri wa kushughulikia migogoro, ikiwa ni pamoja na dawati la msaada uwanja wa ndege, mfumo wa kutoa taarifa zao na kutoa huduma za matibabu na ushauri nasaha kwa watumishi wenye matatizo ya kisakolojia.
- Kuruhusu watumishi wanorejea kuwapa fursa nyingine na kuwapa nguvu ya kisheria maafisa wa ubalozi kufungua kesi ya madai kwa niaba yao, kwa walioshindwa kudai haki zao kwa waajiri au wakala wao wakiwa nchi walizo ajiriwa, na hawawezi kurejea kuwasilisha madai yao.
- Kusambaza taarifa za wakala wa uajiri waliofungiwa nchini Tanzania kwa vyombo vya habari na katika mitandao ya kijamii.

Kwa Serikali ya Umoja wa Falme za Kiarabu

- Kuhakikisha utekelezaji wa kanuni za mwaka 2017 za sheria za wafanyakazi wa ndani zinaendana na Azimio la Watumishi wa Ndani la ILO zinazo jumuisha ufanuzi wa kisheria kwa watumishi wa ndani kwa:
 - Kuhakikisha kwamba watumishi wako huru kuondoka mahala pa kazi wakati saa zisizo za kazi.
 - Kuhakikisha watumishi wa ndani wanapata ulinzi wa kisheria sawa na wengine kulingana na sheria za kazi ikijumuisha mtumishi kutofanya kazi zaidi ya saa nane kwa siku.
- Kufanya marekebisho sheria ya watumishi wa ndani ya mwaka 2017 kuondoa kipengele kinachomtaka mtumishi anayevunja mkataba bila ya kukiuka masharti ya mkataba lazima atoe fidia ya mshahara wa mwezi mmoja na kujilipia tiketi kurejea nyumbani.
- Kuanzisha mfumo madhubuti wa kusimamia utekelezaji na kuanzisha kampeni ya kuelimishaji waajiri, watumishi na mawakala.

- Kukusanya taarifa kutoka balozi za nchi wanapotoka wafanyakazi na kwa watumishi wa ndani juu ya malalamiko yoyote ya unyanyasaji kutoka kwa wakala wa uajiri kabla ya kuwapa leseni ya kujiendesha vituo vya “tadbeer.”
- Kuwapatia waajiri mafunzo ya kuwa na mazingira ya kazi yenye staha kwa watumishi wa ndani, ikiwa ni pamoja na majukumu yao ya kisheria na kikatiba na namna ya kuhakikisha wafanyakazi wanapata mshahara wao na mapumziko ya siku na kila juma.

Kwa Serikali ya Oman

- Kufanya marekebisho ya sheria ili watumishi wa ndani waweze kulindwa kisheria kama watumishi wengine, ikijumuisha saa za kazi, malipo ya ujira wao, makato ya mishahara, mapumziko, kulipwa siku za sikukuu na fidia za watumishi.
- Kufanya marekebisho sheria ya adhabu kuongeza unyanyasaji wa kingono, na aina nyingine yoyote shambulio la kijinsia, na ubakaji ndani ya ndoa kuwa na adhabu kali.
- Kuhakikisha uwepo wa polisi wanawake na madaktari wa uchunguzi wanawake kwa watumishi wanao wasilisha malalamiko yao ikijumuisha ubakaji na unyanyasaji wa kingono.

Kwa Serikali ya Oman na Umoja wa Falme za Kiarabu

- Kufanya marekebisho ya mfumo wa *kafala* (udhamini wa viza) kwa kuruhusu watumishi kubadili waajiri na kuondoka nchini bila ya kupata idhini ya mwajiri kabla na baada ya kukamilika kwa mkataba. Kuondoaa adhabu ya “kutoroka”
- Kuweka kiwango cha chini wa ujira chini ya sheri kwa watumishi wote wa ndani sambamba na kima cha chini kwa saa, na kusitisha ubaguzi wa mishahara kwa watumishi wa ndani kwa kigezo cha utaifa na jinsia.
- Kuratibu na ubalozi wa Tanzania kwa kufanya kwa pamoja ukaguzi wa kushtukiza wa mahala pa kazi na kwenda nyumbani kwa mwajiri kuwachukua watumishi wanaonyanyaswa.
- Kupitisha sheria itakayo zua waajiri na wakala kuwanyang’anya watumishi hati za kusafiria, ikiwemo kuweka faini kali itakayo tekelezwa na sheria hiyo.

- Kuwazuia waajiri na wakala kuwalazimisha watumishi kulipa gharama za uajiri kama wakiondoka kabla ya mkataba kuisha au kuhamia kwa mwajiri mpya ambae anaweza kurejesha fedha hizo.
- Kuondoa uhalifu kwa mahusiano ya kimapenzi ya ridhaa ya watu wazima.
- Kuwafungulia mashtaka waajiri na wakala ambao huwatendea unyanyasaji watumishi wa ndani na kukiuka sheria za nchi.
- Kuwaelekeza maafisa wa polisi kutowarejesha watumishi wa ndani kwa waajiri au mawakala wao kinyume cha matakwa yao na kuendesha uchunguzi madhubuti dhidi ya malalamiko ya unyanyasaji unaofanywa na waajiri na wakala.
- Kuendesha mafunzo kwa maafisa wa polisi, waendesha mashtaka na maafisa wa wizara ya kazi wanaoshughulikia malalamiko ya watumishi wa ndani kuweza kutambua na kuchunguza kesi za utumikishwaji kazi, utumwa na biashara haramu ya kusafirisha binadamu. Kuweka mkazo na kipaumbele katika kuchunguza na kuendesha mashtaka kwa wakala na waajiri watakao patikana na makosa.
- Kuharakisha na kujizatiti na utatuvi na usuluhishi wa malalamiko ya watumishi kwa:
 - Kuwataka waajiri kushiriki katika usuluhishi wa migogoro na faini kwa watakao kaidi.
 - Kuwasilisha malalamiko ambayo hayapati suluhisho kwenda kwenye mfumo wa mahakama.
 - Kuwaruhusu watumishi kutafuta ajira nyingine wakati mgogoro unatafutiwa ufumbuzi wa kisheria.

Kwa Umoja wa Afrika

- Kuweka jukwaa la kikanda au utaratibu wa serikali za Afrika Mashariki kuratibu na kushirikiana kutoa ulinzi kwa watumishi wa ndani kutoka Afrika wanaofanya kazi Mashariki ya Kati.

Shukrani

Rothna Begum, mtafiti wa haki za wanawake Mashariki ya Kati na Kaskazini mwa Afrika kutoka Human Rigths Watch, alieandika ripoti hii kutokana na utafiti aliofanya.

Nisha Varia, mkurugenzi wa utetezi katika Idara ya haki za Wanawake aliehariri ripoti hii. Maria Burnett, mtafiti mwandamizi katika idara ya Afrika, Tara Sepehri Far, mtafiti katika idara ya Mashariki ya Kati na Kaskazini mwa Afrika, Kristine Beckerle, mtafiti katika idara ya Mashariki ya Kati na Kaskazini mwa Afrika, na naibu mkurugenzi wa Mashariki ya Kati na Kaskazini mwa Afrika, alietoa mapitio ya kitaalamu. Clive Baldwin, mshauri wa sheria mwandamizi, na Tom Porteus, naibu mkurugenzi wa Programu za Ofisi, aliehariri ripoti hii.

Adelaida Tamayo na Agnieszka Bielecka, washirika katika Idara ya haki za Wanawake, waliotoa msaada wa uhariri na uandaaji. Madeline Cottingham, na Fitzroy Hepkins waliratibu mpangilio na uzalishaji. Fitzroy Hepkins na Jose Martinez pia walitoa msaada wa uzalishaji. Vanessa Kaniaru, mwanafunzi alieko mafunzoni katika idara ya Afrika, alitoa msaada wa utafiti.

Human Rights Watch inatambua msaada wa kifedha kutoka kwa Beth na Andy Burgess na Shirika la Ford.

Human Rights Watch inawashukuru wale wote waliokubali kuhojiwa kwa ajili ya ripoti hii. Hususan, tunatambua mchango wa wanawake ambao kwa ujasiri walikubali kuelezea uzoefu wao Mashariki ya Kati.

“Kufanya kazi mithili ya Roboti”

Unyanyasaji wa Watumishi wa Ndani wa Kitanzania nchini Oman na Umoja wa Falme za Kiarabu

Maelfu ya wanawake wa Kitanzania wanafanya kazi kama watumishi wa ndani huko Mashariki ya Kati, kufanya usafi, kuhudumia na kupikia familia za waajiri wao. Kila mwaka, mamia zaidi wanafuata, mara nyingi wakiahidiwa mishahara mara kumi zaidi ya ile ambayo wangeipata nyumbani. Wakati wengine wanapata mazingira ya kazi yenye staha na mishahara mizuri, wengine wanajikuta wamenasa katika mazingira ya kinyanyasaji.

Watumishi wengi wa ndani katika nchi za Ghuba wanatokea Asia. Serikali zao zimekuwa zikiongeza ulinzi na mahitaji ya kima cha chini cha mishahara kwa wafanyakazi, na wakati mwingine kuzuua ajira za Ghuba kabisa. Waajiri wanazidi kugeukia Afrika Mashariki ambapo ulinzi ni dhaifu na wafanyakazi wanadhaniwa kuwa rahisi.

Kutokana na mahojiano 87, ikiwa ni pamoja na watumishi 50 wa ndani wa Kitanzania, ripoti ya “*Kufanya kazi mithili ya Roboti*” inaeleza namna serikali za Tanzania, Oman na UAE zimeshindwa kutoa ulinzi kwa watumishi wa ndani wa Kitanzania.

Watumishi wa ndani wameeleza namna ambavyo waajiri wao walitaifisha hati zao za kusafiria, kuwalazimisha kufanya kazi kwa masaa mengi bila ya mapumziko au siku ya mapumziko, kuwalipa pungufu ya walichoahidiwa au kutokuwalipa kabisa, na kuwawekea vizuizi vya mawasiliano. Wengi pia walieleza kuititia unyanyasaji wa kimwili au kijinsia. Wengine waliishia kunasa katika kazi za shuruti. Watumishi wa ndani wahamiaji wanashindwa kuondokana na mazingira ya kazi ya kinyanyasaji.

Oman na UAE hazina budi kurekebisha mfumo wa kafala (udhamini wa viza) kuruhusu watumishi wa ndani wahamiaji kuachana na waajiri wao au kufanya kazi na waajiri wapya bila ya kutafuta ridhaa ya waajiri wa awali, na kuondoa adhabu ya “kukimbia” ambayo wanapewa watumishi wa ndani. Oman pia inapaswa kuongeza watumishi wa ndani katika sheria zake za kazi, wakati UAE inabidi kuisimamia vyema sheria mpya ya haki za watumishi wa ndani iiyopitishwa Septemba 2017. Tanzania haina budi kutazama mapungufu yaliyopo katika sera za uajiri na uhamiaji ambazo kwa sasa zinamuweka mfanyakazi katika hali hatarishi kuanzia mwanzo.



“Amani W., 31, mtumishi wa ndani wa zamani alierudi kutoka Oman mwanzoni mwa 2017 baada ya kufanya kazi miaka mitatu na mwajiri ambae anasema alikuwa akimlazimisha kufanya kazi masaa mengi bila mapumziko au siku ya mapumziko. Sasa anashindwa kupata kazi, anafikiria kuuza samaki kujingizia kipato au kuhama tena. Soko la samaki, Bagamoyo, Tanzania.

©2017 Rothna Begum/Human Rights Watch