



CHAMA CHA WAFANYAKAZI WA TAASISI ZA ELIMU YA JUU TANZANIA  
S.L.P 35928, DAR ES SALAAM, TANZANIA  
Simu: +255 22 2401581, Nukushi: +255 22 2401582  
Barua Pepe: thtuhq@thtu.or.tz Tovuti: www.thtu.or.tz

Tarehe: 14/01/2021

## HOJA MBALIMBALI ZINAZOHITAJI UFAFANUZI NA UFUMBUZI KUHUSU MASLAHI YA WAFANYAKAZI WA TAASISI ZA ELIMU YA JUU TANZANIA

### 1. UTANGULIZI

Chama cha Wafanyakazi wa Taasisi za Elimu ya juu Tanzania (THTU) ni miongoni mwa vyama vya wafanyakazi vilivyopo nchini kikiwa kimepata usajili Na. 23 mnamo tarehe 12/12/2008. Kwa mujibu wa katiba yetu, THTU inajumuisha wafanyakazi wa vyuo vikuu, Vyuo vikuu vishiriki na Taasisi za Elimu ya Juu zisizo Vyuo Vikuu, Pamoja na mamlaka zinazofuatilia ubora na maendeleo ya elimu nchini Tanzania. Kwa sasa tuna matawi yapatayo Arobaini na nne (44) na jumla ya wanachama 5011.

Kama ilivyo asili ya vyama vya wafanyakazi, THTU imejikita katika kulinda haki na kutetea maslahi ya wanachama wafanyakazi wa Taasisi za Elimu ya Juu nchini kwa kutumia mbinu za kitaalam na kujenga hoja yakinifu ili kuendeleza mahusiano mazuri na endelevu baina ya pande mbili (Mwajiri na Mwajiriwa).

Katika kuendeleza harakati za kutafuta ufumbuzi wa changamoto mbali mbali zinazo athiri maslahi ya watumishi wa taasisi za elimu ya juu na taasisi zenyewe, THTU imeona itakuwa vyema kuwasilisha kwako Mhe. Waziri Mkuu hoja hizi kwa lengo la kutafuta suluhisho la kudumu kwa watumishi wa taasisi hizi.

Muhimu: Hatuna lengo au nia yoyote ya kumshtaki mtu yeyote katika hoja zetu hizi; lengo letu ni ufafanuzi na ufumbuzi wa changamoto zinazowakabili wafanyakazi.

Zifuatazo ni hoja tunazoziwasilisha kwako Mhe. Waziri Mkuu ili kupitia kwako tuweze kupata ufafanuzi na ufumbuzi kupitia kwa Wizara, Idara na mamlaka zote za serikali zinahusika;

## 2. Hoja Tunazowasilisha.

### 2.1. Nyaraka Na Miongozo Ambayo Inaathiri Moja Kwa Moja Maslahi Na Ustawi Wa Wafanyakazi

Mhe. Waziri Mkuu, Sheria, Kanuni, Nyaraka na Miongozo ndiyo nyenzo kuu inayosaidia kuratibu mahusiano baina ya Mwajiri na Mwajiriwa mahala pa kazi, kwani hueleza na kuelekeza haki na wajibu wa kila mmoja pale inapohitajika. Kutokana na uhalisia huo, uwepo wa miongozo yenye mapungufu na hitilafu huleta changamoto kubwa katika kukuza maslahi na ustawi wa wafanyakazi. Tunapenda kubainisha baadhi ya Sheria, Kanuni, Nyaraka na Miongozo inayohitaji kufanyiwa marekebisho ili kufanikisha tija na ufanisi maeneo ya kazi:

### 2.2. Sheria ya Bodi ya Mikopo ya Wanafunzi wa Elimu ya Juu, Sura Nambari 178:

Sura Na. 178 imefanyiwa marekebisho na Sheria Nambari 3 ya Marekebisho ya Sheria mbalimbali ya mwaka 2016 kwenye Sehemu ya Nne (IV) ya Sheria hiyo. Marekebisho husika yamefanyika kupitia vifungu vya 16 hadi 20 vya Sheria hiyo Nambari 3 ya mwaka 2016. Marekebisho ya sura hii imeleta madhara yafuatayo;

- a. Muundo wa Bodi hauhusishi na kujumuisha Chama au Vyama vya Wafanyakazi ambavyo ni wadau muhimu (wanachama wake ni WAATHIRIWA) katika masuala yote hasa ya ukusanyaji na urejeshwaji wa mikopo kutoka kwa wanufaika wa mikopo.
- b. Kukosekana kwa Vyama vya Wafanyakazi kunavinyima fursa adhimu vyama hivyo kuwasemea wanachama wao ambao kimsingi wanaathiriwa kwa kiwango kikubwa na makato kwenye mishahara yao katika asilimia ya makato kama ilivyo sasa.
- c. Sharti la kuanza kulipa deni baada ya zaidi ya miaka miwili kufuatia kumaliza au kusitisha masomo itapelekea wanufaika kuandamwa na malipo ya adhabu, achilia mbali asilimia 15 ya makato ya mshahara, wakati wa malipo/marejesho yao.
- d. Sharti lililotajwa kwenye kipengele C ni tofauti kabisa na hali halisi ya soko kuweza kuajiri wahitimu wengi. Inaeleweka wazi kwamba kwa sasa wahitimu wengi hawaajiriwi au kujiajiri. Katika muktadha huo, wafanyakazi husika waliochelewa kulipa/kurejesha mikopo yao kwa kuwa hawakuajiriwa na kukosa

uwezo wa kulipa mkopo ndani ya miaka miwili tangu wahitimu au wasitishe masomo yao wataadhibiwa; sisi tunaona hii imeupa kisogo ukweli.

- e. Mwanzoni, sheria iliweka angalizo kuwa makato ya malipo ya mkopo kwenye mshahara wa mfanyakazi mnufaika yasizidi 1/3 (theluthi moja) ya mshahara wa mfanyakazi mnufaika. Marekebisho haya hayajazingatia umuhimu huu wa kiwango cha makato.
- f. Mabadiliko haya itawafanya wafanyakazi wanufaika wa mikopo ambao walichelewa kuajiriwa/kujiajiri au kupata uwezo wa kuanza kurejesha mkopo kukabiliwa na mashtaka/mashauri ya madai chini ya kifungu cha 19A cha Sheria ya Bodi ya Mikopo Sura ya 178.
- g. Kifungu kipyaa cha 20 kinakiuka haki ya faragha kwa wafanyakazi/waajiriwa ambao si wanufaika wa mkopo toka Bodi na majina yao yanawasilishwa Bodi kutoka kwa waajiri wao.
- h. Kuna uwezekano wa wasiokuwa wanufaika wa mikopo ya Bodi kuwekwa kwenye orodha ya wanufaika na kuanza kukatwa asilimia 15 ya mshahara kwa mwezi, kitu ambacho kinaweza kuleta usumbufu usio wa lazima kwa wahusika.
- i. Asilimia 15 ya makato ya kwenye mishahara ya wanufaika wa mikopo ya Bodi, iliyoletwa na kifungu kipyaa cha 20 (1) (b) si tu inatumika visivyo kwa kurudi nyuma (retrospectively) bali pia inaingilia na kuathiri masharti ya Mkataba wa Mkopo kati ya Bodi na mnufaika. Hii ni kwakuwa, kwenye Mkataba wa Mkopo kulikuwa na asilima 8 haikuwa ya kisheria.
- j. Asilimia 15 ya makato ya mshahara wa mwezi, pamoja na malipo ya adhabu kwa kuchelewa kuanza kulipa, inasababisha mzigo mzito na athari kubwa kiuchumi kwa mfanyakazi mnufaika na hivyo kushusha morali ya kufanya kazi.
- k. Kumekuwepo na malalamiko mengi kutoka kwa wafanyakazi kuhusu kubambikiwa madeni wasiyostahili kutokana na mabadailiko ya sheria. Bahati mbaya sana Watendaji wa Bodi ya Mikopo ni kama vile wanafurahia tendo hili maana hawaoneshi jitihada zozote za kushughulikia au kuanzisha utaratibu wa kushughulikia malalmiko hayo ya kubambikiwa madeni.
- l. Utaratibu ulioanzishwa na Bodi ya Mikopo uitwao Tozo ya Kutunza Thamani yaani "Value Retention Fee" (VRF) umeonesha wazi kwamba mdaiwa atalazimika

kulipa deni kwa muda mrefu sana na kushindwa kufanya shughuli nyingine za maendeleo yake. Pia husababisha SONONA kwa wafanyanyakazi na mwishowe kupungua kwa tija na ufanisi wa utendaji wa kazi.

m. Mabadiliko haya ya sheria yamefanya watendaji wa Bodi ya Mikopo ya Elimu ya Juu kujenga tabia ya kujiona wako sahihi kwa kila jambo walifanyalo na hivyo kutokuwa tayari kuyafanyia marekebisho jambo lolote lililoko ndani ya uwezo wao ikiwemo kusikiliza kwa makini malalamiko na kuyapatia ufumbuzi

#### 2.2.1. Ushauri na mapendekezo:

- i. Tunaisihi na kuishauri Serikali kufanyike mabadiliko ya Sheria ya Bodi ya Mikopo ili muundo wa Bodi ujumuishe Wawakilishi wa Vyama vya Wafanyakazi kutoka Tanzania Bara na Zanzibar.
- ii. Kufanya marekebisho ya Sheria ya Bodi ya Mikopo ili kurejesha ukomo wa makato unaozingatia theluthi moja (1/3) ya mshahara wa mfanyakazi mnufaika wa mkopo.
- iii. Kufanya marekebisho ya Sheria ya Bodi ya Mikopo ili kurejesha muktadha wa Mnufaika wa mkopo kuajiriwa kwanza kabla ya kuanza kulipa badala ya kuhesabu miaka miwili baada ya kuhitimu au kusitisha masomo kama ilivyo sasa. Hapo watakuwa wamepata uwezo wa kiuchumi wa kurejesha mikopo yao.
- iv. Tunatoa rai kwa Serikali kuheshimu makubaliano ya kimkataba kwenye mkataba wa mkopo kati ya mnufaika na Bodi, yaliyoingwiwa kabla ya kuletwa kwa kifungu cha 20 kipya cha Sheria.
- v. Tunaiomba Serikali ifanye marekebisho ya Sheria kwa kupunguza asilimia za makato (asilimia 15) kwa nia ya kuwapunguzia uchungu na maumivu ya kiuchumi wafanyakazi wanufaika na kuongeza ari na morali ya kufanya kazi. Wafanyakazi wamekuwa wakipata kipato kidogo kisichoendana na hali halisi ya maisha
- vi. Bodi ya Mikopo ya wanafunzi Elimu ya Juu iandae mfumo na kanzidata thabiti ya wadaiwa wa mikopo ili kuondoa kabisa malalamiko ya wadaiwa kubambikiwa madeni

- vii. Tozo ya Kutunza Thamani (Value Retention Fee)IONDOLEWE kabisa ili kuondoa mzigo kwa wafanyakazi na zaidi sana kutowafanya wadaiwa kulipa deni kwa muda mrefu na kushindwa kufanya maendeleo yake binafsi.
- viii. Watendaji wa Bodi ya Mikopo wajitahidi kuwa wanyenyekevu na wakweli ili waweze kusikiliza hoja za wateja wao na kuzitafutia ufumbuzi

### 2.3. Nyaraka Zihusuzo Upandishaji Vyeo

Serikali kupitia Ofisi ya Rais Utumishi imekuwa ikitoa nyaraka mbalimbali zinazoelekeza mchakato mzima wa upandishaji vyeo. Nyaraka hizi ni nyenzo muhimu sana katika kutoa miongozo ya namna zoezi la upandishaji vyeo katika Utumishi wa umma linavyopaswa kufanyika. Pamoja na umuhimu wa nyaraka hizo, kumekuwepo na mkanganyiko usio wa lazima katika utekelezaji wa nyaraka hizo na hivyo kuwaacha wafanyakazi katika usumbufu mkubwa. Baadhi ya changamoto zinazoibuka ni pamoja na hizi zifuatazo;

- i. Nyaraka hizo kuelekeza kufutwa kwa barua za awali za kuwapandisha vyeo watumishi na kwamba upandaji vyeo wa watumishi hawa uanze tarehe za mbali zaidi
- ii. Nyaraka hizo kuathiri watumishi wa umma waliostahili kupanda vyeo kwa vipindi tofauti tofauti na hivyo kucheleweshwa kuanza kutumikia vyeo vyao vipya kwa muda mrefu
- iii. Nyaraka hizo zinapelekea wafanyakazi kucheleweshwa kupata mishahara yao mipya ya kuendana na vyeo vyao ambavyo tayari wanavifanyia kazi.
- iv. Nyaraka hizo hupelekea tafsiri tofauti tofauti kati ya taasisi moja na nyingine na hivyo kuchelewesha zaidi masuala mengine ya watumishi kushughulikiwa
- v. Wafanyakazi kujenga DHANA/HISIA kwamba nyaraka hizi zimekuwa zinatolewa na Serikali kama mbinu ya kuchelewesha stahiki zao kushughulikiwa
- vi. Mkanganyiko wa nyaraka hizi husababisha mrundikano mkubwa wa wafanyakazi katika daraja moja na hivyo kukosekana kwa mpishano wa wafanyakazi kwa kigezo cha uzoefu kazini (seniority)

### 2.3.1. Mapendekezo ya namna ya kutatua:

Tunashauri yafuatayo yafanyike ili kurekebisha hali hii;

- i. Ofisi ya Rais Utumishi iendelee kutoa nyaraka za kutoa ufafanuzi kwenye taasisi za umma ili kuepusha tafsiri tofauti toka taasisi moja hadi nyingine
- ii. Serikali ijitahidi kuzikumbusha taasisi umuhimu wa kushirikisha vyama vya wafanyakazi katika utekelezaji wa nyaraka hizo
- iii. Serikali kuweka utaratibu endelevu wa kutatua changamoto hii kwa kushirikisha vyama vya wafanyakazi na wadau wote husika.

### 2.4. Mabadiliko ya Sheria ya Utumishi wa Umma

Marekebisho ya Sheria ya Utumishi wa Umma Na 8 ya mwaka 2002 yaliyofanywa mwaka 2016 yameleta changamoto kubwa kwa watumishi wa taasisi za umma husasani kuhusu utaratibu wa kushughulikia masuala ya kinidhamu katika Utumishi wa Umma, kama ifuatavyo:

- i. Kifungu cha 26: Kinarekebisha kifungu cha 32 kwa kuongeza mara tu baada ya kifungu hicho cha 32, kifungu kipya cha 32A ambacho kimsingi kinawataka na kuwalazimisha watumishi wa umma wenye masuala ya kinidhamu, kabla ya kusaka nafuu za kisheria zilizopo kwenye sheria za kazi, kumaliza nafuu zote za kisheria zinazoainishwa kwenye Sura Na. 298.
- ii. Kwa mujibu wa Sura Na. 298 pamoja na Kanuni zake, nafuu kubwa ya kisheria ni rufaa. Mfanyakazi anapaswa kuupinga uamuzi juu ya ajira yake kwa njia ya kukatia uamuzi rufaa uamuzi wa Mamlaka moja kwenye Mamlaka nyingine. Mfano: Rufaa kutoka Kamati za Nidhamu (Staff Disciplinary Committee) ya Wafanyakazi kwenda Kamati ya Rufani ya Nidhamu ya Wafanyakazi (Staff Appeals Disciplinary Committee) kwa Taasisi ambazo zina kamati hizo zote mbili kabla ya kuwasilisha rufaa yake kwenye Tume ya Utumishi wa Umma.
- iii. Kwa zile taasisi ambazo zinatumiya Kamati za Uchunguzi zinazoratibiwa na Sura Na. 298 pamoja na Kanuni zake, mfanyakazi husika anapaswa, kama hajaridhika na uamuzi wa Mamlaka ya Kinidhamu kukata rufaa kwenye Tume ya Utumishi wa Umma inayopewa mamlaka chini ya Kifungu cha 10 (1) (e)

- kupokea na kushughulikia rufaa kutokana na uamuzi wa Mamlaka za kinidhamu. Rufaa zaidi, kwa mujibu wa Sheria huwasilishwa kwa Raisi ambaye uamuzi wake ndiyo wa mwisho.
- iv. Kabla ya mabadiliko ya Sura Na. 298 kupitia Sheria Na.3/2016, Mtumishi wa Umma alikuwa na uwanja mpana wa kufaidi nafuu za kisheria zilizopo kwenye Sura na. 298 na zile zilizopo kwenye Sheria za Kazi (Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini na Sheria za Kikazi). Hii ni kwa mujibu wa kifungu cha 32 cha Sura Nambari 298 kinachotoa uhuru wa kutumika kwa Sheria za Kikazi za Kiajira pamoja na Sura Na. 298.
  - v. Kwa mujibu wa Sheria za Kazi Ajira, Mfanyakazi alikuwa ana nafuu za kisheria mbalimbali: Kuwasilisha na kushughulikia malalamiko yake kwa Afisa wa Kazi; Kuwasilisha na kushughulikia mgogoro wake wa kikazi/kiajiri kwenye Tume ya Usuluhishi na Uamuzi (CMA) na Mahakama Kuu, Kitengo cha Kazi; Kuomba kwenye Tume au Mahakama Kuu Kitengo cha Kazi kurejeshwa kazini, kulipwa fidia kwa madhila yaliyosababishwa na mwajiri wake na kadhalika.
  - vi. Ifahamike kuwa kifungu kipya cha 32A kinawahusu wafanyakazi wote waliopo kwenye utumishi wa umma na kina masharti ya lazima. Watumishi wa Taasisi zisizo kwenye Utumishi wa Umma hawahusiki na kifungu tajwa. Wao wanaendelea kusimamiwa na Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini ya Na. 6/2004.
  - vii. Ifahamike pia kuwa kifungu cha 32A kinagusa masuala ya kinidhamu na nafuu za kisheria tu. Vifungu vyote visivyozungumzia mambo hayo chini ya Sheria za Kazi/Ajira kama Vyama vya Wafanyakazi na Haki zao vitaenndelea kutumika.
  - viii. Mabadiliko husika, kupitia Sheria Na. 3/2016, yameanza kutumika tarehe 18/11/2016. Migogoro yote ya kikazi/kiajira ya watumishi wa Umma iliyotokea kabla ya hapo haihusiki na mabadiliko hayo.
- 2.4.1. Madhara Kutokana na Mabadiliko hayo:
- i. Kifungu kipya cha 32A kimepoka uhuru wa kuchagua mahali panapofaa kupata nafuu za kisheria. Kabla ya marekebisho ya kisheria, mtumishi

- waumma alikuwa na haki na uhuru wa kuchagua kati ya nafuu zilizomo kwenye Sura Na. 298 au zilizomo kwenye Sheria za Kazi.
- ii. Kifungu kipya cha 32A kinachelewesha, kwa namna ya kurefusha mchakato, kupatikana kwa nafuu za kisheria kwa mtumishi wa umma zinazoainishwa kwenye Sheria za kumaliza nafuu zilizomo kwenye Sura Na. 298.
  - iii. Mukadha wa kifungu kipya cha 32A, kulingana na muundo wa mamlaka za kinidhamu na za kirufaa, ni kukosekana kwa uhuru wa kufanya maamuzi kwa haki. Wahusika wote wa masuala ya kinidhamu ni ama Rais mwenyewe au wateule wake.
  - iv. Mamlaka za vyo vimeacha kuunda kamati za nidhamu kama inavyoelezwa kwenye hati idhini ya taasisi hizo kwa kisingizio kwamba mabadiliko ya sheria yameondoa utaratibu huo

#### 2.4.2. Ushauri na mapendekezo:

- i. THTU inashauri kuwa Serikali kupitia Wizara ya Utumishi ifanye marekebisho ya Sheria Sura Na. 298 kwa kuondoa sharti la lazima kwa mtumishi wa umma kumaliza kwanza nafuu zote za kisheria zinazoainishwa kwenye sheria ya Utumishi wa Umma Sura Na. 298 kabla ya kutafuta nafuu za kisheria zinazoainishwa kwenye sheria za kazi. Mtumishi wa umma awe huru wapi pa kwenda kutafuta nafuu za kisheria kuhusiana na masuala yanayoathiri ajira yake.
- ii. Wakuu/Watendaji wa taasisi wakumbushwe kuwa mabadilikoya sheria ya Utumishi wa Umma hayajaondoa taratibu za kinidhamu kuzingatiwa
- iii. Serikali iwatake Wakuu/Watendaji wa taasisi kusimamia misingi ya kisheria katika kuongoza taasisi zao.

#### 2.5. Maslahi ya Wafanyakazi.

Kumekuwepo na changamoto za kimaslahi zinazowakabili watumishi ambazo zinahitaji ufumbuzi wa haraka ili kuboresha maisha ya kila siku ya mfanyakazi. Yafuatayo ni miongoni mwa masuala hayo:



### 2.5.1. Stahiki katika Upandaji wa Vyeo.

Mh Waziri Mkuu, suala la upandaji vyeo katika taasisi zote limekuwa ni kero kubwa kwa wafanyakazi na kupelekea kushusha morali ya kazi. Ni ukweli usiopingika kwamba serikali imekuwa ikifanya jitihada za mara kwa mara kuwapandisha vyeo watumishi kwa kuzingatia uzoefu kazini (seniority). Na katika hili, tunaipongeza Ofisi ya Rais Utumishi na Utawala Bora kwa ushirikiano mzuri mno kwetu sisi THTU pale tunapohitaji ufafanuzi wa masuala mbalimbali. Hata hivyo, zipo changamoto kubwa nne ambazo huwa zinajitokeza;

- i. Changamoto ya kwanza ni mrundikano mkubwa wa watumishi wanaostahili kupandishwa vyeo baada ya kutopandishwa kwa muda mrefu miaka ya nyuma. Kutokana na uwingi huo, watumishi wamekuwa wakipandishwa vyeo kwa mafungu.
- ii. Changamoto ya pili ni ukweli kwamba hata hao wanaopandishwa kwa mafungu wanachelewa sana kupata haki yao ya mishahara. Taasisi zimekuwa zikijivua lawama kwamba zimetimiza wajibu wake na jukumu la ulipaji kubakia Utumishi wakati Utumishi wakati mwingine hutupia lawama taasisi kwenye suala la uwasilishaji wa taarifa sahihi. Mwisho wa siku mtumishi ndiye anaeumia.
- iii. Changamoto ya tatu ni mchakato mrefu wa marekebisho ya Miundo ya Utumishi kwa Wafanyakazi Waendeshaji ambayo husababisha baadhi ya taasisi kusitisha masuala yote yahasuyo upandaji vyeo mpaka mabadiliko ya Muundo utakapokamilika
- iv. Changamoto ya nne ni taasisi kushindwa kufanya maamuzi ya kupandisha vyeo watumishi wengine kutokana na changamoto ya kwanza mpaka ya tatu.

#### 2.5.1.1. Mapendekezo ya namna ya kutatua

- i. Serikali kupitia Ofisi ya Rais Utumishi kuweka mkakati wakuondoa kabisa mrundikano wa wafanyakazi wanaostahili kupanda vyeo kwa siku zijazo.
- ii. Lipatikane ufumbuzi wa kudumu kuhusu uwasilishaji wa taarifa za utumishi kwenye mfumo wa mishahara kwa kuimarisha mawasiliano kati ya taasisi na Utumishi.

- iii. Kuimarisha zaidi ushirikishaji wa vyama vya wafanyakazi ndani ya taasisi katika utekelezaji wa nyaraka za serikali kuhusu Ikama na Bajeti kupitia Mabaraza ya Wafanyakazi na vikao vingine katika taasisi ili kupatikana uelewa wa pamoja na suluhisho la kudumu.

#### 2.5.2. Malimbikizo ya mishahara (Salary Arrears)

Wafanyakazi wanadai malimbikizo yatokanayo na sababu mbalimbali kama vile upandishaji madaraja (promotions), ubadilishaji vyeo (Recategorization), ajira mpya na mengine yafananayo. Hili ni eneo ambalo serikali ya awamu yatano imefanya vizuri sana. Tunatoa pongezi zetu za dhati kabisa kwa serikali nzima kupitia Uongozi mzima na watendaji wa Wizara tatu ambazo ni Ofisi ya Rais Utumishi na Utawala Bora, Wizara ya Fedha na Mipango na Wizara ya Elimu Sayansi na Teknolojia kwa ushirikiano uliotukuka katika mchakato wa ulipaji wa malimbikizo yaliyolipwa tayari. Tunatoa pongezi hizi tukiwa na utimamu wa akili kwamba ulipaji wa malimbikizo ya Mishahara haujakamilika. Bado wafanyakazi wana madai mengi ya malimbikizo ya mishahara lakini njia imeonekana.

Hoja ya msingi hapa ni serikali kuendelea kujipanga kulipa madeni yote halali yaliyowasilishwa na yatakawasilishwa na vyo na kujitahidi kuzuia madeni mapya kuzalishwa.

### 2.6. Masuala ya Bima ya Afya:

#### 2.6.1. Mabadiliko ya Mwenendo wa Huduma za Mfuko wa Taifa wa Bima ya Afya (NHIF)

Katika kipindi cha hivi karibuni kumetokea mabadiliko mengi katika utoaji wa huduma za Mfuko wa Taifa wa Bima ya Afya (NHIF) kutokana na mabadiliko ya sera, kanuni na taratibu za mfuko huo. Hali ya mabadiliko hayo, imeendelea kuzua mijadala mikali kutokana na athari zake kwa wafanyakazi wote nchini. Uhitaji wa mjadala mzito kati ya watoa huduma na wanufaika pamoja na wadau mbalimbali unahitajika katika kutatua changamoto hizi.

Kumekuwepo na mabadiliko kadha wa kadhaa ambayo yanatatiza watumishi/wafanyakazi wanufaika wa huduma za mfuko wa NHIF kama ifuatavyo:

a. Mabadiliko ya Wategemezi

- i. Kumuondoa mtoto miongoni mwa wategemezi wa mfanyakazi mchangiaji wa NHIF kwa sababu ya kutimiza miaka kumi na nane (18) licha ya mtoto huyo kuwa bado chini ya utegemezi wa mzazi. Katika hali halisi na mazingira yetu ya kitanzania vijana walio wengi licha ya kutimiza miaka 18 bado wamekuwa chini ya utegemezi wa wazazi hasa waliopo masomoni katika ngazi ya chuo.
- ii. Hali ya kumuondoa kijana aliyetimiza miaka kumi na nane (18) ambaye bado ni tegemezi kwa wazazi imeongeza mzigo kwa wazazi kuchangia shilingi 50,400/= kwa mwanae anapoenda chuoni tofauti na makato ya kila mwezi anayochangia NHIF.
- iii. Kutokuwa na fursa ya wafanyakazi wanandoa ambao wote ni wanufaika wa NHIF kujaza nafasi itakayobaki wazi miongoni mwa wenza hao.

Ushauri na Mapendekezo:

- i. Tunaushauri Mfuko wa Taifa wa Bima ya Afya (NHIF) kuruhusu utaratibu ulikuwepo hapo awali kuendelea kutumia kwa kijana aliyetimiza miaka 18 kuendelea kuwa chini ya utegemezi wa Mzazi hadi hapo atakapofikisha miaka 26 kutokana na uhalisia kwamba vijana walio wengi humaliza masomo wakiwa na miaka 24 hadi 25 na hapo ndipo angalau wanapoanza kujitegemea kwa kiasi kikubwa. Kufanya hivyo kutapunguza mzigo wa kuchangia gharama nyingine kwa mchangiaji wa bima ya afya.
- ii. Tunaishauri mamlaka husika kutoa fursa kwa wenza wanaochangia kwa pamoja wapewe nafasi ya kuweka mtegemezi mwingine kwenye nafasi aliokuwa anapaswa kumuweka mwenzake wake.

b. Mabadiliko ya Fao la Wastaafu

- i. Hapo awali, ili kupata huduma ya bima ya afya baada ya kustaafu watumishi walipaswa kuchangia kwa muda wa miaka 10. Hata hivyo, mabadiliko yaliyofanywa kwenye Sheria ya Bima ya Afya kuhusiana na muda wa wachangiaji ili kunufaika na fao la kustaafu kutoka miaka 10 hadi 15 yamekuwa changamoto. Marekebisho haya ya Sheria yameathiri waliokuwa

wanachangia kabla ya Sheria hiyo ambao utumishi wao tangu wameanza kuchangia hautozidi miaka 10, jambo hilo si sawa kwa mwenendo wa taratibu za kisheria.

#### Ushauri na Mapendekezo:

- i. Tunaishauri mamlaka husika utaratibu huo wa watumishi wa umma kuchangia hadi miaka 15 ndio wanufaike na huduma ya bima baada ya kustaafu usiwahusishe watumishi waliokuwa wanachangia kabla ya marekebisho ya sheria hiyo.
  - ii. Tunapendekeza ongezeko la miaka 5 yaani kutoka miaka 10 hadi 15 liangaliwe upya, kwani kumekuwepo na kundi kubwa la wafanyakazi walioingia katika utumishi wa umma na kuanza kuchangia NHIF bila kufikisha miaka 15 hadi kustaafu kwao hali inayopelekea kuwa wahanga wa kutoa gharama nyingine.
- c. Kutofautiana kwa Huduma Zinazotolewa na Mfuko wa Bima ya Afya (Kadi na Huduma)
- i. Ikumbukwe kuwa mwanzoni kipindi mfuko unaanzishwa kulikua na kadi za aina mbili (Green Card) na (Brown Card) na huduma zilitofautiana kulingana na rangi ya kadi hizo. Hata hivyo utofauti wa huduma uliokuwepo ulizua malalamiko na wachangiaji kulipigia kelele suala hilo kwakuwa lilikuwa linaweka viashiria vya ubaguzi kwa wanufaika. Mfuko ulibadilisha utaratibu na kuweka kadi za aina moja na utoaji wa huduma sawa kwa wachangiaji wote. Hivi karibuni kumeibuka tena huduma tofauti tofauti kwa wachangiaji wa Mfuko

#### Mapendekezo:

- i. Endapo kuna uwepo wa utofauti wa kadi na huduma zinazotolewa katika kadi za Mfuko basi mfuko unatakiwa kuwa na uwazi ili kutoibua tena malalamiko na hisia za ubaguzi. Endapo kuna uwezekano wa huduma tofauti kutolewa, wachangiaji wajulishwe na uataratibu wa kupata huduma hiyo iwekwe wazi ili kuondoa hizo hisia.

d. Ukosefu wa Huduma Sahihi kwa Watoa Huduma

- i. Kumekuwepo na changamoto na mapungufu yaliyowasilishwa kwenye Mfuko mara nyingi bila kushughulikiwa yaliyopo kwa watoa huduma, hospitali na maduka ya dawa. Mapungufu hayo ni pamoja na kutopewa dawa husika, kupewa dawa za viwango vya chini kwenye baadhi ya hospitali na maduka ya dawa.

Ushauri na Mapendekezo:

Umuhimu wa kupata namba au mawasiliano ya mfuko kwenye hospitali na maduka yote ya dawa yaliosajiliwa na mfuko wa bima ya afya ili kurahisisha utoaji wa taarifa kwa kipindi cha dharura ili kusaidia wachangiaji wanapokutana na changamoto.

e. Kupunguziwa Aina za Huduma, Matibabu, Vipimo na Siku za Huduma za Matibabu kwa Siku/Mwezi:

- i. Tunapendekeza vipimo na dawa zinazohitaji kibali kutoka bima ya afya kusogezwa katika vituo vya afya na mtoa kibali apatikane karibu na eneo litakalofikiwa kwa urahisi na wachangiaji wa mfuko.
- ii. Tunapendekeza huduma za vipimo na huduma ya kumuona daktari na huduma za matibabu kutokuwa na ukomo wa muda maalum. Mfano huduma ya kipimo cha MRI kuwa mara 1 kwa mwaka au huduma ya kumuona Daktari kuwa mara tatu kwa mwezi na zaidi hili la kutokuonana na daktari vituo viwili tofauti kwa siku moja. Hili linaenda sambamba na kuhoji baadhi ya dawa kutolewa katika orodha ya dawa ambazo mchangiaji alikua akinufaika nazo. Ifahamike kuwa mchangiaji kama binadamu hapangi siku au mara ngapi ataugua hivyo mfuko uone umuhimu wa kubadlisha taratibu za mazuio hayo ambayo yanaweza kuleta athari kwa mchangiaji.
- iii. Kuna baadhi ya vituo vinashindwa kutoa huduma ya vipimo au huduma ya aina fulani hata kama huduma hiyo inapatikana kituoni hapo sababu tu ikiwa ni daraja la kituo husika. Tunapendekeza madaraja ya vituo vya

kutolea huduma ya afya visizuliwe kutoa huduma abazo zinapatikana kwenye vituo hivyo.

- iv. Tunaomba mfuko kuongeza utoaji wa elimu kwa watoa huduma walioingia nao mkataba ili kupunguza malalamiko kwa wachangiaji. Mfuko utoe elimu kwa wachangiaji au wanachama wake
- f. Kutoshirikishwa kwa Wadau Ikiwemo Vyama vya Wafanyakazi katika Maamuzi ya Mfuko.
  - i. Kutokuwa na ushirikishwaji kwa wadau wa muhimu wa Mfuko wa Taifa wa Bima ya Afya ikiwemo Vyama vya Wafanyakazi kwenye maamuzi mengi ya mfuko yanayogusa maslahi ya wafanyakazi, kumepelekea changamoto nyingi kwa wafanyakazi katika utekelezaji wa maamuzi hayo.

Ushauri:

- i. THTU tunaishauri mamlaka husika kujenga utamaduni wa kushirikisha vyama vya wafanyakazi kabla ya kufanya maamuzi yanayogusa kwa kiasi kikubwa maisha na maslahi ya wafanyakazi. Kufanya hivyo kunaleta masononeko makubwa kwa wafanyakazi.

## 2.7. Maboresho ya Miundo ya Utumishi

Taasisi za elimu ya juu zimekuwa na changamoto kubwa katika uandaaji wa miundo ya utumishi wa umma. Tunashukuru kuwa kwa wafanyakazi wanataaluma tatizo hilo limepatiwa suluhu pale serikali ilipoamua kuwianisha miundo ya utumishi kwa vyuo vikuu vya umma nchini yaani miundo ya PUTS. Tunathubutu kushuhudia kwamba, baada ya Muundo wa Utumishi wa Wanataaluma wa vyuo Vikuu vya umma kusawazishwa, kumekuwepo na utulivu mkubwa sana katika kada hiyo ya wafanyakazi. Hali kadhalika, miundo ya Utumishi wa wanataaluma wa taasisi za elimu ya juu chini ya NACTE nayo imesawazishwa na kupatikana muundo wa pamoja yaani PHTS.

Kwa ujumla, changamoto ya miundo ya utumishi kwa wafanyakazi wanataaluma wa vyuo vikuu na taasisi za elimu ya juu imetatuliwa na kumekuwepo na utulivu

mkubwa kwa kada hiyo. Pamoja na mafanikio hayo kwa wanataaluma, bado kumekuwepo na tatizo kubwa la miundo ya utumishi wa umma kwa wafanyakazi waendeshaji (Administrative and Technical Staff for Tanzania Higher Learning Institutions).

Sisi THTU tunaamini kwamba tukiwa na miundo inayofanana kwa wafanyakazi waendeshaji katika taasisi zetu zote, tutapunguza usumbufu wa kila taasisi kuleta muundo wake lakini kubwa zaidi itapunguza wafanyakazi wa taasisi zetu kuhama kutoka taasisi moja ya elimu ya juu ya umma kwenda kwenye taasisi nyingine ya umma ya elimu ya juu kwa sababu ya mishahara.

#### 2.7.1. Sababu za Uhitaji wa Muundo wa Pamoja

- i. Kumekuwepo na Miundo ya Utumishi inayoandaliwa na kila taasisi na kuwasilishwa kwa Msajili wa Hazina na baadae Utumishi kupitishwa
- ii. Msajili wa Hazina amekuwa akiwataka taasisi za Elimu ya Juu kuandaa Miundo ya Utumishi wa wafanyakazi waendeshaji kwa kuzingatia waraka wa mishahara wa mwaka 2015 ambao kimsingi umeweka viwango vinavyofanana kwa taasisi zote bila kuwepo na Muundo wa pamoja. Hii inamaanisha kwamba waraka huo wa 2015 umesawazisha mishahara bila Muundo
- iii. Waraka huo wa mishahara wa mwaka 2015 kwenye PGSS umeweka ukomo wa ngazi utakaofikiwa na mfanyakazi. Kwa mfano PGSS 15 umetengwa kwa ajili ya Mkuu wa Taasisi, 14 kwa wakurugenzi na 13 Mameneja. Hapa inaonekana wazi kwamba mfanyakazi ataishia PGSS 12. Wakati huo huo, wakuu wa taasisi ni maprofesa wenye mishahara yao tofauti na huu wa Mkuu wa taasisi. Hii inaleta mkanganyiko mkubwa
- iv. Mazingira ya ufanyaji kazi katika taasisi za elimu ya juu za umma ni tofauti kabisa na taasisi nyingine za serikali kama Wizara, idara zinazojitegemea na nyingine, hivyo kuhitaji upekee katika utengenezaji wa miundo.

#### Mapendekezo

- i. Tunaomba serikali iridhie kuanzishwa kwa mchakato wa uundwaji wa muundo wa Utumishi uliowianishwa kwa wafanyakazi waendeshaji kwa kuzingatia kada

mbalimbali. Mchakato huo uwe shirikishi ili upatikane Muundo wa Utumishi wenye kubeba mahitaji ya wote.

- ii. Tunaomba serikali iliangalie suala la uhamishaji wa wanataaluma kutoka taasisi zilizo chini ya TCU kwenda taasisi zilizo chini ya NACTE ambao mishahara yao inashuka.

## 2.8. Suala la Utawala Bora

Taasisi za Elimu ya Juu kama ilivyo kwa taasisi nyingine zote huendeshwa kwa misingi ya sheria, kanuni, miongozo na maelekezo mbalimbali. Misingi hii ya kisheria huwekwa ili kuwezesha taasisi kutimiza malengo yaliyowekwa. Dunia nzima inasisitiza kuzingatiwa kwa misingi ya Utawala Bora katika ngazi zote za utawala wa nchi. UNESCO inataja misingi mikuu ya utawala bora kuwa ni ushirikishwaji, uwazi, utawala wa sheria, utoaji huduma kwa wakati, fursa sawa, pamoja na tija na ufanisi. Baadhi ya viongozi wa taasisi za elimu ya Juu wamekuwa wakikiuka misingi hii kwa sababu zisizoeleweka. Baadhi ya misingi inayokiukwa ni;

- a. Kupokonya Uhuru wa vyama vya wafanyakazi kuteua wawakilishi kwenye vikao vya maamuzi kama vile Bodi na Mabaraza ya vyuo.
- b. Kuwaondoa wafanyakazi kwenye mfumo wa malipo ya mishahara (payroll) kwa maelekezo ya mdomo pasipo sababu ya msingi na baada ya kuondolewa, huchukua zaidi ya mwaka mpaka mitatu kurudishwa kwenye mfumo. Utaratibu huu ni wa kikatili sana ambao haupaswi kufanywa na binadamu muungwana. Mifano tunayo, ikihitajika tutazitoa.
- c. Kuficha nyaraka mbalimbali kutoka serikalini yanayohusu maslahi ya wafanyakazi kwa kisingizio cha neno SIRI.
- d. Kutowashirikisha wafanyakazi kwenye maamuzi hasa ya upitishaji bajeti.
- e. Ufukuzaji wa wafanyakazi bila kufuata utaratibu uliowekwa kisheria na wakati mwingine kwa chuki binafsi. Mifano tunayo, ikihitajika tutatoa.
- f. Kugeuza suala la uhamisho kama fimbo ya kutishia na kuwaadhibu wafanyakazi hasa viongozi wa vyama vya wafanyakazi. Hatupingi uhamisho unaolenga kuimarisha utendaji kazi, ila hatukubaliani na matumizi mabaya ya uhamisho kuwaadhibu wafanyakazi. Bahati mbaya zaidi, wapo watendaji wa



- taasisi wanatamka hadharani kwamba “ukinisumbua nampigia simu Katibu Mkuu Utumishi akuhamishie halmashauri ndani ndani huko”
- g. Baadhi ya taasisi kutozingatia taratibu katika uundwaji wa mabaraza ya wafanyakazi. Mfano halisi wa hili ni Chuo Kikuu cha ushirika Moshi (MoCU)

Mapendekezo ya Utatuzi:

Tunashauri yafuatayo yafanyike ili kutatua hali hii:

- i. Tunaiomba Serikali kupitia Ofisi ya Rais - Menejimenti ya Utumishi wa Umma na Utawala Bora kuzielekeza menejimenti za taasisi za elimu ya Juu kuzingatia miiko ya utawala bora wakati wa utekelezaji wa mamlaka yao kama Sheria za kazi zinavyoelekeza.
- ii. Menejimenti za Taasisi husika zitakiwe kufuata taratibu katika kuanzisha mabaraza ya wafanyakazi pamoja na kuitisha vikao kwa wakati
- iii. Kuandaa mpango maalum wa kutoa elimu elekezi kwa viongozi wa Taasisi kuhusu umuhimu wa Vyama vya Wafanyakazi mahala pa kazi, kwani viongozi walio wengi wamekuwa na mitazamo hasi dhidi ya uwepo wa vyama vya wafanyakazi katika taasisi zao.

#### 2.9. Masuala yahasuyo Vyuho Binafsi:

Taasisi Binafsi za Elimu ya Juu Tanzania zinakabiliwa na changamoto mbalimbali za kiajira na kiutawala zinazopelekea mahusiano baina ya waajiri na waajiriwa kudorora na au kuvunjika kabisa jambo linalipunguza utendaji kazi wenye tija na kusababisha madhara ya kiuchumi na kijamii. Changamoto hizo ni kama ifuatavyo:

- i. Wafanyakazi kutolipwa mishahara kwa wakati: imekuwa changamoto kubwa katika kipindi cha hivi karibu kutokana na baadhi ya taasisi kutolipa mishahara kwa muda mrefu au wafanyakazi kutolipwa mishahara kamili lakini pia kutolipa mishahara ndani ya muda unaopaswa.
- ii. Waajirikutowasilisha michango ya wafanyakazi katika Mifuko ya Hifadhi ya Jamii pamoja na Bodi ya Mikopo: imebainika kuwa, kumekuwa na tabia ya menejimenti za Vyuho Binafsi kutowasilisha michango ya wafanyakazi

katika mifuko ya hifadhi ya jamii pamoja na Bodi ya Mikopo ili hali michango hiyo inakatwa kutoka katika mishahara ya wafanyakazi.

- iii. Kutowasilisha kwa wakati michango ya ada za Vyama vya Wafanyakazi, kwa mfano THTU: Kumekuwa na changamoto ya kutowasilisha ada ya uanachama kwa baadhi ya taasisi binafsi za elimu ya juu. Baadhi ya taasisi hazikuwa zikiwasilisha ada hizo kutokana na kutokuwa na ufahamu mzuri wa matakwa ya sheria ya kazi, lakini pia taasisi nyingine hazifanyi hivyo kwa makusudi kabisa ili hali zinafahamu taratibu zilivyo.
- iv. Wafanyakazi kufukuzwa au kusimamishwa kazi bila kufuata utaratibu za Kisheria: tabia ya kufukuza na kusimamisha wafanyakazi bila kufuata utaratibu uliowekwa na Sheria imeendelea kukomaa katika vyuo binafsi hali inayopelekea wafanyakazi wengi kuonewa na kukosa stahiki zao kwa wakati.
- v. Changamoto za kisera na kisheria katika uendeshaji wa Taasisi binafsi za elimu ya juu Tanzania: Kumekuwa na changamoto za kisera na kisheria katika uendeshaji wa taasisi binafsi za elimu ya juu Tanzania. Changamoto hizo ni utofauti wa tozo za kisheria kati ya vyuo vya umma na binafsi (Skills Development Levy), viwango vya kodi kwa mapato ya ziada yatokanayo na part-time teaching ambayo kwa sasa kodi ni 30%, kodi ya pango la ardhi, kodi ya majengo na kutokuwepo kwa uwakilishi wa Vyuo binafsi katika vyombo vya kutunga sheria, mathalani Mbunge wa kuteuliwa wa kuwakilisha vyuo binafsi.
- vi. Mtazamo hasi dhidi ya Vyama vya wafanyakazi; menejimenti nyingi za vyuo binafsi zimekuwa zikikataa uwepo wa Vyama vya wafanyakazi katika maeneo yao ya kazi hali ambayo inawanyima wafanyakazi haki yao ya msingi ya kujumuika pamoja na kutatua matatizo yao kwa njia ya amani na mazungumzo.

Ushauri na Mapendekezo ya namna ya Utatuzi:

- i. Tunaishauri Serikali kupitia Wizara ya Elimu Sayansi na Teknolojia kuzihamasisha na kuzisaidia Taasisi binafsi za elimu ya juu kutafuta njia mbalimbali za vitega uchumi hususani kuwekeza na kubuni miradi mbalimbali kwa lengo la kuongeza pato la taasisi (mfano kuimarisha kitengo cha utafiti) ili kuepukana na changamoto za kushindwa kulipa mishahara ya wafanyakazi.
- ii. Tunaishauri Serikali kupitia Ofisi ya Waziri Mkuu Kazi, Vijana, Ajira na wenye Ulemavu, kwamba kitengo chake cha Ukaguzi Sehemu za Kazi kifanye ukaguzi wa kina katika Vyuo Binafsi ili kuhakikisha utekelezaji wa maslahi ya wafanyakazi kwa mujibu wa Sheria unazingatiwa.
- iii. Tunaishauri Serikali kupitia mamlaka husika kwamba misamaha ya kodi inayotolewa kwa Taasisi za elimu ya juu za umma ziwalenge pia vyuo Binafsi nchini. Aidha, nafasi za ufadhili wa masomo zinazotolewa zinawalenge pia wafanyakazi wa vyuo binafsi. Ikumbukwe kuwa wafanyakazi wote katika taasisi za umma na binafsi wana nia moja ya kutoa huduma kwa wananchi wote/Taifa kwa ujumla.
- iv. Kuwepo na usawa kwa nafasi za ufadhili wa masomo zinazotolewa ili hata wafanyakazi wa taasisi binafsi za elimu ya juu wapate fursa ya kujiendeleza kimasomo kwani lengo ni moja kutoa huduma bora kwa taifa zima.
- v. Vyuo binafsi vyote vitakiwe kufuata na kutekeleza matakwa ya kisheria ya kuruhusu uwepo wa vyama vya wafanyakazi na uundaji wa mabaraza ya wafanyakazi.

Hitimisho:

Kama tulivyobainisha hapo awali kwenye utangulizi, nia yetu si kushtaki yeyote bali kutafuta ufafanuzi na ufumbuzi wa changamoto zinazowakabili wafanyakazi. Sisi THTU tunaamini hoja hizi tulizowasilisha zitakuwa ni kichocheo cha kutengeneza mazingira

bora ya ufanyaji kazi si tu kwa taasisi za elimu ya juu ila Tanzania nzima. Andiko hili pia inaenda sanjari na kauli ya Mh. Rais wa Jamhuri ya Muungano wa Tanzania Dkt John Magufuli alipokuwa kwenye kampeni na wakati wa kuzindua Bunge kwamba awamu hii ya pili ya uongozi wake atajikita katika kushughulikia maslahi na ustawi wa wafanyakazi. Tunaomba serikali ichukulie hoja hizi kwa mtazamo chanya ili nia njema inayokusudiwa ifikiwe. Muhimu zaidi ni ombi letu kwako; kwamba tunaomba ikupendeze utupatie nafasi ya kuzungumza nawe kwa mashauriano zaidi.

Tunakutakia kila laheri katika utekelezaji wa majukumu yako.

“NIA NA MWELEKEO WETU DAIMA NI KUJENGA, TAIFA KWANZA”



Dkt. Paul Loisulie

MWENYEKITI THTU TAIFA