



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: [tthuhq@tthu.or.tz](mailto:tthuhq@tthu.or.tz) Tovuti: [www.tthu.or.tz](http://www.tthu.or.tz)

Tarehe: 10/12/2021

**TAARIFA YA KERO MBALIMBALI ZINAZOWAKABILI WAFANYAKAZI WA  
TAASISI ZA ELIMU YA JUU TANZANIA ZINAZOHITAJI UFAFANUZI NA  
UFUMBUZI KUTOKA SERIKALINI**

**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. THTU kimekuwa kikipokea malalamiko na kero nyingi kutoka kwa wanachama wake na wafanyakazi kwa ujumla kuhusu maslahi na stahiki mbalimbali katika maeneo yao ya kazi. Kero hizi si mpya kwani tulishawahi kuwasilisha katika ofisi mbalimbali kwa ajili ya utatuzi na ufumbuzi. Tunashukuru kwamba baadhi ya changamoto tulizowasilisha zilipatiwa ufumbuzi na mengine ufafanuzi. Pamoja na hilo, bado kero nyingine zinaibuka na mengine ambayo hayajapatiwa ufumbuzi bado yanaendelea kuwaandama wafanyakazi na kupunguza tija na ufanisi wa kazi. Tunatumia fursa hii kuwasilisha kero zifuatazo ili ziweze kupatiwa ufumbuzi.

**2. Kero zilizoibuliwa**

Kero mpya ambazo zimeibuka na nyingine kwa msisitizo ni kama ifuatavyo:

- i. Malalamiko juu ya marekebisho ya Sheria ya Utumishi wa Umma kuhusu muda wa kustaafu watumishi wanataaluma;
- ii. Malalamiko yaliyojitokeza kwa watumishi wa Umma yanayolenga Waraka wa Msajili wa Hazina Na. 6 wa mwaka 2015;
- iii. Kukosekana kwa Sheria ya Kazi na miongozo ya serikali inayoweka viwango vya mishahara katika sekta binafsi ya Taasisi za Elimu ya Juu;

- iv. Changamoto za ugumu wa kuunda Baraza la Wafanyakazi pamoja na kusaini mikataba ya kutambuliwa kuwa wakala wa majadiliano sehemu ya kazi;
- v. Ucheleweshwaji wa mafao kwa waastaafu;
- vi. Kukosekana kwa fao la huduma ya afya baada ya kustaafu;
- vii. Kusitishwa kwa nyongeza ya mwaka ya mshahara kwa watumishi.

### **3. Muundo wa Uwasilishaji**

Taarifa hii imegawanyika katika sehemu mbili; sehemu ya kwanza inahusu changamoto ambazo zimeibuliwa upya au zimepewa msisitizo na sehemu ya pili ni changamoto ambazo zilishawasilishwa serikalini lakini bado hazijapatiwa utatuzi.

### **4. Sheria na Nyaraka mbalimbali zilizotumika**

Chama kiliweza kupitia na kuchambua sheria na nyaraka mbalimbali za serikali zinazogusa haki na maslahi ya wafanyaakazi. Baadhi ya nyaraka na sheria ni kama hizi zifuatazo.

- i) Katiba ya Jamhuri ya Muungano wa Tanzania, 1977.
- ii) Sheria ya Utumishi wa Umma, Sura 298, R. E 2019).
- iii) Kanuni za Sheria za Utumishi wa Umma, 2003,
- iv) Kanuni za Kudumu za Utumishi wa Umma, 2009
- v) Sheria Mfuko Bima ya Afya
- vi) Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii
- vii) Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii kwa Watumishi wa Umma
- viii) Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini, Sura 366 RE 2019
- ix) Sheria za Taasisi za Kazi,
- x) Kanuni za Sheria za Taasisi za Kazi na Ujira
- xi) Waraka wa Msajili wa Hazina Na. 6 wa mwaka 2015;

## SEHEMU YA KWANZA

### UCHAMBUZI WA CHANGAMOTO MBALIMBALI ZILIZOIBULIWA UPYA AU KUPEWA MSISITIZO

#### 1. Muda wa kustaafu watumishi wanataaluma (Wahadhiri Waandamizi, madaktari bingwa wa tiba na Maprofesa):

Moja ya changamoto iliyoletwa na mabadiliko ya sheria ni muda/umri wa kustaafu kwa watumishi wanataaluma wahadhiri waandamizi, madaktari bingwa wa tiba na maprofesa. Miaka ya hivi karibuni Serikali ya Tanzania ilifanya mabadiliko ya Sheria ya Utumishi wa Umma kwa kuongeza muda wa kustaafu watumishi. Mabadiliko hayo yameongeza muda wa kustaafu watumishi katika kada ya wahadhiri waandamizi na maprofesa kutoka miaka 60 hadi miaka 65. Mabadiliko haya yameletwa na kifungu cha 25(2)(a), (b), na (3) cha Sheria ya Utumishi wa Umma (Public service Act Cap. 298, [R. E 2019]. ambacho kinasema kuwa:

“Notwithstanding subsection (1), a professor or a senior lecturer of a public university or a medical specialist of a public hospital may retire from service; (a) In the case of voluntary retirement, upon attaining the age of sixty years, (b) In the case of compulsory retirement, upon attaining the age of sixty-five years. (3) For the purpose of this section, the term “Professor” includes an associate professor; “medical specialist” includes any specialist above medical doctor; and “Public University” has the meaning ascribed to it under the The Universities Act of 2005.”

#### 1.1 Changamoto

- i. Kifungu hiki kimezungumzia profesa na mhadhiri mwandamizi alieajiriwa kwenye chuo kikuu cha Umma (Public University) na kumuacha, kumbagua au kumtenga profesa au mhandiri mwandamizi alieajiriwa katika Taasisi za Elimu ya Juu (higher learning institutions) zisizo vyuo vikuu. Kwa mantiki hiyo ni kwamba, profesa au mhadhiri mwandamizi aliyeajiriwa kwenye Taasisi ya Elimu ya Juu (higher learning institution) ambayo sio chuo kikuu hajaathiriwa na mabadiliko ya sheria hii hivyo atapaswa kustaafu akiwa na umri wa miaka 60.
- ii. Kifungu lalamikiwa kinawatofautisha watu wenye sifa sawa kwa mahala pao pa kazi jambo ambalo sio sawa. Chama kinaamini kuwa

Kifungu hiki kinakinzana na Ibara ya 13 (1) na (2) ya Katiba ya Jamhuri ya Muungano wa Tanzania 1977 na kifungu cha 7 cha Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini (Sura 366). Vifungu tajwa vinakataza watu kubaguliwa.

- iii. Chama kinaona kuwa ikiwa, kifungu lalamikiwa kitaendelea kubaki kama kilivyo hivi sasa, maprofesa na wahadhiri waandamizi wengi wanaofanya kazi kwenye taasisi za elimu ya juu zisizo vyuo vikuu wataomba kuhamia kwenye vyuo vikuu ili wastaafu wafikapo umri wa miaka 65. Au, maprofesa na wahadhiri waandamizi walio vyuo vikuu wataomba kuhamia taasisi za elimu zisizo vyuo vikuu ili wastaafu wafikiapo umri wa miaka 60.
- iv. Chama kimebaini kuwa sheria haipo sawa, kwani misingi ya sheria inaitaka sheria ifanye kazi na kuleta matokeo sawa kwa wahusika wote. Sio sahihi hata kidogo watu wenye sifa sawa za elimu kustaafu kwa umri tofauti kwa misingi ya kuwa eti huyu ni wa chuo kikuu na huyu ni wa taasisi ya elimu ya juu.

## **1.2 Mapendekezo na Ushauri**

Tunaishauri serikali iweze kufanyia marekebisho kifungu hiki kwa kufanya mambo yafuatayo:

- i. Kuondoa neno “Public University” yaani Chuo Kikuu cha Umma na badala yake liwekwe neno Taasisi za Elimu ya Juu (Higher Learning Institutions). Neno higher learning institutions lina dhana pana kuliko Public University.
- ii. Kifungu hiki kiache kurejea sheria zingine kama Universities Act, 2005, badala yake sheria yenyewe (Public Service Act) ndio itoe maana ya neno higher learning institution ikijumuisha vyuo vikuu vya umma na taasisi za elimu ya juu zisizo vyuo vikuu.

Kamati inashauri kifungu lalamikiwa kisomeke kama hivi ifuatavyo:

“Notwithstanding subsection (1), a professor or a senior lecturer of a higher learning institution or a medical specialist of a public hospital may retire from service; (a) In the case of voluntary retirement, upon attaining the age of sixty years, (b) In the case of compulsory retirement, upon attaining the age of sixty-five years. (3) For the purpose of this section, the term “Professor” includes an associate professor; “medical specialist” includes any specialist above medical doctor; and “higher learning institution” has the meaning ascribed to it under this Act.”

### **1.3 Tija**

Itasaidia kuleta usawa kwa watumishi wenye sifa sawa za elimu na ujuzi jambo ambalo linaungwa mkono na ibara ya 13(1) na (2) ya Katiba ya Jamhuri ya Muungano wa Tanzania, 1977. Itapunguza kasi ya watumishi kuhamia vyuo vikuu na kuziacha taasisi za elimu zisizo vyuo vikuu zikiwa na uhaba wa wataalam.

### **2. Changamoto juu ya muundo wa TCU chini ya Sheria ya Vyuo Vikuu, 2005:**

Chama kilipitia Sheria ya Vyuo Vikuu (Universities Act) 2005. Pamoja na mambo mengine sheria hii itatoa muundo wa Tume ya Vyuo Vikuu. Baada ya kupitia sheria, Chama kimebaini kuwa Jedwali la Kwanza, kifungu 1 (3) (l) cha Sheria ya Vyuo Vikuu kinachotoa muundo wa TCU kinahitaji kupitiwa upya.

Kifungu tajwa hapo juu kimetaja orodha ya wajumbe mbalimbali wanaounda TCU. Moja ya mjumbe ni mjumbe ambaye anawakilisha vyama vya wafanyakazi kwa jina la Research Academic and Allied Workers Union (RAAWU). Chama kinaona kuwa muundo huu unachangamoto kwani sheria imemtaja wazi mwakilishi wa vyama vya wafanyakazi kuwa ni RAAWU. Katika mazingira halisi tuliyonayo, vyama vya wafanyakazi katika ngazi ya elimu ya juu nchini vipo zaidi ya kimoja. Chama kinaona sio sahihi kwa sheria kumtaja mjumbe moja kwa moja kwa jina lake. Maana kwa kumtaja moja kwa moja kunampa RAAWU haki ya kisheria (statutory right) moja kwa moja ya kuwa mjumbe.

Chama kinaamini kuwa kifungu hiki hakipo sawa kisheria na kiliandikwa kwa ufinyu sana na hakiakisi uwepo wa vyama vingi vya wafanyakazi wa elimu ya juu nchini. Kwa muundo huu ni kana kwamba RAAWU ndicho chama pekee kilichopo nchini. Muundo huu unavinyima vyama vingine haki ya kuwa wajumbe wa TCU jambo ambalo sio afya na halileti tija katika ujenzi wa dhana ya ushiriki wa taasisi nyingine katika vyombo vya maamuzi yanayohusu elimu nchini.

### **2.2 Ushauri**

Ili kuondoa changamoto hiyo, tunapendekeza na kushauri kifungu tajwa kifanyiwe marekebisho kwa kuondoa neno "Research Academic and Allied Workers Union" (RAAWU) na badala yake liwekwe neno "Trade union".

Tafsiri ya “TRADE UNION” iwe ni chama cha wafanyakazi chenye uwakilishi mkubwa na wajumbe wengi kuliko vyama vingine vinavyosimamia haki na maslahi ya wafanyakazi katika taasisi za elimu ya juu nchini. .

Pia kifungu hiki kiboreshewe zaidi kwa kuipa Tume mamlaka ya kumteua mjumbe mwingine yeyote kutoka chama cha wafanyakazi kinachosimamia maslahi na haki za wafanyakazi wa Vyuho Vikuu na Taasisi za Elimu ya Juu Tanzania

### **2.3 Tija**

Aidha tunaamini kuwa ikiwa mapendekezo na ushauri uliotolewa utafanyiwa kazi, mabadiliko haya yataongeza wigo wa ushiriki wa wajumbe kutoka vyama vingine vya wafanyakazi katika chombo hiki muhimu. Pia, mabadiliko haya yatafunguza mabadiliko ya mara kwa mara ya sheria yatakayotokana na uanzishwaji wa vyama vingine vya wafanyakazi vyenye mlengo unaofanana na vyama vilivyopo kwa sasa, mwisho mabadiliko haya yataifanya sheria iwe hai kwa muda mrefu bila kufanyiwa mabadiliko mara kwa mara.

### **3. Mapitio ya waraka wa Msajili wa Hazina namba 6 wa mwaka 2015; Marekebicho ya mishahara ya wafanyakazi wa Taasisi za Serikali (limeibuliwa tena kwa msisitizo):**

Tulipitia na kuainisha changamoto mbalimbali zinazotokana na waraka wa Msajili wa Hazina Na. 6 wa mwaka 2015 kuhusu vianzia mishahara maalum kwa misingi ya elimu, muda wa mafunzo, aina ya kazi pamoja na Muundo wa Mishahara ya Watumishi wa Taasisi za Serikali Mkondo wa PGSS ambapo katika sehemu hii utajulikana kama “waraka”.

#### **3.1 Vianzia mishahara maalum kwa misingi ya elimu, muda wa mafunzo na aina ya kazi:**

Kero hii tulishawasilisha mwezi Januari 2021 lakini yameibuka mambo mengine yanayotatiza wafanyakazi. Tumeendelea kubaini kuwa zipo changamoto mbalimbali zinazotokana na muongozo wa vianzia mishahara maalum kwa misingi ya elimu, muda wa mafunzo na aina ya kazi. Baadhi ya changamoto hizo ni kama hizi zifuatazo.

Tofauti ya vianzia mishahara kwa watu wenye sifa sawa za elimu. Tumebaini kuwa makundi matatu ya watumishi wenye Shahada ya chuo kikuu au wenye

Diploma ya Juu (Wanasayansi-BSc); wanasheria na wataalamu wengine wametofautiana ngazi ya vianzia mshahara ingawa wote wana Shahada ya Kwanza. Tunaona kuwa utaratibu huu sio mzuri kwa kuwa wafanyakazi wanapandishwa vyeo kutumia “scale” na sio “notch” ambayo huchukua muda mrefu sana kupanda cheo hadi kufikia miaka tisa.

Kuweka sifa kubwa kwa ajira ya udereva kinyume na uhalisia. Kwa mujibu wa waraka huu madereva wamewekwa kwenye kianza mshahara PGSS.2.1 chenye vigezo vya mafunzo ya miaka 2, wakati kwa utaratibu wa Tanzania vigezo vya kuajiriwa ni pamoja na cheti cha kidato cha nne na mafunzo yao ni muda mfupi miezi 6-12 hivyo italeta changamoto katika kupata sifa ya kianza mshahara PGSS.2.1 na upandishwaji vyeo kwa mujibu wa waraka.

Katika waraka huu watumishi wenye Diploma wametofautishwa kwa miaka ya masomo miaka 2-3 na ngazi ya kianza mshahara, badala ya kutofautishwa kwa “notch” hivyo kusababisha malalamiko ya ubaguzi kwenye viwango vya mshahara wakati wote wana elimu moja au sawa.

Vile vile, Watumishi wenye elimu ya ngazi ya Cheti wametofautishwa kwa ngazi (scale) badala ya “notch” hivyo kusababisha malalamiko ya ubaguzi kwenye viwango vya mshahara wakati wote wana elimu moja au sawa.

Kamati imebaini kuwa katika waraka huu, ngazi (scale) ya mshahara kwa watumishi wenye elimu ya Uzamili haipo kwenye Muundo wa mshahara hivyo kusababisha wafanyakazi waendeshaji wanaomaliza elimu ya Uzamili kutopanda daraja na kuleta malalamiko mengi kwa wafanyakazi.

### **3.2 Ili kuondoa changamoto hizo, tunapendekeza yafuatayo.**

Watumishi wenye Shahada ya Kwanza wasitofautishwe kwa miaka ya mafunzo bali watofautishwe kwa “notch”, mfano, waliosoma miaka mitatu (3) waanze na kianza mshahara PGSS 7.1; kwa wale waliosoma shahada ya kwanza kwa miaka minne (4) waanze na kianza mshahara PGSS 7.2; na wale miaka mitano (5) waanze na PGSS 7.3. Hii itaondoa ubaguzi na malalamiko yanayotokana na viazia mishahara.

Watumishi wenye Shahada ya Kwanza pamoja na mafunzo ya utaalamu yanayotolewa na Bodi husika (mf. CPA, CPSC) waanze na kianza mshahara PGSS 8.1 kutokana na muda na gharama walizotumia katika mafunzo hayo ya utaalamu;

Wale wenye Diploma waanze na kianza mshahara PGSS 5.1. Ikiwa kutakuwa na haja ya kuwatofautisha basi watofautishwe kwa “Notch” kulingana na miaka waliosoma;

Waraka utamke bayana ngazi ya kianza mshahara kwa madereva kuwa ni PGSS 2.1 pamoja na vigezo halisi vya madereva ambavyo ni cheti cha kidato cha nne, leseni ya udereva na cheti cha mafunzo ya miezi 6-12 yajumuishwe.

Watumishi wenye elimu ya ngazi ya cheti waanzie kianza mshahara PGSS 4.1, kwa wale wenye miaka miwili watofautishwe kwa “Notch”;

Pawepo na ngazi (scale) ya mshahara kwa watumishi wenye elimu ya Uzamili ili waweze kupanda daraja.

### **3.3 Muundo wa Mishahara ya Watumishi wa Taasisi za Serikali: Mkondo wa PGSS:**

Tulipitia na kuainisha kero mbalimbali zinazotokana na Muundo wa Mishahara ya Watumishi wa Taasisi za Serikali, mkondo wa mishahara ya PGSS kwa kupitia waraka wa zamani wa ngazi ya mshahara wa Juni, 2014/15 na ule wa ngazi ya mshahara wa Julai, 2015/16.

#### **3.3.1 Tulibaini changamoto mbalimbali kama h ifuatavyo.**

- i. Ngazi moja PGSS 15 haitafikiwa na watumishi.
- iii. Watumishi waliokuwa kwenye PGSS 11 wenye sifa ya “Degree” wamewekwa PGSS 6. Hii imewashusha ngazi ya mshahara na hivyo ili kufikia kwenye PGSS 7 ni kwa kupanda daraja tu, ambapo inaweza kuchukua muda wa takribani miaka 9. Kiuhalisia muda huo hautaweza kufikiwa na watumishi walioshushwa. Madhara ya utekelezaji wake umewaacha watumishi wengi waendeshaji kubakia na mishahara binafsi (Personal salary).
- iv. Tange (seniority) kwenye muundo wa upandishwaji vyeo haijazingatiwa hivyo kupelekea kupunguza morali ya kazi kwa watumishi;
- v. Kwenye muundo wa mishahara ya watumishi kila ngazi ya mshahara ina “notch” ambazo zinampa mtumishi nyongeza ya mwaka (increment) lakini kwa sasa hazitekelezwi zaidi ya miaka sita.



- vi. Hakuna Muundo wa Utumishi (Harmonized Scheme) kwa Taasisi za Elimu ya Juu zisizo vyuo vikuu kwa wafanyakazi waendeshaji hivyo kusababisha kuwepo kwa malalamiko ya watumishi katika Taasisi hizi.

### **3.4 Mapendekezo:**

Baada ya kupitia mambo yaliyobainishwa kwenye changamoto inapendekezwa kuwa:-

- i. Watumishi walioko kwenye ngazi (scale) ya mshahara wa PGSS 12 ambayo ndio ukomo wa watumishi waendeshaji ibadilishiwe ili waishie 13 na wale walioko kwenye ngazi (scale) PGSS 13 waishie PGSS 14, na PGSS 14 wabadilishiwe na kupelekwa kwenye PGSS 15 kutokana na mkanganyiko uliotokana na kuunganisha ngazi ya mshahara ya Juni 2014/15 na Julai 2015/16;
- ii. Watumishi walioko kwenye PGSS 11 kwenye vianzia mshahara wapelekwe kwenye PGSS 7 kama inavyoelekezwa kwenye Muundo mpya wa ngazi ya mshahara wa Julai, 2015/16;
- iii. Muundo wa upandishwaji vyeo uzingatie Tange (seniority) kwa watumishi, marekebisho yafanyike kwa kuzingatia miaka mitatu (3) badala ya miaka 4-5.
- iv. Nyongeza ya kila mwaka kwa watumishi wote wa Serikali itekelezwe kwa mujibu wa Kanuni za Kudumu za Utumishi wa Umma 2009 kanuni ya E.8.
- v. Uhuishaji wa Muundo wa Utumishi kwa Taasisi za Elimu ya Juu zisizo vyuo vikuu ufanyike ili kuondoa malalamiko kutoka kwa watumishi na kuongeza morali ya kufanya kazi.
- vi. Wafanyakazi wasiokuwa wanataaluma wote wawe na muundo wa pamoja wa utumishi (Harmonised Scheme of Service) ambao ni PUSS ili kuondoa mkanganyiko wa kuwa na miundo mingi.

### **4. Sheria ya Kazi Inayoweka Viwango vya Mishahara Katika Sekta Binafsi (Labour Institutions Wage Order, 2013)**

Tulipitia Sheria ya Kazi inayoweka viwango vya mishahara katika Sekta Binafsi "Labour Institutions Act (CAP.300)", "Labour Institutions Wage Order", 2013 ili

kuainisha kero mbalimbali zinazowakabili watumishi wa sekta binafsi katika Taasisi za Elimu ya Juu Nchini.

#### **4.1 Changamoto zilizobainishwa kwenye sheria ya kazi inayoweka viwango vya mishahara katika Sekta Binafsi ni hizi zifuatazo:-**

- i. Sheria hii imezungumzia muundo wa utumishi kwa sekta mbalimbali, hata hivyo, sheria haijzungumzia muundo wa utumishi wa sekta binafsi katika Taasisi za Elimu ya Juu hivyo kupelekea kila Taasisi kuwa na Muundo wake wa Utumishi na Mishahara;
- ii. Sheria hii “Labour Institution Wage Order, 2013” imetaja kima cha chini cha mishahara wa Taasisi mbalimbali binafsi bila kutaja kima cha chini cha mishahara kwa Taasisi za Elimu ya Juu binafsi hii imepelekea kila Taasisi kujitengenezea kima chake binafsi ambayo haizingatii hali halisi ya maisha.
- iii. Hakuna Muundo wa Utumishi (Harmonised Scheme) kwa Taasisi za Elimu ya Juu za binafsi hivyo kusababisha kero kwa watumishi zinazotokana na tofauti kubwa ya maslahi kati ya Taasisi moja na nyingine.

#### **4.2 Ushauri**

- i. Ili kukabiliana na changamoto hizo, tunashauri Sheria hii ipitiwe upya na kufanyiwa marekebisho ili iweze kuwajumuisha watumishi wa sekta binafsi katika Taasisi za Elimu ya Juu na kuwekewa ngazi (scale) ya kianzio.
- ii. Kipengele cha “Minimum Wage Order” kwenye sheria ya “Labour Institutions Act” kinachotoa muundo wa Bodi ya mishahara ya sekta binafsi kifanyiwe marekebisho na kuongeza wawakilishi wa vyama vya wafanyakazi wa Taasisi za Elimu ya Juu ili kulinda maslahi ya watumishi wa Taasisi za Elimu ya Juu Binafsi. Kwenye muundo wa Bodi ya Mishahara (Wage Board) S.35 (3) tunashauri aongezwe mwakilishi maalum kutoka Taasisi za Elimu ya Juu binafsi ili kuwakilisha maslahi ya wafanyakazi katika Taasisi Binafsi za Elimu ya Juu Tanzania.

#### **4.3 Sisi tunaamini kuwa, ikiwa ushauri huu utafanyiwa kazi, faida zifuatazo zitapatikana.**

- i. Mabadiliko ya sheria yataongeza ushirikishwaji wa wafanyakazi wa sekta binafsi katika vyombo vya kutolea maamuzi.
- ii. Itasaidia kuleta mazingira mazuri ya utumishi katika sekta binafsi ya Taasisi za Elimu ja Juu kwa kuwa itasaidia kuondoa tabia ya waajiri wa sekta binafsi kujiwekea viwango bila ya kufuata miongozo ya Serikali.
- iii. Itasaidia kuwabaini waajiri ambao hawafuati viwango vya mishahara vilivyokubaliwa katika sekta binafsi.

#### **5. Zoezi la Upandishaji wa vyeo na Ubadilishaji wa Kada za Watumishi (Promotion and Recategorization) kwa Mwaka 2020/21:**

Tulipitia waraka wa zoezi la upandishaji wa vyeo na ubadilishaji wa kada za watumishi kwa mwaka 2020/21 ili kubainisha changamoto mbalimbali zilizojitokeza kufuatia utekelezaji wa Waraka huu.

##### **5.1 Katika uchambuzi wake, tumebaini changamoto mbalimbali zifuatazo:**

- i. Watumishi waliokasimiwa katika Ikama na Bajeti kwa miaka 2018/19, 2019/20 na 2020/21 walikasimiwa upya kwenye Ikama na Bajeti ya 2020/21 na kufutiwa barua zao za upandishwaji vyeo za awali;
- ii. Wapo watumishi waliostahili kupandishwa vyeo miaka ya nyuma lakini hawakupandishwa kwa sababu ya zoezi la uhakiki wa vyeti kama ilivyoelekezwa kuanzia tarehe 01/11/2017 kwenye barua Kumb Na. CFC 26/205/01/GG/94 ya tarehe 06/11/2017 hivyo inaathiri tange (seniority).
- iii. Watumishi waliopandishwa vyeo kwa kutumia Miundo ya Taasisi zao walielekezwa kusubiri miundo mipya kwa kutumia Waraka wa Msajili wa Hazina Namba 6 wa mwaka 2015 hivyo kusababisha watumishi kukosa haki na stahiki zao kwa kukaa kwenye ngazi moja kwa muda mrefu.

## 5.2 Ushauri na mapendekezo

- i. Watumishi waliokasimiwa mwaka 2018/2019 na 2019/2020 upandishwaji vyeo wao uzingatie barua ya kupandisha cheo na mwaka ule ule waliopandishwa vyeo hata kama hawatalipwa malimbikizo ya mishahara.
- ii. Watumishi ambao walisitishiwa upandishwaji vyeo na kupelekea kucheleweshwa kupandishwa vyeo kwa sababu ya zoezi la uhakiki, wapandishwe vyeo kutokana na ule muda waliondikiwa barua zao za awali hata kama hawatalipwa malimbikizo ya mishahara. Kwa kufanya hivyo, kutapunguza malalamiko kutoka kwa watumishi na itarudisha tange (seniority) kwa watumishi.

## 5.3 Endapo ushauri na mapendekezo hayo yatakubaliwa, faida hizi zitapatikana:

- i. Itaongeze ari, nidhamu na ufanisi, na ubora wa elimu Taasisi za Elimu ya Juu.
- iii. Itapunguza migogoro kati ya waajiri na waajiriwa Taasisi za Elimu ya Juu kwenye kiwango cha mishahara na kuimarisha mahusiano mema kati ya mtumishi na mwajiri mahala pa kazi.

## 6. Ucheleweshaji wa Ulipaji wa Mafao kwa Wastaafu Kutoka Katika Mifuko ya Hifadhi ya Jamii PSSSF Na NSSF.

THTU imekuwa ikipokea malalamiko mengi kutoka kwa wastaafu ambao wamekuwa wakikutana na mazingira magumu wakati wa kufuatilia mafao yao ya kiinua mgongo na malipo ya uzeeni. Kwa muda mrefu sasa kumekuwa na changamoto ya ucheleweshaji wa ulipaji wa mafao kwa wastaafu kutoka mifuko ya jamii, yaani PSSSF na NSSF. Wastaafu hujikuta wanasubiri kwa zaidi ya miezi kumi na mbili baada ya kustaafu bila kupata stahiki zao. Jambo hili ni kinyume na Kanuni ya 10 ya "The Social Security Schemes (Benefits) Regulations, 2018" ambacho kinaeleza kuwa "The payment of pension shall commence on the month following the month which the member ceased to receive salary due to retirement".

### 6.1 Changamoto:

Ucheleweshaji wa ulipaji wa mafao unapelekea changamoto mbalimbali ikiwemo hizi zifuatazo:

- i. Kusababisha wastaafu kuishi maisha magumu sana huku wakikosa pesa ya kugharimia mahitaji yao muhimu ikiwemo kushindwa kulipia matibabu yao ambayo nayo huwa yamesimamishwa na Mfuko wa Bima ya Afya.
- ii. Kumekuwa na changamoto ya waajiri kutopeleka michango ya watumishi kwenye mifuko ya Hifadhi ya Jamii kwa wakati na wakati mwingine kwa kuruka michango ya baadhi ya miezi. Wastaafu wamekuwa wakielezwa na Mifuko kuwa wafuatilie michango inayokosenaka wao wenyewe kwa waajiri wao, kigezo hiki huchangia ucheleweshwaji wa mafao. Hii ni kunyume cha Sheria ya Mifuko ya Hifadhi ya Jamii ya mwaka 2018 kifungu cha 14, 15 na 15A, ambavyo vimeelekeza kuwa mwenye wajibu wa kufuatilia michango hiyo ni Mifuko.
- iii. Faini kubwa zinazozalishwa kutokana na waajiri kuchelewesha michango ya watumishi kwenye mifuko. Baadhi ya mifuko imekuwa ikiwakata wastaafu fedha za faini kinyume na Sheria ya mifuko ya Hifadhi ya Jamii ya Mwaka 2018. Hii inapelekea kucheleweshwa malipo ya mafao kwa mstaafu kwa kuwa jukumu la kufuatilia anaachiwa mstaafu.
- iv. Usumbufu wa kukosekana kwa nyaraka za ajira kama vile barua ya ajira (Appointment Letter) pamoja na utofauti wa taarifa (Data) ikiwemo utofauti wa majina kwenye barua ya ajira hasa kwa wanawake walioajiriwa wakabadili majina baada ya kuolewa, hii inaleta utofauti wa majina ya kwenye barua ya ajira na kitambulisho cha NIDA, (Appointment Letters) pamoja na nyaraka nyingine wakati wa kufuatilia mafao yao, ambapo baadhi ya wastaafu wanakuwa hawana kwa wakati huo. Suala hili limekuwa kero kubwa sana kwa wastaafu na imekuwa ikichelewesha malipo ya mafao.

## **6.2 Ushauri na Mapendekezo:**

**THTU** inapendekeza na kuishauri Serikali kufanya maboresho kwa kuweka vifungu vyenye matakwa yafuatayo:-

- i. Mifuko ifute faini kubwa kwa waajiri (Serikali) kuchelewesha michango ya watumishi kwa kuwa mifuko hii ni mali ya serikali na badala yake itekeleze matakwa ya sheria ya Hifadhi ya Mifuko ya Jamii ya 2018.

- ii. Mifuko iwalipe wastaafu angalau nusu ya mishahara yao ili kujikimu muda ambao wanasubiri malipo ya mafao yao na kuwapunguzia wastaafu makali ya Maisha.
  - iii. Sheria impe mamlaka mfanyakazi amkumbushe mwajiri kupeleka michango yote kwenye Mfuko kwa wakati kama sheria inavyoelekeza.
  - iv. Kiongezwe kifungu kinachompa mamlaka mtumishi kuuwajibisha mfuko pale ambapo mfuko umechelewesha kulipa mafao ya mstaafu kwa kukosekana kwa michango baadhi ya miezi. Ni muhimu kuuwajibisha mfuko kwa kuwa ndio wenye wajibu wa kukusanya michango kwa niaba ya Mtumishi.
  - v. Mfuko umlipe mstaafu mafao yake huku Mfuko wenyewe ukiendelea kumdai mwajiri ambae hajawasilisha michango kamili.
  - vi. Kuelekeza mifuko ya hifadhi ya jamii na waajiri kufanya maandalizi na uhakiki wa nyaraka au taarifa za mtumishi mapema (angalau mwaka mmoja kabla) pamoja na kumshirikisha mstaafu katika suala la kuandaa malipo ya wastaafu (ikiwa ni pamoja na kuweka tayari nyaraka mbalimbali) kwani tarehe za kustaafu kwa watumishi zinafahamika.
  - vii. Mfuko uthibitisha kuwa na taarifa kamili za mtumishi mwaka mmoja kabla na kama kuna changamoto ya taarifa za mtumishi, mtumishi husika na mwajiri wajulishwe ili kuzirekebisha changamoto hizo kabla ya muda wa kustaafu haujafika.

### **6.3 Faida za kuzingatia ushauri na mapendekezo**

- i. Itasaidia kuweka tayari nyaraka mbalimbali kwani tarehe za kustaafu kwa watumishi wa umma zinafahamika.
- ii. Kupunguza usumbufu na ucheleweshaji wa mafao baada ya kustaafu.
- iii. Kitasaidia kupunguza ugumu wa maisha kwa wastaafu baada ya kustaafu na kuondoa kero ya waastaafu kuwa ombaomba kwa wafanyakazi wenzao waliowaacha kazini.
- iv. Kutafanya wastaafu kuthaminiwa baada ya utumishi uliotukuka na ujenzi wa Taifa kwa muda mrefu.

**7. Serikali Kutolipa Nyongeza ya Mwaka ya Mishahara kwa Kipindi Kirefu Sasa:**

Kanuni ya Kudumu ya mwaka 2009, 8. E (Public Standing Order, 2009,8.E) inaainisha maana na masharti ya kuzingatiwa wakati wa utoaji wa nyongeza ya mwaka ya mshahara yaani “*Annual Increment*” kwa watumishi. Kwa mujibu wa kifungu husika, “*An Increment is an increase of salary within salary scales in which the prescribed amount which is granted annually to holder of posts on incremental scales of salary until the maximum of the scale is reached. In all cases information obtained through performance appraisal should be used in awarding or withholding increments provided that certain conditions are satisfied.*” THTU imebaini kuwa takwa hili la kisheria halijatekelezwa na waajiri (Serikali na Sekta Binafsi) kwa muda mrefu hivyo kupelekea changamoto zifuatazo kwa watumishi nchini.

**7.1 Changamoto:**

- i. Ukiukwaji wa kifungu cha sheria kuhusu nyongeza ya kila mwaka ya mshahara huathiri maisha binafsi ya mtumishi hasa kipindi hiki ambacho gharama za maisha zimepanda.
  - ii. Kusitisha “*Annual Increment*” inakwenda kinyume na mkataba wa ajira kati ya mtumishi na mwajiri ambayo mikataba hiyo hubainisha kiwango cha kuanzia na kugota.
  - iii. kutowepo kwake kumepunguza tija ya tathimini ya utendaji kazi (OPRASS) kwani ndiyo itakayotumika katika kutoa zawadi ya utendaji kazi bora na kinyume chake kuzuia kwake ilitumika kama adhabu ya utendaji kazi usio na tija.
  - iv. Inafifisha dhana ya tange (Seniority) kwa watumishi kwani kunakuwa hakuna tofauti kati ya mtumishi wa muda mrefu na mtumishi mpya katika ngazi ya mshahara, mwisho, kukosekana kwa nyongeza ya mwaka ya mshahara.
  - v. Inaharibu dhana ya utawala bora kwani imeleta taswira isiyo njema kuwa waajiri (Serikali na Sekta Binafsi) hawaheshimu sheria, kanuni na mkataba wa ajira.
  - vi. Inaondoa morali kwa wafanyakazi wa kufanya kazi kwani takwa hili la kisheria halijatekelezwa kwa muda mrefu sasa.

## **7.2 Mapendekezo:**

THTU inapendekeza nyongeza ya mwaka irejeshwe kwa wafanyakazi kwa sababu zifuatazo:-

- i. Nyongeza ya mwaka inatafsiriwa kuwa ni ongezeko la kiwango cha mshahara, kiwango ambacho kinaongezeka kila mwaka kwa viwango vya ongezeko mpaka pale kiwango cha mwisho cha kugota kitakapofikiwa.
- ii. Nyongeza ya mshahara ya mwaka huongeza morali ya kufanya kazi hasa ukizingatia imesimama kwa muda mrefu sasa lakini pia nyongeza kutokuwepo kwake imepunguza tija ya tathimini ya utendaji kazi (OPRASS) kwani ndiyo itakayotumika katika kutoa au kuzuia ongezeko la mishahara.
- iii. Inapendekezwa kuwa Kanuni E.9 (2) itumike vizuri na isiwe rungu la kunyima nyongeza ya mwaka kwa wafanyakazi kwa muda mrefu na ikiwezekana ifanyiwe marekebisho kwa kuonyesha ukomo wa muda wa zuio la nyongeza ya miaka miwili bila kuongeza nyongeza ya mwaka. Nukuu ya kifungu husika ni: “ No public servant is entitled as of right to claim increments for experiences and grant of any incremental credit shall be at the discretion of Government, and subject to any conditions which may be laid down for particular posts”.

## **7.3 Faida za mapendekezo haya**

- i. Itapunguza malalamiko kutoka kwa wafanyakazi ambao wamekuwa wakidai nyongeza ya mwaka ya mshahara kwa muda mrefu.
- ii. Itaongeza morali ya watumishi wapende kufanya kazi kwani nyongeza ya mwaka hutumika kama motisha kwa tathimini ya utendaji kazi watumishi (OPRAS) kwenye Taasisi za elimu.
- iii. Itasaidia kukuza dhana ya tange (Seniority) kwa mtumishi wa umma na kusaidia kuweka tofauti kati ya mtumishi wa muda mrefu na mtumishi mpya katika ngazi ya mshahara.

## **8. Wastaafu Kukosa Fao la Kustaafu la Huduma za Bima ya Afya NHIF Baada ya Kustaafu:**

NHIF ilianza kuingia mikataba na wafanyakazi kuanzia miaka 2008-2009 ambapo katika huduma walizoweka ilikuwa ni huduma ya afya baada ya kustaafu. Fao hili lilianzishwa ili kuwavutia wafanyakazi wajiunge na NHIF. Licha ya nia njema ya uanzishwaji wa fao hili kwa ajili ya wastaafu, changamoto



mbalimbali zimejitokeza wakati wa utekelezaji wa fao la kustaafu la huduma ya afya ya NHIF.

### **8.1 Changamoto:**

- i. Kusimamishiwa kwa huduma za afya kwa watumishi pindi tu wanapostaafu huku wakielezwa na Maafisa wa NHIF kuwa fao la huduma za afya litatolewa kwa mstaafu endapo amechangia kwa miaka kumi na tano. Hali halisi kwa sasa ni kuwa watumishi wengi wa umma wanaostaafu kwa sasa hukosa sifa hiyo kwa kuwa wengi wao wamejiunga na mifuko hiyo kuanzia 2008- 2010 hivyo hukosa kigezo hicho cha uchangiaji wa miaka kumi na tano.
- ii. Takwa la kulipa michango yote iliyopungua ili kufika miaka kumi na tano ili wapate sifa ya kuendelea na huduma hizo, ambapo wanachama wengi hushindwa kutokana kuwa wengi wao huwa hawajalipwa mafao.

### **8.3 Mapendekezo:**

THTU inapendekeza yafuatayo:-

- i. kwa kuwa changamoto hii ina madhara makubwa kwa waastaafu tunaishauri Bima ya Afya kufanya mazungumzo na wastaafu hawa ili kutafuta utaratibu mzuri ambao unaweza kuwa na tija kwa NHIF na waastafu.
- ii. Tunaishauri NHIF Kutowaondolea wastaafu huduma hiyo bali watengeneze kanuni ambayo mstaafu huyo atakatwa tofauti ya jumla yote ya michango ili kufidia miaka kumi na tano kutoka kwenye fao lake la kustaafu kwa hiari yake kutoka mfuko wake wa Hifadhi ya Jamii ili aweze kuendelea kupata huduma za afya.
- iii. NHIF iandae kanuni ya kuendeleza michango ya mwanachama kwa kushirikiana na waajiri kwenye mafao ya mstaafu kwa mwezi kila anapoingiziwa ili kuwawezesha wastaafu waendelea kupata huduma za Bima ya Afya.
- iv. Tunaishauri Serikali endapo mifuko ya Hifadhi ya Jamii imeshindwa kuwahudumia kama tulivyoshauri na kwa kuwa wastaafu hawa wamechangia kwa kiwango kikubwa maendeleo ya nchi kwa utumishi wao, basi Serikali ione haja ya kuwaingiza moja kwa moja wastaafu kwenye kundi la msamaha wa wazee ili wapate kadi nyingine ya CHIF pindi tu wanapostaafu kama alivyosisitiza Mheshimiwa Rais Samia Suluhu Hassani kuwa serikali yake itahakikisha wazee wote wanapatiwa huduma za afya bure.

**8.4 Tija ya Mapendekezo haya:**

- i. Itasaidia kupunguza changamoto ya matibabu kwa wazee wastaafu ambao kwenye umri wa kustaafu huwa wanaandamwa na magonjwa ya uzeeni.
- ii. Itawapa haki ya kupata huduma ya fao la matibabu baada, ambalo ni moja ya huduma zinazotolewa na Bima ya Afya.

**SEHEMU YA PILI**

**CHANGAMOTO AMBAZO ZINAWASILISHWA SERIKALINI MARA YA  
PILI KWANI BADO HAZIJAPATIWA UFUMBUZI**

Januari 2021 tuliwasilisha hoja mbalimbali kwa Mh. Waziri Mkuu ili kupitia kwake ufafanuzi na ufumbuzi upatikane. Tunafurahi na kushukuru kwamba baadhi ya changamoto hizo zimepatiwa ufumbuzi. Baadhi ya changamoto tulizoainisha na zikapatiwa ufumbuzi ni hizi zifuatazo;

- i. Kuondolewa kwa tozo ya kutunza thamani (Value Retention Fee) cha Bodi ya Mikopo ya wanafunzi wa Elimu ya Juu ambayo ilikuwa ni kero kubwa sana kwa wafanyakazi. Tunashukuru sana kwa hili kwani ndilo hii ilikuwa KERO ILIYOWAUMIZA SANA WAFANYAKAZI
- ii. Suala la upandishaji vyeo limefanyika kwa kiwango cha kuridhisha pamoja na changamoto zilizojitokeza za kutobadilika kwa mishahara kwa sababu ya Miuondo
- iii. Malimbikizo ya mishahara kulipwa kwa kiasi kikubwa na malipo yanaendelea kufanyika
- iv. Kuboreshwa kwa umri wa mtoto anaemtegemea mzazi wake kutoka miaka 18 hadi 21. Hii inaleta unafuu mkubwa sana kwa wazazi na walezi ambao wangeharamia matibabu ya watoto wao

Baada ya kuataja haya machache yaliyofanyiwa kazi, tunaleta tena yale mengine ambayo bado hayajatatuliwa ili zipatiwe ufumbuzi kama ifuatavyo;

**1 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;

- i. 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.
- ii. 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.
- iii. 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.
- iv. 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 wasitishie masomo yao wataadhibiwa; sisi tunaona hii imeupa kisogo ukweli.
- v. 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.
- vi. 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.
- vii. Kifungu kipya 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.

- viii. 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.
- ix. Asilimia 15 ya makato ya kwenye mishahara ya wanufaika wa mikopo ya Bodi, iliyoletwa na kifungu kipya 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.
- x. 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.
- xi. 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.
- xii. 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

### **1.1 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 kipyaa 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. Watendaji wa Bodi ya Mikopo wajitahidi kuwa wanyenyekevu na wakweli ili waweze kusikiliza hoja za wateja wao na kuzitafutia ufumbuzi

## **2. 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 kipyaa 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 zinatumia 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 ya taasisi za kazi). 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 na 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 sura 366

- 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 vitaendelea 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.

## **2.1 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 wa umma 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. Mukdadha 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

## **2.2 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.

### **3. 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;

- i. Kupokonya Uhuru wa vyama vya wafanyakazi kuteua wawakilishi kwenye vikao vya maamuzi kama vile Bodi na Mabaraza ya vyuo.
- ii. 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.
- iii. Kuficha nyaraka mbalimbali kutoka serikalini yanayohusu maslahi ya wafanyakazi kwa kisingizio cha neno SIRI.
- iv. Kutowashirikisha wafanyakazi kwenye maamuzi hasa ya upitishaji bajeti.



- v. Ufukuzaji wa wafanyakazi bila kufuata utaratibu uliowekwa kisheria na wakati mwingine kwa chuki binafsi. Mifano tunayo, ikihitajika tutatoa.
- vi. 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”*
- vii. Baadhi ya taasisi kutozingatia taratibu katika uundwaji wa mabaraza ya wafanyakazi.

### **3.1 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.

### **9. HITIMISHO:**

Sisi THTU tunaamini kuwa njia hii tuliyoitumia kuibua kero zinazowakabili wafanyakazi na kuwasilisha serikalini itasaidia kutoa picha halisi na kusaidia kupata ufumbuzi kwa utulivu na maelewano. Njia hii pia itasaidia kuleta utulivu maeneo ya kazi kwani wafanyakazi wanakuwa wanafahamu kero zao zimewasilishwa sehemu sahihi ya kupatiwa ufumbuzi. Zaidi ya yote, njia hii itasaidia kuleta mahusiano mema kati ya wafanyakazi na waajiri pamoja na serikali kwa ujumla kwani hoja ndizo zinazofanyiwa kazi na si malumbano.

Kwa msingi huu, tunaomba serikali iendelee kuchukua hoja hizi kwa mtazamo chanya na kuzipatia ufumbuzi kwa lengo la kuimarisha tija na ufanisi mhala pa kazi. Mwisho kabisa na kwa umuhimu wa pekee, tunampongeza na kumtakia kila lenye heri Rais wa Jamhuri ya Muungano wa Tanzania Mh. Samia Suluhu Hassan kwa kuendelea kuliongoza Taifa letu katika misingi ya umoja, haki na amani.