

	<p>TANZANIA HIGHER LEARNING INSTITUTIONS TRADE UNION P.O. BOX 35928 DAR ES SALAAM, Tanzania Tel: 022 2401581, Fax: 022 2401582 Website: www.thtu.or.tz, Email: thtuhq@gmail.com</p>
---	--

MAPITIO YA SHERIA MBALIMBALI ZINAZORATIBU HAKI ZA WAFANYAKAZI NA MAPENDEKEZO YA NAMNA YA KUZIBORESHWA

1. Utangulizi

Sheria, kanuni na taratibu ni msingi mkuu wa uendeshaji wa taasisi yoyote iwe ya umma au binafsi. Hivyo basi, Serikali na taasisi zenyewe zimeunda sheria, kanuni na taratibu hmbalimbali ili kuhakikiksha kuwa taasisi zinaendeshwa kwa ufanisi. Hata hivyo, sheria, kanuni na taratibu haziwezi kuwa mfu bali zinabadilika kutokana na mahitaji ya wakati husika. Imeshuhudiwa mara nyingi sheria au kanuni au taratibu zikibadilishwa ili kurekebisha mapungufu yaliyojitokeza wakati wa utekelezaji au kukidhi mahitaji ya wakati. Nazo sheria zinazoratibu haki na maslahi ya wafanyakazi zinahitaji kupitiwa na kubadilishwa mara kwa mara ili kuongeza tija na ufanisi kwa wafanyakazi na taasisi zenyewe na hatimae kuharakisha maendeleo ya nchi. Kwa kuzingatia hili, sisi THTU tumeandaa taarifa hii kwa lengo la kuishauri Serikali ione haja ya kubadilisha sheria mbalimbali zinazohusika na haki na maslahi ya wafanyakazi wa taasisi za elimu ya juu na nchi nzima kwa ujumla. Taarifa imebainisha changamoto au mapungufu mbalimbali ya kisheria, athari za mapungufu hayo kwa wafanyakazi katika kudai haki, namna ya kutatua changamoto hizo, faida za kufanya marekebisho ya sheria na hitimisho.

Ni muhimu ikaeleweka kwamba hii si mara ya kwanza tunaibua na kuwasilisha mapungufu haya ya sheria na nyingine. Kwa wakati huu tumejaribu kwenda mbali zaidi kwa kuweka mapendekezo ya moja kwa moja ya namna ya kutatua na kuboresha mapungufu yaliyobainishwa. Msingi mkuu ni kuleta tija katika utendaji kazi wa taasisi nan chi kwa ujumla. Utaratibu uliotumika kuandaa taarifa hii ni hizi zifuatazo;

- a. Kupitia sheria mbalimbali zinazotumika katika nchi kuhusu wafanyakazi.
- b. Kubainisha mapungufu yaliyopo katika sheria hizo na kupendekeza namna ya kurekebisha.
- c. Kupitia utaratibu wa rufaa kwa Tume ya Utumishi wa Umma na kupendekeza namna bora ya kufanyika ili kuondoa urasimu, ucheleweshwaji n.k

Katika kutimiza utaratibu uliotajwa hapo juu, tumepitia sheria mbalimbali zinazohuzu maslahi ya wafanyakazi nchini kama ifuatavyo;

- a. Katiba ya Jamhuri ya Muungano wa Tanzania, 1977
- b. Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini, 2004

- c. Sheria ya Utumishi wa Umma Sura 198 R.E 2019
- d. Kanuni za Utumishi wa Umma, 2003
- e. Sheria ya Vyuo Vikuu, Na. 7, ya mwaka 2005
- f. Kanuni ya Mwenendo wa Mashauri ya Madai, Sura 33 [R.E 2019]
- g. Sheria ya Ushahidi Sura ya 6 [R.E 2019]
- h. Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii, Sura 50 [R.E 2017]
- i. Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii kwa Watumishi wa Umma, Na. 2 a mwaka 2018.
- j. Maamuzi mbalimbali ya mahakama.

2. Mapungufu au changamoto zilizobainishwa katika sheria mbalimbali

a. Mapungufu yaliyobainishwa katika Sheria ya Utumishi wa Umma

Sheria imemzuia mtumishi wa umma kutafuta nafuu zilizopo katika sheria za kazi mpaka amalize nafuu zote zilizo kwenye Sheria ya Utumishi wa Umma. Kifungu cha 32A kiliwekwa katika sheria ya Utumishi wa Umma mwaka 2016. Kabla ya mwaka 2016, mtumishi wa umma alikuwa huru kutumia nafuu zilizotolewa na sheria za kazi. Mtumishi wa umma wakati huo hakulazimishwa na sheria kumaliza hatua zote zilizopo katika Sheria ya Utumishi wa Umma. Faida ya utaratibu huo ilikuwa kumpa mtumishi wa umma fursa ya kupeleka shauri lake mahakamani au CMA tofauti na vyombo vilivyoainishwa ndani ya Sheria ya Utumishi wa Umma ambavyo vinawakilisha maslahi ya mwajiri. Pia, kabla ya mabadiliko haya ya sheria ilikuwa rahisi kwa mtumishi wa umma kudai haki zake tofauti na ilivyo sasa.

Kifungu cha 32A cha Sheria ya Utumishi wa Umma kinasema hivi ifuatavyo;

A public Servant shall, prior to seeking remedies provided for in labour laws, exhaust all remedies as provided for under this Act.

THTU imebaini kuwa kifungu hiki ni kama adhabu kwa mtumishi wa umma. Kifungu kinampambanisha mtumishi na mwajiri kuanzia ngazi ya chini mpaka juu. Ndio maana rufaa zote zinazopelekwa mbele ya Tume ya Utumishi wa Umma na mbele ya Mheshimiwa Rais, kwa uwiano mkubwa mkata rufaa ni Mtumishi wa umma na sio mwajiri. Mfumo mzima wa utatuzi wa migogoro kuanzia kamati ya uchunguzi, kamati ya nidhamu, Tume ya Utumishi wa Umma na Mheshimiwa Rais upo kwa kulinda maslahi ya mwajiri dhidi ya mtumishi. Kwa mfano katika Sheria ya Utumishi wa Umma, mwajiri ndiye aliyepewa mamlaka ya kuunda kamati ya uchunguzi. Kiutendaji kamati hii inaitwa na mwajiri, mwajiri ndie anaewalipa posho wajumbe wa kamati, katika uendeshaji wa uchunguzi, kamati imepewa mamlaka ya kupokea Ushahidi hata ule usiokubalika kisheria na mara nyingi Ushahidi huu ni ule unaomkandamiza mtumishi na taarifa ya kamati anapewa mwajiri. Swali la kujiuliza ni kwamba, kama

kamati imeanzishwa kwa mujibu wa sheria, kwa nini sheria inaruhusu kamati ipokee Ushahidi unaokwenda kinyume na sheria za Ushahidi? Hii inaonesha wazi kuwa chombo hiki hakipo kumsaidia mtumishi bali kipo kwa maslahi ya mwajiri.

Kwa mujibu wa utaratibu wa sasa mtumishi wa umma akipeleka shauri lake CMA kabla ya kumaliza nafuu zote zilizo ndani ya Sheria ya Utumishi wa Umma, shauri hilo halitafanikiwa. Ili kuthibitisha hilo, Mheshimiwa Jaji Mdemu katika shauri la *Alex Gabriel Kazungu v. TANESCO HCT*, Shinyanga, Labour Revision No. 40 of 2020 Mahakama Kuu ya Tanzania ilisema:

As per the record, the Applicant herein soon upon termination, rushed straight to the CMA. This in my view, them being public servants regulated by the Public Service Act, was wrong for them to file their labour dispute to CMA before utilizing machineries in the Public Service Act. In essence, for employees regulated by the Public Service Act; CMA would only be clothed with jurisdiction after the respective public servant has exhausted remedies under the Public Service Act.

Kwa hiyo ni kosa kisheria kwa mtumishi wa umma kupeleka shauri CMA kabla ya kumaliza nafuu zilizopo kwenye Sheria ya Utumishi wa Umma, lakini kimsingi CMA ilikuwa njia isiyo na urasimu au mlolongo mrefu. Wakati sheria ya Utumishi wa Umma ipo kwa ajili ya kumsaidia mwajiri, kwa upande mwingine Sheria za kazi zipo kwa ajiri ya kulinda maslahi ya mwajiri na mtumishi. Kwa mwenendo ulivyo sasa kupitia utaratibu uliowekwa na sheria namba 13 ya 2016 imemlazimu mtumishi wa umma kupitia mlolongo mrefu katika kudai haki. THTU imeona kuwa hakukua na ulazima wa kumpitisha mtumishi katika urasimu mkubwa wakati kabla ya hapo mashauri yalikuwa yakishughulikiwa kwa uafasaha kupitia CMA.

aa. Athari za kifungu cha 32A kwa mtumishi wa umma

- i. Kinamkandamiza mtumishi wa umma anapotafuta haki zake.
- ii. Kifungu kinampa mtumishi mlolongo mrefu sana usio na lazima.
- iii. Muundo wa vyombo vya maamuzi ni vingi na kuvifikia vyote ni sawa na adhabu kwa mtumishi wa umma.
- iv. Kifungu hiki kinamjengea mtumishi wa umma hofu anapotafuta haki zake. Kwa taathira yake sio rahisi sana kwa mtumishi wa umma kwenda kulalamika kwa Rais. Misingi ya haki haipaswi kujengwa katika hali ambayo mtafuta haki atapata uoga wa aina yoyote pale anapodai haki yake.
- v. Kifungu hiki pia kinampambanisha mheshimiwa Rais na mahakama. Mfanyakazi anapopeleka mgogoro wake baada ya kumaliza nafuu zote chini ya Sheria ya Utumishi wa Umma lazima anapoenda mahakamani aoneshe kuwa hajafurahishwa na mwajiri wake akiwemo mheshimiwa Rais. Mahakama wakati

wa kufanya uamuzi wake katika mashauri ya watumishi wa umma inapewa jukumu la kuhukumu uamuzi wa Rais. Jambo hili linaweza kusababisha mgogoro wa kikatiba hasa dhana ya mgawanyo wa mamlaka.

ab) Mapendekezo

THTU inapendekeza kifungu cha 32A kiondolewe katika Sheria ya Utumishi wa Umma. Mtumishi wa umma apewe uhuru kupeleka shauri lake mahali anapoona panafaa kwa mujibu wa sheria za kazi.

ac) Faida za Maboresho

Endapo kifungu hiki kikiondolewa tija zifuatazo zitapatikana

- i. Serikali itaonekana inaheshimu haki za mtumishi wa umma
- ii. Itaharakisha umalizikanaji wa mashauri na upatikanaji wa haki kwa pande zote mbili
- iii. Itapunguzia Rais na Tume mrundikano wa mashauri
- iv. Italinda dhana ya haki ya asili ambayo inakataza mtu kuwa hakimu katika shauri lake.
- v. Itampa mwajiri na mtumishi nafasi ya kupeleka shauri lake katika chombo huru.

b. Utaratibu wa rufaa katika Sheria ya Utumishi wa Umma

Sheria ya Utumishi wa Umma na Kanuni zake zimeweka utaratibu wa rufaa kwa mtumishi wa umma ambaye hajaridhishwa na maamuzi ya mwajiri. Kama mtumishi wa umma hajaridhishwa na maamuzi ya mwajiri wake amepewa haki ya kukata rufaa kwenda Tume ya Utumishi wa Umma, na ikiwa hajaridhishwa na uamuzi wa Tume ya Utumishi wa Umma atakata rufaa kwenda kwa Rais. Hata hivyo utaratibu wa uendeshwaji wa rufaa mbele ya Tume na Rais ni tofauti na mahakama za kawaida.

Utaratibu wa rufaa katika mahakama za kawaida unahitaji wadaawa wote kuwepo mahakamani (mbele ya hakimu/jaji) kuweza kuwasilisha sababu zao za rufaa. Pale ambapo wadaawa wameomba, mahakama inaweza kuagiza shauri hilo liendeshwe kwa maandishi. Utaratibu wa kuwataka wadaawa kuwepo mahakamani unaweka uwazi wa uendeshaji wa shauri na unawaongezea imani wadaawa juu ya mfumo wa haki.

THTU imebaini kuwa utaratibu wa uendeshaji wa mashauri ya rufaa mbele ya Tume ya Utumishi wa Umma na mbele ya Rais hauilazimishi Tume au mheshimiwa Rais kuwaita wadaawa na kuwataka waeleze kwa uwazi sababu zao za rufaa ili Tume au Rais aweze kutoa uamuzi wake.

THTU imebaini kwamba utaratibu uko hivi kwa sababu vyombo hivi ni mali ya mwajiri, hivyo havijawekewa mazingira ya kumfanya mtumishi awe huru mbele yake. Mara nyingi Tume au Rais amekuwa akitoa uamuzi wake kwa kupitia jalada la shauri husika na sababu za rufaa zilizowasilishwa mbele yake. Imebainika kwamba, mfumo huu hauna uwazi na haujengi imani na vyombo hivi vya maamuzi. Ni muhimu kuazima utaratibu kama ule wa kimahakama kwa kuwaita na kuwakutanisha wadaawa katika kuhahakikisha haki si tu inatendeka bali ionekane ikitendeka.

THTU pia imebaini mapungufu ya ucheleweshwaji wa mashauri ya rufaa. Sheria inahitaji rufaa isikilizwe ndani ya muda wa siku tisini. THTU pia imebaini kuwa yapo mashauri yaliyokaa muda mrefu mpaka miaka mitatu. Miongoni mwa sababu za kuchelewa kwa maamuzi ya rufaa ni mrundikano wa mashauri mbele ya Tume. Mrundikano unachangiwa na Tume kuwa sehemu moja tu na kusikiliza mashauri kutoka kona zote za nchi.

THTU inapendekeza kuwa ili kuondoa tatizo la ucheleweshaji wa mashauri na mrundikano wa kesi, Tume iwe na kanda mbalimbali. Japo muundo huo utakuwa na gharama, lakini utaongeza ufanisi katika utoaji wa haki kwa watumishi wa umma na kusogeza huduma kwa watumishi wa umma. Ili kufanikisha hitaji la uundwaji wa ofisi za kanda za Tume, Kamati inashauri kuwa Serikali kushirikiana na Mahakama ione namna ya kushirikiana ili kutatua changamoto ya miundombinu. THTU inaamini kuwa, mahakama inaweza ikasaidia sehemu za majengo yake ikatumiwa na Tume katika utekelezaji wa majukumu yake, huku serikali ikijipanga kujenga majengo kamili ya ofisi za kanda.

Sababu nyingine inayokwamisha umalimizaji wa mashauri ya rufaa mbele ya Tume kwa wakati ni mwajiri kuchelewa kupeleka nyaraka zake za utetezi kwa Tume. Hata hivyo sheria haijaipa Tume mamlaka ya kumlazimisha mwajiri kupeleka nyaraka zake ndani ya muda na madhara ya kutokufikisha nyaraka hizo.

Changamoto nyingine katika rufaa ni kanuni za Utumishi wa umma kubariki ukiukwaji wa taratibu. Sheria inatamka wazi kuwa hakuna adhabu iliyotolewa na mamlaka ya nidhamu itakayoweza kutenguliwa kwa misingi ya kukiuka taratibu za uundwaji wa kamati ya uchunguzi au uendeshwaji wa shauri la nidhamu. Kifungu hiki hakikubaliki kwani kinaonekana wazi kuwa hakina dhana ya haki bali ukandamizaji wa haki.

ba) Mapendekezo

THTU inapendekeza kuwa, ili haki iweze kutendeka, kuna ulazima wa kufanya marekebisho ya Kanuni ya 62 (3) kuweka takwa kuwa kamati za nidhamu zifanye maamuzi yao kwa kufuata taratibu za kisheria. Adhabu au uamuzi wowote uliofikiwa kwa kukiuka taratibu na kwamba uamuzi au adhabu hiyo itakuwa batili.

bc) Tija

- i. Ikiwa mapendekezo haya yatakubaliwa, itasaidia kamati za nidhamu kufanya maamuzi yao kwa kufuata taratibu za kisheria.
- ii. Itasaidia kuweka usawa mbele ya sheria. Kwa hali ilivyo sasa sheria ya utumishi wa umma inamlinda mwajiri hata kama mwajiri hajafuata sheria vizuri.
- iii. Kwa kuwa Tanzania inaamini katika utawala wa sheria na utawala bora, Kamati inashauri kuwa ni muhimu kwa Kamati za nidhamu kufuata taratibu zote za sheria ili kuleta ufanisi katika utoaji wa haki.

c. Kanuni ya Uhalali wa kisheria (principle of legality)

Kwa mujibu wa taratibu za kisheria, mtuhumiwa anastahili kupewa adhabu kulingana na kosa alilofanya (principle of legality). Kwa mujibu wa kanuni hii, tendo halitakuwa kosa mpaka litamkwe na sheria pia hakuna adhabu atakayopewa mtu mpaka adhabu hiyo itamkwe na sheria. Hata hivyo, Kanuni za Utumishi wa Umma zimeweka makosa mbalimbali yanayohitaji kufunguliwa mashitaka rasmi katika jedwali A la kanuni hizo. Lakini kwa makosa yote yaliyoainishwa katika jedwali A zipo aina tatu za adhabu kwa makosa yote. Adhabu hizo ni (i) kufukuzwa kazi, (ii) kushushwa cheo na mshahara, na (iii) kupunguzwa asilimia 15 ya mshahara.

THTU inaona kuwa aina za makosa na adhabu zilizotolewa haziko vizuri. Hii inamfanya mwajiri kutoa adhabu anayoipenda yeye. Utaratibu huu umesababisha upendeleo katika utoaji wa haki. Kwa mfano, mtumishi A aliyeshitakiwa kwa shitaka la kuvunja maadili anaweza akafukuzwa kazi. Huku mtumishi B aliyeshitakiwa na kukutwa na hatia ya kuvunja maadili yeye anaweza akapewa adhabu ya kushushwa cheo.

ca) Mapendekezo

THTU inaona kuwa ili kutibu changamoto hii ni vema kwa jedwali A lifanyiwe mabadiliko kwa kubainisha kosa na adhabu yake.

Jedwali hilo liwe hivi:

Jedwali A

S/N	AINA YA KOSA	ADHABU
1	Kudharau mamlaka	Kushushwa cheo
2	Kushindwa kutekeleza majukumu kwa matumizi ya pombe au madawa	Kupunguzwa mshahara
3	Kutokuhudhuria katika majukumu kwa muda wa siku	Kufukuzwa kazi

tano bila kibali au sababu ya msingi	
--------------------------------------	--

Jedwali likiwa hivi itakuwa rahisi kwa mtuhumiwa kufahamu kosa analotuhumiwa nalo adhabu yake ni ipi na pia itamsaidia mwajiri kujua aina ya adhabu anayopaswa kutoa endapo kosa hilo litathibitika.

cb) Tija

Mapendekezo haya yakifuatwa itasaidia kuondoa upendeleo au dhana kuwa mwajiri anawapendelea baadhi ya watumishi kwa kuwapa adhabu kubwa na wengine kuwapa adhabu ndogo huku kosa wanaloshitakiwa nalo likiwa moja.

d. Adhabu ni kubwa kwa mtumishi wa umma.

THTU imebaini kumekuwa na mabadiliko ya sheria ambayo kimsingi imeongeza adhabu kwa watumishi wa umma. Kabla ya mwaka 2019, Kanuni za utumishi wa umma zilielezea adhabu za mtumishi wa umma anaekutwa na hatia ya makosa yenye uzito wa kusikilizwa kupitia mfumo rasmi wa usikilizwaji kama ilivyoainishwa katika sehemu A ya Jedwali la kwanza (offences warranting formal proceedings) kuwa ni:-

- i. Kufukuzwa kazi
- ii. Kushushwa daraja au
- iii. Kushushwa mshahara.

Adhabu hizi zilikuwa zikitumika hadi mwaka 2019 na mabadiliko ya kisheria yalikuja na kuwa na athari ya kuongeza adhabu hizi. Kupitia maboresho ya Kanuni za utumishi wa umma za 2019, Kanuni za utumishi wa umma zilifanyiwa mabadiliko na kifungu cha 42 kilisema adhabu kwa mtumishi wa umma aliekutwa na hatia ya makosa yenye uzito wa kusikilizwa kupitia mfumo rasmi wa usikilizwaji kama ilivyoainishwa katika sehemu A ya Jedwali la kwanza (offences warranting formal proceedings) kuwa ni:-

- i. Kufukuzwa kazi
- ii. Kushushwa daraja na mshahara au
- iii. Kushushwa kwa mshahara kwa uwiano wa asilimia 15 wa jumla ya msahara kwa muda wa miaka mitatu.

Mabadiliko haya yameongeza adhabu kwa mtumishi wa umma sababu awali mtumishi aliekutwa na hatia alikua anaweza kushushwa mshahara tu bila kushushwa daraja lakini kwa sasa mtumishi mwenye hatia ya kosa anatakiwa kama atapewa adhabu ya kushushwa mshahara atashushwa na daraja pia. THTU imebaini kuwa mabadiliko haya yanamuadhibu mtumishi mara mbili kinyume na kanuni za haki za asili (natural justice).

da) Mapendekezo

THTU inapendekeza kifungu hiki cha kanuni kifanyiwe marekebisho na kuwa kama ilivyokuwa awali kabla ya mabadiliko ya mwaka 2019. Katika marekebisho haya ni muhimu kuzingatia kuwa mtumishi asiadhibiwe mara mbili kwa kosa moja.

db) Tija

Kusaidia sheria na kanuni hizi kuendana na misingi ya haki za asili. THTU inaamini kwa kuwa mtumishi tayari atakuwa amekutwa na hatia na amepewa adhabu anayo nafasi ya kujirekebisha kama adhabu yake itakuwa ni kushuhswa mshahara au kushushwa daraja lakini si vyote kwa pamoja.

e. Maamuzi ya Tume au Rais kukiuka taratibu za uandishi wa maamuzi ya kisheria

Ni utaratibu wa kisheria kuwa hukumu au uamuzi unaotolewa uwe na maelezo ya kesi, mambo yanayobishaniwa, maamuzi na sababu za maamuzi. Kwa misingi ya sheria, hukumu inayokinzana na matakwa haya ya sheria itabatilishwa endapo itakatiwa rufaa. Hata hivyo matakwa haya ya sheria Sura 33 hayajazingatiwa na Sheria za Utumishi wa Umma. Kamati ya nidhamu, Tume ya Utumishi wa Umma na Rais wanapotoa maamuzi yao hawalazimishwi na sheria kutoa sababu za maamuzi yao.

ea) Umuhimu wa kutoa sababu katika uamuzi

- i. Inamfanya mdaawa afahamu msingi uliotumika kuamua shauri lake
- ii. Inadumisha uwazi katika utoaji haki
- iii. Inapunguza ukiritimba (arbitrariness)
- iv. Inadumisha haki za asili (natural justice)
- v. Sababu ndizo zitakazohitishwa kuwa shauri limesikilizwa na mtoa uamuzi ameelewa shauri.

Yapo ashauri ya mahakama yanayosisitiza uamuzi kuwa na sababu. Kwa mfano Katika shauri la *Bahati Moshi t/a Ndonu Filing Station v. Camel Oil*, ukurasa wa 6 Mahakama Kuu ya Tanzania ilieleza umuhimu wa kutoa sababu za uamuzi. Miongoni mwa sababu za kutoa sababu ni kama hizi zifuatazo:

First, make litigants know the extent to which their arguments have been understood and analyzed by the court. Second, foster judicial accountability by minimizing arbitrariness. Third, it facilitates certainty in law by assisting members of the legal fraternity and the general public in knowing how cases of similar nature may be decided. Fourth are the bases for the appellate court to know if the decision was with the apparent error. Fifth, make litigants know the magistrate or judge's basis of the decision.

Mheshimiwa Samatta (JK kama alivyokuwa) katika shauri la *Tanzania Air Services Limited vs Minister for Labour, Attorney General & The Commissioner for Labour* (1996) TLR 217

Alieleza umuhimu wa jaji kueleza sababu za uamuzi wake. Mheshimiwa Samatta anasema

The judge must give reasons for his decision: for by so doing, he gives proof that he has heard and considered the evidence and arguments that have been produced before him on each side: and also that he has not taken extraneous considerations into account. It is of course true that his decision may be correct even though he should give no reasons for it or even give a wrong reason: but, in order that a trial should be fair, it is necessary, not only that a correct decision should be reached, but also that it should be seen to be based on reasons; and that can only be seen if the judge himself states his reasons. Furthermore if his reasons are at fault, then they afford a basis on which the party aggrieved by his decision can appeal to a higher court. No judge is infallible, and every system of justice must provide for an appeal to a higher court to correct the errors of the judge below. The cry of Paul "I appeal unto Caesar" represents a deep-seated human response. But no appeal can properly be determined unless the appellate court knows the reasons for the decision of the lower court. For that purpose, if for no other, the judge who tries the case must give his reasons.'

Kwa misingi ya maamuzi hayo ya mahakama kuu, THTU inaunga mkono kuwa ni muhimu sana kwa maamuzi ya Tume au Rais yawe na sababu.

eb) Athari za kutokua na sababu za uamuzi

- i. Utaratibu huu unamfanya Mtumishi ashindwe kujua msingi uliotumika katika kuamua shauri lake
- ii. Ni vigumu kukata rufaa kama mtumishi hajajua sababu za uamuzi

ec) Mapendekezo

THTU inapendekeza kuwa Kanuni za utumishi wa umma zifanyiwe marekebisho kwa kuongeza kifungu kipya kitakachoitaka Tume au Rais kutoa uamuzi wake kwa kufuata misingi ya Kanuni ya Sheria ya Mwendendo wa Madai.

ed) Faida za maboresho hayo.

Endapo mapendekezo haya yatafanyiwa kazi, itawasaidia wadaawa kujua vizuri misingi iliyopelekea maamuzi hayo kufikiwa.

f. Sifa za kamishna wa tume ya utumishi wa umma

Tume ni taasisi iliyowekwa kisheria kwa ajili ya kushughulikia maslahi ya watumishi wa umma. Katika kutekeleza majukumu yake Tume inatakiwa kufuata sheria na kanuni. Hiki ndicho chombo kinachoshughulikia na kusikiliza rufaa za mashauri ya kinidhamu ya watumishi wa umma. Kanuni ya 68 ya Kanuni za Utumishi wa Umma, 2003 inaweka muundo wa tume na sifa za wajumbe. Miongoni mwa sifa za wajumbe ni

kuwa mtu anayeheshimika na jamii na mwenye ujuzi au utaalam wowote. Kamati inaona kuwa kwa sheria kutokuweka kigezo cha mjumbe wa Tume kuwa na ujuzi au maarifa ya sheria za kazi ni changamoto. Muundo huu unaweza kusababisha changamoto za utoaji haki hasa maamuzi kukosa misingi muhimu inayotakiwa kuwepo kwa misingi ya sheria.

fa) Mapendekezo

THTU inapendekeza kanuni hizi ziboreshwe kwa kuweka viwango au sifa za wajumbe au makamishna wa Tume. Makamishna hawa wawe ni watu wenye taaluma au uelewa wa sheria za kazi taratibu na miongozo.

fb) Tija

Hii itasaidia Tume kutoa maamuzi sahihi kwa kufata taratibu na miongozo ya sheria. Vilevile itaongeza Imani na mwenendo na maamuzi ya Tume kwa watumishi.

2. Sheria ya Vyuho Vikuu

a. Muundo wa Tume ya Vyuho Vikuu

THTU ilipitia Sheria ya Vyuho Vikuu kuhusu muundo wa Tume ya Vyuho Vikuu na ikabaini kuwa muundo uliopo wa Tume ya Vyuho Vikuu unahitaji kufanyiwa mabadiliko. Mapitio ya Jedwali la Kwanza. Nukuu

“One member representing a Research Academic and Allied Workers Union (RAAWU)”

Sheria hii inamtaja RAAWU kama mwakilishi pekee wa vyama vya wafanyakazi. Hii ilitokana na sababu kuwa wakati wa kutungwa kwa sheria hii RAAWU ilikuwa ndio chama pekee cha wafanyakazi wa vyuho vikuu. Kwa sasa kuna vyama vingi vya namna hiyo hivyo kuna umuhimu wa sheria kutoa uhuru kwa vyama vyote kwa kutotaja jina la chama chochote moja kwa moja.

b. Changamoto zitokanazo na mabadiliko ya Sheria

Kutokana na muundo uliopo, THTU inaamini kuwa changamoto mbalimbali zitajitokeza endapo muundo uliopo hautafanyiwa mabadiliko. Baadhi ya changamoto ni kama zifuatazo:

- i. RAAWU imetajwa moja kwa moja kama mwakilishi pekee wa vyama wafanyakazi. Hii inatokana na kuwa wakati sheria inatungwa RAAWU ilikuwa ni Chama pekee cha wafanyakazi wa Vyuho Vikuu, lakini kwa sasa vyama

vinavyosimamia maslahi ya wafanyakazi Vyuo Vikuu vimeongezeka hivyo uwepo wa RAAWU moja kwa moja kwenye muundo wa Tume kama ilivyoainishwa kwenye Sheria ya Vyuo Vikuu kama mjumbe kunavinyima vyama vingine haki ya kuwa wajumbe wa Tume ya Vyuo Vikuu Tanzania.

- ii. Muundo uliopo unaondoa nafasi ya uteuzi wa wajumbe wa Tume kutoka vyama vingine vya wafanyakazi wa Taasisi za elimu ya juu Tanzania.
- iii. Muundo wa sasa unazuia fursa ya ushirikishwaji wa vyama vingine vya wafanyakazi katika chombo hiki muhimu cha kusimamia na kudhibiti ubora wa vyuo vikuu nchini.

c. Mapendekezo

Kutonana na changamoto zilizoainishwa hapo juu, THTU inashauri Kifungu tajwa kifanyiwe marekebisho yafuatayo:

- i. Kuondoa neno Research Academic and Allied Workers Union (RAAWU) na kuweka neno "Trade unions"
- ii. Tafsiri ya "TRADE UNION" iwe ni chama cha wafanyakazi chenye uwakilishi mkubwa kuliko vyama vingine.

d. Tija

Mabadiliko ya kifungu hiki cha sheria yanatarajia kuleta tija zifuatazo:

- i. Itaongeza wigo wa ushiriki wa wajumbe kutoka vyama vingine vya wafanyakazi katika chombo hiki muhimu.
- ii. Itapunguza mabadiliko ya mara kwa mara ya sheria yatakayotokana na uanzishwaji wa vyama vingine vya wafanyakazi vyenye mlengo unaofanana na vyama vilivyopo kwa sasa.
- iii. Yataokoa rasulimali fedha ambazo zingetumika kugharimia mabadiliko ya mara kwa mara ya sheria ya Vyuo Vikuu.
- iv. Yataifanya sheria iwe hai kwa muda mrefu bila kufanyiwa mabadiliko mara kwa mara.

3. Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini

a. Uwepo wa ulazima wa uundwaji wa mabaraza.

Uundwaji wa mabaraza ya wafanyakazi ni takwa la kisheria. Mabaraza ni sehemu ya majadiliano baina ya mwajiri na mtumishi. Uwepo wa mabaraza mahali pa kazi

unasaidia kujenga mahusiano mazuri kati ya mwajiri na watumishi. Mabaraza huwafanya watumishi wajione kuwa ni sehemu ya taasisi na kuwa wanao wajibu wa kuhakikisha kuwa matarajio ya mwajiri yanatimizwa.

Pamoja na umuhimu wa mabaraza ya wafanyakazi mahali pa kazi Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini haijatumia lugha ya kulazimisha uundwaji wa mabaraza. Uundwaji wa mabaraza umekuwa ukitokana na utashi wa mwajiri. kifungu cha 73 cha Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini kinasema:

*A recognized trade union and an employer or an employer's association **may** conclude a collective agreement establishing a forum for workers participation in a workplace.*

Kwa mujibu wa kifungu kilichorejewa hapo utabaini kuwa sheria imetumia neno “may” neno ambalo haliweki ulazima. Neno “may” linatafsiri ya uhiari. Uhiari huu unakwamisha nia njema ya uwepo wa mabaraza tofauti na ingetumia neno “shall”.

b. Mapendekezo

THTU inapendekeza sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini kurekebishwa kwa kuondoa neno “**may**” na kuwekwa neno “**shall**” kusisitiza ulazima wa uundwaji wa mabaraza ya wafanyakazi mahali pa kazi.

c. Tija

- i. Itafanya kila taasisi binafsi na taasisi za umma kuwa na mabaraza ya wafanyakazi.
- ii. Itadumisha majadiliano kati ya mwajiri na watumishi ili kuongeza ufanisi wa kazi na ustawi wa mahusiano kati ya mwajiri na mtumishi mahali pa kazi.
- iii. Itasaidia kukabiliana na baadhi ya Taasisi kutumia kifungu hiki kwa kusema kuwa ni hiari na hakuna ulazima wa kisheria uliowekwa kwa mwajiri kutengeneza baraza la wafanyakazi na Chama cha wafanyakazi.
- iv. Itadumisha dhana ya ushiriki wa watumishi wote katika kujadili mambo ya kimaendeleo na yenye tija kwa maendeleo ya taasisi kupitria mabaraza ya wafanyakazi kama uwanja pekee unaotoa nafasi hiyo kwa wote mwajiri na mtumishi.

4. Hitimisho

Utawala wa haki katika Taifa unategemea uwepo wa sheria zinazolinda na kudumisha haki. Sheria zilizopitiwa katika taarifa hii zimeonekana kuwa na changamoto katika

utoaji wa haki upande wa mtumishi. Iliyobainika ni kwamba Sheria ya Utumishi wa Umma na Kanuni zake hazimtendei haki mtumishi. Badala ya kuleta haki na usawa, mapungufu yaliyobainishwa yanaleta ukandamizaji na ukiukwaji wa haki za asili. THTU inaamini kuwa mambo yaliyopendekezwa katika taarifa hii yakizingatiwa yatasaidia kuboresha haki za watumishi na kuongeza ari ya kazi kwa watumishi. Tunaendelea kuamini kuwa, ari ya kazi ikiongezeka kwa watumishi, itawafanya watumishi wafanye kazi kwa bidii na kuleta maendeleo kwa Taifa.