TUME YA KUREKEBISHA SHERIA ZANZIBAR

RIPOTI YA UTAFITI WA SHERIA YA UTUMISHI WA UMMA NAM. 2 YA MWAKA 2011

RIPOTI NAM. 10 /2023

OKTOBA, 2023

YALIYOMO

SHUKRAN i

SHERIA ZILIZOTUMIKA iii

1.0 UTANGULIZI 1

1.1. Mamlaka ya Tume. 1

1.2. Chimbuko la Utafiti 2

1.3. Maelezo ya Tatizo 2

1.4. Historia ya usimamizi wa masuala ya kinidhamu Zanzibar 3

1.5. Hadidu Rejea 5

1.6. Malengo ya Utafiti 6

1.7. Umuhimu wa Utafiti 7

1.8. Njia za Utafiti 7

2.0 DHANA YA UCHUKUAJI WA HATUA ZA KINIDHAMU 8

2.1. Dhana ya kinidhamu 8

2.2. Lengo la kuwekwa masuala ya Nidhamu 10

2.3. Usimamizi wa nidhamu kwa watumishi 11

2.4. Ufanisi wa hatua za kinidhamu na taratibu 12

2.5. Usawa katika uchukuaji wa hatua na taratibu za kinidhamu (consistency) 13

2.6. Njia za Hatua za Kinidhamu 14

2.7. Utaratibu wa Nidhamu 15

2.7. Taratibu za Rufaa 18

2.8. Changamoto katika masuala ya nidhamu 19

2.10. Athari za hatua za Kinidhamu zisizo za Haki Katika Taasisi 20

3.0 MIPANGO MIKUU YA KITAIFA, SERA NA SHERIA MBALI MBALI 22

3.1. Utangulizi 22

3.2. Mipango Mikuu ya Kitaifa 22

3.3. Sera 24

3.4. Sheria zinazohusiana na usimamizi wa masuala ya nidhamu kwa watumishi wa umma. 26

4.0 MAONI YA WADAU 37

4.1. Utangulizi. 37

4.2. Maoni ya Kisheria. 37

5.0 Mikataba ya Kimataifa, Kikanda na Uzoefu wa Nchi nyengine. ... 43
5.1. Mkataba wa Kimataifa wa Mahusiano Kazini (Watumishi wa Umma) Nam.151 wa Mwaka 1978 43
5.2. Mkataba wa Kuondoa Ubaguzi (Ajira na Kazi), Nam. 111 wa Mwaka 1958. ... 44
5.3. Mkataba wa Afrika Kuhusu Maadili na Kanuni za Utumishi wa Umma na Utawala wa Umma wa Mwaka 2016. ... 45
5.4. Uzoefu Wanchi Nyengine. ... 47
5.4.1. Sheria ya Utumishi wa Umma ya Tanzania. Nam. 8 ya Mwaka 2002. ... 47
5.4.2. Sheria ya Utumishi wa Umma ya Uganda Nam 9 ya 2008. ... 48
5.4.3. Sheria ya Utumishi wa Umma ya Samoa Nam. 14 ya Mwaka 2004. ... 50
5.4.4. Sheria ya Utumishi wa Umma ya Botswana Nam 19 ya 2010. ... 51
5.4.5. Kanuni za (Baraza/Mahkama ya Mashauri ya Nidhamu) za Utumishi wa Umma za Tamil Nadu za Mwaka 1955. ... 53
5.4.6. Kanuni za Utumishi wa Umma za Bermuda za Mwaka 2001. ... 54
5.4.7. Kanuni za Utumishi wa Umma za Tonga (Taratibu za Kinidhamu) (Marekebisho) za mwaka 2010. ... 55
6.0 MATOKEO YA UTAFITI ... 57
6.1. Utangulizi ... 57
6.2. Makundi yaliyohusishwa (Sampuli ya utafiti) na Uchambuzi wa Takwimu ... 57
6.3. Matokeo ya Utafiti ... 65
6.3.1. Matokeo ya Kisheria ... 65
6.3.2. Matokeo ya Kiutendaji ... 72
7.0 MAPENDEKEZO YA TUME NA HITIMISHO ... 74
7.1. Utangulizi ... 74
7.2. Mapendekezo ya Kisheria ... 74
7.3. Mapendekezo ya Kiutendaji ... 82
7.4. Hitimisho ... 84
REJEA ... 88

SHUKRAN

Tume ya Kurekebisha Sheria Zanzibar imefanikiwa kukamilisha utafiti wa eneo la kusimamia hatua za kinidhamu kwa watendaji katika sekta ya Umma kupitia Sheria ya Utumishi wa Umma Nam. 2 ya mwaka 2011, kwa lengo la kuainisha changamoto zilizopo katika utaratibu wa uchukuaji wa hatua za kinidhamu kwa watumishi wa Umma. Hatua hizo zinajumuisha hatua zinazochukuliwa, malalamiko, haki ya kusikilizwa kwa mtuhumiwa, kamati za kinidhamu za taasisi, na meeneo mengineyo. Aidha, matarajio ya utafiti huu ni kuimarisha utoaji wa haki na kuwepo utaratibu ulio mzuri usioleta malalamiko kwa watumishi wa Umma Serikali ya Zanzibar.

Shukrani za pekee kwa Rais wa Zanzibar na Mwenyekiti wa Baraza la Mapinduzi Mheshimiwa Dk. Hussein Ali Mwinyi kwa kusimamia eneo hili na kutaka liwekewe utaratibu wa kulisimamia kwa lengo la kunufaisha maslahi na haki kwa watumishi wa Umma.

Aidha, shukrani za dhati kwa Mheshimiwa Mwalim Haroun Ali Suleiman, Waziri wa Nchi (OR) Katiba, Sheria, Utumishi na Utawala Bora kwa juhudi zake katika kusimamia utawala bora na ikiwemo usimamizi wa eneo hili la utaratibu wa hatua za kinidhamu pamoja na kuimarisha misingi ya utawala bora na kulipa kipaumbele eneo hili la uchukuaji wa hatua za kinidhamu kwa kutaka changamoto ziliopo katika eneo hili kutatuliwa kisheria.

Aidha, Tume inatoa shukrani kwa taasisi zilizosaidia kupata maoni, michango na mapendekezo yaliowasilishwa wakati wa utafiti, vile vile shukrani zinatolewa kwa wadau wote waliochangia katika kufanikisha utafiti huu. Ripoti hii inazitambua baadhi ya taasisi hizo kutokana na michango yao kwa Tume wakati wote wa utafiti huu pamoja na Viongozi na watendaji wa Ofisi ya Rais,

Katiba, Sheria, Utumishi na Utawala Bora kwa msaada mkubwa waliotupatia tangu hatua za awali hadi kukamilika kwa utafiti huu. Ofisi hii ya Rais imesaidia katika eneo la utaalamu na kuwezesha kufanyika vikao vya kukusanya maoni katika eneo hilo la utaratibu wa hatua za kinidhamu kwa watendaji wa sekta ya Umma.

Aidha, Tume inazishukuru Taasisi nyengine mbali mbali za Serikali zilizoshiriki katika vikao mbali mbali vya kukusanya maoni kuhusiana na eneo hili. Taasisi hizo zilitoa michango yao ambayo imewezesha kwa kiasi kikubwa kuifanya ripoti hii kukamilika kwa ufanisi mkubwa. Taasisi hizo ni pamoja na Kamisheni ya Utumishi ya Umma, Tume za Utumishi Zanzibar, Wataalamu kutoka Tume ya Utumishi ya Vikosi Maalum, Wataalamu Kutoka Tume ya Utumishi ya Mahakama, Mahkama Kuu Tanzania Idara ya Mahkama ya Kazi, Tume ya Utumishi Serikalini ya Tanzania, Sekreterieti ya Maadili ya Viongozi Dodoma, Kitengo cha Usuluhishi Migogoro ya Kazi, Mahakama ya kazi, Watumishi wa Umma, NGO Zinajishughulisha na Masuala ya Haki za Binaadamu, Wakuu wa Taasisi Ambao Wanamamlaka ya Kinidhamu, Vyama vya Waaajiri na Wafanyakazi.

Mbali ya taasisi hizi za Serikali, Tume pia inazishukuru taasisi binafsi na jumuiya mbali mbali ambazo nazo zilisaidia kwa kiasi kikubwa kufanikisha utafiti huu kwa kutoa michango yao katika eneo hili. Taasisi hizo zinajumuisha Vyama vya Wafanyakazi nchini.

Tume inayashkuru makundi yote haya kwa michango yao hiyo ambayo imeimarisha kwa kiwango kikubwa utafiti huu na hatimaye kutayarisha ripoti hii. Tunawashkuru sana.

SHERIA ZILIZOTUMIKA

Katiba ya Zanzibar ya 1984

Sheria ya Utumishi wa Umma Zanzibar Nam. 2 ya Mwaka 2011

Sheria ya Tume ya Kurekebisha Sheria Nam. 16 ya Mwaka 1986.

Sheria ya Mahusiano Kazini Nam. 1 ya Mwaka 2005.

Sheria ya Ajira Nam. 11 ya Mwaka 2005.

Sheria ya Utumishi wa Umma ya Tanzania. Nam. 8 ya Mwaka 2002.

Sheria ya Utumishi wa Umma ya Uganda Nam 9 ya 2008.

Sheria ya Utumishi wa Umma ya Samoa Nam. 14 ya Mwaka 2004.

Sheria ya Utumishi wa Umma ya Botswana Nam 19 ya 2010.

Kanuni za Zanzibar za Utumishi wa Umma za Mwaka 2014.

Kanuni za (Baraza/Mahkama ya Mashauri ya Nidhamu) za Utumishi wa Umma za Tamil Nadu za Mwaka 1955.

Kanuni za Utumishi wa Umma za Bermuda za Mwaka 2001.

Kanuni za Utumishi wa Umma za Tonga (Taratibu za Kinidhamu) (Marekebisho) za mwaka 2010.

MIPANGO NA SERA

Dira ya Maendeleo ya 2050

Mpango wa Maendeleo Zanzibar (ZADEP) 2021-2026

Ilani ya Chama cha Mapinduzi kwa Ajili ya Uchaguzi wa (2020 - 2025)

Sera ya Utawala Bora ya Mwaka 2011

Sera ya Utumishi wa Umma ya Mwaka 2010

Sera ya Ajira ya Mwaka 2009

SURA YA KWANZA

1.0 UTANGULIZI

1.1. Mamlaka ya Tume.

Tume ya Kurekebisha Sheria ya Zanzibar imeanzishwa chini ya Sheria ya Tume ya Kurekebisha Sheria Namba 16 ya mwaka 1986. Sheria hiyo inaipa uwezo Tume ya Kurekebisha Sheria kuzifanyia mapitio sheria zote za Zanzibar kwa nia ya kupendekeza marekebisho yake ili ziende sambamba na maendeleo na mabadiliko ya kimfumo (kiuchumi, kisiasa na kijamii).[1]

Tume ya Kurekebisha Sheria katika kufanya mapitio ya sharia, inaweza kufanya mapitio kwa kutumia njia tatu zilizoainishwa katika Sheria. Njia ya kwanza, Tume yenyewe inaweza kufanya mapitio ya Sheria ikiona ipo haja ya kufanya hivyo,[2] njia ya pili ni kwa maelekezo ya Waziri anayehusika na mambo ya sheria Zanzibar,[3] na njia ya tatu ni kwa kupokea maelekezo ya Mwanasheria Mkuu wa Zanzibar.[4]

Tume imefanya mapitio katika eneo la taratibu za uchukuaji wa hatua za kinidhamu kwa watumishi wa umma ili kuangalia mfumo wa kisheria uliopo katika eneo hilo na kuainisha mapungufu yaliyopo katika eneo hilo ili kupendekeza marekebisho yatakayowezesha kwenda sambamba na nia ya

[1] Sheria ya Tume ya Kurekebisha Sheria Zanzibar Nam. 16 ya mwaka1986, kifungu cha 4(1)
[2] Ibid kifungu cha 9.
[3] Ibid Kifungu cha 7
[4] Ibid kifungu cha 8

Serikali katika kuweka misingi madhubuti katika utumishi wa umma. Aidha, mapitio haya yanalenga kuimarisha sekta ya Utumishi wa umma, na kuweka mustakbali mzuri katika utumishi wa umma hasa wakati wa kuchukua hatua za kinidhamu kwa watumishi.

1.2. Chimbuko la Utafiti

Serikali ya Mapinduzi ya Zanzibar imepitisha Sheria ya Utumishi wa Umma Nam. 2 ya mwaka 2011 kwa madhumuni ya kurahisisha na kusimamia masuala yanayohusiana na utumishi wa umma kuanzia taratibu za uajiri mpaka taratibu za kutoa adhabu kwa Watumishi wa Umma, Taasisi za Serikali Zanzibar na Mashirika ya Umma. Hata hivyo, kumejitokeza malalamiko katika mfumo wa uchukuaji wa hatua za kinidhamu kwa mamlaka mbali mbali zikiwemo Tume za Utumishi, viongozi wa taasisi na Wakuu wa Idara ambapo inaelezwa kuwa mamlaka yao yaliyoelezwa katika Sheria yamekuwa hayatumiwi vizuri na hivyo kuleta tofauti katika taratibu za ushughulikiaji wa makosa yanayofanana.

1.3. Maelezo ya Tatizo

Katiba ya Zanzibar imeanisha usawa mbele ya Sheria.[5] Kwa msingi huu wa Katiba, Viongozi na Mamlaka mbali mbali katika utumishi wa umma zinatakiwa kuzingatia usawa na haki katika uchukuaji hatua kama ilivyoainishwa katika Sheria ya Utumishi ya Umma. Kuwepo wa tofauti ya adhabu kwa watumishi katika Ofisi tofauti kwa makosa yanayofanana linarudisha nyuma misingi ya Utumishi wa Umma na kupunguza ari katika utendaji kazi. Vile vile, kutozingatiwa kwa misingi ya haki kwa Mamlaka za nidhamu inafanya adhabu

[5] Katiba ya Zanzibar ya 1984, kifungu cha 12.

zitolewe bila usawa na kutokuwatendea haki watumishi wa umma, pamoja na watumishi kutokuwajibika.

1.4. Historia ya usimamizi wa masuala ya kinidhamu Zanzibar

Katika usimamizi wa masuala ya kinidhamu, Zanzibar imekuwa na historia refu tokea wakati wa ukoloni ambapo mwaka 1932, kulipitishwa Sheria ya **''Departmental Offenses'', Sura ya 44** ambayo ilisimamia makosa ya Idara, Wakuu wa Idara, Makamishna Wakuu na Maafisa wengine walio chini ya utawala wa Muengereza.

Katika mwaka 1940, Zanzibar ilipitisha Sheria ya **''Junior Public Officers Liability'',** Sura ya 49 ambayo ilitoa wajibu kwa Maafisa wa Umma pamoja na kuwalinda kwa baadhi ya makosa ambayo yanakubalika kisheria. Aidha, katika mwaka wa 1950, utawala wa Muengereza ulipitisha ''Police Decree'' sura ya 50 ambayo iliweka usimamizi katika masuala ya nidhamu kwa maofisa wa Jeshi la Polisi.

Mara baada ya Mapinduzi ya Zanzibar ya mwaka 1964, Serikali ya Mapinduzi Zanzibar ilianzisha utaratibu wa ukaguzi kwa kufuatilia utendaji wa watumishi wa umma, hivyo ilipitisha ''**Audit Decree'' Namba 3 ya mwaka 1965** ambayo ilizungumzia masuala ya ukaguzi. Aidha, katika mwaka 1980, Zanzibar ilipitisha Sheria ya ''**Prevention of Corruption''** Nam. 2 ya mwaka 1980 ambayo ilipiga vita masuala ya rushwa pamoja na kuweka nidhamu kwa watumishi wa umma.

Serikali ya Mapinduzi Zanzibar katika juhudi zake za kutambua kuwa wafanyakazi wanahitaji utetezi katika tuhuma mbali mbali katika masuala ya nidhamu, ilipitisha Sheria ya Jumuiya ya Wafanyakazi Tanzania Zanzibar (**JUWAZA) Nam. 1 ya mwaka 1982 a**mbayo ilitoa utetezi kwa wafanyakazi kupitia Jumuiya ya wafanyakazi Zanzibar. Aidha, kifungu cha 6 cha Sheria hiyo kimewataka wafanyakazi kujiunga na Jumuiya hiyo ya wafanyakazi ili kutetea maslahi yao. Sehemu ya Kwanza ya nyongeza ya kifungu cha 6 cha Sheria hii imewataka watumishi wa umma kutimiza wajibu wao kwa kufanya kazi kwa juhudi, maarifa na uaminifu pamona na kupiga vita uvivu, uzembe na ulevi.

Katika kuendeleza juhudi za kusimamia nidhamu katika utumishi wa umma Serikali ya Mapinduzi ilifanya juhudi ya kutafsiri maneno kama utaratibu wa kinidhamu **"disciplinary code"** na "discpilary penalty" ambayo inajumuisha kupunguziwa mshahara mtumishi wa umma pamoja na adhabu ya kufukuzwa kazi kutokana na uvunjifu wa nidhamu. Tafsiri hizi ziliwekwa katika Sheria ya ''**The Security Employment Act'' Nam. 1 ya mwaka 1988.** Sehemu ya Pili ya Sheria hii ilitoa uwezo kwa kila Wizara kutoa adhabu za kinidhamu na uwezo huo walipewa Mawaziri, Manaibu Waziri, Makatibu Wakuu, Manaibu Katibu Wakuu, Afisa Wadhamini Pemba, Wakuu wa Idara na Vitengo kama ilivyoelezwa katika kifungu cha 4(1). Aidha, Waziri alipewa uwezo wa kumtaka Katibu Mkuu kuchukua hatua kwa mtumishi wa umma. Vile vile, kifungu cha 4 (4) cha Sheria hii kilimpa uwezo Mkuu wa Kitengo kutoa adhabu mbali mbali kwa watumishi wa umma walio chini yake kama vile adhabu ya onyo, onyo la maandishi, kumsimamisha kazi na kusubiri maamuzi ya Mkuu wa Idara kwa kipindi kisichozidi siku 7.

Katika miaka ya 2000, juhudi zilifanyika katika kusimamia masuala ya nidhamu kwa watumishi wa umma kwa kuanzisha usimamizi unaojitegemea katika Mihimili mikuu ya nchi kwa kutungwa kwa Sheria ya Tume ya Baraza la Wawakilishi, Namba 2 ya 2004 ambayo inasimamia masuala ya kinidhamu kwa watumishi wa Baraza la Wawakilishi ikiwa kama muhimili unaojitegemea. Kabla ya hapo kulipitishwa Sheria ya Tume ya Utumishi ya Mahakama, Namba 13 ya 2003 ambayo ilianzishwa kwa lengo la kusimamia masuala ya kiutumishi katika Mahkama. Aidha, Idara Maalum za Serikali ya Mapinduzi Zanzibar ziliwekewa utaratibu wake maalum wa kusimamia masuala ya kiutumishi ikiwemo masuala ya kusimamia nidhamu na kutoa adhabu kwa watumishi wa Idara Maalum ambayo yalisimamiwa na Sheria ya Tume ya Idara Maalum, Nam. 6 ya 2007.

Kwa upande wa utumishi wa umma, Serikali imechukua juhudi mbali mbali katika kuujenga utumishi wa umma pamoja na kusimamia masuala ya kinidhamu kwa watumishi kwa kupitisha Sera ya Utumishi wa Umma ya mwaka 2010 na baadae kutungwa kwa Sheria ya Utumishi wa Umma Nam. 2 ya mwaka 2011. Ili kuhakikisha utekelezaji mzuri wa Sheria hiyo, kulitungwa Kanuni za Utumishi wa Umma za mwaka 2014.

1.5.Hadidu Rejea

Katika kufanya utafiti huu, Hadidu Rejea zifuatazo zilizingatiwa:

(a) Kufanya utafiti wa kina katika hatua za uchukuaji wa kinidhamu ili ziweze kwenda sambamba na utawala bora na kuzingatia haki za binaadamu;

(b) Kuangalia uzoefu wa sheria za nchi mbali mbali kuhusiana na masuala ya utaratibu wa hatua za kinidhamu kwa watumishi wa umma;

(c) Kuangalia sera na sheria mbali mbali za Zanzibar zinazohusiana na Masuala ya utumishi wa umma hasa katika mambo yanayohusiana na hatua za kinidhamu kwa watumishi wa umma;

(d) Kupitia mikataba ya kimataifa inayohusiana na njia za uchukuaji wa hatua za kinidhamu kwa watumishi wa umma na mambo yanayohusiana na wafanyakazi katika utumishi wa umma.

(e) Kutoa mapendekezo yanayofaa ya kisera, kisheria na kiutendaji kwa ajili ya kuimarisha njia bora ambazo zitatumika katika uchukuaji wa hatua za kinidhamu kwa watumishi wa umma.

1.6. Malengo ya Utafiti

Lengo la kufanya utafiti huu ni kuangalia utekelezaji wa Sheria ya Utumishi wa Umma Nam. 2 ya mwaka 2011, katika eneo la taratibu za uchukuaji wa hatua za kinidhamu na kuifanyia tathmini na kuangalia kama kuna changamoto zinazokwaza utekelezaji wa Sheria hii na kupendekeza maeneo yanayohitaji kufanyiwa marekebisho ili yawasilishwe Serikalini kwa hatua zinazofaa. Mapendekezo hayo yatazingatia:

(a) Kupendekeza utaratibu mzuri wa kisheria utakaowezesha au kusaidia kuweka taratibu za uchukuaji wa hatua za kinidhamu kwa watumishi wa umma;

(b) Kupendekeza mambo nuhimu ya kuzingatia wakati wa uchukuaji wa hatua za kinidhamu kwa watumishi wa umma;

(c) Kuimarisha misingi ya utawala bora.

1.7. Umuhimu wa Utafiti

Utafiti huu wa eneo la uchukuaji wa hatua za kinidhamu kwa watumishi wa umma utasaidia katika mambo yafuatayo:

(a) Kuleta mapendekezo ya kuweka taratibu nzuri za kufuatwa kwa hatua zote za kinidhamu kwa watumishi wa umma.

(b) Kuweka mfumo bora wa kinidhamu kwa watumishi wa umma, mfumo ambao utaonesha njia bora za kufutwa ili kurahisisha na kusaidia masuala ya kinidhamu kwa watumishi wa umma;

(c) Kuharakisha upatikanaji wa haki kwa watumishi wa umma ambao wanatakiwa kuchukuliwa hatua za kinidhamu.

1.8. Njia za Utafiti

Katika utafiti huu, njia zifuatazo zilitumika katika kukusanya maoni na kupata taarifa zilizoweza kufanikisha malengo yaliyokusudiwa:

(a) Kufanya mikutano na wadau mbali mbali wanaohusiana na masuala ya utumishi wa umma;

(b) Kuwahoji na kupata maoni yao wataalam mbalimbali wa masuala ya utumishi wa umma na watumishi wa umma wenyewe;

(c) Kupitia sheria mbalimbali na rejea zinazoelezea masuala ya utumishi wa umma katika hatua za uchuaji wa hatua za kinidhamu;

(d) Kukusanya taarifa mbali mbali za Serikali na taasisi zake zinazohusiana na utafiti huu na kuzilinganisha na malengo ya hadidu rejea za utafiti pamoja na kuangalia uzoefu wa sheria za nchi nyengine katika utekelezaji wa hatua za kinidhamu kwa watumishi wa umma.

SURA YA PILI

2.0 DHANA YA UCHUKUAJI WA HATUA ZA KINIDHAMU

2.1. Dhana ya kinidhamu

Neno "Nidhamu" linatokana na neno la Kilatini ambalo linamaanisha kutoa elimu au kufundisha. Bahati mbaya ni kwamba watu wengi huhusisha neno hilo na kutoa adhabu ambayo kwa hakika ni sehemu ndogo ya maana. Nidhamu inamaanisha kutunza tabia ya mtu, tabia njema. Hivyo basi, msisitizo katika nidhamu uwe katika kukuza tabia njema au kuondoa tabia isiyofaa badala ya kuadhibu tu.[6]

Neno nidhamu linahusiana na mwenendo wa tabia na ni kipengele muhimu katika nyanja ya ukuaji wa utu. Taratibu za kinidhamu ni njia ambayo mwajiri anaweza kumwambia mwajiriwa kuhusu utendaji kazi unavyotakiwa kufanywa na waajiri hutumia taratibu za kinidhamu kuwaambia waajiriwa kwamba utendakazi au mwenendo wao haupo katika kiwango kinachofaa na pia kuwahimiza kuimarisha utendaji.[7]

Neno nidhamu hutumiwa mara kwa mara katika nyanja tofauti kama vile kitaaluma, na jamii, kama chombo cha kuoanisha tabia au matendo na

[6] Tunu Kashoza (2017) Disciplinary Procedures On Employees' Commitment In The Organization A Case Study Of Ras Office Tabora: A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Award of Degree of Master in public administration of Mzumbe University 2017, http://scholar.mzumbe.ac.tz/bitstream/handle/11192/2271/MPA_KASHOZA%2CT_2017.pdf?sequence=1

[7] Eby, M.(2005) Painless Management Improvement, 2nd Edition, New York: State University Press, PP.55-79.

mitazamo inayoweza kuwa inachukuliwa kuwa inavuruga au inadhuru kwa ustawi wa binadamu au mahusiano ya kijamii.[8] Katika mazingira ya kazi, neno nidhamu linaweza kufafanuliwa kama hatua inayochukuliwa na usimamizi dhidi ya mfanyakazi yoyote au kikundi cha wafanyakazi ili kurekebisha tabia au utendaji usiokubalika au athari za kufuata maadili na kanuni, sheria, na taratibu.[9] Nduka na wenziwe wanasema kwamba ili nidhamu iwe na ufanisi na kufikia matokeo yanayotarajiwa, inahitaji kufuata taratibu na kuzingatia haki.[10]

Nidhamu inahusika na tabia na utaratibu ndani ya taasisi, na inahitaji ufuatiliaji wa tabia ya watu fulani ili kudhibiti watendaji na kuhakikisha sheria na miongozo inafuatwa.[11] Aidha, nidhamu inajumuisha ufuatiliaji na utekelezaji wa utii, na kutumia sheria zilizowekwa ili kuepuka tukio la vitendo visivyofaa na visivyokubalika.[12]

Byars na Rue wanaeleza nidhamu ni hatua inayochukuliwa dhidi ya mfanyakazi wakati mfanyakazi huyo amekiuka kanuni za taasisi au utendajikazi wa mfanyakazi ambao utakuwa umeshuka hadi kufikia hatua ya kurekebishwa.[13] Nidhamu ni mfumo wa kanuni na utaratibu wa kuhakikisha kwamba kanuni za

---

[8] Tumo, M.J., 2017, 'Perceived influence of disciplinary action on employee performance in Baringo County Government, Kenya', Doctoral thesis, School of Business, University of Nairobi, Kenya, inapatikana http://erepository.uonbi.ac.ke/bitstream/handle/11295/103163/marsela%20JEP%20project%20final.pdf?sequence=1
[9] Venter, R. & Levy, A., 2011, *Labour relations in South Africa*, Oxford University Press, Cape Town.
[10] Nduka, O.I., Okorie, R.I. & Ikoro, U.E., 2019, 'Workplace discipline and organisational effectiveness: Evidence from Abia State Polytechnic, Aba', *Strategic Journal of Business and Social Science* 2(2) 1–26, inapatikana https://www.academia.edu/38501943/WORKPLACE_DISCIPLINE_AND_ORGANISATIONAL_EFFECTIVENESS_sjbss.pdf
[11] Torrington, D., & Hall, L. (1995). Personnel Management: HRM in action. London: Prentice Hall.
[12] Torrington, D., & Champam, J. (1979). Personnel Management. London: Prentice Hall.).
[13] Byars, A., & Rue, M. (2009). Reward management: A handbook of remuneration strategy and practices. London: Kogan

kinidhamu zinafuatwa. Hii ina maana kwamba kila taasisi inaweza kuwa na sheria na kanuni zake.[14]

Dhana ya nidhamu ina mambo matatu ya msingi ambayo ni kuadhibu, kuweka utaratibu katika mpangilio wa taasisi na mafunzo ambayo huimarisha mwenendo wa watumishi au kusahihisha tabia mbaya inayojitokeza.[15]

2.2. Lengo la kuwekwa masuala ya Nidhamu

Ili kupunguza migogoro, hatua za kinidhamu zinapaswa kutumiwa na mwajiri kudumisha amani na mahusiano mahali pa kazi. Ni vyema kutambua kwamba nidhamu inapaswa kutumika kusahihisha au kurekebisha ili kutoa matokeo yanayotarajiwa. Hivyo haitakiwi kuichukua nidhamu kama aina ya adhabu na inapaswa kuzingatiwa kila wakati kama suluhisho la mwisho, kwa sababu ikiwa itatumika kupita kiasi, basi inaweza kuleta athari kiutendaji.[16]

Hii inaonesha kuwa nidhamu inashughulikiwa vyema kwa kutoa usimamizi na uongozi bora na wasimamizi wanapaswa kuwa waangalifu, waadilifu na wenye msimamo bila woga, upendeleo au chuki wakati wa kuchukua hatua za kinidhamu kwa mfanyakazi.[17]

---

[14] Vard, Y. (2001). The Effects of Organizational and Ethical Climates on Misconduct at Work: Journal of Business Ethics © 2001 Kluwer Academic Publishers. Printed in the Netherlands.

[15] UGO CHUKS OKOLIE IDONGESIT DAVID UDOM DISCIPLINARY ACTIONS AND PROCEDURES AT WORKPLACE: THE ROLE OF HR MANAGERS, Journal of Economics and Management Research. Vol. 8, 2019 https://doi.org/10.22364/jemr.8.06, ukurasa wa 93, https://www.apgads.lu.lv/fileadmin/user_upload/lu_portal/apgads/PDF/J_Econ_Mngmnt/JEMR-8/jemr.8.06-Ugo.pdf

[16] Grossett, M. (1999) "Discipline and dismissal: A practical guide for South African managers" (2nd Ed.). Johannesburg: Thomson.

[17] Daniels, K. (2006) "Employee Relations in an Organisational Context" London, UK: Chartered Institute of Personnel and Development.

Kwa mujibu wa Armstrong, watumishi wasio na nidhamu ni dhima na mzigo kwa taasisi, hivyo kuna haja ya kutekeleza taratibu za kinidhamu kikamilifu ili kudhibiti watumishi hao.[18] Wasimamizi na viongozi wa taasisi wanapaswa kuchukua tahadhari wakati wa kuchukua hatua za kinidhamu kwa mfanyakazi, na kuhakikisha kuwa hatua za kinidhamu zinatoa matokeo sahihi kwa pande zote zinazohusika.[19]

2.3. Usimamizi wa nidhamu kwa watumishi

Utaratibu wa nidhamu wa taasisi za umma unatakiwa kuzingatia kanuni, sera na hatua ambazo zinapaswa kufuatwa wakati wa kusimamia masuala ya nidhamu kwa wafanyakazi wote, ikiwemo onyo la mdomo, ikifuatiwa na onyo la maandishi, onyo la mwisho la maandishi, kukatwa mshahara hadi kufukuzwa kazi.[20]

Mfumo huu umewekwa ili kuondoa tabia ambazo hazitakiwi katika utumishi wa umma, na wasimamizi wa watumishi wa umma wanatakiwa kupendekeza hatua za kinidhamu au mamlaka ya kuchukua hatua za kinidhamu kwa mfanyakazi.[21]

---

[18] Armstrong, M. & Stephens, T. (2005) “Employee rewards and in management and leadership” Kogan Page, London.
[19] Xavier Knight Wilfred I., M, “The Effectiveness and Consistency of Disciplinary Actions and Procedures within a South African Organisation” ,Ukpere Department of Industrial Psychology and People Management, Faculty of Management, University of Johannesburg, Johannesburg, South Africa E-mail: wikpere@uj.ac.za , Doi:10.5901/mjss.2014.v5n4p589 Mediterranean Journal of Social Sciences MCSER Publishing, Rome-Italy, Vol 5 No 4 March 2014, E-ISSN 2039-2117 ISSN 2039-9340 , ukurasa wa 3
[20] Gennard, J., & Judge, G. (2005). Employee Relations, (4th edition). London, UK: Chartered Institute of Personnel and Development, ukurasa wa 273
[21] Holley, W., Jennings, K., & Walters, R. (2008). The Labor Relations Process, (9th edition). Mason, OH: South-Western Cengage Learning, ukurasa wa 525

Masuala ya nidhamu yanahitaji uchunguzi wa awali kujua ukweli unaozunguka suala la nidhamu la mfanyakazi. Hatua hii huchukuliwa ili kulinda haki maalum za wafanyakazi na uchunguzi unaweza kuamua kufanya mapitio ya uamuzi wa msimamizi wa kumwadhibu mfanyakazi na inaweza kuhitaji idhini ya ngazi ya juu kabla ya hatua za kinidhamu kuchukuliwa, bila kuathiri usimamizi katika ufanisi wa mfumo wa nidhamu.[22]

Ingawa ni wazi kuwa utaratibu wa kinidhamu upo ili kumlinda mfanyakazi kutokana na kutendewa isivyo haki na bila sababu, pamoja na kumpa mwajiri fursa hiyo ya kumuondoa au kumuwajibisha mfanyakazi asiyeridhisha.[23]

Aidha, katika usimamizi wa masuala ya nidhamu, ushahidi ni hatua muhimu, hivyo uchunguzi na aina ya ushahidi uliowekwa unatakiwa kutumika. Mamlaka ya uteuzi au mamlaka ya nidhamu inapaswa kuzingatia na kuamua kama inafaa kumuweka mfanyakazi kwenye hatua ya kusimamishwa kazi ikiwa anasubiri hatua za maamuzi ya kinidhamu. Haitokuwa kama utaratibu wa kiutawala au agizo la moja kwa moja la kusimamisha mfanyakazi, bali nidhamu inapaswa kuzingatia uzito wa madai ya utovu wa nidhamu au asili ya madai yanayodaiwa kwa mfanyakazi.[24]

2.4. Ufanisi wa hatua za kinidhamu na taratibu

Ufanisi wa hatua za kinidhamu hutegemea kwa kiasi kikubwa mazingira ya utekelezaji wa hatua za kinidhamu, na ni muhimu kitendo kinachoelezwa na

---

[22] Holley, W., Jennings, K., & Walters, R. (2008). The Labor Relations Process, (9th edition). Mason, OH: South-Western Cengage Learning, ukurasa wa 525

[23] Rao, V.S.P. (2009). Organisational Behaviour. New Delhi: Excel Books.

[24] ***State of Orissa v. Bimal Kumar Mohanty, AIR 1994 SC2296,***

Uongozi au mamlaka ya nidhamu dhidi ya mfanyakazi anayeshindwa kukidhi matarajio, kizingatie utendaji, na kanuni.[25]

Ili kuleta ufanisi, mwajiri ana haki ya kuanzisha hatua ya kulinda maslahi yake na kuhakikisha kuwa mfanyakazi anatekeleza majukumu yanayotarajiwa kwake kwa mujibu wa sheria na masharti ya ajira.[26] Eneo jengine la ufanisi linalohusishwa na hatua za kinidhamu ni uthabiti ambao hatua hizi zinachukuliwa.

2.5. Usawa katika uchukuaji wa hatua na taratibu za kinidhamu (consistency)

Usawa na uthabiti unahusu matumizi sawa ya sheria zinazotumika kwa wafanyakazi wote ndani ya taasisi, bila kujali umri, jinsia, wadhifa, ukuu au vigezo vyovyote vinavyofanana na hivi.[27]

Kwa bahati mbaya, hii haifanyiki kila wakati mahali pa kazi, na wafanyakazi wengine wanapata adhabu nyepesi kuliko wengine kwa kufanya utovu wa nidhamu sawa au uvunjaji sawa wa sheria.[28] Kwa hivyo, waajiri wanapaswa kuhakikisha kuwa wanatumia njia sahihi wakati wa kushughulikia kesi za kinidhamu, na tabia zao zitumike kwa wote kwa njia ya kuaminika, ili

[25] Lewis, P., Thornhill, A., & Saunders, M. (2003). Employee Relations-understanding the employment relationship. Essex, UK: Pearson Education Ltd, ukurasa wa 283

[26] Lewis, P., Thornhill, A., & Saunders, M. (2003). Employee Relations-understanding the employment relationship. Essex, UK: Pearson Education Ltd, ukurasa wa 301

[27] Xavier Knight Wilfred I. Ukpere, The Effectiveness and Consistency of Disciplinary Actions and Procedures within a South African Organisation Article in Mediterranean Journal of Social Sciences · March 2014 DOI: 10.5901/mjss.2014.v5n4p589, Department of Industrial Psychology and People Management, Faculty of Management, University of Johannesburg, Johannesburg, South Africa E-mail: wikpere@uj.ac.za , Vol 5 No 4 March 2014, file:///C:/Users/HP/Downloads/2250-8860-1-PB.pdf

[28] Du Plessis, J.V., & Fouche, M.A. (2006). A practical guide to Labour Law, (6th edition). Ukurasa wa 307.

kutokuharibu uhusiano wa uaminifu ambao umejengwa kati ya mwajiri na wafanyakazi.[29]

Vitendo na maamuzi ya uongozi au mamlaka ya nidhamu unaohusika na kuchukua hatua za kinidhamu lazima uhakikishe kwamba maamuzi ni ya haki na kuna uwazi katika uendeshaji wa masuala ya kinidhamu.[30]

2.6. Njia za Hatua za Kinidhamu

Hatua za kinidhamu hutumika kama hatua ya kurekebisha katika taasisi za umma, mbali ya kuadhibu watumishi.[31] Hivyo, ni muhimu kujaribu kusaidia kuondoa tabia au vitendo visivyofaa kwa watumishi wa umma na ni dhahiri kuwa nidhamu ikitumika kama adhabu, matokeo yake yanaweza kusababisha matatizo zaidi katika kushughulika na watumishi maalum.[32]

Ikiwa uchunguzi wa kina unaonesha kuwa mfanyakazi amekiuka baadhi ya sheria za taasisi, hatua za kinidhamu lazima zichukuliwe ili kuzuia au kukinga, kubuni na kuweka mipango au kutumia kama kipimo katika maendeleo ya taasisi na kubaini kasoro zilizopo.[33] Hatua hizi pia zinatumika kurekebisha na kuimarisha utendaji ili kumtia motisha mfanyakazi kurekebisha utovu wake wa nidhamu kwa hiari.[34]

[29] Six, F. (2005) "The Trouble with Trust: The Dynamics of Interpersonal Trust Building" Massachusetts, USA: Edward Elgar Publishing, ukurasa wa 14
[30] Knight, X. & Ukpere, W.I. (2014) "The effectiveness and Consistency of Disciplinary Actions and Procedures within a South African Organisation" Mediterranean Journal of Social Sciences, 5 (4), 589 - 596.
[31] Bendix S. (2005). Industrial Relations in South Africa. Cape Town: Juta & Co. Ltd.
[32] Daniels, K. (2006). Employee Relations in an Organisational Context. London, UK: Chartered Institute of Personnel and Development, ukurasa wa 251
[33] Muhammad, A. (2013). Ethics and accountability in Nigerian public service: Its collapse and the way forward. Academic Journal of Interdisciplinary Studies, 2(5), 117–120
[34] Bohlander, G., & Snell, S. (2007). Managing Human Resources. United Kingdom: South-Western Ltd.

Njia nyengine ya hatua za kinidhamu ni kumfanya mtumishi au wafanyakazi kuwajibika binafsi kwa mwenendo wake na utendaji kazi. Mfumo huu wa nidhamu unazingatia marekebisho ya mapema ya utovu wa nidhamu wa mfanyakazi.[35]

Matokeo ya adhabu ni ya muda mfupi, na hivyo adhabu ina athari ya muda tu katika kuzuia tabia zisizohitajika badala ya kuiondoa kabisa.[36] Aidha, adhabu pia ina uwezo wa kuongeza chuki na uadui katika mazingira ya kazi iwapo haitotolewa kwa kuzingatia taratibu.[37]

2.7. Utaratibu wa Nidhamu

Utaratibu wa nidhamu una msururu wa hatua au hatua ambazo zinapelekea tatizo au kosa kuchakatwa kuelekea uamuzi au hitimisho.[38] Hata hivyo, hatua za kinidhamu zinapaswa kuchukuliwa dhidi ya mfanyakazi isipokuwa masharti maalum yawe yametimizwa ikiwemo kupata ushahidi ulio wazi zaidi, kujua msingi wa kosa na haki inayoendana na hatua ya awali katika hali kama hizo.[39]

Aidha utaratibu unataka kuhakikisha wafanyakazi wanafahamu sheria na viwango ambavyo wanatakiwa kuzingatia na haki ya kuwakilishwa na

---

[35] Nova, S. (2012). The relationship between employment arbitration and workplace dispute resolution. Ohio State Journal of Dispute Resolution, 16(3), 643–668.
[36] Daniels, K. (2006). Employee Relations in an Organisational Context. London, UK: Chartered Institute of Personnel and Development.
[37] Robbin, S.P., Odendaal, A., & Roodt G. (2003). Organisational Behavour: Global and Southern African Perspective. Cape Town: Pearson Education South Africa.
[38] Armstrong, M. (2010). Essential human resource management practice: A guide to people management. New Delhi: Replika Press Ltd.
[39] ABC Attorney, Employee Discplinary Procedures in Tanzania, inapatikana file:///C:/Users/HP/Downloads/EMPLOYEE%20DISCPLINARY%20PROCEDURES%20IN%20TANZANIA.pdf

mwakilishi au mfanyakazi mwenza wakati wa shauri lolote lililo rasmi.[40] Wafanyakazi wanaruhusiwa kujua ni mashtaka gani hasa yanatolewa dhidi yao na kujibu mashtaka hayo na mwisho, wafanyakazi wana haki ya kukata rufaa dhidi ya hatua yoyote ya nidhamu.[41]

Aidha, Nova anaeleza kwamba taratibu za kinidhamu huainisha hatua zinazopaswa kuchukuliwa na utaratibu unaokubalika ambao usimamizi wake unaweza kudhibiti wafanyakazi wakati utendaji au tabia zao hazifikii viwango vinavyotakiwa.[42]

Utaratibu wa kinidhamu unapaswa kutaja mambo muhimu kama sheria, makosa, adhabu, hatua za kiutaratibu, na taratibu za rufaa. Aidha, adhabu kwa makosa madogo hulenga kuelimisha na kushauri wafanyakazi, na kuwapa fursa ya kujifunza na kurekebisha; na hatua za utaratibu zinatambulika kupitia miongozo ambayo huwekwa katika utoaji wa adhabu kwa makosa na kukata rufaa.[43]

Utaratibu wa nidhamu unaweka hatua za kinidhamu na kubainisha ni nani ana jukumu na mamlaka ya kufanya uamuzi muhimu, ikiwemo Wasimamizi wa Idara, Meneja Mkuu, Mkurugenzi Mtendaji, Mkurugenzi Utumishi, Kamati ya Nidhamu, n.k. Aidha, utaratibu huu hutoa haki ya kukata rufaa kwa ngazi ya

---

[40] Armstrong, M. & Stephens, T. (2005) "Employee rewards and in management and leadership" Kogan Page, London.
[41] Armstrong, M. (2010). Essential human resource management practice: A guide to people management. New Delhi: Replika Press Ltd.
[42] Nova, S. (2012). The relationship between employment arbitration and workplace dispute resolution. Ohio State Journal of Dispute Resolution, 16(3), 643–668
[43] Dzimbiri, G. (2017). The effectiveness, fairness and consistency of disciplinary actions and procedures within Malawi: The case of the civil service. IOSR Journal of Business and Management, 18(10), 40–48.

usimamizi; na kubainisha namna ya kutoa adhabu mbalimbali ambazo lazima zilingane na makosa au utovu wa nidhamu uliofanywa.[44]

Utaratibu wa nidhamu lazima uthibitishe ukiukaji wa masharti yoyote kwa mtumishi yeyote wa umma, ili akipatikana na hatia aadhibiwe. Utaratibu wa kinidhamu ni muhimu kabla ya hatua za kinidhamu kuchukuliwa kwa mfanyakazi ili kuepuka matokeo yasiyo sahihi na yenye athari za kisheria kwa usimamizi.[45] Kwa hivyo, kuna haja ya kuzingatia sheria na kanuni zilizopo za uendeshaji, na kuhakikisha haki katika mchakato kabla ya hatua yoyote ya kinidhamu au hatua kuchukuliwa kwa afisa aliyefanya makosa.[46]

Uchunguzi wa awali ni hatua muhimu ili kujua kama kweli kuna kesi ya utovu wa nidhamu, kuwe na ushahidi usiopingika kwamba baadhi ya viwango, au kanuni zilikiukwa na afisa husika.

Pamoja na hatua hizo, mtumishi anapaswa kupewa barua ya kueleza kosa lililotendwa au madai yaliyoletwa dhidi ya afisa aliyekiuka kanuni husika, pamoja na kumtaka mtumishi huyo kuwasilisha utetezi/uwakilishi wake kwa maandishi ndani ya muda maalum na kueleza kwa nini hatua za kinidhamu zisichukuliwe dhidi yake. Ili ionekane kuwa haki imetendeka, taratibu za kinidhamu zinapaswa kutumika mara kwa mara na kuwa na viwango sawa

[44] Cole, G. A. (1986). Management theory and practice. London: D. P. Publication Ltd
[45] Brogan, Michael J. (2009). Experiment and institutional: Clean Elections in a new Jersey LexLocalis, The Journal of Local Self Government vol. 7 (4) pp. 371 – 392.
[46] Awodele-Fayomi, Ikeoluwapo Omolara (PhD) Department of Public Administration, Obafemi Awolowo University, Ile-Ife, Nigeria "Managing Discipline Problems in the Contemporary Nigerian Civil Service for Sustainable National Development, Journal of Economics and Sustainable Development www.iiste.org ISSN 2222-1700 (Paper) ISSN 2222-2855 (Online) Vol.6, No.17, 2015, https://core.ac.uk/download/pdf/234647223.pdf , uk 142, 3.1

katika nidhamu za wafanyakazi. Hii husaidia kuzuia mkanganyiko na uwezekano wa kutoa maamuzi yasiyolingana wakati makosa ya kinidhamu yanapofanyika.[47]

2.7. Taratibu za Rufaa

Rufaa ni utaratibu unaotakiwa kuonesha kile mfanyakazi anachopaswa kufanya, ikiwa hajaridhika na maamuzi yaliyochukuliwa dhidi yake. Katika hatua hii, kunapaswa kuwa na utaratibu ulio wazi wa kukata rufaa, na muda wa kuwasilisha rufaa.[48]

Mfanyakazi ana haki ya kukata rufaa dhidi ya hatua za kinidhamu zilizochukuliwa kwa mfanyakazi huyo, kwanza kwa msimamizi, kwa Mkuu wa Idara, Idara ya Utumishi, Meneja, na Mkurugenzi Mtendaji au Kamati. Kabla ya rufaa kuzingatiwa, inaruhusiwa kuingilia kati rufaa hiyo, ili kupata uwezekano wa suluhu.

Mamlaka ya Rufaa hupokea, kusikiliza na kusuluhisha madai kutokana na hatua za kinidhamu, na pia inaweza kubatilisha uamuzi uliotolewa au kuutilia nguvu.[49]

---

[47] Xavier Knight Wilfred I. Ukpere, The Effectiveness and Consistency of Disciplinary Actions and Procedures within a South African Organisation Article in Mediterranean Journal of Social Sciences · March 2014 DOI: 10.5901/mjss.2014.v5n4p589, Department of Industrial Psychology and People Management, Faculty of Management, University of Johannesburg, Johannesburg, South Africa E-mail: wikpere@uj.ac.za , Vol 5 No 4 March 2014, ukurasa 593 file:///C:/Users/HP/Downloads/2250-8860-1-PB.pdf

[48] Apalia, E. A. (2017). Effects of discipline management on employee performance in an organization: The case of country education office human resource department, Turkana County. International Academic Journal of Human Resources and Business Administration, 2(3), 1–18

[49] Torrignton, D., Hall, L., & Taylor, S. (2008). Human Resource Management. Essex: Prentice Hall.

2.8. Changamoto katika masuala ya nidhamu

Kuna changamoto kadhaa zinazohusiana na nidhamu. Kwanza kuna wafanyakazi wasioridhishwa na maamuzi au wasimamizi wao, hali inayoathiri mahusiano kati ya viongozi na wafanyakazi na hatimaye kutoleta tija kwa taasisi.[50] Changamoto nyengine ni uwepo wa matumizi ya vitisho au adhabu zisizostahiki, hali inayowalazimisha wafanyakazi kuondoka na kupunguza matarajio ya taasisi.[51]

Aidha, kumekuwa na matumizi ya adhabu zinazoweza kusababishwa na hasira, kutojali, chuki na kuchanganyikiwa kwa upande wa wafanyakazi na kuathiri uzalishaji.[52] Mifumo ya nidhamu inayoendeshwa ni changamoto nyengine ambayo Mkuu wa taasisi au Msimamizi huonekana mbaya kutokana na wasimamizi wengi kusita kuwaadhibu baadhi ya wafanyakazi; na baadhi ya wafanyakazi kuona adhabu kama mashambulizi binafsi, na hivyo kuwasiliana na watu wengine wenye dhamana Serikalini.[53]

Kwa hivyo, nidhamu yenye ufanisi inahitajika ili kuondoa changamoto hizo na kumsaidia mfanyakazi kubadilisha na kuimarisha tabia yake mwenyewe bila ushawishi wa nje.[54]

---

[50] Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational Justice. Academy of Management Perspective. 11, 34–48.
[51] Dzimbiri, G. (2017). The effectiveness, fairness and consistency of disciplinary actions and procedures within Malawi: The case of the civil service. IOSR Journal of Business and Management, 18(10), 40–48.
[52] Rao, A. (2009). Distressed, grievance procedures and their rehabilitation. Institute of Industrial Relations, 5(1), 209–304
[53] Apalia, E. A. (2017). Effects of discipline management on employee performance in an organization: The case of country education office human resource department, Turkana County. International Academic Journal of Human Resources and Business Administration, 2(3), 1–18
[54] Decenzo, D. A., & Robbins, S. P. (2007). Personnel/Human Resource management. New Delhi: Prentice Hall.

2.10.Athari za hatua za Kinidhamu zisizo za Haki Katika Taasisi

Kanuni na taratibu za kinidhamu zipo ili kuwalinda wafanyakazi dhidi ya kutotendewa haki na maamuzi yasiyo ya busara. Kwa hivyo, wasimamizi lazima wakubali usimamizi ni wajibu wao.[55] Ingawa inaelezwa kwamba viongozi katika taasisi za serikali hawatumii nidhamu mara kwa mara, wanakiuka kanuni za nidhamu, sera na taratibu, na kutumia hatua za kinidhamu kwa mitazamo yao au nia potofu.[56] Mazoea ya Uongozi kutokuzingatia misingi ya makosa na mazingira yasiyofaa, husababisha kupungua maadili ya wafanyakazi na kwa ujumla kutoridhika katika kushughulikia kesi za kinidhamu.[57]

Kumekuwepo na madai ya baadhi ya wakati, wasimamizi au viongozi kutumia vibaya mamlaka yao waziwazi na kuadhibu watendaji wasiowapenda na kujaribu kuwaondoa kwenye taasisi. Wakati mwengine viongozi hao wamekuwa wakidaiwa kutenda isivyo haki na kutoa madai ya kufukuzwa kazi kwa njia isiyo ya haki katika taasisi.[58]

Nidhamu inaweza kupatikana kwa adhabu lakini inaweza isiathiri mazingira ya taasisi, na adhabu inaweza pia kushindwa kutokana na ukweli kwamba ingawa

[55] Wedaga Stephen(2012)A study concerning Effect of Disciplinary procedures on employee Punctuality and Performance at Anglo gold Ashanti , mine in Tanzania

[56] TUNU KASHOZA (2017) "DISCIPLINARY PROCEDURES ON EMPLOYEES' COMMITMENT IN THE ORGANIZATION A CASE STUDY OF RAS OFFICE TABORA" A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Award of Degree of Master in public administration of Mzumbe University 2017, inapatikana http://scholar.mzumbe.ac.tz/bitstream/handle/11192/2271/MPA_KASHOZA%2CT_2017.pdf?sequence=1

[57] Mullins, L. J. & Peacock, A. (1991). Managing through people: Regulating the employment relationship, Administrator, December, pp 45-55.

[58] Lewis, P., Thornhill, A., & Saunders, M. (2003). Employee Relations-understanding the employment relationship. Essex, UK: Pearson Education Ltd

wafanyakazi wanaweza kuzingatia sheria, lakini bado wanaweza kuonesha kutoridhika kwa njia nyengine. Muhimu zaidi ni wafanyakazi kuelewa sheria zilizo chini yao.[59]

[59] Munna, C. (2008) Factors Contributing to the Decline in Discipline at Workplace in Tanzania: A Case of Muheza District Council. Unpublished master thesis, Mzumbe University

SURA TA TATU

3.0 MIPANGO MIKUU YA KITAIFA, SERA NA SHERIA MBALI MBALI

3.1. Utangulizi

Sura hii inaelezea Sera, miongozo ya nchi kama Dira ya Maendeleo, Ilani ya uchaguzi ya CCM, Katiba na sheria mbali mbali zilizogusa maeneo ya utaratibu wa kinidhamu kwa watumishi wa umma pamoja na hatua za kinidhamu zinazochukuliwa.

3.2. Mipango Mikuu ya Kitaifa

1. Dira ya Maendeleo ya 2050

Dira ya Maendeleo Zanzibar ya 2050 imeweka mpango wa maendeleo wa muda mrefu ambao umeandaliwa na Serikali ya Mapinduzi ya Zanzibar kuongoza ajenda ya maendeleo ya Zanzibar kwa ujumla kuanzia mwaka 2020 hadi 2050. Dira hii ina matarajio ya kuinua jamii ya Zanzibar kiuchumi na kijamii kufikia hali ya kipato cha juu cha uchumi ifikapo mwaka 2050.[60]

Aidha, katika mkakati huu, Kamisheni ya Kazi imepewa jukumu la kusimamia haki za wafanyakazi, kupunguza ajira kwa watoto, ukosefu wa ajira kwa vijana, kushughulikia migogoro ya kazi makazini, usajili wa waajiri, afya na usalama kazini pamoja na kusimamia Kanuni zinazosimamia haki za wafanyakazi.[61]

Dira inataka uwepo wa watumishi wa umma wenye ufanisi, maarifa na uwezo mkubwa katika kutoa huduma za umma pamoja na usimamizi mkubwa wa

---

[60] Dira ya Maendeleo 2050, ukurasa wa 1

[61] Ibid ukurasa wa 40

huduma hizo, na kuzitaka taasisi kusimamia uwajibikaji kwa watumishi wa umma.[62] Kwa maelekezo haya, Dira inasisitiza suala la uwajibikaji na hivyo, usimamizi wa nidhamu unaweza kusaidia kwa kiasi kikubwa kusaidia kuimarisha uwajibikaji kwa watumishi wa umma.

2. Mpango wa Maendeleo Zanzibar (ZADEP) 2021-2026

Mpango wa Maendeleo Zanzibar umeona kuwa ajira ni kigezo muhimu katika maendeleo ya kiuchumi,[63] na unataka kuwepo kwa ajira zenye tija na heshima kwa kutoa mafunzo jumuishi yatakayosaidia kukuza ufahamu na kuweza kujiairi, kuwawezesha wananchi pamoja na kutoa fursa za biashara pamoja na ujasiriamali.[64]

Aidha, ZADEP imeweka malengo ya kimkakati ya kuweza kukuza au kuongeza nafasi za ajira pamoja na kuimarisha sheria zinazohusiana na ajira kwa malengo ya kuhakikisha usalama wa ajira, wafanyakazi wanapata haki zao na kupunguza au kuondoa migogoro sehemu za kazi.[65] Ni Dhahiri kuwa, endapo maelekezo ya ZADEP yakifuatwa kwa kuhakikisha kupatikana kwa haki za wafanyakazi na kuondoa migogoro sehemu za kazi, suala la nidhamu linaweza kuimarika katika sehemu za kazi.

3. Ilani ya Chama cha Mapinduzi kwa Ajili ya Uchaguzi wa (2020 - 2025)

Ilani ya Uchaguzi ya Chama cha Mapinduzi (CCM) yam waka 2020 imeweka mikakati ya kusimamia misingi ya haki kwa watumishi wa umma.[66] Ilani imeweka mikakati ya kuhakikisha watumishi wanafanya kazi kwa uadilifu,

[62] Ibid ukurasa wa 66
[63] Ibid ukurasa wa 23.
[64] Ibid ukursa wa 23.
[65] Ibid Strategic Intervantions ukurasa 23.
[66] Ilani ya chama cha mapinduzi kwa ajili ya uchaguzi wa 2020

weledi, uwajibikaji na bidii ili kuimarisha huduma bora kwa wananchi.[67] Ilani pia imesisitiza kuimarishwa kwa mfumo wa kitaasisi unaoshughulikia migogoro baina ya waajiri na wafanyakazi.[68] Kuwekwa kwa mifumo hii ya kitaasisi ya kushughulikia migogoro baina ya wafanyakazi na waajiri, kutaimarisha suala la usimamizi wa nidhamu.

3.3. Sera

1. Sera ya Utawala Bora ya Mwaka 2011

Sera hii ya Utawala Bora inaitaka Serikali kuweka mikakati katika sekta ya Utumishi wa Umma na kutekeleza misingi ya utawala bora katika kutoa huduma zake, kwa kuzingatia haki na uadilifu na kuhakikisha kuwa sera ya utumishi wa umma inazingatiwa ipasavyo.[69]

Sera imehakikisha kuwa Serikali itaweka mifumo madhubuti ya utekelezaji wa sheria, ikiwemo kuanzisha na kuimarisha Mahakama maalum na sheria zitakazoharakisha mwenendo wa kesi, hali ambayo itasaidia kutatua masuala yanayohusu watumishi wa umma.[70] Aidha Sera imezingatia masuala yote yanayohusiana na rasilimali watu, ajira na taratibu za kinidhamu kwa watumishi wa umma na mambo mengine yanayohusiana na utumishi wa umma.[71]

2. Sera ya Utumishi wa Umma ya Mwaka 2010

[67] Ibid, Ibara ya 130.
[68] Ibid, Ibara ya 130(e).
[69] Sera ya Utawala Bora ya Mwaka 2011, ukurasa 13 na 14.
[70] Ibid ukurasa wa 18
[71] Ibid ukurasa wa 20-21.

Sera ya Utumishi wa Umma imeweka muundo na misingi ya haki na uwakilishi wa jamii zote katika masuala ya ajira, kukuza nidhamu kwa watumishi wa umma pamoja na kuweka mfumo wa kuondoa kero za watumishi wa umma.[72]

Sera ya Utumishi wa Umma imekiri kuwepo mfumo duni wa kinidhamu ambao unachangia kupungua ari ya ufanyaji kazi na kukithiri kwa utovu wa nidhamu kwa wafanyakazi pamoja na kuwepo kwa udhaifu katika uchukuaji wa hatua za kinidhamu.[73] Sambamba na hilo, pia sera imezungumzia suala la kuimarisha na kukuza nidhamu kwa watumishi wa umma, uadilifu na uaminifu kwa watumishi wa umma.[74]

Sera ya Utumishi wa Umma imesisitiza masuala ya maadili ya utumishi wa umma na kuweka mkakati wa kuweza kuyafanyia kazi na kuhakikisha kuwa watumishi wa umma wote wanafahamu na kutii maadili yaliyowekwa. Sera imetaja masuala ya uzembe katika kazi au kutohudhuria kazini bila ya ruhusa, udanganyifu, wizi, kuchukua au kutoa rushwa na kutotekeleza agizo halali kutoka kwa Mkuu wa Taasisi.[75]

Aidha, Sera imeweka wazi kutolewa adhabu kwa kuzingatia ukubwa wa makosa,[76] na kubainisha mamlaka maalum ambayo itakuwa na jukumu la kushughulika na masuala ya kinidhamu kwa Watumishi wa Umma.[77]

3. Sera ya Ajira ya Mwaka 2009

Sera ya Ajira inalinda haki na maslahi ya wafanyakazi na imeelekeza kufuatwa taratibu za sheria za kazi za Zanzibar, pamoja na kuzingatia misingi ya viwango

[72] Sera ya Utuishi wa Umma ya mwaka 2010, ukurasa wa 15.
[73] Ibid ukurasa wa 21.
[74] Ibid ukurasa wa 22.
[75] Ibid ukursa wa 25.
[76] Ibid ukurasa wa 25-26.
[77] Ibid ukurasa wa 26.

vya kazi kimataifa[78] ili kuhakikisha kuwa na usalama wa haki za wafanyakazi. Katika kuhakikisha kuwa lengo hili la Sera linafanikiwa, Sera hiyo imeweka mkazo kuwa Sheria za Kazi zinapaswa kutekelezwa na kusimamiwa kwa ukamilifu.[79]

3.4. Sheria zinazohusiana na usimamizi wa masuala ya nidhamu kwa watumishi wa umma.

1. Katiba ya Zanzibar ya mwaka 1984.

Katiba ya Zanzibar ya 1984 imeanzisha Kamisheni ya Utumishi wa Umma ambayo ni chombo cha juu kabisa kwa Tume zote za Utumishi, chenye mamlaka ya kusimamia na kuratibu mambo yote ya utumishi wa umma kwa Zanzibar.[80] Katiba ya Zanzibar pia imeanzisha Tume za Utumishi[81] ambazo zitakuwa na jukumu la kuajiri watu na kushika nafasi za utumishi, kuthibitisha ajira zao za utumishi na mambo mengine kwa mujibu wa Sheria.[82]

Katiba ya Zanzibar imezumgumzia masuala ya haki za msingi na kutaka usawa kuzingatiwa wakati wa kuchukua hatua na kutoa maamuzi, masuala ya haki na wajibu wa mtu yeyote vinahitaji kufanyiwa uamuzi na Mahkama au chombo chochote chengine kinachohusika ikiwemo kupewa fursa ya kusikilizwa na haki ya kukata rufaa au kupata haki au kitu chengine cha kisheria.[83]

---

[78] Ibid ukurasa wa 10.
[79] Ibid Ukurasa wa 28
[80] Katiba ya Zanzibar ya mwaka 1984, kifungu cha 116(1)
[81] Ibid, kifngu cha 117.
[82] Ibid, kifungu cha 118 (a),(b) na (c).
[83] Ibid, kifungu cha 12(6)(a).

Pia, Katiba ya Zanzibar imeweka msingi kuwa mtu aliyeshtakiwa kwa kosa la jinai haitakiwi kutendewa kama mtu mwenye kosa hilo mpaka itakapo thibitika kuwa anayo hatia kutenda kosa hilo.[84] Katiba hii imeeleza na kuipa mamlaka Tume ya Utumishi ya Baraza la Wawakilishi kusimamia masuala ya nidhamu kwa watumishi wa Baraza la Wawakilishi, kama ilivyoelezwa katika kifungu cha 77 cha Katiba.

2. Sheria ya Utumishi wa Umma Zanzibar Nam. 2 ya Mwaka 2011

Sheria ya Utumishi wa Umma ni Sheria mama inayosimamia masuala yote ya watumishi wa umma na imetoa miongozo katika maeneo mbalimbali ikiwemo eneo la usimamizi na uchukuaji wa hatua za kinidhamu kwa watumishi wa umma. Sheria hii imeweka misingi mbali mbali ya kiutumishi ambaayo inafafanuliwa hapa chini kama ifuatavyo:

(a) Mamlaka za usimamizi

Sheria imetoa mamlaka kwa Katibu Mkuu au Mkuu wa Taasisi kumchukulia hatua za kinidhamu mtumishi yeyote aliye ndani ya mamlaka yake kwa mujibu wa masharti ya Sheria.[85] Aidha, sheria imeweka vyombo mbali mbali vyenye mamlaka ya kinidhamu katika utumishi wa umma ambavyo ni Mkuu wa Idara, Katibu Mkuu au Mkuu wa Taasisi. Vyombo vyengine vyenye mamlaka ya kinidhamu, ni pamoja na Tume za Utumishi, Kamisheni ya Utumishi wa Umma, Katibu Mkuu Kiongozi kwa makosa yaliyofanywa na wateuliwa wa Rais na Rais kwa makosa ambayo yamefanywa na maafisa wa utumishi wa umma ambao

[84] Ibid, kifungu cha 12(6)(b).
[85] Ibid kifungu cha 42(b)

Rais ndiye mwenye mamlaka ya kinidhamu. Aidha, kila mamlaka itakuwa na uwezo wa kinidhamu kwa makosa maalum.[86]

(b) Sababu za kuchukuliwa hatua za kinidhamu

Mamlaka za kinidhamu zimekuwa na mamlaka ya kumchukulia hatua za kinidhamu mtumishi yeyote wa umma ikiwa mtumishi huyo amevunja taratibu yoyote ya sheria.[87] Miongoni mwa sababu ambazo zitapelekea mtumishi huyo kuchukuliwa hatua za kinidhamu ni kuwa na tabia mbaya, anafanya kazi kwa uzembe na kwenda kinyume Sheria ya Utumishi wa Umma.[88]

(c) Kusimamishwa kazi kwa ajili ya uchunguzi

Kwa mujibu wa Sheria, Katibu Mkuu au Mkuu wa Tasisi anaweza kumsimamisha kazi mtumishi wa umma ambaye yuko chini ya uchunguzi wa kosa la jinai au nidhamu. Hata hivyo, kusimamishwa kazi kunaweza kufutwa muda wowote uchunguzi utakapomalizika au pale mamlaka ya nidhamu itakapoona inafaa. [89] Aidha, Sheria inaelekeza kuwa kusimamishwa kwa mtumishi kwa ajili ya uchunguzi wa kinidhamu hakutozidi kipindi cha miezi sita na muajiriwa atapewa nusu mshahara kwa muda aliosimamishwa.[90]

Aidha, ikiwa muda wa miezi sita umemaliza na shauri hilo halijakamilika, mtumishi huyo ataendelea kusimamishwa kwa miezi sita mengine na baada ya hapo, mtumishi huyo atarejeshwa kazini au atalipwa mshahara kamili wakati akiwa anaendelea kusimamishwa.[91]

(d) Uchunguzi kwa kosa la jinai

---

[86] Ibid kifungu cha 82(1) (a,b,c,d,e) na (2)

[87] Ibid kifungu cha 83(1).

[88] Ibid kifungu cha 83(1)(a,b,c,d,e,f,g, na h)

[89] Ibid, kifungu cha 84(1na 2).

[90] Ibid, kifungu cha 84(3)

[91] Ibid, kifungu cha 84.

Sheria imeeleza kuwa pale ambapo muajiriwa amesimamishwa kwa sababu ya uchunguzi wa kosa la jinai, atapewa nusu mshahara kwa muda usiozidi miezi kumi na mbili, na baada ya kumalizika muda huo, mtumishi huyo atasitishwa kulipwa nusu mshahara na muda atakaoendelea kusimamishwa utahesabika kuwa yupo katika likizo bila malipo na atakuwa na haki ya kutafuta kazi nyengine.[92]

Sheria inaeleza kwamba pale ambapo uchunguzi wa jinai umemalizika na mamlaka ya kuendesha kesi ikaamua kutoendelea na shtaka dhidi ya muajiriwa, mamlaka hiyo itaijulisha taasisi ya umma inayohusika, juu ya uamuzi wa kutomfungulia mashtaka muajiriwa anayetuhumiwa na taarifa hiyo itatosha kuwa ni kibali kwa taasisi kumrudisha muajiriwa kazini.[93]

(e) Maamuzi ya Kutotiwa Hatiani

Sheria imeeleza kwamba baada ya kesi kutolewa maamuzi, pamoja na rufaa, kama ipo, na muajiriwa aliyeshtakiwa akaachiwa, muajiriwa huyo atakuwa na haki ya kurudishwa kazini. Kwa upande mwengine, endapo katika hatua yoyote ya kesi mshtakiwa ataachiwa na Mahkama au shtaka litaondolewa na mwendesha mashtaka, mshtakiwa huyo atarudishwa kazini pale Mkurugenzi wa Mashtaka kwa maandishi atapoeleza nia yake ya kutoendelea na kesi. Aidha, muajiriwa aliyeachiliwa au aliyekuwa hana hatia katika kesi ya jinai yoyote, anaweza kushtakiwa kwa kosa la kinidhamu mbele ya mamlaka yenye uwezo wa kinidhamu pale ambapo muajiri atakuwa na ushahidi ambao anahisi unatosha kuthibitisha kesi dhidi ya muajiriwa.[94]

[92] Ibid, kifungu cha 84(8)
[93] Ibid, kifungu cha 84(9)
[94] Ibid, kifungu cha 83(10),(11) na (12).

3. Sheria ya Mahusiano Kazini Nam. 1 ya Mwaka 2005.

Sheria ya Mahusiano Kazini Nam.1 ya Mwaka 2005 imezungumzia suala la uchukuaji wa hatua za kinidhamu, ili kuweza kuona kila upande unapata haki kwa mujibu wa Sheria. Sheria hii imechambua baadhi ya masharti muhimu ya kisheria yenye mnasaba na utafiti huu na miongoni mwa masharti hayo ni kama yanavyobainishwa hapa chini.

(a) Majadiliano ya Pamoja. (collective bargaining)

Sheria hii imewapa fursa waajiri kukaa na kufanya makubaliano baina yao na chama cha wafanyakazi na muajiri au waajiri na kuweza kutatua changamoto katika afisi au mambo ambayo yanawahusu wafanyakazi.[95] Pia, majadiliano hayo yanaweza kuhusisha muajiri na chama cha wafanyakazi kwa mambo ambayo yanahusiana na mazingira ya kazi na masuala ya kazi, taratibu za mahusiano baina ya muajiri na muajiriwa na taratibu ambazo zitahusisha waajiri na vyama vya wafanyakazi.[96] Hali hii inasaidia kuwa na mazingira mazuri baina ya waajiri, waajiriwa na vyama vya wafanyakazi, na hivyo kuepusha migogoro inayoweza kujitokeza katika sehemu za kazi.

(b) Kuanzishwa kwa kitengo cha usuluhishi wa migogoro ya kazi.

Sheria hii imeweka masharti ya kuanzishwa kwa kitengo cha usuluhishi wa migogoro ya kazi kwa njia ya kirafiki baina ya muajri na muajiriwa ili kuendelea kutunza mahusiano yao katika sehemu za kazi. Kitengo hicho kina dhima kubwa ya kutatua migogoro kwa njia ya kirafiki (upatanishi) ili kuweza kuendelea kwa uhusiano mzuri baina ya muajiri na muajiriwa.[97]

(c) Njia za usuluhishi.

---

[95] Sheria ya Mahusiano Kazini Nam. 1 ya mwaka 2005, kifungu cha 55
[96] Ibid, kifungu cha 55(a),(b),(c),(d)na (e)
[97] Ibid kifungu cha 72(1,2,3,na 4)

Sheria hii imeweka njia kuu mbili za usuluhishi baina ya waajiri na waajiriwa ambazo ni usuluhishi na upatanishi (mediation and arbitration) kwa kuchukua na kujaza fomu ya usuluhishi na hatua za kukaa baina muajiri na muajiriwa. Ikiwa mgogoro umetatulika, mwajiri na mwajiriwa watasaini pamoja katika fomu hiyo, na ikiwa mgogoro huo umeshindwa kusuluhishwa, msuluhishi atatoa cheti cha kushindwa kusuluhisha mgogoro huo.[98] Mara baada ya kushindwa kupata usuluhishi, mgogoro huo utakwenda ngazi ya pili ambapo msuluhishi atasikiliza ushahidi wa pande zote mbili na baada ya hapo, atatoa uamuzi kutokana na ushahidi uliowasilishwa mbele yake.[99]

(d) Mahakama ya Kazi.

Sheria ya mahusiano kazini imeanzisha mahakama ya kazi ambayo ni sehemu ya Mahakama Kuu. Mahakama hiyo ina uwezo wa kusikiliza na kuamua mgogoro wowote wa kazi utakaopelekwa mbele yake, kusajili makubaliano ya hiari na kusikiliza na kutoa maamuzi kwenye masuala yanayohusiana na usajili wa makubaliano hayo pamoja na kutekeleza kazi nyengine.[100] Hivyo, mashauri yanayowahusu watumishi wa umma yanaweza kufikishwa mbele ya Mahakama hii kwa ajili ya rufaa kutokana na maamuzi ya Kamisheni ya Utumishi wa Umma.

Mahakama ya Kazi inaongozwa na Jaji wa Mahakama Kuu pamoja na Wazee wawili wa Baraza ambao wanateuliwa na Jaji Mkuu.[101]

4. Sheria ya Ajira Nam. 11 ya Mwaka 2005.

Sheria ya Ajira Nam.11 ya Mwaka 2005 imeanzishwa kwa madhumuni ya kuhakikisha haki na wajibu wa wafanyakazi na kuweka taratibu ambazo

---

[98] Ibid kifungu cha 74(1,2,3 na 4)
[99] Ibid kifungu cha 75(1) (a na b)
[100] Ibid, kifungu cha 80.
[101]Ibid, kifungu cha 81

zitasaidia katika kupata haki na fursa kwa wafanyakazi kutokana na misingi ya haki na usawa katika sehemu za kazi. Sheria hii imefafanua masharti mbali mbali yanayohusiana na utafiti huu, kama inavyobainishwa hapa chini.

(a) Adhabu za kinidhamu.

Sheria ya Ajira imempa muajiri mamlaka ya kutoa adhabu za kinidhamu kwa muajiriwa kwa baadhi ya makosa ya utovu wa nidhamu, uzembe au kushindwa kuwajibika kutokana na mkataba wake. Aidha, mwajiri anatakiwa achukue hatua za kinidhamu kwa mujibu wa sheria hii.[102]

Kwa mujibu wa Sheria hii muajiri anatakiwa achukuwe hatua za kinidhamu pale panapokuwa na haja ya kuchukua hatua za kinidhamu kutokana na mazingira.[103]

(b) Kutokuadhibiwa kwa kushiriki katika Vyama vya Wafanyakazi.

Sheria ya Ajira imekataza moja kwa moja muajiri kumchukulia hatua za kinidhamu muajiriwa kwa kosa la kushiriki au kujisajili katika vyama vya wafanyakazi nje ya muda wa kazi au kwa ridhaa ya muajiri, ndani ya muda wa kazi, au kwa ajili ya kuandaa migomo halali katika kazi au katika kuchukua hatua yoyote halali inayokubalika kisheria.[104]

(c) Taratibu/kanuni za kinidhamu.

Kwa mujibu wa Sheria hii, kila muajiri anatakiwa kuweka taratibu nzuri ambazo zitatumika katika kusimamia masharti ya ajira na taratibu hizo zitatofautiana kwa mujibu wa eneo la ajira na ukubwa wa taasisi husika ya ajira. Aidha, taratibu hizo zinatakiwa kwa mujibu wa sheria, kuandikwa katika lugha

[102] Sheria ya ajira namba 11 ya mwaka 2005, kifungu cha 107 (1) na (2).
[103] Ibid, kifungu cha 107(3)
[104] Ibid, kifungu cha 107(4)

nyepesi itakayofahamika kwa urahisi na wafanyakazi, vyama vya wafanyakazi au na wawakilishi wao.[105]

(d) Kusimamisha Kazi.

Katika Sheria hii, muajiri anaweza kumsimamisha kazi muajiriwa kwa kipindi kisichozidi wiki mbili bila ya malipo endapo muajiriwa huyo atakiuka kanuni za kinidhamu, lakini mwajiri huyo anatakiwa kufuata taratibu zilizobainishwa katika Sheria hii ikiwemo taratibu ya kuanza na hatua za chini za kuanza na onyo la mdomo na kuchukua hatua Zaidi ikiwa makossa hayo yatajirudia.[106] Aidha, kwa mujibu wa Sheria hii, mwajiri anapaswa kuwasiliana na chama cha wafanyakazi kama kipo, kuhusu uamuzi huo, ndani ya siku saba tangu uamuzi huo uchukuliwe.

(e) Sababu zinazokubalika Kuvunja Mkataba wa Ajira.

Mwajiri yoyote anakatazwa kumfukuza kazi muajiriwa pasi na kuwa na sababu za msingi za kumfukuza kazi (kuvunja mkataba wa kazi). Miongoni mwa sababu zinazokubalika kuvunja mkataba kwa mujibu wa sheria ni muajiriwa kukosa uwezo wa kufanya kazi na matendo maovu ya muajiriwa katika maeneo ya kazi. Licha ya sababu hizo, lakini muajiri pia anatakiwa kutoa taarifa ya maandishi kwa muajiriwa na adhihirishe muda ambao mkataba huo utafikia mwisho.[107]

5. Kanuni za Utumishi wa Umma za Mwaka 2014.

Kanuni za Utumishi wa Umma[108] zimetungwa kwa lengo la kutoa ufafanuzi wa masharti ya Sheria ya Utumishi wa Umma Nam. 2 ya Mwaka 2011. Katika Kanuni hizi, mambo mbali mbali ikiwemo masuala ya likizo, posho kwa watumishi wa umma, mafunzo kwa watumishi wa umma na hatua mbali mbali

---

[105] Ibid, kifungu cha 108(1 na 2)
[106] Ibid, kifungu cha 109.
[107] Ibid, kifungu cha 112 (2)(a),(b) na(c)
[108] Kanuni za Utumishi wa Umma za Mwaka 2014.

za kinidhamu anazostahiki kuchukuliwa mtumishi wa umma pale anapokwenda kinyume kwa mujibu wa Sheria na Kanuni zilizopo, yameelezwa kwa kina kama ifuatavyo:

(a) Utaratibu wa Kosa la Kinidhamu.

(b) Mtumishi wa umma atakapofanya kosa la kinidhamu ambalo linahusiana na kazi yake, Katibu Mkuu au mkuu wa taasisi atapaswa kuzingatia kosa hilo ni la jinai au ni uvunjaji wa nidhamu za kazi au ni aina zote mbili(nidhamu na jinai).[109]

(c) Haki ya Kusikilizwa kwa Mtumishi.

Ikiwa mtumishi wa umma atabainika kufanya kosa la kinidhamu, Mkuu wa Taasisi au Mkuu wa Idara atampa taarifa juu ya dai hilo, baada ya hapo mtumishi husika atapewa nafasi ya kujieleza na baadae kuchukuliwa hatua muafaka. Taarifa ya mtumishi huyo itawasilishwa kwa katibu wa chama cha wafanyakazi au muakilishi wa wafanyakazi aliyemo katika Kamati ya Uongozi.[110]

(d) Kukataa Kosa kwa Mtumishi.

Ikiwa mtumishi wa umma atakataa kosa lililoelekezwa kwake, Mkuu wa taasisi anatakiwa aeleze kwa maandishi na mashahidi kama anao, na mtuhumiwa atapata fursa ya kuwahoji mashahidi hao kutokana na ushahidi waliouwasilisha[111]

(e) Utaratibu katika Kosa la Jinai.

---

[109] Ibid kanuni ya 107 (1)
[110] Ibid kanuni ya 107(2)
[111] Ibid kifungu cha 107(4)

Mtumishi wa umma anapofanya kosa la jinai, mkuu wa taasisi atatoa taarifa kwa maandishi kwa katibu wa chama cha wafanyakazi na kwa katibu mkuu ambae atalitolea taarifa Jeshi la Polisi kwa ajili ya kufanya uchunguzi ili kuweza kubaini kuwa mtumishi huyo ametenda kweli kosa hilo la jinai.[112] Aidha, Mkuu wa Taasisi au Katibu Mkuu atawajibika kuijuilisha Tume ya Utumishi juu ya hatua iliyochukuliwa dhidi ya mtumishi anayetuhumiwa kutenda kosa la jinai[113]

(f) Kusimamishwa Kazi kwa Mtumishi Wakati Anapofanyiwa Uchunguzi.

Kwa mujibu wa Kanuni za Utumishi wa Umma, mtumishi wa umma anayefanyiwa uchunguzi na jeshi la polisi kutokana na kosa analotuhumiwa kufanya, atasimamishwa kazi na kulipwa nusu ya mshahara pamoja na maposho yake kwa kipindi cha mwaka mmoja.[114] Baada ya kupita muda huo wa mwaka mmoja, na kama shauri hilo bado linaendelea, basi mtumishi huyo atapewa likizo bila ya malipo. Mtumishi huyo ataendelea na likizo bila ya malipo hadi hapo shauri lake litakapokamilika.

(g) Haki ya Kukata Rufaa.

Mtumishi wa umma ambaye hakuridhika na maamuzi ya Katibu Mkuu au Mkuu wa Taasisi, atakata rufaa kwa Tume ya Utumishi husika kwa maandishi ndani ya siku kumi na nne (14), kuanzia siku ya hukumu kutoka au siku aliyoarifiwa hukumu yake. Ikiwa mtumishi pia hakuridhika na maamuzi ya Tume ya Utumishi, atawasilisha rufaa yake Kamisheni ya Utumishi wa Umma ndani ya

[112] Ibid kifungu cha 108(1)
[113] Ibid kifungu cha 108(2)
[114] Ibid, kifungu cha 108(3)

siku (14).[115] Na mtumishi ambaye hakuridhika na maamuzi ambayo yametolewa na Kamisheni ya Utumishi wa Umma ataelekeza rufaa yake katika Mahakama ya Kazi, ndani ya siku thelathini (30) kutoka siku ambayo umetolewa uamuzi wa rufaa yake kutoka Kamisheni ya Utumishi wa Umma ambapo maamuzi ya Mahakama ya Kazi ndio yatakuwa ya mwisho.[116]

(h) Muda wa Kusikiliza Rufaa.

Kanuni za utumishi wa umma zimezingatia muda wa kusikiliza rufaa ambapo kanuni hizo zinaitaka mamlaka ya rufaa kusikiliza rufaa ndani ya siku thelathini (30) na kutoa maamuzi ya rufaa hiyo ndani ya siku sitini (60) kutoka siku rufaa hiyo ilipoombwa.[117]

[115] Ibid, kifungu cha 113 (1)na (2).
[116] Ibid, kifungu cha 113(3).
[117] Ibid, kifungu cha 114.

SURA YA NNE

4.0 MAONI YA WADAU

4.1. Utangulizi.

Sura hii inaainisha maoni, ushauri na mapendekezo ya wadau mbali mbali yaliyotolewa wakati wa vikao vilivyoandaliwa kwa madhumuni ya kukusanya taarifa kuhusiana na utafiti wa Sheria hii ya Utumishi wa Umma. Msingi wa Tume kukusanya maoni kwa wadau unatokana na kifungu cha 10 cha Sheria ya Tume kinachoitaka Tume kukusanya maoni ya wadau wengi kwa kadri inavyowezekana wakati wa ufanyaji tafiti au mapitio ya Sheria.

Kwa msingi huo, maoni ya wadau mbali mbali yalikusanywa kwa madhumuni ya kuimarisha usimamizi wa utumishi wa umma hasa katika eneo la uchukuaji wa hatua za kinidhamu kwa watumishi wa umma. Maoni hayo pia yalikusanywa kwa madhumuni ya kubaini changamoto za kuzifanyia kazi ili Sheria hii iweze kutekelezwa kwa mazingira ya sasa na iendane na wakati kwa maslahi ya wafanyakazi kwa kuzingatia upatikanaji wa haki zao na kuimarisha utawala bora katika maeneo ya kazi. Wadau hao walieleza maoni ya kisheria na kiutendaji kama yanavyofafanuliwa hapa chini:

4.2. Maoni ya Kisheria.

Wadau walitoa maoni mbali mbali yanayohusiana na mambo ya kisheria na kueleza kuwa kuna haja ya kuimarisha eneo la uchukuaji wa hatua za kinidhamu kwa watumishi wa umma. Maoni hayo yanakusudia kupendekeza uimarishaji wa hatua za nidhamu kwa watumishi wa umma. Maoni hayo yanabainishwa hapa chini kama ifuatavyo:

(a) Uchunguzi wa masuala ya kinidhamu.

Wadau wamependekeza uchunguzi wa masuala ya kinidhamu uzingatie uzito wa makosa yanayofanyika na kuwekwe mazingira maalum yatakayotaka kufanywa uchunguzi huo kisheria. Aidha, imependekezwa kuwekwa utaratibu wa uchunguzi wa awali ili kubaini iwapo mtumishi wa umma amehusika na tuhuma zinazomkabili na uchunguzi wa kina baada ya kubainika kama ameshiriki au amekiuka taratibu au misingi ya Sheria za utumishi wa umma. Hatua hii itasaidia kubaini watumishi wanaostahili kuchunguzwa au kuchukuliwa hatua za kinidhamu.

(b) Masharti katika uchunguzi wa awali

Wadau wameeleza kutokuwepo kwa mfumo maalumu au unaofanana kwa taasisi za umma katika kufanya uchunguzi wa awali kwa watumishi wanaotuhumiwa kwa makosa ya kinidhamu. Aidha, wadau wameeleza kwamba uchunguzi wa awali unafanywa kupata ukweli iwapo Afisa amehusika na sio adhabu kwa kosa la nidhamu, hivyo mtumishi aliyekuwa katika uchunguzi wa awali anastahiki kupata haki na maslahi yake yote.

Wadau wameeleza kwamba watumishi wa aina hii wanapaswa kulipwa mishahara yao wakati wa uchunguzi wa tuhuma zao ukiendelea. Kitendo cha kumkosesha mshahara na stahiki mtumishi ni kinyume na Katiba na masharti ya Utumishi kwa kuwa bado mtumishi wa uma hajahusishwa na tuhuma hizo.

(c) Utaratibu wa rufaa

Wadau wameeleza kwamba Sheria ya Utumishi wa Umma kwa sasa inatambua Kamisheni ya Utumishi wa Umma na Mahkama ya Kazi kama Mamlaka za rufaa katika Utumishi wa Umma. Hata hivyo, wadau wamelalamikia utaratibu uliopo kisheria wa kutambua Mahkama ya Kazi kama ni chombo cha juu cha maamuzi ya Utumishi wa umma na kupunguza mamlaka ya Mahkama ya Rufaa ambayo

ina mamlaka ya Kisheria kusikiliza rufaa zinazotoka Mahkama Kuu na Divisheni nyengine za Mahkama Kuu kisheria.

(d) Ukomo katika uchunguzi wa masuala ya kinidhamu

Wadau wamependekeza kuwekwa kwa muda maalum katika kila hatua ya uchunguzi wa masuala ya nidhamu na ukomo wa kushughulikia masuala hayo ili kumaliza haraka mashauri ya kinidhamu na kuhakikisha haki inatendeka kwa watumishi wa umma. Aidha, imeelezwa kwamba hatua hii itapunguza mzigo kwa Serikali kulipa mafao ya mkupuo kwa watumishi waliosimamishwa au waliofanyiwa uchunguzi kwa muda mrefu wakiwa nje ya vituo vya kazi. Wadau wamependekeza ukomo kwa hatua za kinidhamu baada ya kukamilika taratibu zote uchunguzi wa awali usizidi miezi mitatu na kwa uchunguzi wa kina usizidi miezi kumi na mbili.

(e) Uwakilishi wa Vyama vya Wafanyakazi.

Wadau wameeleza masikitiko yao ya kutokutekelezwa kwa baadhi ya masharti yaliyomo katika sheria kama kutokuwakilishwa kwa wafanyakazi kupitia vyama vyao wakati wa kusikiliza mashauri ya kinidhamu. Hivyo, wamependekeza watumishi wa umma kupatiwa haki zao zote zinazostahili wakati wa kusikilizwa mashauri yao ikiwemo haki ya uwakilishi, uhuru wa kujitetea n.k.

(f) Muundo wa Kamati za Uchunguzi

Wadau wameeleza kwamba kamati nyingi za uchunguzi zinazoundwa zina mgongano wa maslahi na hazipo huru kutokana na kushirikisha wakuu wa taasisi au mamlaka za nidhamu. Hatua hii inamyima uhuru mtumishi wa umma kujitetea mbele ya viongozi wake na pia hatua hii inafanya viongozi hao kusimama na kuwa hawana makosa japo kuwa makosa mengine

yanasababishwa na viongozi wanaounda Kamati za nidhamu au Wakuu wa Taasisi.

(g) Utekelezwaji wa Maamuzi ya Mahakama au Vyombo vya Rufaa

Imeelezwa na wadau kwamba kuna tatizo kubwa katika utekelezaji wa maamuzi yanayotolewa na Vyombo vya Rufaa na Mahkama baada ya kutoa maamuzi yenye maslahi kwa mtumishi wa umma. Hivyo, wadau wamependekeza Sheria itoe maelekezo na adhabu kwa Viongozi wasiotaka kutekeleza maamuzi yaliyotolewa na mamlaka za rufaa. Aidha, imependekezwa Sheria iweke utaratibu wa kuhakikisha mtumishi wa umma anapata haki yake baada ya maamuzi hayo kutolewa.

(h) Uhusiano wa Mamlaka za Uchunguzi na Mamlaka za nidhamu

Wadau wamependekeza kubainishwa wazi makosa yanayotakiwa kwenda mamlaka za uchunguzi, makosa yanayotakiwa kuchukuliwa hatua za nidhamu moja kwa moja, makosa ya jinai pamoja na uhujumu uchumi. Imeelezwa na wadau hao kwamba kuna mkanganyiko mkubwa wa utekelezaji na uchukuaji wa hatua kwa makosa yaliyoelezwa katika jadweli la utumishi wa umma ambapo kuna baadhi ya makosa ya jinai na uhujumu uchumi yanamalizwa ndani ya taasisi bila ya kupelekwa kwa mamlaka za uchunguzi. Pia, imeelezwa na wadau kuwa ukubwa wa makosa haulingani na adhabu au mamlaka zinazochunguza.

(i) Taarifa za mtumishi wa umma wakati wa uchunguzi

Wadau wameeleza kwamba Sheria haijaweka wazi jukumu la Kiongozi au Taasisi wakati mtumishi akiwa kwenye uchunguzi wa mamlaka nyengine kama DPP, Polisi au ZAECA. Kwa sasa viongozi wengi hawafuatilii taarifa za watumishi wao wanaokuwa chini ya mamlaka ya ZAECA, Jeshi la Polisi au DPP ili kujua hatma ya mashauri ya nidhamu au jinai yanayowakabili. Aidha, hata

mashauri yanapomalizika taasisi haziwaandikii Mamlaka hizo kujua hatma au umalizikaji wa mashauri yaliyowakabili watumishi wao.

(j) Kutolewa elimu kwa Kamati za Nidhamu na Watendaji Wakuu

Wadau wameeleza kwamba watendaji wakuu wengi na maafisa walio katika kamati za nidhamu au uchunguzi hawafahamu taratibu za kinidhamu zilivyo na hivyo kutokutumia umahiri na umakini katika usikilizaji wa mashauri ya kinidhamu. Aidha, sula hili linaleta athari kubwa kwa Serikali kutokana na kushindwa kwa kesi nyingi za kinidhamu katika rufaa za masuala ya kinidhamu na kubeba mzigo wa fidia kutokana na kukiukwa kwa baadhi ya taratibu wakati wa kushughulikia masuala ya kinidhamu. Aidha, imeleezwa na wadau hao kwamba baadhi ya maamuzi yanayotolewa hayazingatii taratibu zilizoelezwa katika Sheria ya Utumishi wa Umma.

4.3 Maoni ya Kiutendaji.

Wadau hao walitoa maoni mbali mbali ya kiutendaji ili kuimarisha mfumo wa uchukuaji wa hatua za kinidhamu kwa watumishi wa umma. Maoni hayo ni kama yanavyofafanuliwa hapa chini kama ifuatavyo:

(a) Mafunzo kwa Maafisa Utumishi

Ili kuimarisha utendaji wa maafisa Utumishi na Utawala kwa ujumla, wadau walipendekeza kuwa jitihada zaidi zichukuliwe ili kujenga uwezo kwa maafisa hao ili waweze kutekeleza majukumu yao kwa weledi na kuleta tija kwa taasisi wanazozifanyia kazi na taifa kwa ujumla katika masuala ya utumishi katika eneo la nidhamu kwa watendaji.

Wadau walibainisha kuwepo kwa changamoto kwa baadhi ya maafisa utumishi kuwa hawana uwezo wa kuchambua makosa ya kinidhamu na badala yake wanafanya kazi kimazoea na kusababisha athari kwa watendaji na kupelekea kupewa adhabu zisizostahili kwa mujibu wa miongozo na taratibu za kazi.

Hivyo, wadau walipendekeza kuwa maafisa utumishi wapatiwe mafunzo ya mara kwa mara yakiwemo mafunzo ya sheria ya utumishi wa umma, miongozo na kanuni kwa ujumla.

(b) Maafisa Utumishi kubadilishwa Vituo vya Kazi

Wadau walipendekeza kuwekewa mfumo wa kubadilishwa vituo vya kazi kwa maafisa utumishi kama ilivyo kwa taratibu za taasisi nyengine kama Ofisi ya Mkaguzi Mkuu wa Ndani, Ofisi ya Muhasibu Mkuu wa Serikali na ofisi nyenginezo kwa lengo la kuimarisha utendaji. Sababu ya kubadilishwa huku wadau wameeleza kwamba afisa utumishi kukaa muda mwingi katika taasisi moja kunapelekea kufanya upendeleo kwa baadhi ya wafanyakazi, kutumia madaraka vibaya na baadhi ya wakati kuwakosesha fursa na haki wafanyakazi wanaopingana nao katika masuala ya kiutendaji.

SURA YA TANO

5.0 Mikataba ya Kimataifa, Kikanda na Uzoefu wa Nchi nyengine.

5.1. Mkataba wa Kimataifa wa Mahusiano Kazini (Watumishi wa Umma) Nam.151 wa Mwaka 1978

Shirika la Kazi Duniani limepitisha Mkataba wa Kimataifa wa Mahusiano Kazini (Watumishi wa Umma) mnamo tarehe 7 Juni 1978. Mkataba huu uliwataka nchi wanachama kusimamia haki za watumishi wa umma kwa ujumla.[118] Mambo muhimu yaliyomo katika Mkataba huu ni kama yafuatayo:

(a) Uhuru wa Vyama vya Wafanyakazi.

Mkataba huu unazitaka Mamlaka za Umma kuvipatia uhuru kamili Vyama vya wafanyakazi wa umma. Nchi wanachama zinatakiwa kuhakikisha kuwa Vyama vya wafanyakazi wa umma vinapatiwa ulinzi wa kutosha dhidi ya vitendo vyovyote vya kuingiliwa na mamlaka ya umma katika uanzishwaji, utendaji au utawala wa vyama hivyo.[119]

(b) Njia za Utatuzi wa Migogoro.

Utatuzi wa migogoro inayojitokeza kuhusiana na masharti ya kazi, ambapo migogoro hiyo inatakiwa kutatuliwa kwa njia mbali mbali za utatuzi ikiwemo njia ya majadiliano kati ya wahusika kwa kupitia vyombo huru vya upatanishi au kwa kutumia njia mbadala za utatuzi wa migogoro ambazo ni upatanishi na usuluhishi.[120]

---

[118] Mkataba wa Kimataifa wa Mahusiano Kazini (Watumishi wa Umma) Nam.151 wa Mwaka 1978 inapatikana Convention C151 - Labour Relations (Public Service) Convention, 1978 (No. 151) (ilo.org)

[119] Ibid kifungu cha 5(1),(2)na (3)

[120] Ibid Kifungu cha 8.

5.2. Mkataba wa Kuondoa Ubaguzi (Ajira na Kazi), Nam. 111 wa Mwaka 1958.

Shirika la Kazi Duniani limepitisha Mkataba wa Kuondoa Ubaguzi (Ajira na Kazi) Namba 111 mnamo mwaka 1958. Mkataba huu unazitaka nchi wanachama kuwa na sera za kitaifa ambazo kulingana na mazingira ya nchi husika zitakuza usawa katika upatikanaji wa ajira na kuondoa ubaguzi katika sekta ya ajira na kazi.[121] Mambo muhimu yaliyomo katika Mkataba huu ni:

(a) Mashirikiano katika kutekeleza sera ya kupinga ubaguzi katika ajira na kazi.

Mkataba unazitaka nchi wanachama kuweka mazingira mazuri ya ushirikiano baina ya Vyama vya Waajiri, Vyama vya Wafanyakazi na vyombo vingine vinavyofaa katika kutekeleza sera ya kupiga vita ubaguzi katika ajira na kazini.[122] Aidha, Mkataba huu umezitaka nchi wanachama kutunga sheria pamoja na kuendeleza mipango ya elimu ili kuweza kukubalika sera ambayo inaongoza nchi kupiga vita ubaguzi katika ajira na kazini.[123]

(b) Kulindwa kwa Makundi Maalum.

Mkataba huu unaeleza kuwa, hatua maalum za ulinzi au msaada unaotolewa katika Mikataba au Mapendekezo mengine yaliyopitishwa na Mkutano wa Kimataifa wa Kazi hazitachukuliwa kuwa ubaguzi. Hatua hizo zinahusisha taratibu zilizowekwa katika kuwalinda watu maalum kama vile watu wenye ulemavu, ambapo watu hao kwa ujumla wanatambuliwa kuhitaji ulinzi maalum au msaada na hatua hizo hazitochukuliwa kuwa ubaguzi.[124]

---

[121] Mkataba wa Kuondoa Ubaguzi (Ajira na Kazi) Nam.111 wa Mwaka 1958, Ibara ya 2 unapatikana Convention C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) (ilo.org).

[122] Ibid, Ibara ya 3

[123] Ibid

[124] Ibid Article 5.

5.3. Mkataba wa Afrika Kuhusu Maadili na Kanuni za Utumishi wa Umma na Utawala wa Umma wa Mwaka 2016.

Umoja wa Afrika ulipitisha Mkataba wa Afrika Kuhusu Maadili na Kanuni za Utumishi wa Umma na Utawala wa Umma mnamo mwaka 2011 na kuanza kutumika mwaka 2016.[125] Malengo ya Mkataba huu ni kukuza maadili katika shughuli za Utumishi wa Umma kwa lengo la kuhakikisha utoaji wa huduma unafanyika kwa uwazi, kuimarisha mazingira ya kazi kwa taasisi za Umma pamoja na kuhakikisha upatikanaji wa haki zao, kuhimiza uwiano wa sera na taratibu zinazohusiana na Utumishi wa Umma na Utawala kati ya nchi wanachama na lengo la kukuza ushirikiano wa kikanda na bara.[126] Vile vile, Mkataba unalenga kuhimiza juhudi za nchi wanachama katika kuimarisha na kuboresha uendeshaji na usimamizi katika utumishi wa umma. Pia Mkataba huo unahimiza wananchi na watumiaji wa huduma za umma kushiriki kikamilifu katika michakato ya usimamizi wa utumishi wa umma.[127] Mambo muhimu yaliyomo katika Mkataba huu ni pamoja na:

(a) Haki za Taasisi za Utumishi wa Umma.

Mkataba unazitaka nchi wanachama kuziendesha taasisi za umma kwa haki na usawa. Taasisi za umma zinatakiwa kufanya kazi zake bila ya ubaguzi unaotokana na asili ya mtu, rangi, jinsia, ulemavu, dini, ukabila, mtazamo wa kisiasa na mengineyo.[128]

(b) Kanuni za Maadili kwa Taasisi za Utumishi wa Umma

[125] Mkataba wa Afrika Kuhusu Maadili na Kanuni za Utumishi wa Umma na Utawala wa Umma wa Mwaka 2016, 36386-treaty-charter_on_the_principles_of_public_service_and_administration.pdf (au.int)
[126] Ibid, Ibara ya 2
[127] ibid
[128] Ibid, Ibara ya 14 (2) na (2).

Mkataba umeweka Kanuni za maadili kwa Taasisi za Utumishi wa Umma yakiwemo maadili ya kitaalamu ambapo zimetakiwa Taasisi za Utumishi wa Umma kufanya kazi kwa uweledi, uwazi na bila ya upendeleo katika utekelezaji wa majukumu yao. [129] Aidha, mkataba umeweka kanuni za maadili za kitabia (ethical) kwa kuzitaka Taasisi za Utumishi wa Umma katika nchi wanachama kufanya kazi kwa uadilifu na kuheshimu kanuni za maadili zilizowekwa katika utendaji wa majukumu yao.[130]

(c) Uhuru wa Kujieleza.

Mkataba unatoa uhuru wa kujieleza kwa Taasisi za Utumishi wa Umma kulingana na hadhi yao ya kuwa ni watumishi wa umma. Vile vile, Watumishi wa Umma wamepewa haki ya kuunda au kuwa wanachama katika vyama vya wafanyakazi au kujiunga na vyama vyengine vyovyote ambavyo vitakuza na kulinda haki za watumishi wa umma kwa ujibu wa sheria za nchi. Pia, watumishi wa umma wanahaki ya kushiriki kwa pamoja na kujadiliana au kuchukua hatua za zipasavyo kwa mujibu wa sheria na kanuni za nchi.[131]

(d) Uhuru wa Vyama vya Wafanyakazi na utatuzi wa migogoro.

Mkataba huu unawalinda wawakilishi wa vyama vya wafanyakazi dhidi ya vitendo vya kibaguzi vya aina yoyote kwa sababu ya shughuli zao za vyama vya wafanyakazi. Aidha, mkataba umeweka taratibu za kutatua migogoro ambazo zinatakiwa kuwa wazi na kuzitaka Taasisi zinazosimamia utumishi wa umma kushajihisha na kuweka mazingira rafiki ambayo yatawezesha kufanyika kwa mazungumzo na mashauriano. [132] Aidha, mkataba huu unazitaka nchi

[129] Ibid, Ibara ya 9
[130] Ibid, Ibara ya 10
[131] Ibid, Ibara ya 15(1),(2),(3),(4)
[132] Ibid, Ibara 15 (5),(6) na (7)

wanachama kuweka wazi taratibu na njia za utatuzi wa migogoro katika sheria za ndani za nchi wanachama.[133]

5.4. Uzoefu Wanchi Nyengine.

5.4.1. Sheria ya Utumishi wa Umma ya Tanzania. Nam. 8 ya Mwaka 2002.

Sheria ya Utumishi wa Umma[134] imezungumzia masuali mbali mbali ya kitaasisi yakiwemo ya kuanzisha kamisheni ya utumishi wa umma na mambo mengine ambayo yanahusiana na matakwa ya Tume ya Utumishi wa Umma.

(a) Mamlaka ya Kumfukuza Mtumishi wa Umma.

Kwa mujibu wa Sheria ya Utumishi wa Umma, mamlaka ya kumfukuza kazi mtumishi wa umma, hayatochukuliwa mpaka pale itakuwa zimefuatwa taratibu mbali mbali za kinidhamu zilizopo katika Sheria hii.[135] Miongoni mwa mambo hayo ni pamoja na shtaka la kinidhamu lionekane linamkabili mtuhumiwa, pia mtuhumiwa amepewa nafasi nzuri ya kujibu tuhuma zinazo mkabili katika jambo husika na maamuzi hayo yawe yamefuata taratibu na kanuni zilizowekwa.[136]

(b) Uwezo wa Rais.

Sheria ya Utumishi, imempa mamlaka Rais kumuondoa mtumishi yeyote wa umma katika Afisi ya Utumishi wa Umma kwa maslahi ya umma isipokuwa kwa Majaji au watumishi wengine wa Mahkama.[137]

(c) Haki ya Rufaa.

[133] ibid
[134] Sheria ya utumishi wa umma Tanzania Nam. 8 ya Mwaka 2002.
[135] Ibid kifungu cha 23(1).
[136] Ibid kifungu cha 23(2)(a,b na c).
[137] Ibid kifungu cha 24(1).

Sheria ya Utumishi wa Umma imezingatia mambo muhimu sana katika kulinda haki za watumishi wa umma kwani imetoa haki ya kikatiba kwa mtumishi ambaye hakuridhika na maamuzi yaliyotolewa dhidi yake. Katibu Mkuu Kiongozi anaweza kuchukua hatua za kinidhamu kwa watumishi wa umma kulingana na Sheria ya Utumishi wa Umma ambao wameteuliwa na Rais kwa kuwashusha cheo, kumpunguza mshahara au kumfukuza kazi na ikiwa mtumishi wa umma hakuridhika na maamuzi hayo atakata rufaa kwa Rais.[138] Maamuzi ya Rais yatakuwa ndiyo ya mwisho kwa makosa ambayo yametajwa kwenye kifungu hicho.

(d) Fidia kwa aliekufa au kuumia.

Sheria ya Utumishi wa Umma imezungumzia masuala ya kutoa fidia kwa watumishi wa umma walioumia au kufariki lakini madhara hayo yawe hayakusababishwa na jambo jengine isipokuwa yamesababishwa na utekelezaji wa majukumu yake pamoja na kupata athari hiyo.[139] Sambamba na hilo mtumishi atakayepata fidia kutokana na athari aliyoipata, hatopata fidia nyengine kwa Sheria yeyote ile kwa athari hiyo.[140]

5.4.2. Sheria ya Utumishi wa Umma ya Uganda Nam 9 ya 2008.

Sheria ya Uganda ya Utumishi wa Umma[141] imeweka lengo la utumishi wa umma ni kuiwezesha Serikali kutunga na kutekeleza sera na mipango ya Serikali kwa ajili ya maendeleo ya Uganda[142] Mambo muhimu yaliyomo katika Sheria hii ni pamoja na:

(a) Muundo wa Utmishi wa Umma.

---

[138] Ibid kifungu cha 25(1)(a).
[139] Ibid kifungu cha 33(1) (1,b na c)
[140] Ibid kifungu cha 33(3).
[141] Sheria ya Utumishi wa Umma ya Uganda Nam.9 ya Mwaka 2008.

[142] Ibid kifungu cha 5.

Kwa mujibu wa Sheria hii, Utumishi wa Umma utaundwa na watu wote watakaoteuliwa na Tume inayofanya kazi ya utumishi au mamlaka nyengine husika ya uteuzi kushikilia au kufanya kazi katika ofisi yoyote katika utumishi wa umma.[143]

(b) Mkuu wa Utumishi wa Umma.

Kwa mujibu wa ibara ya 173A (1) ya Katiba ya Jamhuri ya Uganda, Rais atatekeleza ushauri wa Tume ya Utumishi wa Umma kumteua Mkuu wa Utumishi wa Umma. Vile vile Katiba hiyo katika Ibara ya 173A (2) imeeleza majukumu ya Mkuu wa Utumishi nchini Uganda.

(c) Ulinzi wa Maafisa wa Umma.

Kwa mujibu wa ibara ya 173 ya Katiba ya Jamhuri ya Uganda, afisa wa umma hatoathirika au kubaguliwa kwa kuwa ametekeleza majukumu yake kwa uaminifu; au kufukuzwa au kuondolewa ofisini au kupunguzwa cheo au kuadhibiwa bila sababu.[144]

(d) Tathmini ya Utendaji na Nidhamu kwa Maafisa wa Umma.

Tathmini ya utendaji wa maafisa wa umma itazingatia mfumo wa tathmini wa utendaji wa wazi na ushiriki baina ya mtendaji na taasisi ya utumishi kama inavyoweza kuagizwa au kuwekwa kwa mujibu wa kanuni za upimaji wa utendaji.[145] Kila mtumishi wa umma atakuwa na jukumu la kufuata taratibu zilizopo na akishindwa kufuata taratibu hizo hatua za kinidhamu zitachukuliwa dhidi yake. watumishi wa umma wanaweza kuchukuliwa hatua za kinidhamu ikiwemo kuondolewa katika utumishi wa umma kwa mujibu wa kanuni na taratibu zilizowekwa.[146] Sambamba na hilo, mtumishi wa umma

[143] Ibid kifungu cha 6.
[144] Ibid kifungu cha 13. (a)na(b)
[145] Ibid kifungu cha 14(1)
[146] Ibid kifungu cha 14(2)

atakayekumbwa na uamuzi wowote wa kiutawala au mwengine utakaochukuliwa dhidi yake, atakuwa na haki ya kukata rufaa kwa mamlaka husika, ikiwa ni pamoja na Mahakama ya Sheria. Tume za utumishi zitaweka mahakama ya kushughulikia rufaa kutoka kwa maafisa (watumishi) wa umma. Na Rufaa hizo zitasikilizwa na kutolewa maamuzi katika kipindi kisichozidi siku tisini.[147]

5.4.3. Sheria ya Utumishi wa Umma ya Samoa Nam. 14 ya Mwaka 2004.

Sheria ya Utumishi wa Umma ya nchi ya Samoa[148] imeweka lengo la Sheria ikiwa na pamoja na kuanzisha utumishi wa umma ambao utakuwa una ushauri bora kwa Serikali na kutoa huduma bora kwa watu wa Samoa bila ya ubaguzi, rushwa na kwa usawa.

(a) Maadili ya Utumishi wa Umma.

Kila mtumishi wa umma anatakiwa kufuata maadili kwa mujibu wa sheria za Samoa, ambapo miongoni mwa maadili ya watumishi wa umma ni pamoja na kuwa waaminifu na kutii sheria za Samoa, kutoa huduma bora kwa jamii kwa Imani na kuamini Serikali pamoja na heshima na uwazi.[149]

(b) Kutiwa Hatiani kwa Mtumishi wa Umma.

Mtumishi wa umma yeyote ambaye atatiwa hatiani kwa kosa ambalo adhabu yake sio kifungo gerezani au kwa makosa ambayo yapo chini ya sheria ya Barabarani, Mkurugenzi Mkuu wa taasisi husika anaweza kumpangia mtumishi huyo kazi nyengine katika Wizara, kumzuia mtumishi kufanya kazi kwa muda,

[147] Ibid kifungu cha 14(4)na(5).
[148] The Public Service Act No 14 of 2004.
[149] Ibid kifungu cha 14.

kumsimamisha mfanyakazi bila ya malipo au kamisheni ya utumishi inaweza kuamua inavyoona inafaa.[150]

(c) Uhuru wa Kusikilizwa.

Mkurugunzi Mkuu wa taasisi mara baada ya kumpa fursa ya kumsikiliza mtumishi anayetuhumiwa kufanya makossa, anaweza kutoa adhabu kwa kumtoza faini ambayo atakuwa anakatwa katika mshahara wake, kumuondoa katika sehemu ya kazi na kumpangia sehemu nyengine.[151]

5.4.4. Sheria ya Utumishi wa Umma ya Botswana Nam 19 ya 2010.

Sheria hii ya Botswana[152] imetungwa kwa lengo la kuzungumzia masuala ya utumishi wa umma. Mambo muhimu yaliyomo katika Sheria hii ni pamoja na:

(a) Kufukuzwa Kazi.

Mtumishi yeyote ambaye atatiwa hatiani kwa kosa kubwa la utovu wa nidhamu, atafukuzwa kazi katika utumishi wa umma isipokuwa kwa kesi zote ambazo muajiriwa wakati wa kupewa adhabu, muajiri hakuzingatia haki za mtumishi ikiwemo haki ya kusikilizwa.[153]

Aidha, kutokana na Sheria hii miongoni mwa makosa makubwa ya kinidhamu ni kutoa au kupokea rushwa, wizi au kwa makusudi kutokuwa muaminifu kwa Serikali, muajiriwa mwenzako au mteja wa Serikali, kuondoka katika sehemu ya kazi bila ya taarifa na kukataa kutii kanuni za usalama.[154]

(b) Kusimamishwa Kazi.

Vilevile sheria hii imempa uwezo afisa msimamizi kumsimamisha kazi mtumishi wa umma ambaye atakuwa na tuhuma za jinai au za kinidhamu,

---

[150] Ibid kifungu cha 43(a,b na c)
[151] Ibid kifungu cha
[152] Sheria ya Botswana Nam 19 ya Mwaka 2010.
[153] Ibid kifungu cha 27(1 na 2).
[154] Ibid kifungu cha 27(3)(a,b,c,d,e,f, na g)

akiona kuna haja ya kumsimamisha kazi kutokana na tuhuma hizo, na afisa msimamizi atamuandikia katibu ambaye naye atapendekeza kuwa mtumishi asimamishwe kazi au aendelee na kazi.[155]

Aidha, licha ya mtumishi wa umma kusimamishwa kazi, lakini atakuwa na haki ya kupata mshahara wake kamili mpaka pale ambapo mtumishi huyo atakuwa amemaliza kesi ambayo inamkabili au atakapotiwa hatiani.[156]

(c) Hatua za Kinidhamu kwa Watumishi wa Umma.

Pia Sheria hii imeeleza kuwa uchukuaji wa hatua za kinidhamu kwa watumishi wa umma utakuwa wa haraka kwa mujibu wa haki za msingi za binaadamu na taratibu hizo zitafuatwa kwa mujibu wa majadiliano ya pamoja.[157] Hivyo, kwa mujibu wa Sheria hii, mtumishi wa umma ambaye amefanya kosa atakuwa na haki ya kufanya majadiliano ya pamoja.

(d) Adhabu kwa Kufanya Makosa ya Kinidhamu.

Kwa mujibu wa Sheria hii, kuna hatua za kinidhamu kwa watumishi wa umma ambazo zinatakiwa zifuatwe kulingana na makosa ya kinidhamu na hatua ambazo mtumishi anapaswa kuchukuliwa akiwa amefanya kosa la kinidhamu. Miongoni mwa adhabu hizo ni karipio, kuakhirishiwa kuongezewa mshahara (increment) kutoka tarehe mtumishi aliyopaswa kupata ongezeko, kushushwa cheo, kusimamishwa kazi na kutokupewa mshahara kwa muda usiozidi mwezi mmoja na mwisho ni kufukuzwa kazi.[158]

[155] Ibid kifungu cha 35(1).
[156] Ibid kifungu cha 35(3).
[157] Ibid kifungu cha 39(1na 2)
[158] Ibid kifungu cha 40(a,b,c,d,e,f na g)

5.4.5. Kanuni za (Baraza/Mahkama ya Mashauri ya Nidhamu) za Utumishi wa Umma za Tamil Nadu za Mwaka 1955.

Katika Kanuni[159] za Nchi ya Tamil Nadu Mtawala wa jimbo (Govena) amepewa jukumu la kutunga kanuni ambazo zitaweka utaratibu wa kuongozea mahkama ya masuala ya nidhamu za utumishi wa umma. Kanuni hizo zimeainisha mambo mbali mbali ikiwa ni pamoja na:

(a) Kuanzishwa kwa Mahakama/ Baraza la Mashauri ya Kinidhamu.

Kanuni hizo zimeanzisha mahakama au mabaraza yanayoshughulikia taratibu za kinidhamu kulingana na mahitaji ya mabaraza au mahakama hizo. Pia katika kila Baraza au mahakama, lazima awepo afisa wa mahakama mwenye cheo cha hakimu wa Wilaya au Kamishna wa hatua za kinidhamu au Naibu wa Kamishna wa hatua za kinidhamu.[160]

(b) Mashauri yanayohusiana na Rushwa.

Aidha, katika mashauri ambayo yatakuwa yanahusiana na Rushwa, mamlaka ya kupambana na rushwa katika tawi lolote la polisi au kitengo ambacho kinahusiana na masuala ya rushwa, italazimika kutolewa taarifa ya kesi husika kwa serikali kupitia Kamishna.[161]

(c) Mshauri wa Baraza/ Mahkama.

Baraza lenyewe linaweza kuchukua washauri ili kuweza kusaidia katika kutenda haki, lakini kwa mujibu wa kanuni hizi, Baraza likiona hakuna haja ya kuwa na washsuri wa Baraza, litaendesha shughuli zake bila ya kuwa na washauri. Aidha, mshauri anatakiwa kutoka katika Afisi ambayo mtuhumiwa wa kosa ametoka na awe na cheo kikubwa zaidi ya mtuhumiwa. [162]

---

[159] Kanuni ya mahakama ya mashauri ya Tamili Nadu ya utumishi wa umma, 1955.
[160] Ibid kifungu cha 3(1,2 na 3).
[161] Ibid kifungu cha 5
[162] Ibid kifungu cha 6(a na b).

5.4.6. Kanuni za Utumishi wa Umma za Bermuda za Mwaka 2001.

Kanuni za Utumishi wa Umma za Bermuda zimeweka misingi mbali mbali ya Utumishi wa Umma ikiwemo:

(a) Utaratibu wa Uamuzi wa Makosa ya Kinidhamu madogo.

Kanuni zinamtaka Mkuu wa Idara kuandaa taarifa ya maandishi ya mtuhumiwa na baadae mtuhumiwa atakuwa na wajibu wa kujieleza kutokana na kosa ambalo Mkuu wa Idara amempatia. Ikiwa Mkuu wa Idara hakuridhika na maelezo ya mtuhumiwa, kulingana na kosa hilo, atampatia onyo la mdomo na adhabu nyengine itatolewa. Ikiwa mtumishi huyo atafanya kosa jengine, Mkuu wa Idara anatakiwa amshauri mtumishi ili aweze kuepukana na adhabu na ikiwa mtumishi huyo atafanya kosa jengine, atapewa onyo la maandishi na nakala ya onyo hilo litaingizwa katika faili la mtumishi na nakala nyengine kupelekwa kwa Afisa Mkuu kwa ajili ya kumbukumbu.[163]

(b) Haki ya Rufaa.

Kanuni hizi zimetoa fursa muhimu ya kukata rufaa kwa mtumishi ambaye hakuridhika na maamuzi ambayo yametolewa. Mtumishi atalazimika, ndani ya siku kumi na nne baada ya kupokea taarifa ya adhabu yake, kupeleka rufaa yake kwa Mkuu wa Taasisi, na Mkuu wa Tasisi atampa haki ya kumsikiliza na kuangalia maamuzi ya Mkuu wa Idara na baada ya hapo, kutoa uamuzi wa ama kuondoa adhabu au kuacha adhabu hiyo kama ilivyo. Kwa makosa madogo, Mkuu wa Taasisi maamuzi yake yatakuwa ni ya mwisho.[164]

[163] Kanuni za utumishi wa umma Bermuda 2001. Kifungu cha 24(1) shedul ya 1
[164] Ibid kiungu cha 24(1) shedul 1 (13 na 14)

5.4.7. Kanuni za Utumishi wa Umma za Tonga (Taratibu za Kinidhamu) (Marekebisho) za mwaka 2010.

Nchi ya Tonga imeweka taratibu mbali mbali katika kuchukua hatua za kinidhamu kwa watumishi wa umma ikiwemo kuanzisha Kanuni za Utumishi wa Umma katika mwaka 2010 ambazo zimeweka mambo muhimu yafuatayo:

(a) Tathmini ya uzito wa kosa.

Kwa mujibu wa Kanuni hizo, uamuzi wa uvunjaji wa nidhamu na uzito wa kosa kwa mujibu wa Kanuni hizi zitafanywa na Mkurugenzi Mkuu au Tume itaamua kama uvunjaji wa nidhamu ni mdogo au mkubwa. Licha ya kuwa Mkurugenzi Mkuu kuwa na haki ya kumchukulia mtumishi hatua za kinidhamu, lakini ikiwa kuna mgongano wa maslahi ikiwa wa kifamilia au mwengine wowote, Mkurugenzi huyo anatakiwa kujiondoa katika uchukuaji wa hatua za nidhamu kwa mtumishi wa umma.[165]

(b) Makosa Makubwa au kujirejea kwa Makosa Madogo.

Ikiwa kosa la uvunjaji wa nidhamu ambalo mfanyakazi anadaiwa kufanya ni kubwa au kosa dogo ambalo analirudia mara kwa mara, Mkurugenzi Mkuu Mtendaji au mwakilishi wake aliyeidhinishwa, atalazimika kupeleka malalamiko hayo kwa Mkurugenzi Mkuu wa Kamisheni. Mkurugenzi huyo anatakiwa kufuatanisha mambo muhimu kama vile, tuhuma dhidi ya mtumishi, ripoti ya polisi, ripoti ya mkaguzi mkuu wa hesabu, taarifa ya makosa mengine na maelezo ya mashahidi.[166]

(c) Ukiukwaji Mkubwa wa Taratibu za Kifedha.

---

[165] Kanuni za Utumishi wa Umma za (Taratibu za Nidhamu)(Marekebisho) za Tonga 2010. Kifungu cha 5(1,2na 3).
[166] Ibid kifungu cha 6(1,2,3 na 4)

Vilevile, kanuni hizi zimeweka utaratibu wa kusikiliza tuhuma za mtumishi ambaye anatuhumiwa kwa ukiukwaji mkubwa wa taratibu za kifedha kwa kuwataka Mkurugenzi mkuu wa Taasisi au Mkaguzi Mkuu wa Hesabu za Serikali ya Tonga kuandaa ripoti na ripoti hiyo iwasilishwe katika kamati au kamisheni pamoja na kuambatanisha mapendekezo yao.[167]

(d) Haki ya Kusikilizwa.

Kanuni hizi zimempa fursa mtumishi kusikilizwa mara baada kutuhumiwa kwa makosa ya kinidhamu. Mtumishi huyo atakuwa na wajibu wa kupeleka maelezo yake ya kosa analotuhumiwa nalo na akishidwa, Mkurugenzi Mkuu wa Kamisheni anaweza kuchukulia kuwa ameshajibu shutma hizo au kumuongeza muda akiona inafaa ili kuutatua mgogoro huo kwa haki.[168]

---

[167] Ibid kifungu cha 7(a na b)
[168] Ibid kifungu cha 7(2,3 na 4)

SURA YA SITA

6.0 MATOKEO YA UTAFITI

6.1. Utangulizi

Sura hii inaelezea matokeo yaliyopatikana katika utafiti huu uliojikita katika taratibu za uchukuaji wa hatua za kinidhamu kwa Watumishi wa Umma kwa mujibu wa masharti ya Sheria ya Utumishi wa Umma, Nam. 2 ya mwaka 2011. Matokeo haya yamejumuisha maeneo muhimu yaliyobainika katika maoni ya taasisi muhimu zilizoalikwa kutoa maoni yao, sera na Sheria mbalimbali za ndani ya Zanzibar zinazohusiana na usimamizi wa Utumishi wa Umma hasa katika uwajibikaji wa wafanyakazi wa umma. Aidha, matokeo haya ya utafiti yametokana pia na uzoefu wa sheria zinazohusiana na Utumishi wa Umma wa nchi mbali mbali na mambo muhimu yaliobainika katika miongozo mbali mbali ya kimataifa.

6.2. Makundi yaliyohusishwa (Sampuli ya utafiti) na Uchambuzi wa Takwimu

Kufikia malengo ya utafiti huu, makundi mbali mbali yalihusishwa. Makundi hayo yalijumuisha Taasisi mbalimbali za Serikali, Taasisi za binafsi zinazohusiana na masuala ya utumishi na wafanyakazi na watu na taasisi nyengine za masuala ya utumishi. Taasisi hizo zinainishwa hapa chini kama ifuatavyo:

1. (OR), Katiba, Sheria Utumishi na Utawala Bora
2. Maafisa Utumishi, Utawala na Mipango wa Mawizara
3. Kamisheni ya Utumishi wa Umma

4. Wenyeviti na Makatibu wa Tume za Utumishi
5. Mashirika ya Serikali
6. Taasisi za Fedha, Uwakala na Mamlaka za Serikali
7. Vyama vya Wafanyakazi
8. Mahakama
9. Asasi za Kiraia
10. Tume ya Maadili ya Viongozi wa Umma
11. Mawakili wa Serikali
12. Halmashauri za Wilaya na Mabaraza ya Mji
13. Mkaguzi Mkuu wa Ndani wa Serikali
14. Waandishi wa Habari
15. Wahadhiri wa Vyuo Vikuu na Wataalamu wa Utumishi
16. Ofisi ya Mufti Mkuu wa Zanzibar
17. Wakala wa Serikali Mtandao
18. Taasisi nyenginezo
19. Tume ya Utumishi wa Umma – Tanzania Bara (ziara katika Tume hiyo)

Vikao vilivyohusisha taasisi hizo vilifanyika katika maeneo tofauti ya Zanzibar. Jumla ya watu na taasisi zilizohudhria katika vikao hivyo ni **234** sawa na **asilimia 92.1** ya wadau wote walioalikwa. Katika idadi hii ya taasisi au makundi yalioshirikishwa kwa idadi kubwa ni pamoja na maafisa Utumishi, Utawala na Mipango kutoka Mawizara ya Serikali, watumishi kutoka Halmashauri na Mabaraza ya Miji, Taasisi za Fedha, Mamlaka za Serikali na watu na taasisi nyengine tofauti katika eneo la utumishi wa Umma.

Wawakilishi kutoka makundi mbalimbali ambao wameshiriki katika utafiti huu wametoa maoni, ushauri na mapendekezo yao tofauti kuhusu haja ya kufanyiwa marekebisho Sheria hii kwa lengo la kuimarisha usimamizi wa uwajibikaji na hatua za kinidhamu kwa wafanyakazi hapa nchini. Maoni hayo yanatokana na sababu mbali mbali ikiwemo kuongezeka kwa vitendo vya ukiukwaji wa misingi ya Sheria ya Utumishi wa Umma, Kanuni za Sheria hiyo na miongozo mbali mbali iliyotungwa kwa mujibu wa Sheria hiyo kwa ajili ya kurahisisha utekelezaji wa Sheria hiyo na taratibu nyenginezo.

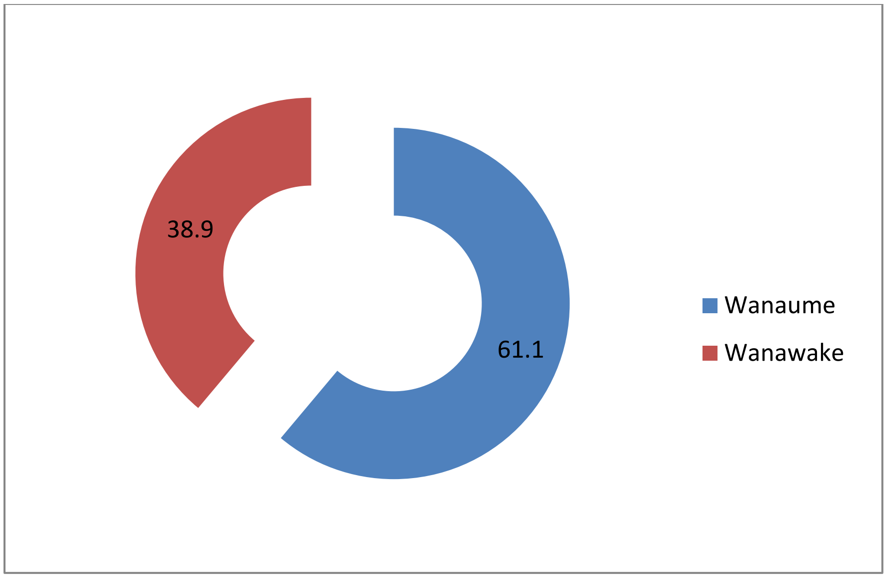
Sehemu hii pia imefanya uchambuzi wa washiriki wa vikao hivyo kwa uwiano wa kijinsia, umri na uchambuzi mwengine. Uwiano huo wa washiriki katika utafiti huu ni kama unavyooneshwa na katika majadueli namba 1, chati namba 1 hadi namba 4 kama ifuatavyo:

Jadueli Nam. 1: Idadi ya washiriki wote wa Utafiti.

Taasisi za Wadau Walioshiriki	**Waliohudhuria**	**Walioalikwa**	**Asilimia**
Ofisi ya Rais Katiba, Sheria, Utumishi na Utawala Bora	28	30	93.3
Maafisa Utumishi, Utawala na Mipango wa Mawizara	38	40	95.0
Kamisheni ya Utumishi wa Umma	14	14	100.0
Wenyeviti na Makatibu wa Tume za Utumishi	8	8	100.0
Mashirika ya Serikali	28	30	93.3
Taasisi za Fedha, Uwakala na Mamlaka za Serikali	22	28	78.6
Vyama vya Wafanyakazi	14	16	87.5
Mahakama	2	2	100.0
Asasi za Kiraia	10	12	83.3
Tume ya Maadili ya Viongozi wa Umma	2	2	100.0
Mawakili wa Serikali	4	4	100.0
Halmashauri za Wilaya na Mabaraza ya Mji	24	26	92.3
Mkaguzi Mkuu wa Ndani wa Serikali	2	2	100.0
Waandishi wa Habari	12	12	100.0
Wahadhiri wa Vyuo Vikuu na Wataalamu wa Utumishi	2	2	100.0
Ofisi ya Mufti wa Zanzibar	2	2	100.0
Wakala wa Serikali Mtandao	2	2	100.0
Wadau Wengineo	20	22	90.9
JUMLA	234	254	92.1

Chanzo: Tume ya Kurekebisha Sheria Zanzibar

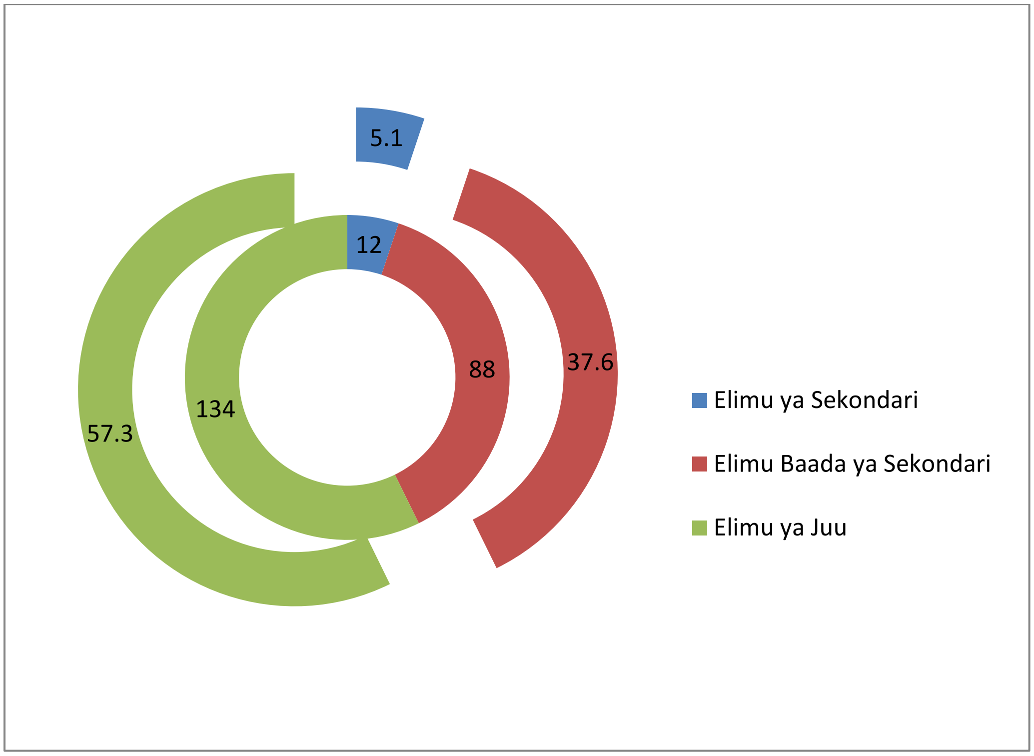
Chati Nam.1: Mchanganuo wa washiriki kwa Jinsia



Chanzo: Tume ya Kurekebisha Sheria Zanzibar

Matokeo ya utafiti yanaonesha kuwa, **asilimia 61.1** ya washiriki walikuwa wanaume na **asilimia 38.9** walikuwa wanawake. Washiriki wanaume walikuwa wengi kutokana na ukweli kwamba masuala ya utumishi, mipango na utawala yanaratibiwa na wanaume katika taasisi nyingi za Serikali kwa hivi sasa.

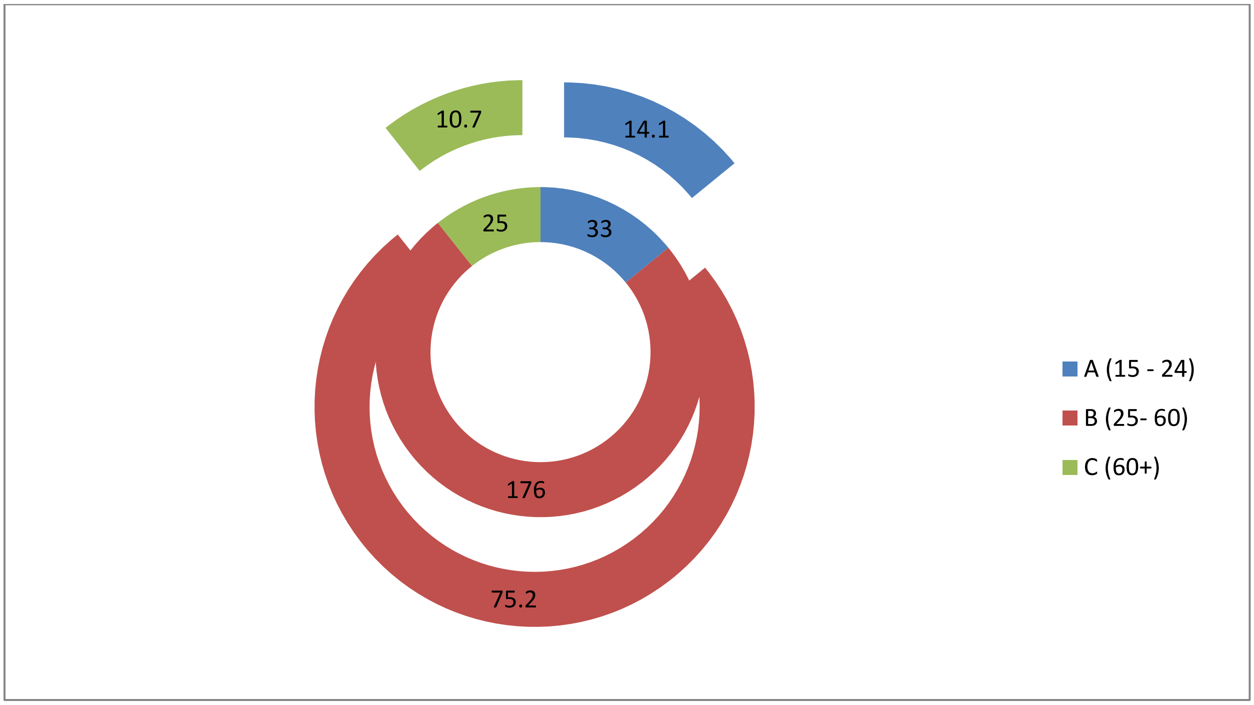
Chati Nam. 2: Idadi na Asilimia ya Washiriki kwa Mujibu wa Kiwango cha Elimu



Chanzo: Tume ya Kurekebisha Sheria Zanzibar

Matokeo yanaonesha kuwa **asilimia 5.1** ya washiriki walikuwa na elimu ya sekondari, asilimia **asilimia 37.6** walikuwa na elimu baada ya Sekondari na **asilimia 57.3** walikuwa na elimu ya juu kuanzia shahada ya kwanza na kuendelea. Lengo kubwa la kufanya uchambuzi huu, ni kuonesha kwamba maoni katika utafiti huu yamezingatia washiriki wenye elimu tofauti kwa lengo la kupata michango yao kutokana na eneo hili kuwa na changamoto katika usimamizi wa wafanyakazi na kuwepo kwa malalamiko ya upatikanaji wa haki, maslahi na fursa katika utumishi wa umma hapa nchini.

Chati Nam.3: Idadi na Asilimia ya Washiriki kwa Mujibu wa Makundi ya Umri.

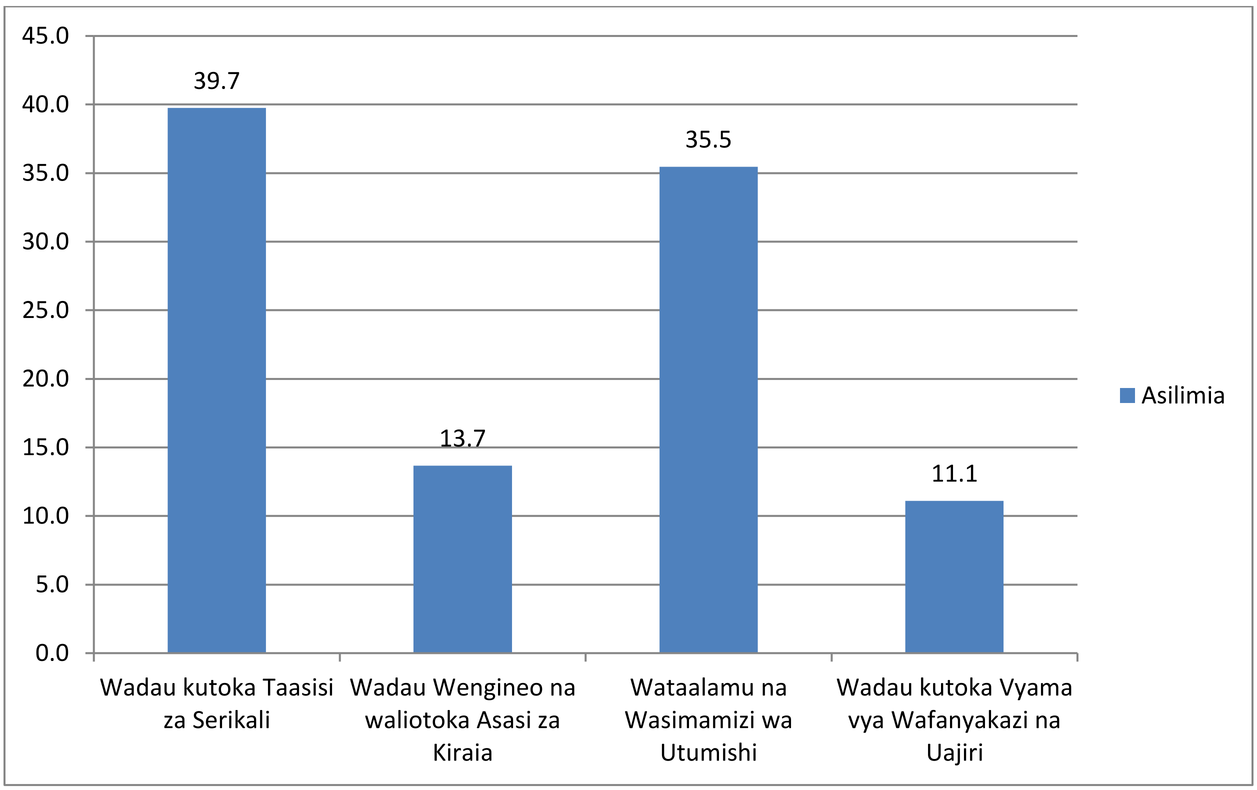


Chanzo: Tume ya Kurekebisha Sheria Zanzibar

Utafiti umezingatia kipengele muhimu katika uchambuzi cha eneo la umri wa washiriki, ambapo kundi lenye umri kati ya **miaka 15 hadi 24** ambalo ni kundi la vijana limeshirikishwa kwa **asilimia 14.1** kundi la watu wenye umri kati ya **miaka 25 hadi 60** ambao ni tegemezi katika kukuza uchumi na maendeleo ya nchi limeshirikishwa kwa **asilimia 75.2** na kundi la mwisho ni kundi la wazee wenye umri kuanzia **miaka 60 na zaidi** ambao ni watu wenye uzoefu na masuala ya utumishi wa umma limeshirikishwa kwa **asilimia 10.7** katika utafiti huu.

Aidha, utafiti umebainisha na kuonesha makundi yalioshirikishwa kutoka katika taasisi mbali za Serikali na binafsi na taasisi nyengine katika masuala ya usimamizi wa masuala ya utumishi wa umma na wadau wengine kutoka Asasi za Kiraia na Vyama vya Wafanyakazi na waajiri kama ifuatavyo.

Chati Nam.4: Mchanganuo wa Makundi ya Wadau Kiasilimia



Chanzo: Tume ya Kurekebisha Sheria Zanzibar

Katika utafiti huu, wadau kutoka taasisi za Serikali walishirikishwa kwa **asilimia 39.7** ikifuatiwa na wataalamu na wasimamizi wa utumishi **asilimia 35.5.** Wadau wa Vyama vya Wafanyakazi na Uajiri katika Sekta Binafsi walikuwa

asilimia 11.1 na wadau wengineo na waliotoka asasi za kiraia walikuwa **asilimia 13.7.** Wadau kutoka taasisi za Serikali walialikwa kwa wingi zaidi kutokana na Sheria hii kuwa ni mahsusi kwa watumishi wa umma na haisimamii watumishi wa sekta binafsi.

6.3. Matokeo ya Utafiti

Baada ya kuzingatia Mikataba ya Kimataifa na uzoefu wa sheria za nchi mbalimbali, maoni ya wadau na Mipango ya Nchi kama MKUZA, DIRA 2050, ILANI YA CCM na Sera mbalimbali zinazosimamia masuala ya Utumishi wa Umma nchini, Utafiti huu umebaini masuala mbali mbali ya kisheria na kiutendaji kuhusu masuala ya nidhamu katika utumishi wa umma.

6.3.1. Matokeo ya Kisheria.

(a) Kufanya uchunguzi wa awali

Utafiti umebaini kwamba Sheria haijaweka utaratibu ulio wazi wa kufanya uchunguzi wa awali kwa mtumishi kabla ya hatua za kinidhamu hazijachukuliwa dhidi yake, ili kufahamu ukweli wa shauri husika na kama kuna haja ya kuendelea na shauri hilo, hivyo kutopoteza muda kwa mashauri yasiyo na msingi. Aidha, imebainika kuwa baadhi ya mashauri huchukua muda mrefu wakati hakuna msingi wa kuendelea na mashauri hayo na yangeweza kumalizwa katika muda mfupi kupitia uchunguzi wa awali ambao huchukua muda mfupi kubaini kama kuna haja ya kuendelea na hatua zaidi au kama shauri husika halina tija wala msingi kuendelea nalo.

Tume pia imebaini kuwa kutokuwepo kwa uchunguzi wa awali kunasababisha kasoro mbali mbali ikiwemo kushindwa kubaini watumishi wanaopaswa

kujumuishwa katika kosa la kinidhamu, pamoja na kumbukumbu za nyaraka zinazopaswa kukusanywa na kuhifadhiwa vizuri katika hatua ya awali.

(b) Ukomo katika masuala ya uchunguzi

Utafiti umebaini kwamba Sheria haijaweka ukomo wa uchunguzi wa makosa ya kinidhamu, hali inayopelekea makosa kuchunguzwa kwa muda mrefu na kuathiri utendaji katika taasisi za Umma. Sheria haijaweka ukomo katika uchunguzi na uchukuaji hatua. Hata hivyo, utafiti huu umebaini kuwa kwa mazingira ya kiutumishi Zanzibar, muda wa miezi mitatu (3) unaweza kutosha kwa ajili ya kufanya uchunguzi kwa kosa linalodaiwa kufanywa na mtumishi wa umma. Aidha, imebainika kuwa baadhi ya nchi huweka muda mdogo wa uchunguzi na iwapo muda zaidi utahitajika, mamlaka za juu huombwa ridhaa ya kuongeza muda wa uchunguzi kwa kipindi maalum. Aidha, kutokuwekwa kwa ukomo wakati wa uchunguzi wa mashauri dhidi ya watumishi imebainika kuwa ni pamoja na mashauri yanayopelekwa mbele ya vyombo mahsusi ikiwemo Mamlaka ya kuzuia Rushwa na uhujumi uchumi (ZAECA).

(c) Watumishi kulipwa nusu mshahara wakati wanachunguzwa

Utafiti umebaini kwamba watumishi wanaposimamishwa kwa uchunguzi wa awali, wanalipwa nusu mshahara wakati bado makosa yao hayajathibitishwa, suala ambalo lipo tofauti na taratibu za utumishi za nchi nyengine. Tume imebaini kuwepo kwa utaratibu wa kuendelea kuwalipa mshahara watumishi waliosimamishwa kwa ajili ya uchunguzi katika nchi nyengine ikiwemo Tanzania Bara, isipokuwa uchunguzi huo hufanyika kwa muda mfupi na hivyo kutosababisha hasara kubwa kwa serikali. Aidha, imebainika hatua hii inawanyima haki watumishi kwa kuwafanya kama watu ambao wameshathibitishwa kutenda makosa na kuwaadhibu kwa kuwapa nusu

mshahara, kinyume na masharti ya Katiba ya Zanzibar yanayotaka watu wote kutotendewa kama watu wenye makosa mpaka pale watakapotiwa hatiani, kama ilivyobainishwa kwenye kifungu cha 12 cha Katiba ya Zanzibar ya 1984.

(d)Uwezekano wa Serikali kuwalipa watumishi wasiotoa huduma

Tume imebaini kuwa kwa utaratibu uliopo sasa wa watumishi wanaosimamishwa ama kwa makosa ya kinidhamu au ya kijinai na kusubiri uamuzi wa vyombo vyenye mamalaka kwa muda mrefu, unaweza kuisababishia Serikali hasara kubwa endapo watashinda mashauri yao na kudai kulipwa haki zao zote zilizozuiliwa wakati wa mashauri yao. Utaratibu huu unaweza kuisababishia Serikali hasara kubwa kwa kuwa watumishi hao watakaposhinda kesi zao, na kulipwa mafao yao ya muda mrefu, huwa hawajatoa huduma yoyote wakati walipokuwa wamesimamishwa kazi. Hali hii imebainika kuchukua muda mrefu kutokana na Sheria kutoweka muda maalum wa kumaliza mashauri hayo dhidi ya watumishi wa umma.

Kwa msingu huu, utafiti umebaini kuwa kuna uwezekano mkubwa kwa Serikali kuwalipa fedha nyingi watumishi waliosimamishwa kazi pale wanaposhinda mashauri yao, bila ya kuitumikia mishahara hiyo.

(d) Kutowajibika kwa baadhi ya viongozi kwa kutochukua hatua dhidi ya watumishi wanaowasimamia

Utafiti umebaini kwamba baadhi ya mashauri ya watumishi wa umma hufikia hatua ya juu ya watumishi hao kusimamishwa kazi kupisha uchunguzi kutokana na baadhi ya viongozi kutochukua hatua katika ngazi za awali dhidi ya watumishi wanaofanya makosa na kupelekea watumishi hao kufikia hatua mbaya katika ufanyaji wa makosa. Imebainika kuwa kama watumishi hawa wangekuwa wanachukuliwa hatua mapema kama inavyoelekezwa katika

Sheria na Kanuni za Utumishi wa Umma, watumishi hao wangeweza kujirekebisha na hivyo kuepuka kuchukuliwa hatua za juu ikiwemo kusimamishwa kazi kwa watumishi hao. Kitendo hiki cha kutochukua hatua kwa watumishi wanaofanya makosa mbali mbali kimebainika kutokana na muhali wa baadhi ya viongozi kwa watumishi wanaowasimamia, kukosa uwajibikaji kwa baadhi ya viongozi na sababu nyengine mbali mbali.

(e) Kuchelewa kwa uchunguzi dhidi ya wateuliwa wa Mheshimiwa Rais

Tume imebaini kuchelewa kwa muda mrefu, mashauri yanayowagusa viongozi walioteuliwa na Mheshimiwa Rais, kutokana na Sheria inayosimamia utumishi wa umma kutobainisha kwa uwazi, ukomo wa muda wa kushughulikia mashauri dhidi ya viongozi hao. Kitendo hicho cha kuchelewa kukamilisha mashauri hayo, kunapelekea Serikali kukosa huduma za kiutumishi za viongozi hao na hivyo kuathiri utumishi kwa ujumla.

Aidha, Utafiti umebaini kuwa baadhi ya mashauri dhidi ya viongozi hao huchukua muda mrefu bila ya kuamuliwa kutokana na kukosa ushahidi unaoweza kumtia hatiani kiongozi huyo. Pia imebainika kuwa baadhi ya viongozi hao huendelea kulipwa mishahara yao kwa muda mrefu bila masuala yao kufikia ukomo, au kutokupangiwa kazi yoyote kwa muda mrefu, hali inayoipa mzigo Serikali.

(f) Mgongano wa kimamlaka baina ya vyombo vya utumishi wa umma

Utafiti umebaini kuwepo kwa muingiliano wa uwezo wa kuchukua hatua za kinidhamu baina ya mamlaka mbali mbali za uongozi. Muingiliano huo umebainika katika jadweli la kwanza na jadweli la pili la Sheria ya Utumishi wa Umma ambapo wakuu wa idara kwa upande mmoja na makatibu wakuu au

wakuu wa taasisi kwa upande mwengine, wote wanaweza kushughulikia na kuchukua hatua kwa makosa hayo hayo.

(g) Kupangiwa kazi Viongozi waliondolewa katika dhamana

Utafiti umebaini kwamba kuna baadhi ya viongozi ambao huondolewa katika dhamana zao na kubaki kwa muda mrefu bila ya kupangiwa maeneo ya kazi. Imebainika makundi haya yanajumuisha:

i. Viongozi wenye makosa yanayohitaji hatua za kinidhamu kwa mujibu wa sheria,
ii. Viongozi ambao Ofisi au dhamana wanazozitumikia kuathiriwa na muundo wa Serikali iliyopo,
iii. Viongozi ambao wanaathiriwa na mabadiliko ya kawaida ya kiutendaji.

Utafiti umebaini kwamba maafisa hawa kama wa kundi la (ii) wamekuwa hawatumiki kwa muda mrefu pamoja na kuwa na utaalamu na uzoefu wa muda mrefu ndani ya Serikali. Utaalamu wa watendaji hao umekuwa hautumiki ipasavyo pamoja na watendaji hao kuendelea kulipwa mishahara na stahiki nyengine na Serikali. Utafiti pia umebaini kuwa baadhi ya watendaji hawa huwa wamebakisha muda mfupi kabla ya kustaafu, muda ambao ungeweza kutumika kwa watendaji hao wakuu kuwajengea uwezo na uzoefu watumishi vijana

(h) Kutokuwepo kwa utaratibu wa kusimamia malalamiko ya watumishi.

Utafiti umebaini kwamba Sheria ya Utumishi wa Umma haijabainisha kwa uwazi utaratibu wa kusimamia malalamiko kwa watumishi wa Umma. Ingawa Kanuni za Utumishi wa Umma za mwaka 2014 zimetaja suala la malalamiko

kwa kiasi fulani, lakini hakuna msingi wa kisheria wa uanzishwaji na ushughulikiaji wa masuala ya malalamiko ya watumishi wa umma na pia Kanuni hazikueleza kwa kina masuala hayo ya malalamiko. Utaratibu huu unatakiwa uzingatie:

(i) Tafsiri halisi ya malalamiko
(ii) Utaratibu wa kuwasilisha malalamiko
(iii) Hatua za malalamiko
(iv) Uchunguzi wa malalamiko
(v) Njia za kuwasilisha malalamiko
(vi) Ufuatiliaji wa malalamiko
(vii) Muda wa kushughulikia malalamiko
(viii) Hatua za kuchukuliwa kuondoa malalamiko
(ix) Njia za ufumbuzi wa malalamiko
(x) Uwekaji wa daftari la usajili wa malalamiko
(xi) Utaratibu wa rufaa kwa malalamiko.

Aidha, utafiti umebaini kutokuwepo misingi ya malalamiko kwa taasisi zinazotoa huduma ambazo, mbali ya malalamiko ya watumishi katika haki zao, kuna malalamiko dhidi ya watumishi wenzao au viongozi wao na pia malalamiko ya wateja au wananchi wanaopatiwa huduma za taasisi hizo.

(i) Kutokuwepo kwa kinga kwa maafisa

Utafiti umebaini kutokuwepo kwa kinga kwa baadhi ya maafisa wanaotumikia Serikali katika taasisi nyeti na zenye mazingira yenye hatari katika kufanya kazi, na baadhi ya watendaji hao wamekuwa na dhamana nzito ikiwemo kuwa na uhifadhi wa taarifa nyeti za Serikali. Utafiti umebaini kuwepo kwa kinga kwa watendaji kama hao kwa baadhi ya sheria katika baadhi ya nchi.

(k) Mamlaka ya asili na ya rufaa kusikiliza mashauri ya kinidhamu

Imebainika kuwepo kwa changamoto katika jadweli la nne la Sheria ya Utumishi wa Umma linalobainisha mamlaka ya kila taasisi katika kusikiliza mashauri ya kinidhamu na utaratibu wa rufaa kwenye mashauri hayo. Jedwali hilo kwa namna lilivyo, linaweza kutafsiriwa kuwa limeweka mamlaka ya kiasili kwa Kamisheni ya Utumishi wa Umma kusikiliza mashauri ya kinidhamu, badala ya Kamisheni hiyo kuwa chombo cha rufaa kufuatia maamuzi ya Tume za Utumishi.

(l) Kujirejea kwa makosa na kutokueleweka vizuri kwa misingi katika baadhi ya makosa.

Tume imebaini kuwa makosa yaliyopangwa katika jadweli la kwanza na jedwali la pili yanaonyesha baadhi yake kujirudia rudia katika maudhui yake. Baadhi ya makosa hayo ni kama vile makosa yaliyotajwa katika jedwali la kwanza na la pili katika eneo la 27 na 28 ambayo yanahusu mtumishi kuwa na harufu ya ulevi, na mtumishi kuwa katika hali ya ulevi akiwa kazini, makosa ambayo kimaudhui yanaonekana kuwa sawa. Aidha, eneo la 1 na eneo la 5 yote kimaudhui yanazungumzia kuchelewa kufika kazini na kuwahi kuondoka kazini, kabla ya muda uliowekwa kufika na hivyo yangeweza kufanywa kama eneo moja tu.

(m) Uwiano baina ya adhabu na makosa

Utafiti huu umebaini kutokuwepo kwa uwiano mzuri wa makosa na adhabu katika baadhi ya makosa ambapo baadhi ya makosa hayo yanaonekana kuwa na uzito mdogo lakini adhabu iliyowekwa ni kubwa na kinyume chake, kwa kulinganisha na makosa mengine. Mfano wa makosa yaliyobainika kukosa uwiano mzuri na adhabu ni pamoja na kosa la kutowaheshimu viongozi au wateja wa taasisi ambayo mtumishi anaitumikia lililotajwa katika eneo la 26 la jadweli la kwanza, ambapo adhabu ya kosa hilo ni onyo la mdomo. Kosa hilo

linaonekana kuwa kubwa na linaweza kuleta athari kubwa katika taasisi ya umma. Kwa upande mwengine, kosa la kudanganya kuhusu muda wa kufika kazini na kuondoka limewekewa adhabu ya kusimamishwa kazi kupisha uchunguzi.

(n) Mchanganuo wa Jadueli

Utafiti huu umebaini kuwa Jadueli zilizomo za makosa na adhabu hazibainishi wazi mamlaka zinazotakiwa kutoa adhabu kwa kuwepo kwa muingiliano wa mamlaka katika kutoa adhabu, Jadweli linaonyesha mamlaka mbili zinaweza kutoa adhabu sawa, baadhi ya makosa yaliyomo yanashindikana kupimika kwa kiwango kipi ndio kitakuwa ni kosa kisheria kama kosa la utovu wa nidhamu na kosa la kuwa na jeuri.

6.3.2. Matokeo ya Kiutendaji

Mbali ya matokeo ya kisheria yaliyobainika katika utafiti huu, Tume pia imebaini baadhi ya matokeo mbali mbali ya kiutendaji ambayo hayahitaji marekebisho yoyote ya Sheria. Matokeo hayo ya kiutendaji yanabainishwa hapa chini kama ifuatavyo:

(a) Uwezo mdogo kwa Maafisa Utumishi

Utafiti huu umebaini kuwa wengi wa maafisa wa Utumishi na Utawala katika taasisi za umma, hawana uwezo wa kutekeleza majukumu yao ipasavyo katika masuala ya utumishi. Udhaifu huo unathibitishwa na makosa mengi ya kiutumishi yanayofanywa katika taasisi za umma kutokana na maafisa hao kutoshauri uongozi wa taasisi za umma ipasavyo na hivyo kupelekea matatizo madogo kutatuliwa katika ngazi za juu za Ofisi kuu ya utumishi wa umma au Tume za Utumishi au hata Kamisheni ya Utumishi wa Umma. Miongoni mwa maeneo ambayo maafisa hawa wamebainika kukosa uwezo ni pamoja na

kukosa uwezo wa kuchambua makosa ya kinidhamu na kupelekea watumishi kupewa adhabu zisizostahili kwa mujibu wa miongozo na taratibu za kazi.

(b) Maafisa Utumishi kutobadilishwa Vituo vya Kazi kwa muda mrefu

Tume imebaini kuwepo kwa changamoto ya maafisa utumishi kukaa katika taasisi moja kwa muda mrefu na hivyo kuathiri ufanisi katika utendaji wa kazi zao. Tofauti na baadhi ya kada kama ilivyo Ofisi ya Mkaguzi Mkuu wa Ndani, Ofisi ya Mhasibu Mkuu wa Serikali na ofisi nyenginezo, imebainika maafisa utumishi wamekuwa wakikaa katika taasisi moja kwa muda mrefu, hali inayoweza kupelekea maafisa hao kutumia dhamana zao vibaya na baadhi ya wakati kuwakosesha fursa na haki wafanyakazi wanaopingana nao katika masuala ya kiutendaji.

(c) Viongozi kutokutumia vyema Sheria zilizopo

Utafiti huu umebaini kuwepo kwa changamoto kwa baadhi ya viongozi katika taasisi mbali mbali kushindwa kutumia vyema Sheria ziliopo na badala yake hufanya maamuzi kutokana na matakwa na maoni yao wakati malalamiko na kesi zinapotokea katika taasisi zao. Hali hiyo hupelekea kukosekana usawa katika maamuzi yao kwa kesi zinazolingana na kupelekea kuathiri imani za watumishi juu ya maamuzi ya kesi zao kwa Viongozi hao na kuathiri utendaji mzima wa kazi zao.

SURA YA SABA

7.0 MAPENDEKEZO YA TUME NA HITIMISHO

7.1. Utangulizi

Baada ya kukamilisha utafiti huu, Tume imependekeza maeneo kadhaa ya kuzingatiwa ili kuimarisha taratibu za masuala ya kinidhamu kwa mujibu wa Sheria ya Utumishi wa Umma, Nam. 2 ya mwaka 2011. Tume inaamini kuwa mapendekezo hayo endapo yatazingatiwa, yanaweza kusaidia katika eneo hilo la usimamizi wa masuala ya kinidhamu katika sekta ya umma. Mapendekezo hayo yanajumuisha mapendekezo ya kisheria na mapendekezo ya kiutendaji na yanafafanuuliwa hapa chini kama ifuatavyo:

7.2. Mapendekezo ya Kisheria

Kwa madhumuni ya kuimarisha mfumo wa kisheria wa taratibu za hatua za kinidhamu kwa watumishi wa umma wanaotuhumiwa kutenda makosa ya kinidhamu, Tume inatoa mapendekezo yafuatayo:

1. Stahiki za mtumishi mwenye shauri la kijinai au kinidhamu

Ili kutenda haki na kutii kifungu cha 12 cha Katiba ya Zanzibar ya 1984 kinachotaka mtu anayetuhumiwa kwa makosa, kutotendewa kama mtu aliyefanya kosa hadi atakapotiwa hatiani, Tume inapendekeza mtumishi anayetuhumiwa, kuchunguzwa au anayeshtakiwa kwa kosa lolote, kutoadhibiwa kwa kukatwa au kuondoshewa kabisa mshahara wake, hadi maamuzi ya shauri lake yatakapofikiwa. Kwa msingi huu, Tume inapendekeza

kurekebishwa kwa kifungu cha 84(8) cha Sheria ya Utumishi wa Umma, Nam. 2 ya mwaka 2011 kinachoelekeza mtumishi ambaye ana shauri la kijinai, kulipwa nusu mshahara kwa muda usiozidi miezi kumi na mbili na unapopindukia muda huo kupewa likizo bila ya malipo hadi shauri litakapomalizika. Inapendekezwa kuwa marekebisho hayo yaruhusu mtumishi huyo kulipwa mshahara wake wote hadi maamuzi ya shauri lake yatakapofikiwa.

Aidha, inapendekezwa kifungu cha 84(3) cha Sheria ya Utumishi wa Umma kinachoelekeza mtumishi anayechunguzwa kwa makosa ya kinidhamu kulipwa nusu mshahara kwa muda usiozidi miezi sita na kuweza kuongezwa kwa miezi sita mengine, kirekebishwe ili mtumishi huyo alipwe mshahara kamili wakati wa uchunguzi wa awali hadi hapo itakapobainika kuwepo kwa tuhuma dhidi yake.

2. Uchukuaji wa Hatua za Kinidhamu

Tume inapendekeza katika uchukuaji wa hatua kwa makosa ya kinidhamu, ifuate misingi ifuatayo:

a) Kufanya uchunguzi wa awali

Tume inapendekeza kuanzishwa kwa utaratibu wa kuwepo kwa uchunguzi wa awali ili kusaidia Mamlaka za nidhamu ziweze kugundua ukweli wa tuhuma zilizopo na kujiridhisha katika hatua za awali, kama mtumishi amehusika na tuhuma hizo ili mashtaka dhidi yake yaendelee au kusitisha mashtaka hayo ikiwa tuhuma hizo zitaonekana hazina msingi wowote. Hatua hii itasaidia kuokoa rasiilimali za umma kwa kutoendelea na shauri lisilo na msingi kwa muda mrefu na kumuathiri mtumishi wa umma ili mtumishi husika aendelee

na utumishi wake haraka iwezekanavyo ikiwa tuhuma dhidi yake hazina msingi. Kwa mantiki hiyo, Tume inapendekeza kurekebishwa kwa Sheria ya Utumishi wa Umma, Nam. 2 ya mwaka 2011 kwa kuingizwa kifungu kipya cha 84A kitakachoweka utaratibu wa kufanyika kwa uchunguzi wa awali kufuatia tuhuma dhidi ya mtumishi wa umma.

Aidha, inapendekezwa kuwa uchunguzi huo wa awali ufanyike na kukamilika ndani ya muda usiozidi miezi mitatu Ili kutenda haki na kutoathiri misingi ya kiutumishi na ufanisi katika utendaji. Iwapo uchunguzi huo haujakamilika ndani ya kipindi hicho cha miezi mitatu, kabla ya kuendelea na uchunguzi, inapendekezwa kuwa Sheria ibainishe kuwa wanaochunguza waombe kibali kwa mamlaka husika ambazo ni Katibu Mkuu wa wizara inayohusika na utumishi ikiwa wanaochunguzwa ni Maafisa wa kawaida na Katibu Mkuu Kiongozi ikiwa wanaochunguzwa ni wateuliwa wa Rais.

Aidha, inapendekezwa kuwa muda utakaoongezwa usizidi miezi miwili na iwapo muda huo utakamilika na ikawa bado uchunguzi haujakamilika, Sheria ibainishe kuwa uchunguzi huo usitishwe na mtumishi huyo arudishwe kazini na huo utakuwa ndiyo ukomo wa uchunguzi huo. Hivyo, Sheria ya Utumishi wa Umma, Nam. 2 ya mwaka 2011 inapendekezwa irekebishwe kwa kuingiza kifungu hicho kipya mara tu baada ya kifungu cha 84 ili kuweka utaratibu huu wa uchunguzi wa awali.

b) Kubainishwa aina ya makosa yatayopelekea kufanywa uchunguzi wa awali

Inapendekezwa kuwa baadhi ya makosa tu ndiyo yahusishe hatua za kufanyika kwa uchunguzi wa awali kutokana na uzito wake. Hivyo, kifungu hicho kipya cha 84A cha Sheria ya Utumishi wa Umma inapendekezwa kubainisha kwa uwazi aina ya makosa ambayo yanaweza kupelekea kufanyika kwa uchunguzi

wa awali na inapendekezwa makosa hayo yawe makubwa yanayopelekea adhabu ya kufukuzwa kazi endapo yatathibitika.

3. Taratibu za kusimamishwa kwa Mtumishi

Inapendekezwa kuwa kanuni ya msingi iruhusu mtumishi wa umma anayetuhumiwa kwa makosa ya kinidhamu aendelee na utumishi wake wakati shauri lake linapoendelea mbele ya mamlaka husika na hatua ya kusimamishwa kazi ichukuliwe endapo kutakuwa na sababu za msingi za kuamini kuwa kuendelea kwa mtumishi huyo kuwepo ofisini kunaweza kuathiri ushahidi katika shauri linalomhusu. Pendekezo hili linatokana na haja ya mtumishi husika kutolipwa mafao bila ya kufanya kazi hata kama kufanya kazi kwake hakuna athari yoyote katika shauri linalomkabili.

Kwa msingi huu, inapendekezwa pia kifungu cha 84(3) na 84(8) vya Sheria ya Utumishi wa Umma, Nam. 2 ya mwaka 2011 virekebishwe ili kuruhusu mtumishi kuendelea na utumishi wake wakati shauri lake linaendelea, isipokuwa kama kuwepo kwake kazini kutaathiri ushahidi katika shauri hilo au endapo usalama wa watumishi wengine wa umma au mali za umma zitakuwa mashakani. Kwa sasa kifungu hicho hasa kwa makosa yanayochunguzwa kijinai, kinaelekeza mtumishi mwenye shauri la namna hii kusimamishwa kazi bila kuwepo kwa uwezekano wowote wa mtumishi huyo kuendelea na kazi katika mazingira yoyote.

4. Masharti ya uchunguzi wa awali

Aidha, inapendekezwa kuwa kifungu kipya cha 84A kinachopendekezwa kuingizwa katika Sheria ya Utumishi wa Umma, kibainishe utaratibu wa uchunguzi wa awali utakaojumuisha masharti yafuatayo:

(a) Kuwepo kwa chombo huru cha muda cha kufanya uchunguzi (Ad-hoc) kitakachoundwa na wajumbe watakaoteuliwa kwa utaratibu

usiohusisha mamlaka ya nidhamu ya mtumishi ili kuepuka kuwepo kwa hofu ya chombo hicho kutotenda haki.

(b) Chombo hicho cha uchunguzi kiwe huru katika kufanya uchunguzi bila ya kuingiliwa kimaamuzi na wakuu wa taasisi ambayo mtuhumiwa anahusika nayo.

(c) Mwenyekiti wa Kamati ya Uchunguzi kwa mtuhumiwa asiyekuwa mteuliwa wa Rais, inapendekezwa atoke nje ya taasisi anayotoka mtumishi anayetuhumiwa kwa makosa na cheo cha mwenyekiti kiwe sawa au zaidi ya cheo cha mtumishi anayetuhumiwa. Aidha, Mwenyekiti na wajumbe wa Kamati ambao hawatozidi watano, wapendekezwe na mamlaka ya nidhamu na waridhiwe na Tume ya Utumishi inayosimamia utumishi wa taasisi anayotoka mtumishi huyo.

(d) Kwa mtumishi ambaye ni mteuliwa wa Rais, mwenyekiti na wajumbe wa Kamati ya Uchunguzi watoke nje ya taasisi anayotoka mtumishi anayetuhumiwa na wapendekezwe na mamlaka ya nidhamu na kuridhiwa na Katibu Mkuu Kiongozi. Wajumbe hao wa Kamati ya uchunguzi wasizidi watano.

5. Ukomo wa muda katika Uchunguzi

Inapendekezwa kuwekwa ukomo wa muda katika Uchunguzi wa kina na muda huo usizidi miezi sita (6). Iwapo Kamati ya Uchunguzi haitomaliza uchunguzi wake ndani ya muda huo, itaomba muda wa ziada wa kuendelea na uchunguzi kwa kipindi kisichozidi miezi miwili (2) kwa Katibu Mkuu wa wizara inayohusika na Utumishi kwa maafisa wa kawaida au kwa Katibu Mkuu Kiongozi kwa wateuliwa wa Rais.

Kwa uchunguzi wa kijinai, inapendekezwa kifungu cha 84(8) ambacho kimeweka muda usiozidi miezi kumi na mbili ya uchunguzi na mtumishi

kulipwa nusu mshahara, kirekebishwe ili muda wa uchunguzi usizidi miezi sita na mtumishi alipwe mshahara kamili katika kipindi hicho. Endapo muda huo wa miezi sita utakwisha na uchunguzi haujamaliza, mamlaka husika iwasilishe maombi ya kuongezwa muda kwa Katibu Mkuu Kiongozi pamoja na kutoa sababu za msingi za uchunguzi huo kutokukamilika kwa wakati na muda utakaoongezwa usizidi miezi miwili. Aidha, inapendekezwa Sheria katika kifungo hicho, ibainishe wazi kuwa uchunguzi wa kijinai uhusishe makosa ya kijinai pekee. Pia kifungu hicho kiondoshe masharti ya mtumishi kupewa likizo bila malipo ikiwa shauri la kijinai halijamalizika katika muda uliowekwa.

6. Kufanya uchunguzi wa kina

Tume inapendekeza kuwa, mara baada ya uchunguzi wa awali kukamilika na kuonekana uwezekano wa mtumishi kuhusika na kosa analotuhumiwa nalo, Sheria irekebishwe kwa kuweka kifungu kipya cha 85B ili kuruhusu kufanyika kwa uchunguzi wa kina wa kosa hilo. Aidha, Tume inapendekeza kifungu hicho kipya kitamke wazi aina ya makossa ambayo uchunguzi wa kina unaweza kufanyika yawe ni makosa ambayo yanahusisha adhabu za kufukuza kazi au makosa ya jinai ambayo ushahidi wake upo wazi au makosa ambayo uchunguzi wa awali unapendekeza kufanyika kwa uchunguzi wa kina.

7. Hatua za uondoaji katika Ajira kwa mtumishi aliyethibitika kuwa na kosa

Inapendekezwa kuwa kwa mtumishi aliyebainika na kosa la kinidhamu au kijinai linalopelekea kuondolewa kazini, alipwe nusu ya mshahara wake wa kipindi cha mchakato wa kumuondoa kazini unaendelea (Alimentary allowance). Aidha, Tume inapendekeza kipindi hicho kisizidi miezi mitatu kabla ya mtumishi huyo aliyekutwa na makosa hayo kuondolewa katika ajira.

8. Uchukuliwaji hatua kwa makosa ya kinidhamu

Tume inapendekeza kufanyiwa marekebisho majadweli yaliyopo kwa kubainisha adhabu kulingana na ukubwa wa makosa, kuweka wazi mamlaka za kutoa adhabu na kupunguza msururu wa makosa yanayoonekana kujirudia au ushahidi wake kukosa vielelezo vya msingi.

Aidha, inapendekezwa jadweli la masuala ya rufaa Nam. 3 lililofafanua rufaa lifanyiwe marekebisho ili kutenganisha mamlaka asili ya kusikiliza mashauri mbali mbali kwa kamati za nidhamu na mamlaka ya rufaa.

Pia inapendekezwa vifungu vinavyozungumzia adhabu viwekwe wazi zaidi katika Sheria ili kuepuka kuchanganya taratibu za kuchukuliwa kabla ya kutoa adhabu hizo na adhabu zenyewe kama vile kufanywa uchunguzi kwa watumishi ambao watasimamishwa kazi. Mapendekezo ya Jadweli yanaambatanishwa na ripoti hii.

9. Utaratibu wa ushauri nasaha kwa watumishi wa umma

Inapendekezwa kuwekwa kwa masharti ya kisheria yatakayowapa wajibu viongozi kuwaelimisha watumishi wa umma kisheria na kufuatilia mienendo ya watumishi wao. Tume inapendekeza kuanzishwa kwa utaratibu wa ushauri nasaha kwa watumishi wa umma ili waweze kufuata sheria na kutekeleza wajibu wao wakiwa kazini kwa ufanisi. Hatua hii tunaamini itapunguza nafasi ya watumishi kufanya makosa ya kinidhamu na kijinai wanapokuwa kazini.

10. Kuchukuliwa hatua viongozi wasiochukua hatua

Ili kuhakikisha kuwa kila kiongozi anawajibika kuchukua hatua kwa mtumishi anayekiuka taratibu za kinidhamu, Tume inapendekeza kifungu cha 84(1) cha Sheria ya Utumishi wa Umma kirekebishwe kwa kuongeza masharti ya hatua

za kinidhamu kuchukuliwa dhidi ya kiongozi anayeshindwa kuchukua hatua dhidi ya mtumishi anayekiuka msharti ya kinidhamu.

11. Taarifa za hatua za utumishi kwa taasisi

Tume inapendekeza kuwekwa utaratibu mzuri zaidi wa kukusanya taarifa za masuala ya kinidhamu na hatua zinazochukuliwa katika kila taaisisi na Tume za Utumishi na kujumuishwa katika Ripoti ya mwaka ya Kamisheni ya Utumishi wa Umma. Taarifa hizo zitasaidia kubaini mapungufu yaliomo katika taasisi za Serikali katika usimamizi wa masuala ya kinidhamu na kusaidia katika kutafuta suluhisho la mapungufu hayo. Kwa msingi huo, vifungu vya 29 na 32 vya Sheria ya Utumishi wa Umma vinavyoeleza kuhusu Ripoti ya Mwaka ya hali ya utumishi wa umma vinapendekezwa virekebishwe ili kujumuisha taarifa za masuala ya kinidhamu za taasisi za umma katika Ripoti ya mwaka ya Kamisheni ya Utumishi wa Umma.

12. Utaratibu wa malalamiko

Tume inapendekeza kuwekwa taratibu za kina za malalamiko katika utumishi wa umma, zitakazoruhusu watumishi wa umma wanapokuwa na malalamiko kuhusu haki zao au kutoridhishwa na maamuzi ya kiutumishi wakati wa utendaji wao wa kazi, kuwa na jukwaa la kutoa malalamiko hayo. Pamoja na Kanuni za Utumishi wa Umma za Mwaka 2014 kuweka utaratibu huo kwa mujibu wa kanuni ya 71 hadi ya 73 ya Kanuni hizo, utaratibu huo haukuelezwa katika Sheria ya Utumishi wa Umma. Kwa msingi huo, Tume inapendekeza Sheria ya Utumishi wa Umma, Nam. 2 ya mwaka 2011 irekebishwe kwa kuingiza kifungu kipya cha 84C kitakachoweka msingi wa malalamiko ya

watumishi wa umma, ambao ufafanuzi wake unaweza kuendelea kuwepo kwenye Kanuni za Utumishi wa Umma.

Tume inapendekeza utaratibu huo ujumuishe:

(a) Tafsiri ya malalamiko ambayo itajumuisha upatikanaji wa haki au huduma kwa kiwango kinachotakiwa au taratibu zilizopo, kutokujibiwa au kutokufanyiwa kazi maombi, n.k.

(b) Malalamiko yazingatie maeneo ya haki za mfanyakazi, malalamiko yanayohitaji mazingatio makubwa na taratibu za uchunguzi wa malalamiko,

(c) Uwasilishaji wa malalamiko

(d) Muda wa kushughulikia malalamiko na kuyatolea maelekezo

(e) Uwekaji kumbukumbu za malalamiko.

7.3. Mapendekezo ya Kiutendaji

1. Kushughulikia masuala ya kinidhamu

Ili kuhakikisha kuwa masuala ya kinidhamu yanasimamiwa vizuri kwa mujibu wa taratibu za kisheria, Tume inapendekeza kuwa taasisi zote za umma zifanye uteuzi wa maafisa wenye sifa na uelewa katika mahusiano ya kazi. Maafisa ambao bado hawajawa na uwezo wa kusimamia taratibu za kiutumishi kwa uweledi, inashauriwa waendelee kuwa chini ya usimamizi wa maafisa waandamizi mpaka hapo watakapoonekana kuwa na uwezo wa kusimama wenyewe katika kusimamia masuala ya kiutumishi yakiwemo masuala ya kinidhamu. Uteuzi wa maafisa hao wenye uweledi katika masuala ya kiutumishi, utasaidia kuleta ufanisi katika masuala ya kiutumishi, kupunguza migogoro ya kazi isiyo ya lazima, na inapotokea migogoro hiyo na kupelekea mashauri ya kinidhamu, mashauri hayo yataweza kusimamiwa kwa uweledi.

2. Utoaji wa mafunzo

Kutokana na kubaini kuwepo kwa udhaifu miongoni mwa maafisa rasilimali watu na maafisa utawala wa baadhi ya taasisi za umma na hivyo kupelekea kukosa ufanisi katika mashauri ya kinidhamu, Tume inapendekeza utoaji wa mafunzo ya kina na endelevu kwa maafisa hao ili kusaidia katika usimamizi wa masuala hayo. Mafunzo hayo yajikite zaidi katika taratibu za michakato ya kinidhamu, kuanzisha kesi, kufanya uchunguzi na mafunzo mbadala ya utatuzi wa migogoro kazini, Mafunzo ya ndani juu ya uchunguzi, stadi za uandishi wa ripoti za uchunguzi na uwasilishaji wa ushahidi wa uchunguzi katika vikao vya kinidhamu na mafunzo mengine kama hayo yatakayosaidia kuimarisha uwezo wa maafisa hao.

3. Serikali iwekeze katika mifumo ya kiteknolojia

Tume pia inapendekeza kuwa, Serikali iendelee kuwekeza katika kuweka mifumo ya kiteknolojia katika taasisi za umma ambayo inaweza kutumika kunasa, kufuatilia, kubaini na kutathmini utendaji wa maafisa wa umma ili kupunguza tatizo la kukosekana ushahidi katika matukio yanayopelekea kufunguliwa kwa mashauri ya kinidhamu kwa watumishi hao. Mifumo hiyo inajumuisha mifumo ya CCTV Camera inayoweza kubaini matukio ya wizi katika sehemu za kazi, mifumo ya kurekodi uingiaji na utokaji kazini na mifumo mengine ya kiteknolojia.

4. Kuimarisha uhusiano baina ya Viongozi na Watumishi wa Umma.

Baada ya kubaini kuwa baadhi ya migogoro inatokana na kutokuwepo kwa uhusiano wa karibu baina ya viongozi wa taasisi za umma na wafanyakazi

wanaowaongoza, Tume inapendekeza kuwepo kwa mkakati wa kuimarisha uhusiano wa karibu baina ya viongozi na wafanyakazi. Mkakati huo utasaidia kupunguza migogoro inayopelekea kuanzishwa kwa mashauri ya kinidhamu ambayo huathiri utendaji miongoni mwa watumishi wa umma.

5. Mafunzo ya Sheria ya Utumishi wa Umma

Tume pia inapendekeza kuwekwa kwa mkazo katika utoaji wa mafunzo ya mara kwa mara kuhusu Sheria ya Utumishi wa Umma, Nam. 2 ya mwaka 2011 hasa katika katika maeneo ya usimamizi wa nidhamu kwa watumishi. Mafunzo hayo inapendekezwa yatolewe kwa viongozi na watumishi wa umma kwa ujumla.

6. Miongozo ya Utumishi wa Umma

Tume inapendekeza kutolewa kwa miongozo ya utumishi katika eneo la usimamizi wa nidhamu ili kuwakumbusha viongozi katika utumishi wa umma juu ya wajibu wao katika usimamizi wa nidhamu kwa watumishi wanaowasimamia, kwa mujibu wa Sheria, Kanuni na Miongozo ya kiutumishi.

7.4. Hitimisho

Serikali imechukua jitihada kubwa za kufanya mageuzi makubwa katika utumishi wa umma kwa kutunga Sera ya Utumishi wa Umma ya mwaka 2010, Sheria ya Utumishi wa Umma, Nam. 2 ya mwaka 2011, Kanuni za Utumishi wa Umma za mwaka 2014 na Miongozo mbali mbali ya Utumishi. Nyaraka zote hizo zimesaidia kwa kiwango kikubwa kuimarisha utumishi wa umma nchini. Hata hivyo, pamoja na jitihada hizo, bado eneo hili limekuwa na changamoto mbali mbali likiwemo eneo la mfumo wa usimamizi wa kesi za kinidhamu na kijinai.

Matokeo katika utafiti huu yanathibitisha haja ya kufanya mageuzi katika mfumo wa usimamizi wa kesi za kinidhamu na kijinai zinazotokana na utumishi. Mageuzi haya ni muhimu kufanyika ili kuheshimu misingi ya Katiba ya Zanzibar ya 1984 na misingi ya utawala bora pamoja na kuimarisha zaidi mazingira bora ya utendaji kwa watumishi kuona uwepo wa mifumo inayotoa haki zaidi wakati watumishi hao wanapotuhumiwa kwa makosa ya kinidhamu au makosa yanayohusisha jinai.

Ukuaji na maendeleo yaliyofikiwa katika sekta ya utumishi wa umma yanahitaji ufuatiliaji wa karibu, tathmini na utafiti ili kubaini mapungufu yaliyopo katika maeneo mbali mbali ya taratibu za utumishi wa umma likiwemo eneo la hatua na taratibu za usimamizi wa makosa ya kinidhamu na kijinai katika utumishi wa umma. Hatua hizi bila ya shaka zitaimarisha mfumo wa usimamizi wa utumishi wa umma ikiwemo nidhamu na maadili ya utumishi kwa ujumla na hivyo kusaidia katika ukuaji wa uchumi na maendeleo ya nchi.

Aidha, uwepo wa mfumo imara wa kisheria katika usimamizi wa utumishi wa umma hasa katika usimamizi wa nidhamu, hautosaidia katika kuimarisha sekta ya umma ikiwa taasisi zilizopewa mamlaka ya kinidhamu zitashindwa kusimamia nidhamu kwa usawa, haki na bila ya upendeleo. Mamlaka hizo za nidhamu zinapaswa kuchukua hatua stahiki kwa kuzingatia misingi iliyowekwa kwa mujibu wa Sheria, Kanuni na Miongozo ya Utumishi wa Umma kadri inavyotolewa.

Vigezo maalum vinapaswa kuzingatiwa kwa mujibu wa sheria wakati wa kuamua au kuchukua hatua za kinidhamu dhidi ya afisa anayedaiwa kufanya

makosa. Vigezo hivyo ni muhimu vikaelekeza mamlaka za nidhamu kujiridhisha ikiwa kweli Afisa amefanya kitendo cha utovu wa nidhamu, uwazi wa maelezo ya kosa au madai ya utovu wa nidhamu, na ikiwa afisa huyo anapaswa kuadhibiwa, amesikilizwa na adhabu stahili imetolewa dhidi yake. Hatua hizi zitapunguza malalamiko na kujenga misingi ya usawa katika kusimamia masuala ya kinidhamu kwa watumishi wa umma.

Katika usimamizi wa masuala ya kinidhamu, haki na usawa na kuepuka upendeleo au hisia za kuwepo kwa upendeleo ni maeneo muhimu yaliyoelezwa katika utafiti huu, na hivyo yanapaswa kuzingatiwa kwa umakini na viongozi wa mamlaka za kinidhamu. Viongozi hao wana jukumu la kutambua kuwa nafasi zao za uongozi zina jukumu la kufuatilia na kusimamia nidhamu kwa mujibu wa Sheria kwa watumishi walio chini yao, hatua ambayo itahakikisha watumishi wanatii sheria na kanuni zilizopo. Wasimamizi wa masuala ya kinidhamu pia wana wajibu wa kuwa mifano ya viwango vya juu vya maadili kwa wasaidizi wao, wafanyakazi wenzao na jamii nzima.

Aidha, moja ya mambo ya msingi ya kuzingatiwa katika usimamizi imara wa masuala ya nidhamu katika utumishi wa umma ni kujenga uwezo kwa kutoa mafunzo mara kwa mara kuhusu masuala hayo, ikiwemo kwa viongozi wapya wanaopata uteuzi. Hatua hiyo itasaidia kukuza uelewa wa masuala hayo na kuwafanya viongozi husika kuchukua hatua stahiki kwa mujibu wa Sheria ya Utumishi wa Umma, Nam. 2 ya mwaka 2011 na Kanuni zake.

Tume ya Kurekebisha Sheria Zanzibar inaamini kuwa changamoto zilizobainishwa katika utafiti huu na mapendekezo ya namna ya kuzitatua

changamoto hizo yakifanyiwa kazi, itaondosha athari za kiutumishi na kuongeza ufanisi katika sekta ya utumishi wa umma.

REJEA

VITABU NA MAKALA

ABC Attorney, *Employee Discplinary Procedures in Tanzania,* file:///C:/Users/HP/Downloads/EMPLOYEE%20DISCPLINARY%20PROCEDURES%20IN%20TANZANIA.pdf

Armstrong M. & Stephens T, *Employee rewards and in management and leadership.* Kogan Page, London (2005).

Armstrong M, *Essential human resource management practice: A guide to people management*. New Delhi: Replika Press Ltd (2010).

Apalia E. A, *Effects of discipline management on employee performance in an organization: The case of country education office human resource department, Turkana County.* International Academic Journal of Human Resources and Business Administration, 2(3), 1–18, (2017).

Awodele-Fayomi, Ikeoluwapo Omolara *Managing Discipline Problems in the Contemporary Nigerian Civil Service for Sustainable National Development*, Nigeria Journal of Economics and Sustainable Development Vol.6, No.17, 2015.

Bendix S, *Industrial Relations in South Africa.* Cape Town: Juta & Co. Ltd (2005).

Bohlander G., & Snell S. *Managing Human Resources*. United Kingdom: South-Western Ltd (2007).

Brogan Michael J, *Experiment and institutional: Clean Elections in a new Jersey LexLocalis*, The Journal of Local Self Government vol. 7 (4) pp. 371 – 392.(2009)

Byars A, & Rue M, *Reward management: A handbook of remuneration strategy and practices*. London: Kogan (2009).

Cole G. A, *Management theory and practice.* London: D. P. Publication Ltd (1986).

Cropanzano R, Bowen D. E, & Gilliland S.W, *The management of organizational Justice.* Academy of Management Perspective. 11, 34–48. (2007).

Daniels K, *Employee Relations in an Organisational Context*. London, UK: Chartered Institute of Personnel and Development (2006).

DecenzoD.A,& Robbins S.P, *Personnel/Human Resource management*. New Delhi: Prentice Hall (2007).

Du Plessis, J.V, & Fouche M.A, *A practical guide to Labour Law*, 6th edition (2006).

Dzimbiri G, *The effectiveness, fairness and consistency of disciplinary actions and procedures within Malawi: The case of the civil service.* IOSR Journal of Business and Management, 18(10), 40–48. (2017).

Eby M, *Painless Management Improvement*, 2nd Edition, New York: State University Press, PP.55-79 (2005).

Gennard J, & Judge G, *Employee Relations,* 4th edition. London, UK: Chartered Institute of Personnel and Development (2005).

Grossett M, *Discipline and dismissal: A practical guide for South African managers.* 2nd Edition, Johannesburg: Thomson (1999).

Daniels K, *Employee Relations in an Organisational Context.* London, UK: Chartered Institute of Personnel and Development (2006) .

Holley W, Jennings K, & Walters R, *The Labor Relations Process*, 9th Edition. Mason, OH: South-Western Cengage Learning, (2008).

Knight X, & Ukpere W.I, *The effectiveness and Consistency of Disciplinary Actions and Procedures within a South African Organisation.* Mediterranean Journal of Social Sciences, 5 (4), 589 - 596. (2014)

Lewis P, Thornhill A, & Saunders M, *Employee Relations-understanding the employment relationship*. Essex, UK: Pearson Education Ltd (2003).

Mullins, L. J. & Peacock, A. (1991). Managing through people: Regulating the employment relationship, Administrator, December, pp 45-55.

Muhammad A, *Ethics and Accountability in Nigerian Public Service: Its collapse and the way forward.* Academic Journal of Interdisciplinary Studies, 2(5), 117–120 (2013).

Munna, C. (2008) Factors Contributing to the Decline in Discipline at Workplace in Tanzania: A Case of Muheza District Council. Unpublished master thesis, Mzumbe University

Nduka O.I, Okorie R.I, & Ikoro U.E, *Workplace discipline and organisational effectiveness: Evidence from Abia State Polytechnic, Aba.* Strategic Journal of Business and Social Science 2(2) 1–26, (2019).

Nova S, *The relationship between employment arbitration and workplace dispute resolution.* Ohio State Journal of Dispute Resolution, 16(3), 643–668 (2012)

Rao A, *Distressed, grievance procedures and their rehabilitation*. Institute of Industrial Relations, 5(1), 209–304 (2009).

Rao V.S.P, *Organisational Behaviour.* New Delhi: Excel Books (2009).

Robbin S.P, Odendaal A, & Roodt G, *Organisational Behavour: Global and Southern African Perspective*. Cape Town: Pearson Education South Africa (2003).

Six F, *The Trouble with Trust: The Dynamics of Interpersonal Trust Building.* Massachusetts, USA: Edward Elgar Publishing (2005).

Torrington D, & Hall L, *Personnel Management: HRM in action*. London: Prentice Hall (1995).

Torrington D, & Champam J, *Personnel Management*. London: Prentice Hall (1979).

Torrignton D, Hall L, & Taylor S, *Human Resource Management*. Essex: Prentice Hall (2008).

Tumo M.J, *Perceived influence of disciplinary action on employee performance in Baringo County Government, Kenya.* Doctoral thesis, School of Business, University of Nairobi, Kenya(2017).

Tunu K, *Disciplinary Procedures On Employees, Commitment In The Organization A Case Study Of Ras Office Tabora*: A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Award of Degree of Master in public administration of Mzumbe University (2017).

Vard Y, *The Effects of Organizational and Ethical Climates on Misconduct at Work:* Journal of Business Ethics, Kluwer Academic Publishers. Printed in the Netherlands (2001).

Venter R, & Levy A, *Labour relations in South Africa*, Oxford University Press, Cape Town (2011).

Wedaga Stephen *A study concerning Effect of Disciplinary procedures on employee Punctuality and Performance at Anglo gold Ashanti , mine in Tanzania* (2012).

Xavier Knight, Wilfred I M, *The Effectiveness and Consistency of Disciplinary Actions and Procedures within a South African Organisation*, Mediterranean Journal of Social Sciences MCSER Publishing, Rome-Italy, Vol.5 No. 4 (2014).

MIKATABA YA KIMATAIFA

Mkataba wa Kimataifa wa Mahusiano Kazini (Watumishi wa Umma) Nam.151 wa Mwaka 1978.

Mkataba wa Kuondoa Ubaguzi (Ajira na Kazi), Nam. 111 wa Mwaka 1958.

Mkataba wa Afrika Kuhusu Maadili na Kanuni za Utumishi wa Umma na Utawala wa Umma wa Mwaka 2016.