TUME YA KUREKEBISHA SHERIA

ZANZIBAR

RIPOTI YA MAPITIO YA MFUMO WA KIKOKOTOO CHINI YA SHERIA YA MFUKO WA HIFADHI YA JAMII ZANZIBAR NAM. 2. YA MWAKA 2005

RIPOTI NAMBA 10/2021

INAWASILISHWA KWA MHESHIMIWA WAZIRI WA NCHI, AFISI YA RAIS, KATIBA, SHERIA, UTUMISHI NA UTAWALA BORA

NOVEMBA, 2021

MHESHIMIWA HAROUN ALI SULEIMAN,

WAZIRI WA NCHI, AFISI YA RAIS- KATIBA, SHERIA, UTUMISHI NA UTAWALA BORA,

ZANZIBAR.

MHESHIMIWA DKT. MWINYI TALIB HAJI,

MWANASHERIA MKUU WA ZANZIBAR,

ZANZIBAR.

MHESHIMIWA JAMAL KASSIM ALI,

WAZIRI WA NCHI- AFISI YA RAIS- FEDHA NA MIPANGO,

ZANZIBAR.

Kwa mujibuwaKifungu cha 14 cha SheriayaTumeyaKurekebishaSheria Zanzibar, Namba 16 yaMwaka 1986, kwaheshima, TumeinapendakuwasilishaRipotihiikuhusuMapitioyaSheriayaMfukowaHifadhi yaJamii Zanzibar.

……………………

KHADIJA SHAMTE MZEE

MWENYEKITI,

TUME YA KUREKEBISHA SHERIA,

ZANZIBAR

22 Novemba, 2021.

MAKAMISHNA WA TUME YA KUREKEBISHA SHERIA ZANZIBAR

BIBI. KHADIJA SHAMTE MZEE
MWENYEKITI

BW. MTORO ALMAS ALI
KAMISHNA

BW. ALI ALI HASSAN
KAMISHNA

BW. ALI AHMED UKI
KAMISHNA

BW. SALUM MAULID SALUM
KAMISHNA

MHE. JAJI AZIZA IDDI SUWEID
KAMISHNA

BW MUSSA KOMBO BAKARI
KATIBU

Mhe Khadija ShamteMzee	Mwenyekiti
MheAziza IddiSuwedi	Kamishna
Dkt. Ali AhmedUki	Kamishna
Ndg. Ali Ali Hassan	Kamishna
Nd. SalumMaulidSalum	Kamishna
Nd. MtoroAlmasi Ali	Kamishna
Nd. Mussa Kombo Bakari	Katibu

WATAFITI

Nd. Mussa Kombo Bakari	KatibuwaTume
Nd. Mussa Hamad Tajo	MtafitiwaSheria
Nd. Fat-hiya AbdallaSalum	MtafitiwaSheria
Nd. KhamisJaku Ali	MtafitiMipango

OfisizaTumeyaKurekebishaSheriazinapatikana
Vuga, Zanzibar-
P.O BOX 2539,
Simu +255 24 2231143,
Nukushi +255 24 2231137,
baruapepeinfo@lrcz.go.tz,
tovutiwww.lrcz.go.tz

VIFUNGU VYA UTANGULIZI

MakamishnawaTume……………………………………………………………i

Sheriazilizotumika………………………………………………………….viii

Shukrani………………………………………………………………………….x

VifupishovyaManeno…………………………………………………….....xii

Muhtasari……………………………………………………………………...xiv

SURA YA KWANZA

1.0**UTANGULIZI**……………………………………………………………………...1

1.1 MamlakayaTume………………………………………………………………...1

1.2 HistoriayaHifadhiyaJamii……………………………………………………….. 2

1.3 HistoriayaUlipajiwaMafaokwa Zanzibar………………………………....7

1.4 Tamko la Utafiti……………………………………………………………………...10

1.5 Chimbuko la Utafiti……………………………………………………………...11

1.6 NjiazilizotumikakatikaUtafiti…………………………………………………12

1.7 Lengo la Utafiti…………………………………………………………………………13

1.8 HadiduRejea……………………………………………………………………………13

1.9 UkomowaUtafiti………………………………………………………………...14

SURA YA PILI

2.0 **DHANA YA UKOKOTOAJI WA MAFAO WA WANACHAMA**…………….15

2.1HifadhiyaJamii…………………………………………………………………....15

2.2UmuhimuwaHifadhiyaJamii……………………………………………………17

2.3 Pencheni…………………………………………………………………………………..18

2.4 UmuhimuwaPencheni……………………………………………………………..22
2.5 MifumoyaulipajimafaonaUkokotoaji……………………………………..23
2.6MabadilikoyaMifumo……………………………………………………...27
2.7 Mpangowamafaouliofafanuliwa (Defined Benefit)…………………...28
2.8 MfumowaMafaowaKuchangia (DC)………………………………….....30
2.9 Vigezovyaulipajimafaonaukokotoaji……………………………………..30
2.10 Pato la Taifa………………………………………………………………….33
2.11 MpangowaPencheniyaUmma Zanzibar…………………………………..34
2.12 Utaratibuwamalipoyakiinuamgongo……………………………………36
2.13 MatarajioyaWanachama…………………………………………………...37
2.14 MifumoyaUsimamizinaudhibiti…………………………………………38
2.15 Umuhimuwakushirikishawanachama……………………………….....40

SURA YA TATU

3.0 **UCHAMBUZI WA SERA NA MFUMO WA KISHERIA…………………..41**
3.1 Utangulizi…………………………………………………………………….41
3.2 Diraya 2050…………………………………………………………………...41
3.3 MKUZA III……………………………………………………………………42
3.4 Sera yaHifadhiyaJamii yam waka 2014……………………………….43
3.5 Maeneomengine……………………………………………………………..46
3.5.1 Katibaya Zanzibar……………………………………………………...46
3.5.2 Sheriaya ZSSF Nam.2 yamwaka 2005……………………………………..47
3.5.3 SheriaNambari 4 yamwaka 1988……………………………………………51
3.5.4 SheriayamafaoyaViongozinam. 2 yamwaka 2012……………………52
3.5.5 SheriayaMaslahiyaBaadhiyaViongozi Nam.5. yam waka 2005….54

3.5.6SheriayaUtumishiwaUmma Nam. 2 yamwaka 2011…………………54

3.5.7 SheriayaAjira Nam.11 ya Nam.11 yamwaka 2005……………………..55

3.5.8SheriayaFidiakwaWafanyakazinam. 15 yamwaka 1986………..56

3.6Hitimisho……………………………………………………………………….…58

SURA YA NNE

4.0 **MAONI YA WADAU……………………………………………………….....60**

4.1 Utangulizi…………………………………………………………………..60

4.2 MaoniyaWadau…………………………………………………………61

SURAYA TANO

5.0 **MIKATABA YA KIMATAIFA NA UZOEFU WA NCHI MBALI MBALI…75**

5.1 Utangulizi…………………………………………………............................75

5.2 MikatabayaKimataifa……………………………………………………..75

5.3 MikatabayaKikanda…………………………………………………………80

5.4 VyombavyaEAC juuyaUsalamawajamii………………………………..82

5.5 Maelezoya Sera yaHifadhikuhusuMikataba……………………….....84

5.6 Sheriazanchimbalimbalikatikakikokotoo……………………………..84

5.6.1 Tanzania bara……………………………………………………………...84

5.6.2 Kenya…………………………………………………………………………92

5.6.3 Unganda……………………………………………………………………..99

5.6.4 Rwanda……………………………………………………………………..104

5.6.5 Burundi……………………………………………………………………..113

5.6.7 Matumiziya sharia………………………………………………………125

Hitimisho……………………………………………………………………..127

SURA YA SITA

6.0 MIFUMO YA MAFAO KATIKA MFUKO WA HIFADHI YA JAMII ZANZIBAR……………………………………………………………………………...128

6.1 MifumoyaHfadhiyajamii Zanzibar……………………...……………………128

6.2 Usimamiziwamafao……………………………………………………………...130

6.3 KuwekwaSheriaMpyakatikamwaka 2005…………………………………131

6.4 Marekebishoyamwaka 2006………………………………………………….132

6.5 Marekebishoyamwaka 2008………………………………………………….133

6.6 MarekebishoyaSheria yam waka 2016……………………………………...133

6.7 Mfumowaukokotoaji……………………………………………………………..136

6.8 Tofautiyamifumoya 2005 namwaka 2016…………………………………137

6.9 MitazamonamapendekezoyaRipotizaTathminiyaUhaiwa Mfuko..138

6.10 Misingiyakikokotoo……………………………………………………………...143

6.11 Fomulazamafao (basis)……………………………………………………….....143

1.12 Utaratibuwaukokotoajiwamafao……………………………………………144

6.13 MabadilikoyaFomulayamwaka 2016……………………………………….145

6.14 UkokotoajiwaMafaonakanunizake………………………………………….147

6.15 Changamoto………………………………………………………………………...150

SURA YA SABA

7.0 **MATOKEO YA UTAFITI**……………………………………………………….....151

7.1 Utangulizi…………………………………………………………………….................151

7.2 Uchambuziwawadau……………………………………………………………....152

7.3 NjiazilizotumikakatikaUtafiti…………………………………………………...153

7.4 Sampuliyautafiti……………………………………………………………….......154

7.5 Uchambuzikuhusiananamaoniyawadau……………………………………161

7.6HadiduRejea……………………………………………………………………………..162

7.7MatokeoyaUtafitinauchambuzi…………………………………………….163

SURA YA NANE

8.0 **MAPENDEKEZO YA TUME NA HITIMISHO**…………………………………..173

8.1 Utangulizi……………………………………………………………………………..173

8.2 Hitimisho……………………………………………………………………………...188

Rejea……………………………………………………………………………………………..189

SHERIA ZILIZOTUMIKA

1. Katibaya Zanzibar, 1984
2. KatibayaJamuhuriyaMuungano Tanzania, 1977
3. KatibayaJamhuriya Rwanda
4. SheriayaPensheni Na. 2 ya 1990
5. SheriayaMfukowaHifadhiyaJamii Zanzibar Nambari 2 ya 1998
6. MarekebishoyaSheriayaMfukowaHifadhiyajamii Zanzibar nambari 2 ya 2002
7. SheriayaMfukowaHifadhiyaJamii Zanzibar Nambari 2 ya 2002
8. SheriayaMfukowaHifadhiyaJamii Zanzibar Nambari 2 of 2005
9. MarekebishoyaSheriayaMfukowaHifadhiyaJamii Zanzibar Nambari 10 ya 2016
10. SheriayaFidiakwaWafanyakaziNambari 15 yamwaka 1986
11. SheriayaAjiraNambari 11 yamwaka 2005
12. SheriayaUtumishiwaUmmaNambari 2 yamwaka 2011
13. SheriayaMfukowaHifadhiyaJamiikwawatumishiwaUmma (PSSSF) Tanzania Bara, Nambari 2 yamwaka 2018
14. SheriayaTaifayaHifadhiyaJamii, 2018 Tanzania Bara
15. Sera yaHifadhiyaJamii Zanzibar, yamwaka 2014
16. KanuniyaUtumishiwaUmma, 2014
17. KanuniyaSheriayaMafao, Tanzania Bara, yamwaka 2018
18. SheriayaFidiakwaWafanyakazi (Cap 263 R.E.2015)
19. SheriayaMfukowaHifadhiyaJamii Kenya, Nambari 45, 2013
20. SheriayaPenchenikwawatuBinafsiMoritius, Nambari 15, 2012
21. SheriayaMfukowaHifadhiyaJamiiMoritious

22. SheriayaPencheniya Maldives, Nambari 8, 2009
23. SheriayaPencheniyaTaifaya Ghana, 2008
24. MswadawaMfukowaHifadhiyaJamii Kenya, 2019
25. MswadawaKurekebishaSheriayaMfukowaHifadhiyaJamii, Nambari 2 ya 2005
26. MswadawaSheriayamichangonamafaoyaJamii, nambari X11 yamwaka 2021
27. MswadawaSheriayaMichangonaMafaoyajamiimaritius- nambari X11 yamwaka 2021
28. Master and Native Ordinance cap 78 imebadilishwanaSura 371
29. SheriayaMfukowaruzuku (wafanyakaziwaserikali) Suraya 51
30. SheriayaMfukowaRuzuku (MamlakazaSerikalizaMitaa) Suraya 53
31. SheriayaFidiakwaWafanyakaziSuraya 262
32. SheriayaPoshoyakukomeshanam. 57 yamwaka 1962
33. SheriayaMfukowaTaifawaRuzuku Nam. 36 yamwaka 1964
34. SheriayamarekebishoyaSheriayamfukowaTaifawaRuzukunam. 2 yamwaka 1975
35. MarekebishyaSheriayaMfukowaHifadhiyajamiiyanam. 28 yamwaka 1997
36. SheriayaMfukowaTaifaya Rwanda 2009
37. SheriayaPencheniyaSerikalina. 14 yamwaka 1978
38. SheriayaFaidayakustaafuyamwaka 1999
39. SheriayaMfukowaTaifawaBimayaAfya Na. 8 yamwaka 1999
40. SheriayaMfukowaMamlakayaSerikalizaMitaa. Nam. 6 yamwaka 2002
41. Sheriaya Bunge Cap 258 Sheriaya Kenya
42. The Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102)

SHUKRAN

Tume ya Kurekebisha Sheria imefanya utafiti wa taratibu za Kukokotoa mafao ya wanachama wa Mfuko wa Hifadhi ya Jamii Zanzibar kwa kuzingatia maelekezo ya Mheshimiwa Rais wa Zanzibar na Mwenyekiti wa Baraza la Mapinduzi na utafiti huu umefanyia mapitio mfumo wa kikokotoo uliokuwepo na kukusanya maoni ya wadau. Kama Sura ya Maoni ya Wadau ilivyoeleza, si wanachama wote wanaridhika na msingi wa mfumo wa sasa wa kukokotoa mafao na wanapendekeza mfumo na formula ya kukokotoa iliyopitishwa mwaka 2016 ifanyiwe marekebisho.

Tume inatoa shukrani za dhati na za kipekee kwa Mheshimiwa Rais wa Zanzibar na Mwenyekiti wa Baraza la Mapinduzi kwa kujali juhudi na maslahi ya wastaafu na kuelekeza kufanyiwa kazi eneo hili.

Shukrani mahsusi kwa Mheshimiwa Makamo wa Pili wa Rais, kwa kujitolea kwake na kujumuika na kuungana na Tume katika mkutano wa kwanza wa wadau uliolenga kutoa elimu na ufafanuzi katika taratibu za kukokotoa mafao ya wanachama kwa upande wa Tanzania Bara na Zanzibar.

Aidha Tume inamshukuru sana Mheshimiwa Haroun Ali Suleiman, Waziri wa Nchi (OR) Katiba, Sheria, Utumishi na Utawala Bora kwa kuunga mkono juhudi

za Tume katika kila hatua pamoja na kutoa miongozo kwa Tume ili utafiti wa mapitio ya mfumo huu ukamilike kwa ufanisi.

Shukrani kwa Makatibu Wakuu na Wakurugenzi Utumishi walioshiriki katika mkutano wa Tume na kutoa maoni yao kwa niaba ya watumishi wa umma wanaochangia mfuko na wale ambao wanakaribia kustaafu.

Tume inawashukuru wataalamu kutoka mifuko ya Hifadhi ya Tanzania Bara akiwemo Nd. Robert Cosmas Kadege, Erica Leonard Saasita (NSSF), Deo Victor na James Tenga (WCF) na Valentino Daudi na Karim R. Lukari (PSSSF) na wafanyakazi wa ZSSF kwa ushiriki wao na kutoa elimu ya utaratibu wa kukokotoa mafao ya wanachama, aidha michango na ushirkiano mkubwa ulitolewa na Shirikisho la Vyama vya wafanyakazi na Waajiri imesaidia kuandaa Ripoti hii. Tume inawashukuru wadau wote walioshiriki katika mchakato huu,

Kipekee kwa upande wa Tume shukrani kwa Katibu wa Tume Nd. Mussa Kombo Bakari, Mtafiti Mkuu Nd. Fat-hiya SalumAbdalla, naNd. Khamis Ali Jakukwajuhudizaokatikakufanikishautafitihuupamojana wafanyakazi wote wa Tume waliofanikisha Ripoti hii.

VIFUPISHO VYA MANENO

ZSSF	Zanzibar Social Security Fund.
ILO	International LabourOrganisation
NSSF	National Social Security Fund
PSSSF	Public Service Social Security Fund
WCF	Workers Compansations Fund
ILS	ViwangovyaKazivyaKimataifa
AG	Mwanasheria Mkuu wa Serikali
ZATUC	Shirikisho la Vyama vya Wafanyakazi
ZANEMA	Chama cha Waajiri kupitia
ZATU	Chama cha Walimu
ZAPSWU	Chama cha WafanyakaziwaSektayaUmma
CHODAWU-Z	Chama cha WafanyakaziwaHifadhi, Utalii, HotelinaWafanyakaziwaMajumbani
ARIS	African Risk and Insurance Services Limited
BAE	Best Average Earning
EAC	East Africa Community
DB	Defined Contribution
EDPRS	Economic Development and Poverty Reduction
FAE	Final Average Earning
FP	Full Pension
GDP	Gross Domestic Product
GR	Gratuity

ICESCR	International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights
IMF	International Monetary Fund
ISSA	International Social Security Association
KAUHIJA	KamatiyaUongoziyaMasualayaHifadhiya Jamii
MP	Monthly Pension
MKUZA	MkakatiwaKupunguzaUmaskini Zanzibar
NADI	
NDC	National Defined Contribution
NHIF	National Health Insurance Fund
PAYG	Pay as you Go
PC	Period of Contribution
RCSPS	Retired Civil Servant Pension Scheme
RGoZ	Revolutionary Government of Zanzibar
SAP	Structural Adjustment Program
SDGs	Sustainable Development Goals
UKIMWI	Upungufuwa Kinga Mwilini
UMIS	Upper-Middle Income Status
UN	United Nations
UVIKO	UgonjwawaVirusivyaKorona
VVU	VirusivyaUkimwi
ZSGRP	Zanzibar Strategy for Growth and Reduction of Poverty

MUHTASARI

Utaratibu na mfumo wa kukokotoa mafao ya wananchama chini ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii Zanzibar haupo tu katika nchi za kipato cha kati na cha chini lakinin pia upo katika nchi zilizoendelea. Makadirio ya idadi ya watu ya Umoja wa Mataifa yanaonesha idadi kubwa ya wastaafu katika nchi nyingi tayari yamelemewa na mifumo ya pensheni ambayo haiwezi kudumisha uwezo wa kifedha. Aidha baadhi ya nchi hususan za Kiafrika zinajifunza kutokana na uzoefu wa sasa wa kimataifa katika kujenga miradi ya pensheni ya kitaifa.

Katika Ripoti hii Tume imechambua mifumo ya ukokotoaji wa mafao ya wanachama wa mfuko wa Hifadhi ya jamii, mifumo ambayo ina lengo la kuilinda jamii na kufanya wanachama waweze kujikimu kutokana na michango yao waliyoiweka wakati wa utumishi wao au wakiwa wanachama wa mfuko wa Hifadhi ya Jamii Zanzibar; na kuandaa jamii bora na salama.

Kazi hii imefanywa na Tume ya Kurekebisha Sheria kwa kuzingatia maagizo ya Mheshimiwa Rais wa Zanzibar na Mwenyekiti wa Baraza la Mapinduzi kutaka Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii iangaliwe katika eneo la ukokotoaji wa mafao ya wastaafu na malalamiko ya wadau yaliyopatikan wakati Tume ya Kurekebisha Sheria inafanya mapitio ya Sheria ya Utumishi wa Umma Nam. 11 ya mwaka 2011, eneo hili lililalamikiwa na kuonesha kuwakatisha tamaa

wanachama wengi hasa wanaokaribia kipindi cha kustaafu.

Malipo wakati wa kustaafu au malipo ya michango ya wanachama humsaidia mwanachama ambaye amechangia mapato au sehemu ya fedha zake ili kumlinda dhidi ya athari za upatikanaji wa kipato katika maisha baada ya kustaafu na kupelekea umasikini. Katika kuelekea mabadiliko haya, mipango ya usalama wa maisha ya baadae kwa jamii inaonekana kama masuala muhimu na kuonekana juhudi za kusaidia jamii inayohitaji kupata msaada huo, ambayo husaidiwa kupata huduma mbali mbali pamoja na kukuza maendeleo ya kiuchumi na kisiasa na maendeleo ya kijamii.

Ripoti imetayarishwa kwa kuzingatia dhana za msingi na masuala ya kuzingatiwa katika ukokotoaji wa mafao, uzoefu wa nchi mbalimbali na formula zinazotumika, masharti ya Mikataba ya Kimataifa, sera za Zanzibar, Sheria ya ZSSF na sheria nyengine za nchi zinazohusiana na mafao ya wanachama na maoni ya wadau. Aidha katika kukamilisha kazi hii watendaji wakuu na watumishi wa Serikali, baadhi ya wafanyakazi wa ZSSF, maafisa utumishi, wawakilishi wa vyama vya wafanyakazi na waajiri pamoja na wadu wengine Unguja na Pemba wamejumuishwa katika utoaji wa maoni na michango yao imezingatiwa.

Miongoni mwa maoni ya wadau ni pamoja na kuangaliwa mafao ya wanachama wanaostaafu kabla ya miaka 60, elimu kwa wanachama kuhusu ukokotoaji, kuweka wazi namna mfuko unavyowanufaisha wanachama, kutokutolewa baadhi ya mafao, kutengamisha mifumo ya mfuko kwa watumishi wa umma na

wafanyakazi wa sekta binafsi, uwekezaji wa mfuko, misingi ya kukokotoa, kuanzishwa mfuko wa fidia kwa wafanyakazi, kuweka utaratibu wa kulipwa mafao wanachama wanaohamishiwa Tanzania Bara, na usimamizi wa miradi ya uwekezaji.

Ripoti hii imejumuisha mafao ya wanachama yaliyoelezwa katika Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii Nam. 2 ya mwaka 2005 pamoja na fomula zinazotumika katika ukokotoaji wa Mafao ya Uzeeni (Old AgeBenefits), Mafao ya Ulemavu (InvalidityBenefits), Mafao ya Urithi (SurvivorsBenefits), KiinuaMgongoPungufunaPencheniPungufu (Partial Gratuity and Partial Pension, naMarejesho (Refund)

Mfumo wa kukokotoa unategemea sana uhai wa mfuko na uwezo kwa mujibu wa makusanyo ya mwaka na uwekezaji unaofanywa na Mfuko. Uchambuzi wa mifumo na uhusiano wake kwa mujibu wa Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii, pamoja na mapitio na Tathimini za Mfuko katika miaka tofauti zimezingatiwa na athari zake kwa wanachama.

Matokeo ya Utafiti huu yanabainsiha kwamba iwapo mabadiliko madogo yatazingatiwa katika sheria ya ZSSF, yanaweza kusaidia mabadiliko makubwa kwa mfumo wa pensheni ingawa falsafa inayounga mkono katika mageuzi ni kwamba mfumo wowote wa pencheni unapaswa kuwa thabiti kifedha katika mabadiliko ya hali ya uchumi na idadi ya watu, pamoja na kupambanua athari za kiuchumi, kifedha, na idadi ya watu.

Aidha Tume imependekeza kufanyiwa mapitio Sera ya Hifadhi ya Jamii au kuweka Sera maalum ya usimamizi wa mafao ya wanachama, kuweka mazingira ya ukaribu baina ya wanachama na ZSSF, kikokotoo cha mafao kiimarishwe ili kusaidia wanachama, kuwepo miradi itakayowasaidia wanachama ikiwa ni pamoja na ujenzi wa nyumba za gharama nafuu, kuanzisha mafao ambayo yametajwa kisheria lakini hayaanza kutumika na kuweka mafao ya muda mfupi.

Aidha adhabu ya makato ya asilimia 0.5 kwa wanachama wanaostaafu kwa hiari kati ya miaka 55-59 inapaswa kuangaliwa tena kutokana na kuwa na athari kubwa katika fao la mwanachama, muda wa kutoa mafao kwa wategemezi wa mwanachama anapofariki ni mdogo sana ikilinganishwa na uzoefu wa nchi nyengine.

Mfumo wa mafao ya hifadhi ya jamii unatakiwa kuzingatia kanuni za msingi za usawa wa kijamii na kiuchumi, pamoja na mapato kwa kuzingatia muundo wa "actuarial" ambao ni msuluhishi wa malipo kulingana na matarajio ya maisha wanachama wakati wa kustaafu.

Utafiti huu umebaini kwamba hapo awali kabla ya marekebisho ya Sheria ya ZSSF ya mwaka 2016, wastaafu wengi waliridhika na mfumo wa malipo lakini wakati wa mageuzi kumejitokeza athari zaidi hali iliyoipelekea Tume ya

Kurekebisha Sheria kupendekeza na kutoa mwelekeo wa kuangalia muundo ili
kuhakikisha utoshelevu wa muda mrefu wa kiinua mgongo na pensheni licha ya shinikizo za kiuchumi na idadi ya watu.

Tume inaona kwamba maoni ya wadau yanahitaji kutathminiwa na kuzingatiwa, na bado kunahitajika elimu kwa wanachama na ushirikishwaji wao wakati wote na hasa mabadiliko ya Sheria au mifumo yanapofanyika.

SURA YA KWANZA

1.0 UTANGULIZI

1.1 Mamlaka ya Tume

Tume ya Kurekebisha Sheria Zanzibar imeanzishwa chini ya kifungu cha 3 cha Sheria ya Tume ya Kurekebisha Sheria Zanzibar Nam. 16 ya 1986. Kwa mujibu wa Sheria hiyo, Tume ina jukumu la kufanya tafiti za mapitio ya sheria kwa kutoa mapendekezo ya marekebisho, kuziweka vizuri zaidi sheria kulingana na misingi ya Katiba ya Zanzibar ya 1984, kwa kuzingatia mipango ya maendeleo ya nchi. Haja ya Tume ya Kurekebisha Sheria kufanya mapitio ya Sheria inatokana na ukweli kuwa sheria hizo hufanya kazi katika mazingira ya kijamii, kiuchumi, kisiasa na kiutamaduni, mazingira ambayo hubadilika kutokana na wakati na hivyo sheria hizo hupitwa na wakati na kuhitaji marekebisho. Katika kutekeleza jukumu hili la kufanya mapitio ya sheria, Tume hukutana na wadau mbali mbali kwa lengo la kupata maoni na kufahamu kwa kina maeneo yenye changamoto katika utekelezaji wa sheria husika.

Suala la mapitio ya sheria ni endelevu na la kudumu ili kubaini sheria zilizopitwa na wakati au zenye changamoto katika utekelezaji wake kwa madhumuni ya kupendekeza marekebisho ili ziendane na maendeleo ya kijamii na kiuchumi. Kwa mnasaba huo, Tume ya Kurekebisha Sheria Zanzibar, kama chombo kilichopewa mamlaka ya mapitio ya sheria kwa kufanya utafiti, imeamua kufanya mapitio ya mfumo wa kukokotoa mafao ya wanachama wa Mfuko wa Hifadhi ya Jamii waliofikia muda wa kusita kufanya

kazi, kupitia Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii Nam. 2 ya 2005 pamoja na kutoa mapendekezo.

1.2 Historia ya Hifadhi ya Jamii

Waandishi kadhaa wanaeleza kwamba dhana rasmi ya hifadhi ya jamii asili yake ni nchi za Magharibi hasa Ujerumani na Uingereza,[1] kutokana na historia hiyo imebainika kwamba Serikali ndiye mchangiaji mkuu na mlinzi wa raia.[2] Madai haya yanahusu uzoefu kutoka Ulaya Magharibi, hasa wakati wa Vita vya Kidunia vya pili ya Dunia.[3]

Pencheni ya kwanza ya umma huko Amerika ilikuwa isiyo rasmi kufuatia ahadi zilizotolewa kwa waliojitolea katika kuleta Mapinduzi, (mwaka 1754-1783) na Vita vya wenyewe kwa wenyewe (1861-1865),[4] hali hii ilibadilisha mipango rasmi ya "Defined Benefit" (DB) inayowapa wafanyakazi wa serikali kupata maslahi zaidi chini ya Mfumo wa Kustaafu wa Utumishi wa Umma.[5]

Uhifadhi wa Jamii umetambuliwa sana katika vyombo vya kisheria vya kimataifa, kama vile Azimio la Philadelphia la mwaka 1944 na Azimio la Haki za Binadamu la mwaka 1948, kama msingi wa haki za binadamu. Pamoja

[1] Kaseke, E. (2000) "The challenges of extending social security to the poor: An African perspective. School of Social Work, University of Zimbabwe," Unpublished paper. International Council on Social Welfare Biennial Conference, Cape Town, South Africa. 23-27 October: ukurasa wa 16

[2] Christopher J. Anderson, Jonas Pontusson (2007) "Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD countries," 07 March 2007, European Journal of Political Research46: 211–235, 2007

[3] Anderson na Pontusson, (2006); Iversen na Cusack, 2000- Anderson C.J. and Pontusson, J. (2006). "Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD countries", European Journal of Political Research: 1-25

[4] Pensions Policy Institute, (2012) "The changing landscape of pension schemes in the private section in the UK" ukurasa wa 1

[5] Journal of Pension Benefits Volume 19, Number 2 Winter (2012), Wolters Kluwer Law & Business, ASPEN Publishers ukurasa wa 4

nakutambuliwa kwa hifadhi ya jamii katika vyombo hivyo vya kimataifa, bado hifadhi hiyo ya jamii haijatimizwa kwaidadi kubwa ya watu, ingawa kumekuwa na kiwango kizuri kilichoonekana katika karne iliyopita katika kutoa hifadhi ya jamii kwa watu wengi zaidi.[6]

Kwa upande wa Afrika, kabla ya ukoloni, mifumo ya jadi ya kijamii ilitoa ulinzi kwa Waafrika katika familia na ukoo. Ingawa baadhi ya jamii zilikuwa mbali kuliko nyengine, na baadhi zilikuwa na mifumo ya Serikali iliyoendelea vizuri kama falme za Buganda, Bunyoro-Kitara au Rwanda, jamii nyingi zilitegemea familia, ukoo au mifumo ya jamii na kuhakikisha ulinzi wa kijamii kwa vizazi vyote, wakiwemo watoto, wagonjwa, walemavu na watu waliofikisha umri wa uzee sana. Mifumo hii ya ulinzi au hifadhi ya jamii ilitegemea zaidi jamii husika.[7]

Utafiti unaonesha kuwa kulikuwa na mambo mawili makuu katika jamii. Jambo la kwanza lilikuwa ni nyumba, ambayo ilikuwa ni mahali pa kufanyia kazi na mahali pa kuishi ambapo hapakuwa na mwajiri-mwajiriwa au mahusiano ya mitaji ya kazi. Jambo la pili lilikuwa ni ulinzi wa kijamii ambao ulikuwa ndani ya familia, ukoo au jamii kwa msingi wa "kusaidiana, kushirikiana na kulipana fadhila".[8]

[6] Cichon, M. and Hagemejer, K. (2007) "Changing the development paradigm: Investing in a social security floor for all". International Social Security Review, 60(2-3): 169-196. Oxford, Published for ISSA - Blackwell Publishing Ltd., Columbia Press, Vancouver.
[7] Ouma Steven (1995) "The Role of Social Protection in the Socio-Economic Development of Uganda," In the Journal of Social Development in Africa, Vol 10, No. 2., ukurasa wa 5.
[8] Van Zwanenberg R.M.A & Anne King (1975) "An Economic History of Kenya and Uganda 1800-1970," EALB, Dar-es-salaam, ukurasa wa 257.

Kabla ya kupitishwa kwa mipango ya kisasa ya usalama na uhifadhi, watu katika nchi zinazoendelea walitegemea familia zao, jamii, mamlaka ya kidini, waajiri na wenye pesa kuwasaidia wakati wa dharura.[9] Watu wengi walikuwa na njia huru za uzalishaji, ambazo zilitoa kipimo cha usalama wa maisha. Mifumo ya kisasa ya usalama wa jamii ilianzishwa na Serikali za kikoloni.[10] Mipango hii ilipanuliwa kwa wafanyakazi wa umma na wafanyakazi wa sekta binafsi na kutolewa huduma za afya, likizo ya uzazi, ulemavu posho na pencheni.[11]

Kwa mujibu wa waandishi R.M.A Van Zwanenberg na Anne King, Afrika Mashariki, hadi kufikia mwaka 1948, Waafrika waliwakilishwa vibaya katika mpango wa kuweka miji. Wakati huo kulikuwa na miji kumi na saba tu iliyo na idadi ya watu ya zaidi ya watu 2000 (kila mmoja) kwa pamoja miji hiyo ilikuwa na idadi ya jumla ya watu 285,000 na kati yao 161,000 tu walikuwa Waafrika.[12]

Hivyo, wakati huo Waafrika wengi hawakuathiriwa na idadi ya watu na mifumo ya usalama wa kijamii iliyowekwa sehemu za wakoloni,[13] ingawa

---

[9] Midgley, J. (1984) "Social security, inequality and the Third World." New York: Wiley.

[10] Ouma, S. (1995) "The role of social protection in the socioeconomic development of Uganda." Journal of Social Development in Africa, 10 (2): 512. http://sanweb.lib.msu.edu/DMC/African%20Journals/pdfs/social%20development/vol10no2/jsda010002002.pdf

[11] Kasente, D. (2006) "Gender and social security reform in Africa. SADC Social Security Specialists Conference on Gender and Social Security in the SADC-Region" 5th – 7th July 2006, Safari Court Hotel, Windhoek.

[12] Van Zwanenberg R.M.A & Anne King (1975) "An Economic History of Kenya and Uganda 1800-1970," EALB, Dar-es-salaam.

[13] John-Jean Barya (2011) "Social Security and Social Protection in the East African Community", ukurasa wa 8, Fountain publishers Kampala, Kituo Cha Katiba 2011

katika makoloni ya Uingereza, Serikali ya kikoloni ilitoa usalama kwa jamii, hasa kwa jamii ya walowezi weupe.[14]

Wakati wa mabadiliko ya "Structural Adjustment Program" (SAP) kulikusudiwa kuunda mazingira kwa kufikia viwango endelevu vya ukuaji wa uchumi, kutokana na athari kwa mipango ya hifadhi ya jamii. Gharama za kijamii za mpito zilifanywa kwa njia ya kufutwa kazi kwa wafanyakazi wa binafsi na wa sekta za umma, hali ambayo ilipunguza msingi wa mapato ya kijamii.[15]

Kwa upande wa Tanganyika kwa mfano, wakati wa ukoloni huduma ya usalama wa jamii iliongezwa kwa watu wachache ambao walikuwa katika ajira ya wakoloni, Watanganyika wengi walitegemea mfumo wa jadi wa kijamii kwa ulinzi wao.[16]Mara tu baada ya uhuru na Muungano wa Tanganyika na Zanzibar, Tanzania kuanzia mwaka 1961 hadi 1971 ilikuwa na mifumo ya hifadhi ya kijamii ikiwemo mifumo ya wakulima katika maeneo ya vijijini, waliojiajiri, wasio na kazi na wale walio katika sekta isiyo rasmi. Mpango wa pencheni wa faida isiyo ya kuchangia kwa wafanyakazi wa kudumu wa umma, na maafisa wengine wa umma uliwekwa chini ya Sheria za Pencheni. Mfuko wa ruzuku kwa wafanyakazi wa sekta binafsi na wafanyakazi wa umma wasio na pencheni pamoja na wafanyakazi wa biashara ya umma au mashirika ya

---

[14] Edwin Kaseke (2004) "Social Protection in SADC: Developing an Intergrated and Inclusive Framework," A social Policy Perspective in O.iver M& Kalula E (Eds) Social Protection in SADC- Developimg an Integrated and Inclusive Framework, CICLASS, RAU &IDLL, UCT, ukurasa wa 2.

[15] Kasente, D. (2006) "Gender and social security reform in Africa. SADC Social Security Specialists" Conference on Gender and Social Security in the SADC-Region 5th – 7th July 2006, Safari Court Hotel, Windhoek

[16] United Republic of Tanzania (URT) (2003) "The National Social Security Policy," Ministry of Labour, Youth Development and Sports, January 2003, ukurasa wa 1.

umma, ambayo ulilazimisha mpango wa akiba kulingana na michango inayohusiana na mapato na wafanyakazi (wanachama) na waajiri wao.[17]

Katika miaka ya 1980 na mapema miaka ya 1990, Tanzania ilipunguza mifumo ya jadi ya usalama wa jamii na kulikuwa na ukuaji mdogo wa miji. Sera za ubinafsishaji, upunguzaji wafanyakazi kwa serikali na sera za kiuchumi (SAPs), chini ya Benki ya Dunia na Shirika la Fedha la Kimataifa (IMF) ilichukua nafasi.[18] Eneo hili halikuhusisha tu jukumu la Serikali katika uchumi lakini pia wajibu wa Serikali katika kuimarisha huduma za kimsingi kama vile afya, elimu, maji na huduma nyengine zilizoonekana kama haki, na kwa upande wa uhifadhi wa jamii, udhibiti wa sheria na michakato mengine iliwekwa.[19]

Kwa Afrika, dhana ya ujumla ya hifadhi ya jamii imeibuka kutokana na haja ya misaada ya kibinaadam, hasa misaada ya chakula cha dharura. Lengo kubwa la kuweka hifadhi ya jamii ni kutoa hifadhi kwa watu walio katika hatari za majanga ya kimaisha. Hifadhi ya jamii inazidi kuonekana kama ni nyenzo muhimu inayochangia katika kupunguza umasikini na kukuza uchumi.[20]

Hivyo, suala la hifadhi ya jamii na ulinzi wa jamii sio suala jipya. Uzoefu wa unaonesha kuwa jamii nyingi, nchi, serikali na taasisi mbali mbali zinalipa umuhimu mkubwa suala hili la hifadhi ya jamii. Idadi ya mikataba ya

---

[17] Baruti Mwemezi (2008) "The Social Security Reforms in Tanzania: Can SSIS Facilitate the Fight against Poverty?" 33rdGlobal Conference of ICSW Towns (France) 30 June-4 July (2008).

[18] Dau, R. K. (2003) "Trends in Social Security in East Africa-Tanzania, Kenya and Uganda", International Social Security Review, Vol. 56, Issues 3-4: 25-37 November (2003).

[19] WHO (2008) "Sharing the Burden of Sickness: Mutual Health Insurance in Rwanda," Bulletin of WHO, Vol. 86 No. 11, November 817 – 908.

[20] Ibid.

kimataifa, hasa iliyobuniwa baada ya Vita Kuu ya Pili ya Dunia, inatoa viwango muhimu na vigezo vya kuzingatiwa kwa hali ya uhifadhi wa jamii na ulinzi katika nchi za Afrika Mashariki (EAC).[21]

Hivi karibuni, utoaji wa mafao na pencheni kwa wazee duniani umepata mtikisiko katika nchi zinazoendelea. Nchi za Kiafrika zinajitahidi kuwalinda wazee dhidi ya umasikini na mazingira magumu yanayohusishwa na kipato kidogo.[22]

1.3 Historia ya Ulipaji wa Mafao kwa Zanzibar

Zanzibar kama jamii nyengine, watu wake walikuwa wakisaidiana kwa namna mbali mbali wakati wa majanga. Watoto mayatima walikuwa wakilelewa na kutunzwa na watu wao wa karibu. Njia za ujima zilitumika katika kutoa misaada, jamii zilisaidiana katika kilimo na hata katika kuvuna mazao yakiwa mengi.Wazee wakishughulikiwa na kutunzwa na watoto wao au jamaa zao na mwanajamii alipopata msiba alichangiwa ili agharamie mazishi ya mtu wake.[23]

Hivyo, jamii nzima ilikuwa na wajibu wa kuhakikisha hakuna mtu anayekosa huduma ya lazima katika jamii hata kama hana tena uwezo wa kujikimu maisha yake kwa sababu ya uzee, ugonjwa, au ukosefu wa ajira. Kabla ya kutungwa kwa Sheria ya kuanzishwa kwa Mfuko wa Hifadhi ya Jamii Zanzibar

[21] Barya J.J. 1991 "Workers and the Law in Uganda", CBR Working Paper No.17. 1993: The New Political Conditionalities of Aid-An Independent view from Africa", IDS Bulletin (Sussex University) Vol. 24, No. 1: 16-23.
[22] Ortiz, I., F. Durán-Valverde, K. Pal, C. Behrendt, and A. Acuña-Ulate (2017). "Universal Social Protection Floors: Costing Estimates and Affordability in 57 Lower Income Countries". ILO Extension of Social Security Working Paper 58. Geneva: ILO, Social Protection Department. https://doi.org/10.2139/ssrn.3121542
[23] Ibid

(ZSSF),[24] na hakukuwa na Mfuko ambao umekuwa ukitoa mafao kwa Zanzibar tangu Mapinduzi Matukufu ya 1964. Hapa Zanzibar hakukuwa na mfuko wa sekta binafsi au mfuko mwingine wa kisekta ambao ulitoa faida za kustaafu Zanzibar.[25]

Kwa upande wa Sheria, historia ya mfumo wa pencheni wa Zanzibar ilianza mwaka 1946 wakati mpango wa kwanza wa pencheni ulipozinduliwa Zanzibar. Chombo cha kwanza kabisa cha kutunga sheria kuhusu masuala ya pencheni kilikuwa Sheria ya Pencheni Sura ya 45 ambayo ilitungwa tarehe 1 Januari, 1946. Sheria hiyo iliwapa watumishi wa umma malipo ya uzeeni na malipo ya bure. Sheria hiyo ilifanyiwa marekebisho mwaka 1980 na Sheria Nam. 7 ya mwaka 1980 ambayo ilirekebisha kifungu cha 11 na 16 ili kutoa fursa kwa afisa aliyepewa pencheni na kuteuliwa kushika nafasi nyingine ya utumishi wa umma, kupata haki yake na maafisa wanaofariki dunia wakiwa chini ya utumishi wa Serikali ya Mapinduzi ya Zanzibar.[26]

Kwa upande wa Zanzibar, kabla ya mwaka 1998, ni watumishi wa umma pekee waliokuwa na ulinzi wa kustaafu kwa mujibu wa Sheria ya PencheniNam. 2 ya mwaka 1990. Kabla ya kuanzishwa kwa ZSSF, wafanyakazi wote walikuwa wakipokea malipo ya pencheni kwa mujibu wa masharti ya Sheria ya Pencheni ya Nam. 2 ya 1990 ambayo ilifafanua mpango wa uchangiaji kama mpango ulioanzishwa na Serikali au Mashirika ya Umma kwa aina fulani za maafisa.[27] Sheria ya Pencheni ya mwaka 1990 ilifuta Sheria ya

[24] Zanzibar Social Security Fund (Mfuko wa Hifadhi ya Jamii Zanzibar.
[25]www.zssf.org.com/background accessed on 20th June, 2021.
[26]Sections 2 and 3 of Act No. 7 of 1990 respectively
[27]Kifungu cha 2 cha Sheria

Pencheni Sura ya 45 ya Zanzibar. Waliojiajiri na wafanyakazi kutoka sekta binafsi hawakujumuishwa chini ya Sheria hii.

Sheria nyingine iliyotumika ni Sheria ya Mfuko wa Akiba ya Zanzibar ambayo ilitumika kwa wafanyakazi wote isipokuwa wale waliosamehewa chini ya Jedwali la Kwanza la Sheria hiyo.[28] Jadweli la Kwanza halikuhusisha watumishi wa nyumbani, watoto, wafanyakazi wanaofanya kazi za nje chini ya Sheria ya Fidia, mtu aliyewekwa kizuizini na mfanuyakazi anayepokea ruzuku ya Hazina.[29]

Serikali iliunda chombo maalum cha kushughulikia hifadhi ya jamii. Mfuko wa Hifadhi ya Jamii Zanzibar ulianzishwa chini ya Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii Zanzibar Nam. 2 ya mwaka 1998. Sheria hii kimsingi imeainisha mambo mawili; kwanza kuweka utaratibu wa kuanzishwa kwa Mfuko wa Hifadhi ya Jamii Zanzibar ambapo michango iliyolipwa, malipo yanayotakiwa kulipwa na mafao yatasimamiwa chini ya Sheria hii[30] na pili kufuta Sheria ya Pencheni na Sheria ya Mfuko wa Akiba ya Zanzibar, Sheria zote mbili zilitungwa mwaka 1990.[31]

Sheria hii ya mwaka 1998 baadaye ilifanyiwa marekebisho na Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii Zanzibar Nam. 9 ya mwaka 2002 na kutungwa tena Sheria mpya Nam. 2 ya mwaka 2005. Sheria hii ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii ya mwaka 2005 ilifanyiwa marekebisho kwa mujibu wa Sheria Nam. 10 ya

[28] Sheria Nam. 7 ya mwaka 1990
[29] Jadueli la Kwanza lililofanywa chini ya kifungu cha 2
[30]Kifungu cha 3(1)
[31]Kifungu cha 30

mwaka 2016. Mabadiliko ya mwaka 2016 yalibadilisha mfumo unaotumika kukokotoa mafao ya wanachama wa Mfuko wanapofikia umri wa kustaafu au pale wanaposhindwa kwa sababu nyengine yoyote kufanya kazi na kulazimishwa kustaafu utumishi.

Serikali ya Mapinduzi ya Zanzibar ilitunga Sera ya Hifadhi ya Jamii ya mwaka 2014 ambayo ilitanguliwa na Sheria ya Hifadhi ya Jamii ya mwaka 2005 ambapo nyaraka zote mbili zilitungwa ili kuhakikisha kwamba watumishi wanapostaafu kupitia Mfuko wa Hifadhi ya Jamii, wanapata utulivu kwa kupata haki zao mara moja, baada ya kustaafu.

1.4 Tamko la Utafiti

Taratibu zilizopo zinazotumika katika kusimamia masuala ya hifadhi ya jamii kwa upande wa wastaafu zinaleta changamoto kwa wanachama wa Mfuko na wanaowategemea. Jambo hili ni muhimu kwa vile linagusa mustakabali wa maisha ya wachangiaji wa Mfuko baada ya kustaafu kazi. Aidha, hivi karibuni kumekuwa na malalamiko makubwa kuhusu mfumo unaotumika katika kukokotoa mafao ya wastaafu.

Pamoja na hatua mbali mbali za Serikali kutunga Sera na Sheria Maalum ya Hifadhi ya Jamii na kufuta na kufanya marekebisho ya sheria Namba 2 ya mwaka 2005, bado kumekuwa na malalamiko miongoni mwa wanachama wa Mfuko huo hasa katika eneo la mafao kwa wanachama wanaostaafu katika utumishi.

Hivyo, utafiti huu unafanywa kwa madhumuni ya kuangalia kwa kina suala la kikokotoo (fomula) cha namna ya utafutaji wa mafao ya wanachama wa Mfuko wa Hifadhi ya Jamii na mafao yanayopatikana kwa wanachama.

1.5 Chimbuko la Utafiti

Marekebisho ya fomula ya kikokotoo yaliyofanyika katika marekebisho ya sheria ya ZSSF ya mwaka 2016, yameibua mjadala mkali juu ya mafao ya watumishi wanaostaafu ajira baada ya kuwepo kwa marekebisho ya fomula hiyo. Mjadala huo unajikita kwenye kikokotoo cha mafao ambacho kinapunguza mafao yanayolipwa kwa mtumishi aliyestaafu. Mjadala huu ambao umetawaliwa na hisia kali na kupelekea lawama kwa taasisi na wadau wote wanaohusika na sekta ya hifadhi ya jamii. Kimsingi, mjadala wa suala la mafao ya kustaafu limekuwa likijirudia mara kwa mara bila muafaka wa pande zote na hivyo kuleta hisia kali za kupoteza imani za wanachama wa Mfuko.

Wakati wa mapitio ya Sheria ya Utumishi wa Umma Nam. 2 ya mwaka 2011, Suala la ukokotoaji wa mafao ya wanachama wa Mfuko wa Hifadhi ya Jamii Zanzibar (ZSSF) limejitokeza katika maoni ya wadau. Tume ilibaini kuwepo kwa uelewa mdogo wa misingi na mifumo ya kukokotoa mafao ya wanachama wa Mfuko wa hifdhi ya Jamii. Hali hii imepelekea manung'uniko na hofu kwa wanachama ambao hawana uhakika wa kupata mafao stahili na utaratibu wa ukokotoaji mafao yao kutokana na Mfuko kutokufahamika zaidi.

Aidha, Mheshimiwa Rais wa Zanzibar na Mwenyekiti wa Baraza la Mapinduzi Dkt. Hussein Ali Mwinyi alipokuwa akizungumza na Uongozi wa Mfuko wa

Hifadhi ya Jamii (ZSSF) tarehe 1 Juni, 2021, aliitaka ZSSF kuwasadia wastaafu ili waweze kuishi vizuri baada ya kustaafu na kusisitiza kwamba utaratibu wa ukokotoaji mafao usiwe sababu ya kutowalipa wastaafu kima cha mafao kinachostahiki na kueleza kuwa wastaafu ni lazima walipwe vizuri kwani ndio lengo la Mfuko huo.[32]

Hivyo, utafiti huu unafanywa kwa lengo la kuangalia taratibu zinazotumika na kubaini changamoto zilizopo katika ukokotoaji wa mafao ya wastaafu na kutoa mapendekezo Serikalini ili kuondoa malalamiko ya wastaafu wanaochangia katika Mfuko wa Hifadhi ya Jamii Zanzibar.

1.6 Njia zilizotumika katika Utafiti

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

(a) Kufanya mikutano na wadau walioainishwa kwa ajili ya kutoa maoni.

(b) Kufanya majadiliano na viongozi wa vyama vya wafanyakazi kwa lengo la kupata michango yao juu ya uanzishwaji wa utaratibu wa kukokotoa.

(c) Kuhoji baadhi ya wadau mbali mbali wakiwemo wastaafu na wanaotarajia kustaafu na kutoa maoni yao.

(d) Kupitia Sheria mbalimbali na Rejea ambazo zinazungumzia taratibu za ukokotoaji.

[32] https://www.ikuluzanzibar.go.tz/media/view/dk-hussein-ali-mwinyi-ameutaka-uongozi-wa-mfuko-wa-hifadhi-ya-jamii-zssf-kuwasadia-wastaafu-ili-waweze-kuishi-vizuri-baada-ya-ustaafu-kwao

(e) 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 nchi nyengine.

Aidha, marejeo ya Sera, vitabu, Makala na nyaraka mbali mbali zinazozungumzia hifadhi ya jamii zimepitiwa na Tume, kwa lengo la kupata uelewa wa sekta hiyo na jinsi inavyofanya kazi na kujua masharti ya msingi ya wanachama kuweza kupata mafao yao kupitia mifuko ya hifadhi ya jamii, uzoefu au changamoto zinazoweza kujitokeza katika usimamizi wa sekta hiyo.

1.7 Lengo la utafiti

Kwa ufafanuzi wa maelezo yaliyotangulia, lengo kuu la utafiti huu ni kutathmini taratibu za kikokotoo chini ya Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii Zanzibar (ZSSF) na kutoa mapendekezo ya kutatua chaangamoto zilizopo katika kusimamia maslahi ya wastaafu.

1.8 Hadidu Rejea

Katika kufanya utafiti huu Hadidu Rejea zifuatazo zilizingatiwa:

(a) Kufanya tathmini ya fomula, misingi na taratibu za kukokotoa katika Mifuko ya Hifadhi ya Jamii;

(b) Kuangalia iwapo michango inayotolewa na wanachama inalingana na kiwango cha mafao kwa kuzingatia vigezo vya kimataifa na kikanda;

(c) Kubainisha changamoto zilizopo katika mfumo wa kukokotoa mafao ya wanachama wa ZSSF;

(d) Kupitia Sheria ya ZSSF na Sheria nyenginezo zinazohusiana na masuala ya ukokotoaji.

(e) Kufanya tathmini ya matokeo baada ya wadau kutoa maoni yao kuhusu masuala ya Mafao kwa wanachama.

(f) Kutoa mapendekezo yanayofaa ya kisheria na kisera kwa ajili ya kutatua changamoto zinazokwaza katika upatikanaji na utoaji wa mafao ya wanachama wa ZSSF.

1.9 Ukomo wa Utafiti

Katika kufanya utafiti huu mapungufu yafuatayo yamejitokeza:

(a) Kutokuwepo kwa uelewa wa sheria na taratibu za kikokotoo kwa wachangiaji wa Mfuko wa Hifadhi ya Jamii suala linalopelekea kuwa na mitizamo hasi kwa Mfuko.

(b) Kutokuwepo kwa ushirikishwaji wa wadau muhimu katika kufanyia mabadiliko ya fomula za mafao hali inayopelekea kutokulindwa maslahi ya wanachama.

(c) Kuwepo kwa dhana tofauti kwa wanachama kuhusu pesa zao zinazowekwa ZSSF, hali inayofanya baadhi ya wachangiaji kupunguza imani kwa Mfuko.

SURA YA PILI

2.0 DHANA YA UKOKOTOAJI WA MAFAO YA WANACHAMA

2.1 Hifadhi ya Jamii

Hifadhi ya Jamii ni dhana kongwe inayowakilisha ufumbuzi wa matatizo ya kiuchumi ambayo jamii inayapitia. Hifadhi ya Jamii inaweza kutafsiriwa kuwa ni mpango wa kujipatia na kuendeleza kipato kwa mtu punde tu ajira yake inapokoma kutokana na ukosefu wa kazi, ugonjwa, ajali, uzee, au kutoa msaada kwa warithi wa mfanyakazi aliyefariki. Kwa hivyo, hifadhi ya jamii ni mpango maalum wa kugharamia majanga maalum yaliyoainishwa hapo juu yanayoweza kumpata mfanyakazi wakati wa uhai wake au hata anapofariki.[33]

Dhana ya hifadhi na usalama kwa jamii inaonekana kuwa imetoka nchini Uingereza baada ya Ripoti ya Beveridge ya mwaka 1942 ambayo ilibainisha kuwa lengo la uhifadhi wa jamii lilikuwa ni kuhakikisha kiwango cha msingi cha mapato kwa raia wote bila kukwamisha mpango wao wa kupata kipato kitakachowawezesha kujikimu au zaidi ya kipato cha kujikimu.[34] Mfumo huu ulipendekeza bima ya kijamii, posho za familia, huduma ya afya kitaifa, msaada wa kijamii na ajira kamili.[35]

Ripoti ya Shirika la Kazi Duniani (ILO) 2001 imeeleza kwamba moja ya tatizo kubwa Duniani katika Hifadhi ya Jamii ni kwamba, zaidi ya nusu ya idadi ya

[33]https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_516141.pdf
[34]Alcock, P. (2008) "Social Policy in Britain," Palgrave, Macmillan, Hereford "
[35] Friedlander W. A & Apte R. Z. (1980) "Introduction to Social Welfare," Englewood Cliffs, Prentice-Hall

watu duniani (wafanyakazi na wategemezi wao) hawapewi ulinzi kwenye Hifadhi ya Jamii. Watu hao hawajaingizwa kwenye mpango wa bima ya Jamii wala Hifadhi ya Jamii inayolipiwa kodi, wakati sehemu kubwa ya ziada inatolewa kwa dharura tu.[36]

Stephen Kidd, Chad Anderson na Thérèse Björk wameelezea kwamba Hifadhi ya Jamii ni mjumuiko wa sera za kusaidia wanawake, wanaume na watoto kufikia kiwango kinachotosheleza katika maisha na afya njema kwenye maisha yao yote. kimsingi hifadhi ya jamii inajumuisha, ulinzi wa mapato kwa watu walio katika umri wa kufanya kazi ambao hawawezi kupata mapato ya kutosha na ulinzi wa mapato kwa wazee; na huduma muhimu za afya kwa wote.[37] Said ameeleza kwamba, hifadhi ya jamii hufafanuliwa kama utaratibu uliodhibitiwa wa kulinda raia dhidi ya dharura za kijamii za muda au za kudumu zinazopoteza mapato.[38]

Kwa mujibu wa mazingira ya Zanzibar Hifadhi ya jamii ni mjumuiko wa hatua zinazochukuliwa na Serikali na taasisi zisizo za Serikali, ambazo zinalenga kuimarisha ubora wa maisha ya watu wa Zanzibar kwa kupunguza umasikini na hatari ya kuingia katika umasikini; kutoa hifadhi dhidi ya majanga; kuimarisha upatikanaji wa huduma muhimu; kuimarisha ujumuishaji wa

[36] Social security: Issues, challenges and prospects, Sixth item on the agenda, First published 2001, ILO Geneva.
[37] Social Development Division of United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (ESCAP) in collaboration with Development Pathways (2018), by Stephen Kidd, Chad Anderson and Thérèse Björk.
[38] Said, K. (2015), "An Assessment On Services Quality In Social Security Schemes In Tanzania". Mzumbe University

makundi yote ya jamii katika shughuli za maendeleo; na kuimarisha upatikanaji wa haki na fursa sawa kwa watu wote.[39]

2.2 Umuhimu wa Hifadhi ya Jamii

Uhitaji wa kufikiria hifadhi ya jamii ni muhimu kutokana na sababu kuu tatu zinazotegemeana ambazo ni; kwanza, kuzeeka kwa idadi ya watu kutaongeza matumizi ya umma kwa utoaji wa huduma za wazee, na pencheni ikiwa na shinikizo kubwa. Pili, sheria za pencheni mara nyingi hazitegemei upande wowote kwa uamuzi wa kustaafu na zinahimiza kustaafu mapema, hivyo madhara mabaya ya sheria za pencheni kwenye viwango vya ushiriki wa soko la ajira ni ya kutisha sana kwa mtazamo wa mchakato wa mafao.[40] Tatu, wakati hali za uchumi za wazee zinaimarika kwa kiwango kidogo na mapato yao kuathiriwa sana na matatizo ya kiuchumi ya hivi karibuni, wafanyakazi wanaopata malipo ya chini na ya muda mrefu wanazidi kupata umasikini, na kutengwa kutokana na ukosefu wa usalama wa kiuchumi.[41]

Zaidi ya hayo, Malengo ya Maendeleo Endelevu (SDGs) yaliyopitishwa katika Mkutano Mkuu wa Umoja wa Mataifa huko 2015 yanaakisi kujitolea kwa pamoja kwa nchi katika kutekeleza mifumo ya hifadhi kwa wote kitaifa, pamoja na kupunguza umasikini.[42]

Msaada wa hifadhi ya jamii unamaanisha mipango ya Serikali ya ulinzi wa jamii. Mipango hii husaidia kulinda watu wenye kipato cha chini au

[39]Sera ya Hifadhi ya Jamii Zanzibar.
[40]See Francese et al. (2005) and Pino and Yermo (2010) "comparative surveys of earlier reform efforts". Barr and Diamond (2008) provide a thorough and authoritative analysis of the economics of pension reforms
[41]OECD, 2019.
[42]the Sustainable Development Goals SDG 1.3.

watakaosita kazi kwa kustaafu, kukosa au kulazimika kuacha kazi, kwa njia ya kutoa msaada kwa jamii na faida za ulinzi wao kutokana na kuwa na kiwango cha chini cha mshahara au kutokuwa na vipindi vingi vya kufanya kazi.[43]

2.3 Pencheni

Moja ya mambo muhimu katika mafao ya mwanachama anayesita katika utumishi ni namna ya kukokotoa pencheni ya mstaafu au anayestahili kulipwa. Pencheni inahusu mpangilio wa malipo ya mafao (kawaida kila mwezi) kwa mstaafu kulingana na mshahara wa mwanachama na hulipwa kwa mwanachama kwa kipindi fulani au kwa wategemezi wa mwanachama huyo.[44]

Wastani wa mipango ya kitaifa ya pencheni kwa Afrika katika maeneo ya Kusini mwa Jangwa la Sahara, nchi chache, kama vile Sychelles na Mauritius, zinaonesha zaidi ya asilimia 50 ya kazi hulazimisha ushiriki katika mipango ya pencheni, wakati nchi zilizobaki zina wastani wa karibu asilimia 10.[45]

Mageuzi ya pencheni ni mchakato wa kubadilisha malipo ya faida ya kustaafu kuwa imara kiutendaji na kuwa endelevu. Kurekebisha pencheni kwa mifumo iliyopo ni ajenda kuu inazozikabili Serikali nyingi ulimwenguni.[46]

[43] Collin Gillion, John Turner, Clive Bailey & Denis Latulippe (Eds) (2000): "Social Security Pensions", Development and reform, ILO, Geneva ukurasa wa 13.
[44] Friedlander W. A & Apte R. Z. (1980): "Introduction to Social Welfare", Englewood Cliffs, Prentice-Hall.
[45] World Bank, "Evaluating Tanzania's Productive Social Safety Net: Targeting performance, benefi ciary profile, and other baseline findings" (English), World Bank Group, Washington, D.C., 2016.
[46] Finch H. & Keegan, J. Regaridng Pensions (1991) "Attitude to Personal Pensions among People under the Age of 45", SCPR.

(a) Faida ya Pencheni

Mfumo wa pencheni kwa taifa unamuokoa mtu binafsi na una athari ya moja kwa moja kwenye kuokoa maisha ya watu. Faida ya pencheni ya umma ni njia mbadala ya kutoa mapato ya uzeeni: faida kubwa za pencheni inamaanisha kuwa watu wanapaswa kuweka akiba kiasi kidogo kutoka katika mapato yao ili kufadhili matumizi wakati watakapostaafu.[47] Suala la pencheni muhimu sana kwani baada ya mwanachama kustaafu, kipato chake cha kawaida kupitia mshahara husitishwa na hivyo, bila ya kuwa na mfumo wa hifadhi ya jamii kupitia pencheni ya kila kipindi, maisha ya mtumishi anayestaafu na kuwa magumu pamoja na wategemezi wake.

Hatua ya kwanza ni kukadiria athari za maendeleo yanayotarajiwa ya idadi ya watu na kutekelezwa mageuzi ya pencheni kwenye mfumo wa pencheni ya umma unaotumiwa. Suala hili litategemea makadirio ya taasisi za hifadhi ya jamii kwa siku zijazo katika matumizi ya pencheni ambayo yanajumuisha mawazo juu ya mageuzi yaliyopitishwa hadi sasa, pamoja na mabadiliko ambayo yataanza kutumika baadaye.[48]

Kama ilivyoelezwa, pencheni ya uzee na mafao mengine ndiyo njia ya hifadhi ya jamii iliyoenea zaidi duniani. Dietrich na wenziwe[49] wameonyesha kwamba pencheni ya uzee duniani ni maarufu zaidi na chaguo linalopendelewa la

[47] Eugeni, S. (2015). "An OLG Model of Global Imbalances." Journal of International Economics 95: 83–97.
[48] To ensure comparability across countries, initial pension expenditure is set equal to the latest OECD estimates of public pension spending across OECD countries and to the latest International Labour Organization estimates for other countries. The projections for pension spending as a share of GDP reflect available official estimates through 2050. For European countries, these are based on the European Commission 2015 Aging Report.
[49] Dietrich, S., D. Malerba, A. Barrientos, F. Gassmann, P. Mohnen, N. Tirivayi, and F. Matovu (2017). "Social Protection Investments, Human Capital, and Income Growth: Simulating the Returns to Social Cash Transfers in Uganda". UNU-MERIT Working Paper 2017/029. Limburg: UNU-MERIT.

kutanua hifadhi ya jamii kwa wengi katika nchi zinazoendelea. Njia kuu za kuongeza mafao kwa wazee ni kupitia pencheni ya kuchangia kulingana na mipango ya lazima na nyongeza ya pencheni za kuchangia kwa lengo la kupata faida.[50]

Milinga ameeleza kuwa Pencheni ni kama mshahara lakini tofauti yake na mshahara ni kwamba pencheni lazima ilipwe uzeeni kwa wazee waliostaafu au watu wengine walioainishwa na sheria, kwamba wao ni wazee wanaostahili kulipwa pencheni. Aidha, mbali ya mzee mstaafu, wengine wanaoweza kulipwa pencheni ni pamoja na mjane au watoto wa marehemu wanaolipwa pencheni ya marehemu mwenza au mzazi wao.[51]

(b) Malipo ya Pencheni

Ukweli ulivyo ni kwamba siyo wastaafu wote watakufa mapema mara tu wanapostaafu. Uwezekano wa baadhi ya wastaafu kuishi muda mrefu baada ya kustaafu ni mkubwa inategemea mazingira ya nchi husika hasa wastani kwa kuangalia wastani wa umri wa kuishi (life expectancy). Kwa hivyo, ili kumpa mstaafu ulinzi wa kiuchumi (social economic security), ni muhimu kuwa na mfumo wa malipo ya pencheni kwa kuwa ni vigumu kwa mstaafu kuweza kupata uhakika wa kipato uzeeni akaweza kuwa na fedha za kujikimu kwa miaka yote ya uzee wake. [52]

[50] ILO (2008). "Tanzania Mainland, Social Protection Expenditure and Performance Review and Social Budget". Geneva: International Labour Office, Social Security Department.
[51]Milinga Venerando J. (2018), "Kuunganishwa Mifuko ya Pencheni," Remili Publishers Company Tanzania.
[52] Ibid

Kamati ya Fedha, Biashara na Kilimo ya Baraza la Wawakilishi Zanzibar wakati ikitoa maoni yake kuhusu marekebisho ya Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii Zanzibar yaliyofanyika mwaka 2016, ilionesha wasi wasi kuhusu ukokotoaji wa pencheni na namna unavyoweza kuathiri hatma ya Mfuko huo. Kamati hiyo ilieleza kama inavyonukuliwa "Ukokotoaji wa pencheni kwa kigezo cha asilimia 36 ya wastani wa mwisho wa mshahara ambao umeelezwa kwenye Jadweli la kwanza utaongeza mzigo mkubwa wa malipo kwa wanachama wa Mfuko kila inapotokea nyongeza ya mshahara kiasi cha kutishia uhai wa Mfuko".[53]

(c) Pencheni Mahsusi

Pencheni ya uzee kwa wote ambayo inalinda wazee dhidi ya athari mbaya ambazo zinatokana na mapato ya chini wakati wa kustaafu, imekuwa mazoea ya kawaida kwa nchi nyingi zilizo na maendeleo ya uchumi kwa miongo mingi.[54]

Kwa Zanzibar, mnamo Aprili 2016, ilikuwa nchi ya kwanza katika ukanda wa Afrika Mashariki kutekeleza mpango wa pencheni ya wazee inayofadhiliwa na Serikali, ambapo wanaofaidika na pencheni hii ni wananchi wa Zanzibar (au wale ambao wamekuwa wakaazi wa Zanzibar kwa zaidi ya miaka 10 mfululizo baada ya umri wa miaka 18) wenye umri wa miaka 70 au zaidi.[55]

[53]http://www.zanzibarassembly.go.tz/files/documents/chairpersons/All/1480319878.pdf.
[54] Willmore, L. (2007). "Universal Pensions for Developing Countries'. World Development, 35(1): 24– 51. https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2006.09.008.
[55] Galvani, F., and C. Knox-Vydmanov (2017). "Zanzibar Universal Social Pension: Baseline Survey". Working Paper. Dar es Salaam, Tanzania: HelpAge International.

Namibia ni moja wapo ya nchi chache za Kiafrika zilizo na pencheni kwa wote katika mazingira mazuri, pencheni ambayo imedumu kwa muda mrefu na ambayo imekuwa ikifanya kazi tangu mwaka 1992. Mpango huo wa pencheni kwa wote ulianza kama pencheni isiyo na mchango kabla ya uhuru lakini ilibadilishwa kuwa pencheni ya mchango baada ya uhuru mnamo mwaka 1992.[56] Pencheni hiyo hutolewa kwa wakazi wote wenye umri wa miaka 60 au zaidi na inalipwa tokea mwaka 2018 kama posho ya kila mwezi ya NAD1, 200, ambayo ilikuwa sawa na Dola za Kimarekani 87.[57]

2.4 Umuhimu wa pencheni

Milinga anaeleza "Waajiriwa wengi wanapostaafu huwa hawana uwezo wa kukaa na fedha nyingi mkononi. Uzoefu unaonyesha kuwa wastaafu wengi wanapolipwa mafao hushindwa kuzitumia vizuri na kurudi kwenye umasikini. Endapo mstaafu hataishi kwa miaka 12.5 inayokisiwa na sheria, kanuni ya bima ndipo inapofanya kazi kwamba wale wanaoondoka mapema, stahili zao walizokuwa wakizatarajia zinahamia kwa wale ambao wataishi miaka mingi zaidi. Katika mfumo wa bima hakuna asiyenufaika. Wanachama wote hunufaishana kwa namna moja ama nyingine.

Kitalaam fedha zenye uendelevu na uhakika (guaranteed and sustainable income) ni muhimu kwa kila mtu katika jamii ili wasiwepo watu wasiojiweza kiuchumi. Utaratibu huu unasaidia wastaafu kutoporomoka kihadhi na kuwa na maisha yenye staha (decent life standard) baada ya kustaafu. Pencheni

[56] ILO (2018). "Social Protection for Older Persons: Policy Trends and Statistics 2017–19". Social Protection Policy Papers, Paper 17. Geneva: International Labour Office, Social Protection Department.
[57] UNICEF (2018). '2017/18 BUDGET – "Children and the Namibian Budget: Social Assistance and Welfare.' Windhoek: UNICEF Nambia.

humwezesha mstaafu kila mwezi kuweza kumudu mahitaji yake kama alivyokuwa kazini. Hii humwondolea hofu ya maisha ya baadae.[58]

2.5 Mifumo ya Ulipaji mafao na ukokotoaji

Historia ya michakato ya malipo ya viinua mgongo inaongozwa na uzoefu wa makundi mawili makuu. Kundi la kwanza ni la nchi ambazo zilibadilisha mifumo yao ya pencheni kuwa PAYG (pay-as-you-go pensions) na kuwa na Mfumo Jumuishi wa Kustaafu na Pencheni, ili kutafsiri michango kikamilifu (DC).[59] Katika mfumo huu, pencheni iliyolipwa leo huwa inafadhiliwa kwa Bima ya Kitaifa na mapato mengine ya kodi yanayokusanywa. Wakati mwengine hii inajulikana kama "mkataba kati ya vizazi", na hufanya kazi kwa urahisi ikiwa idadi ya watu ni ndogo kuliko idadi ya wazee katika kila hatua. Awali, nchi nyingi ulimwenguni zilikuwa na pencheni ya umma, mifumo inayoendeshwa chini ya faida iliyoainishwa na kanuni ya PAYG, ambapo michango ilizidi malipo ya faida, lakini mfumo ulipokomaa, mafao yaliongezeka ikilinganishwa na michango ambayo ilisababisha matatizo ya kifedha.[60]

Mfumo wa pencheni wa kulipa kadri utakavyofaidika "Pay as you Go" (PAYG) unamaanisha mpango ambao pencheni ya wastaafu hufadhiliwa na michango kutoka kwa wanachama wa sasa. Kawaida, faida huhesabiwa kulingana na fomula na mshahara wa mfanyakazi na miaka ya kuchangia katika Mfuko.

---

[58] Ibid

[59] Tapia, W. (2008), "Description of Private Pension Systems", OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions, No. 22, OECD publishing, © OECD, p.2-23.

[60] Andongwisye J. Mwakisisile1 and Torbjörn Larsson (2021) "Analysis of a Reform Option for the Tanzanian Pension System", Tanzania Journal of Science 47(1): 354-365, 2021 ISSN 0856-1761, e-ISSN 2507-7961 © College of Natural and Applied Sciences, University of Dar es Salaam, 2021, ukurasa 354.

Mfumo huu ulipitishwa kwa fedha nyingi za pencheni za umma katika nchi nyingi zinatumika.[61]

Changamoto kuu kwa mageuzi katika mchango huu ni malipo ya faida wakati wa kipindi cha mpito ambapo wachangiaji wanakabiliwa na mzigo mara mbili wa kuchangia usalama wa akaunti zao za kijamii na pia kulipia ahadi za vizazi vilivyotangulia. Kampuni za pencheni zinapofilisika hutegemea Serikali katika kutekeleza majukumu yao.[62]

Kwa mfano Afrika Kaskazini, mifumo ya pencheni ilipokumbwa na kushuka kwa uchumi, ilihusishwa na kushuka kwa umri na kuzeeka kwa idadi kubwa ya watu.[63] Nigeria iliendelea kubeba malimbikizo makubwa ya pencheni kutoka katika mfumo wa pencheni ambao haukufadhiliwa kabla ya mwaka 2004, na vyanzo vyengine vilivyopendekeza kuwa pencheni isilipwe vilikuwa vimefikia rikodi kubwa.[64] Zambia, kulikuwa na malimbikizo makubwa ya malipo ya mafao na upungufu wa wataalam katika masuala ya mafao yaliyoainishwa kwa sekta ya wafanyakazi wa umma.[65]

---

[61] Mwakisisile Andongwisye John, Torbj¨orn Larsson, Martin Singull and Allen Mushi (2017) "Projecting Tanzania Pension Fund System", African Journal of Applied Statistics Vol. 4 (1), 2017, pages 194. https://www.researchgate.net/profile/Andongwisye-Mwakisisile/publication/321090800_Projecting_Tanzania_Pension_Fund_System/links/5b3a0143aca272078501680a/Projecting-Tanzania-Pension-Fund-System.pdf?origin=publication_detail

[62] Edwards S (1998) "The Chilean pension reform: A pioneering program. In: Privatizing Social Security" (pp. 33-62), University of Chicago Press.

[63] Chourouk H. (2003) "Pensions in North Africa: The need for reform". Geneva Pap. Risk Insur. Issues Pract. 28(4): 712-726.

[64] Dostal JM (2010) "Nigerian pension reform 2004- 2010": Great leap or inappropriate policy design? Korean J. Policy Studies 25: 13-37.

[65] Clive Bailey, Monika Queisser, John Woodall "Reforming Pensions in Zambia An Analysis of Existing Schemes and Options for Reform"; The World Bank Financial Sector Development Department January (1997), Policy Research Working Paper.

Kundi jengine ni lile ambalo limehama kutoka kwenye utaratibu wa mafao kwenda katika utaratibu wa michango iliyowekwa kama Sweden, Italia, Poland na Latvia (NDC). Mfumo huu ulionekana ni endelevu na unaendana na mabadiliko ya uchumi. Msingi mkuu ni dhana na masuala yanayozunguka mipango isiyo ya kifedha, au ya kubainisha mipango ya michango (NDCs), ambayo ina faida na hasara katika mageuzi.[66]

Nchi ambazo NDC imekuwa ikitekelezwa huhakikisha uendelevu wa utaratibu huo, kwa sababu ya chaguo la kiwango cha malipo kilicholipwa kama michango na kiwango kilicholipwa kwa pencheni.[67] Kwa mfano, Italia, Latvia na Poland wataendesha taasisi za hifadhi ya jamii kwa upungufu wakati ukuaji wa jumla wa mshahara utakaposhuka chini ya kiwango cha mfumuko wa bei kwa sababu malipo yao ya pencheni yamewekwa kwa kuzingatia michango.[68]

Mfumo wa NDC unashughulikia fedha, kisiasa, kijamii na kiuchumi katika kuleta mageuzi huku ukiweka fedha kwa kiwango cha chini.[69] Dhana ya mchango uliofafanuliwa wa kifedha (NDC) ulianzishwa mapema miaka ya 1990 na kutekelezwa kutoka katikati ya miaka ya 1990 katika nchi kadhaa. Mpango huu wa ubunifu wa akaunti ya mtu binafsi ambao haujafadhiliwa uliibuka na kuunda matumaini makubwa wakati ambapo ulimwengu

[66]Robert Holzmann (Editor), Edward Palmer (Editor) Pension Reform: "Issues and Prospects for Non-Financial Defined Contribution (NDC) Schemes, World Bank Publications" (February 16, 2006).
[67] Alonso-Garcia J and Devolder P (2019) "Continuous time model for notional Defined Contribution Pension schemes: Liquidity and solvency." Insur.: Math. Econ. 88: 57- 76.
[68]Chłoń-Domińczak A, Franco D and Palmer E (2012) The first wave of NDC reforms: The experiences of Italy, Latvia, Poland, and Sweden. Nonfinancial Defined Contribution Pension Schemes in a Changing Pension World. Progress, Lessons, and Implementation Vol. 1 (pp. 31-85), World Bank, Washington, DC quoted in Andongwisye J Mwakisisile1 and Torbjörn Larsson (2021) Analysis of a Reform Option for the Tanzanian Pension System, Tanzania Journal of Science 47(1): 354-365, 2021 ISSN 0856-1761, e-ISSN 2507-7961 © College of Natural and Applied Sciences, University of Dar es Salaam, 2021, ukurasa 354-55.
[69] Borsch-Supan A (2006) "Pension reform: Issues and prospects for non-financial defined contribution " (NDC) schemes (pp. 35-55), World Bank, Washington DC.

ulionekana kuwa umefungwa katika mkwamo kati ya kufanya mageuzi ya sehemu ya malipo na kuanzisha mipango ya akaunti ya kifedha zilizolipwa awali.[70]

Mpango huu umeondoa usumbufu wa kazi na ugawaji usiokuwa na mipango ya usalama ya kijamii katika utaratibu wa "Defined Benefit" (DB) ambao unaahidi mafao kabla ya kuchangia na bila gharama za mpito. Mabadiliko ambayo hufanyika katika ubadilishaji wa mchango na utaratibu mwengine wa "Defined Contribution" (DC) ambao unalipa kwa mujibu wa michango na hautumii michango ya mtu mwengine.[71]

Mfano huo una pencheni za kibinafsi na PAYG ya umma, mpango wa mafao unaowahusu wastaafu wote. Wafanyakazi wanaweka akiba ya kufadhili kikamilifu pencheni zao binafsi kwa faida ya baadae, pencheni ambazo zinaweza kutazamwa kama mpango wa pencheni wa DC. Pencheni za umma ambazo mstaafu hufaidika nazo ni sawa na mapato yake ya mshahara wakati wa miaka ya kazi, hali ambayo imepewa kinga maalum duniani kote.

Matokeo haya ni sawa na matokeo ya nadharia na ya kimapokeo ambapo nchi zenye mifumo ya PAYG huwa na viwango vya kuokoa wastaafu binafsi ambavyo viko chini sawa sawa na faida ya pencheni ya umma.[72]

---

[70] Sinn, Hans Werner. (2000). "Why a Funded System Is Useful and Why It Is Not Useful." International Tax and Public Finance 7 (4–5): 389–410.

[71] Holzmann, Robert; Palmer, Edward; Robalino, David. (2013) "Nonfinancial Defined Contribution Pension Schemes in a Changing Pension World:" Volume 2. Gender, Politics, and Financial Stability. Washington, DC: World Bank. © World Bank. https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/12212 License: CC BY 3.0 IGO

[72] Samwick, A. (2000) "Is Pension Reform Conducive to Higher Saving?" Review of Economics and Statistics 82 (2): 264–72

2.6 Mabadiliko ya Mifumo

Nchi nyingi zinabadilisha mpango wao wa kustaafu kwa hifadhi ya jamii kutoka kwa faida iliyoainishwa (DB) hadi msingi wa mchango (DC), ingawa mfumo huu bado unaibua masuali mengi muhimu ya kijamii na kiuchumi. Kwa mfano, ikiwa majukumu yoyote ya DB hayafadhiliwi kikamilifu wakati wa mpito, mzigo mara mbili utabaki na kizazi cha mpito.[73] Kwa kuongezea, wachumi huwa wanatathmini thamani ya mfumo kulingana na hatua za ufanisi wa uchumi na ukosefu wa vizuizi kwa soko la ajira linalofanya kazi kwa uhuru, na nchi nyengine zimependekeza kwamba akaunti za michango zilizoelezewa (NDC) inaweza kuwa njia bora ya kushughulikia masuala kama haya.[74]

Mabadiliko ya mifumo ya pencheni ya faida (DB) kwa mipango iliyoainishwa ya akiba ya kustaafu (DC) katika miongo mitatu iliyopita imeandikwa sana.[75] Kimsingi mabadiliko yoyote hubadilisha maamuzi na hatari za uwekezaji kutoka kwa mwajiri kwenda kwa mwajiriwa na inawaweka wafanyakazi kwenye hatari ya muda mrefu; ikiwa watakosa fedha wakati wa kustaafu.[76] Ingawa waajiri kawaida huandikisha wafanyakazi wote wanaostahiki katika mipango ya DB, lakini mipango mingi ya DC inahitaji wafanyakazi kuchagua

---

[73] Irena Dushi, Howard M. Iams and Christopher R. Tamborini (2011) "Defined Contribution Pension Participation and Contributions by Earnings Levels Using Administrative Data," Social Security Bulletin, Vol. 71, No. 2, 2011 inapatikana https://www.ssa.gov/policy/docs/ssb/v71n2/v71n2p67.html.

[74]Doug Andrews PhD, FCIA, FSA, CFA&Robert L. Brown FSA, FCIA, ACAS, HONFIA
Is Defined Contribution a Panacea for Defined Benefit Social Security Funding Problems? Lessons from Two Countries.

[75]Munnell, Alicia, and Annika Sundén. (2004). *Coming Up Short: The Challenge of 401(k) Plans*. Washington, DC: Brookings Institution Press. 2006. "401(k) Plans Are Still Coming Up Short." Issue Brief No. 43. Chestnut Hill, MA: Center for Retirement Research at Boston. College. http://crr.bc.edu/briefs/401_k_plans_are_still_coming_up_short.html.

[76]Purcell, Patrick. (2005). *"Retirement Plan Participation and Contributions" Trends from 1998 to 2003.* CRS Report for Congress RL33116. Washington, DC: Congressional Research Service, 2009. Retirement Plan Participation and Contributions: Trends from 1998 to 2006. CRS Report for Congress 7-5700. Washington, DC: Congressional Research Service.

iwapo wanataka kujiunga na Mfuko; kwa sababu theluthi mbili ya waajiri binafsi wanahitaji wafanyakazi kuchangia sehemu yao ya mapato katika mpango huo.[77]

Maendeleo haya yamesababisha mabadiliko muhimu kwa wafanyakazi wanaoshiriki katika mipango ya pencheni, na mabadiliko kutoka kwa DB kwenda kwa mipango ya akiba ya kustaafu ya DC inaathiri wafanyakazi katika vikundi tofauti vya uchumi na kijamii.[78] Igawa kuna tafiti zinazoonesha kwamba wafanyakazi wa kipato cha chini wana uwezekano mdogo wa kustahiki mpango wa DC na wana uwezekano mdogo wa kushiriki wakati wanaostahiki,[79] na kwamba kadiri DC inavyopanga mipango ya DB katika miongo mitatu iliyopita, viwango vya ushiriki kati ya wafanyakazi wa kipato cha chini vilipungua kwa theluthi moja.[80]

2.7 Mpango wa mafao uliofafanuliwa (Defined Benefit)

Huu ni mfumo au mpango wa kustaafu uliofadhiliwa na mwajiri ambapo mafao ya wafanyakazi huhesabiwa kwa kutumia fomula ambayo inazingatia mambo kadhaa, kama urefu wa ajira na historia ya mshahara.[81]Mpango huu wa mafao pia unajulikana kama mpango wa pencheni au mpango wenye faida iliyoainishwa, kwa sababu wafanyakazi na waajiri wanajua fomula ya

[77]Huberman, Gur, Sheena S. Iyengar, and Wei Jiang. (2007). "Defined Contribution Pension Plans: Determinants of Participation and Contribution Rates." *Journal of Financial Services Research* 31(1): 1–32.
[78]Karamcheva, Nadia, and Geoffrey Sanzenbacher. 2010. "Pension Participation and Uncovered Workers." Issue in Brief No. 10-13. Chestnut Hill, MA: Center for Retirement Research at Boston. College. http://crr.bc.edu/briefs/pension_participation_and_uncovered_workers.html
[79]Bassett, William F., Michael J. Fleming, and Anthony P. Rodrigues. 1998. "How Workers Use 401(k) Plans: The Participation, Contribution, and Withdrawal Decisions." *National Tax Journal* 51(2): 263–289
[80]Karamcheva, Nadia, and Geoffrey Sanzenbacher. 2010. "Pension Participation and Uncovered Workers." Issue in Brief No. 10-13. Chestnut Hill, MA: Center for Retirement Research at Boston.. College. http://crr.bc.edu/briefs/pension_participation_and_uncovered_workers.html, ukurasa wa 2
[81] Pensions Policy Institute, The changing landscape of pension schemes in the private section in the UK (2012), ukurasa wa 1.

kuhesabu mafao ya kustaafu kabla ya wakati, na wanaitumia kufafanua na kuweka mafao yanayolipwa.[82]

Mfumo huu wa faida utakupa malipo ya moja kwa moja baada ya kustaafu, na kiwango cha malipo hayo kinaweza kutegemea fomula ambayo inazingatia miaka yako ya ajira na kampuni na mshahara wako wakati wa kustaafu kwako. Aina nyengine za mfumo wa mafao iliyoainishwa huweka kiwango cha malipo kwa wastani wa mshahara kwa miaka yako ya mwisho ya kazi. Ikiwa unafanya kazi kwa muda mrefu na kupata zaidi, malipo yako ya pencheni yanaweza kuwa ya juu.[83]Miongoni mwa faida za mipango ya faida iliyofafanuliwa (DB) ni kwamba malipo ya mwanachama yanakuwa na matarajio tayari na fedha zinakuwa na kinga na mwanachama hawezi kuzichukua mapema, hali ambayo inasaidia kuhakikisha mfanyakazi atakuwa na pesa za kustaafu.[84]

Zanzibarinatumia mfumo wa DB ingawa tafiti kadhaa na ripoti za kimataifa zinaonesha kuwa mfumo wa pencheni wa Tanzania unahitaji marekebisho ili kuhakikisha uendelevu wake wa muda mrefu.[85] Zaidi ya miaka miwili iliyopita, mageuzi mengi ya pencheni yalilenga kulegeza mahitaji ya umri ili kupokea pencheni, kuongeza faida za pencheni pamoja na pencheni ya daraja

[82]https://www.investopedia.com/terms/d/definedbenefitpensionplan.asp
[83]Dushi na Iams 2008- Dushi, Irena, and Howard M. Iams. 2008. "Cohort Differences in Wealth and Pension Participation of Near-Retirees." *Social Security Bulletin* 68(3): 45–66.
[84]https://www.bls.gov/opub/btn/volume-5/defined-contribution-retirement-plans-who-has-them-and-what-do-they-cost.htm?view_full
[85] Mwakisisile Andongwisye John, Torbj¨orn Larsson, Martin Singull and Allen Mushi (2017) "Projecting Tanzania Pension Fund System", African Journal of Applied Statistics Vol. 4 (1), 2017, pages 193–218.https://www.researchgate.net/profile/Andongwisye-Mwakisisile/publication/321090800_Projecting_Tanzania_Pension_Fund_System/links/5b3a0143aca272078501680a/Projecting-Tanzania-Pension-Fund-System.pdf?origin=publication_detail

la kwanza, au kuhamasisha akiba ya kibinafsi. Baadhi ya hatua kuu za hivi karibuni zimepelekea mabadiliko ya sera katika sehemu mbalimbali.[86]

2.8 Mfumo wa Mafao wa kuchangia (DC)

Katika mfumo wa DC, kuna nafasi ya kuokoa kiasi kikubwa kwa kustaafu ikiwa unatumia vizuri na kudhibiti aina hii ya akaunti. Akaunti ni yako, sio ya mwajiri wako. Hii inamaanisha una uhuru wa kusimamia akaunti mwenyewe na kuhifadhi pesa ikiwa utabadilisha waajiri au kujiajiri.[87]

Michango katika mfumo huu mara nyingi huwapa wafanyakazi motisha ya kuokoa akiba ya kustaafu kupitia michango inayolingana na mwajiri, na hivyo kuhimiza wafanyakazi kufanya uchaguzi thabiti katika mipango yao ya kustaafu. Mifumo hii inakusudia kuweka maamuzi ya uwekezaji mikononi mwa wafanyakazi na hutoa chaguzi za kuwekeza fedha za kustaafu. Katika mfumo huu wafanyakazi wanahama kutoka kazi moja kwenda kazi nyengine na wanaweza kuchukua akiba zao za kustaafu.[88]

2.9 Vigezo vya ulipaji mafao na ukokotoaji

Kila nchi ina changamoto maalum kulingana na historia ya asili na sera zake. Kwa mfano mageuzi ya pencheni ya Ulaya Magharibi yalikuwa na viashiria

[86] Pensions at Glancem 2019" OECD and G20 Indicators, pension reforms in OECD countries over the past two years between September 2017 and September 2019.
https://www.oecd-ilibrary.org/sites/451d8676-en/index.html?itemId=/content/component/451d8676-en
[87] David Goldfarb (2019) Defined Benefit Plans versus Defined Contribution Plans.
https://www.seniorlaw.com/defined-benefit-plans-versus-defined-contribution-plans/
[88] https://www.bls.gov/opub/btn/volume-5/defined-contribution-retirement-plans-who-has-them-and-what-do-they-cost.htm?view_full

katika kuzeeka kwa idadi ya watu, kuongezeka kwa matarajio ya maisha, kuongezeka kwa ukosefu wa ajira na ukuaji mdogo wa uchumi.[89]

ILO inaripoti kuwa mnamo mwaka 2013 matumizi ya umma ya uhifadhi wa jamii kwa wazee Tanzania ilifikia asilimia 2 ya pato la taifa (gross domestic product -GDP).[90] Idadi hii ni ya juu zaidi kati ya nchi 24 zenye kipato cha chini zilizooneshwa na ILO na ni sawa na asilimia 1.9 ya Pato la Taifa kwa nchi yenye kipato cha juu kama Bahamas na nchi ya kipato cha kati ya Grenada ni asilimia 2.0.[91]

Ingawa, mchakato ya kuanzisha pencheni ya uzee nchini Tanzania unakuwa polepole.[92] Utafiti wa kina uliofanywa mnamo mwaka 2010, umeonesha kikwazo kikubwa ni pamoja na ukosefu wa taarifa kuhusu gharama za kusimamia masuala ya pencheni na taarifa kuhusu athari za kiuchumi wa kijamii.[93]

Moja ya vigezo vinavyoangaliwa katika kupanga mafao ni takwimu za wazee na uwezo wa mfuko. Takwimu zinaonyesha kuwa ongezeko zaidi la idadi ya wazee kwa karibu muongo mmoja, kufikia 2050, kwa wastani, utegemezi wa uzee au uwiano wa idadi ya watu wazee (kuanzia miaka 65 na zaidi) na idadi

---

[89] Hennessy A and Steinwand MC (2014) "The sources of pension reforms in Western Europe: Domestic factors, policy diffusion, or common shock?: International Interact. 40(4): 477- 505.

[90]ILO 2018: 125 ILO (2018). 'Social Protection for Older Persons: Policy Trends and Statistics 2017–19'. Social Protection Policy Papers, Paper 17. Geneva: International Labour Office, Social Protection Department

[91]ILO, 2003; ILO (2014). World social protection report 2014/15: Building economic recovery, inclusive development and social justice. International Labour Office – Geneva.

[92]Ulriksen 2016- Ulriksen, M. (2016). 'The Development of Social Protection Policies in Tanzania, 2000–2015'. CSSR Working Paper 377. Cape Town: Centre for Social Science Research, University of Cape Town

[93] Twahir Khalfan, Elineema Kisanga, Vincent Leyaro, Faith Masekesa, Michael Noble, and Gemma Wright "WIDER Working Paper 2020/81 Exploring options for a universal old age pension in Tanzania Mainland: 4, June 2020, United Nation University, ukurasa wa 5

ya watu wenye umri wa kufanya kazi (miaka 15 hadi 64) itakuwa mara mbili.[94] Kwa mfano Japani ndiyo nchi pekee iliyo na uwiano wa utegemezi wa uzee zaidi ya asilimia 40 na ifikapo mwaka 2050, zaidi ya nchi 55 zitakuwa na uwiano huo.[95]

Stephen Kidd na wenzake wanaeleza kwamba nchi za Asia na Pasifiki kuna kiasi cha asilimia 60 ya wanawake, wanaume na watoto ambao hawana ulinzi wa kutosha wa kijamii. Ingehitaji uwekezaji wa asilimia 0.81 tu ya Pato la Taifa (Gross Domestic Product GDP) kwenye maeneo au majimbokumuweka kila mtu katika nchi hizo kwenye kiwango cha kimataifa cha $3.10 kwa siku. Hivyo nchi sio lazima ziwe tajiri ili ziweze kuwekeza katika hifadhi ya jamii. Hifadhi ya jamii ni nafuu hata kwa nchi zenye kipato cha chini.[96]

Kulingana na sensa ya mwaka 2002, wazee walikuwa na uwezekano mkubwa wa kutoweza kufanya kazi, na asilimia 67 ya wazee wapo katika maeneo ya vijijini na wanategemea kilimo au uvuvi ili kupata kipato au kuishi tu kwa msingi wa kujikimu.[97]

Wale walio katika aina nyengine za ajira katika sekta ya umma, utalii au uzalishaji, mara nyingi hulazimika kustaafu wakiwa na umri wa miaka 60.

[94] Adler, G., R. Duval, D. Furceri, S. Celik, K. Koloskova, and M. Poplawski-Ribeiro. 2017. "Gone with the Headwinds: Global Productivity." IMF Staff Discussion Note SDN/17/04, International Monetary Fund, Washington, DC.
[95] Aiyar, S., C. Ebeke, and X. Shao. 2016. "The Impact of Workforce Aging on European Productivity." IMF Working Paper 16/238, International Monetary Fund, Washington, DC.
[96] Ibid
[97] Zanzibar Strategy for Growth and Reduction of Poverty (ZSGRP) "The revolutionary Government of Zanzibar", January 2007

Kwa vyovyote wale wanaostaafu wana pencheni ya kutosha kuishi.[98] Wazee wengi pia wanahusika katika kazi ambazo hazina malipo kama vile kutunza watoto au wajukuu.[99]

2.10 Pato la Taifa

Mabadiliko yoyote ya mafao na uwezo wa kuchangia unahusishwa na pato la taifa. Hornby katika utafiti wake wa kuongezeka kwa sekta ya fedha na ukuaji wa uchumi Uturuki, alibaini kiwango cha kifedha kama jumla ya amana za benki imegawanywa na Pato la Taifa.[100] Ahmed alitumia uwiano wa amana za benki na deni kwa Pato la Taifa ili kupata taarifa kwenye kiwango cha upatanishi wa kifedha na kiwango cha akiba katika uchumi wa Msumbiji.[101] McDonal na Schumacher katika utafiti wao wa kuongezeka kwa fedha Afrika kwa nchi za Kusini mwa Jangwa la Sahara, waliona kiasi cha fedha kama uwiano wa Pato la Taifa la mkopo wa benki kwa sekta binafsi.[102]

Rousseau na Wachtel katika utafiti wao wa athari za kifedha katika ukuaji wa uchumi, walitumia hatua tatu za maendeleo ya kifedha, ambazo ni; uwiano kwa Pato la Taifa la madaraja ya fedha (M3), daraja la 2 na Daraja la 3 na mkopo uliotengwa kwa sekta binafsi.[103] Hivyo kuna haja ya kuzingatia uwiano

---

[98] HelpAge International (2009) Social Protection Policy: Responses to Older People's Needs in Zanzibar. London

[99] HelpAge International. 2008. Tackling Poverty in Old Age: A Universal Pension for Sri Lanka. London:

[100] Hornby, A. S. (2000). "Oxford Advanced Learner's Dictionary" (5th ed.) New York: Oxford University Press. Pension Supervision Dakar

[101] Ahmed, M. K. (2005) "Pension Reform Process in Nigeria: Transition from Defined Benefits to Acquired Contribution". A Paper presented at TOPS Workshop on.

[102] Greuning, H.V. (2010). "International Financial Reporting Standards; A Practical Guide (5th ed.)". Washington: The World Bank.

[103] Petra Valíčková Tomáš Havránek Roman Horváth, (2013) "Financial Development and Economic Growth": A Meta-Analysis, IES Working Paper: 04/2013, Institute of Economic Studies, Faculty of Social Sciences Charles University in Prague. https://www.econstor.eu/bitstream/10419/83395/1/746447388.pdf

wa pato la taifa na deni katika kutathmini uwezo wa kulipa mafao au uendeshaji wa Mifuko ya Hifadhi ya Jamii.

Katika miaka 10 iliyopita, Zanzibar imepata mafanikio makubwa katika viwango vya uchumi. Kuanzia mwaka 2019, nchi imekuwa na viwango vya juu vya ukuaji wa uchumi, na ukuaji wa Pato la Taifa kila mwaka katika miaka 10 iliyopita wastani wa asilimia 6.1 kwa uwiano ulio sawa, na Pato la Taifa linafikia Shilingi za Kitanzania bilioni 3,078. Idadi ya watu wa Zanzibar pia imeendelea kukua, na kufikia 1,621,000, na ongezeko la kila mwaka la asilimia 2.8. Kwa kuongezea, mapato ya kila mtu yamekuwa, na kufikia Dola za Kimarekani 1,114 (TZS 2,549,000) kwa bei za sasa. Mfumuko wa bei umekuwa katika tarakimu moja tangu mwaka 2012, Mnamo mwaka 2019, ukuaji wa uchumi umekuwa na nguvu ya kutosha kwa Zanzibar na kufanikiwa kutoka kipato cha chini hadi kipato cha kati mnamo 2019 kabla ya Dira 2020.[104]

2.11 Mpango wa pencheni ya umma Zanzibar

Pencheni ya uzee ni kipaumbele kidogo katika nchi zenye watu wenye umri wa vijana kuliko ilivyo katika nchi zilizo na wazee wengi zaidi,[105] asilimia ya idadi ya watu wa Zanzibar walikuwa na umri usiopungua miaka 60 (yaani watu 50,000 kati ya idadi ya watu karibu milioni 1.2); kati ya hao, 33,000 walikuwa na umri wa miaka 65 au zaidi, na 21,000 walikuwa na umri wa miaka angalau sabini.[106]

[104] Zanzibar Development Vision 2050 ukurasa wa 6.
[105] HelpAge 2009, ukurasa wa 5.
[106] Centre For Social Science Research "The Introduction of Old Age Pensions in Zanzibar Jeremy Seekings CSSR" Working Paper No. 393 December 2016 Legislating and Implementing Welfare Policy Reforms, Published by the Centre for Social Science Research University of Cape Town 2016, ukurasa wa 6.

Mpango wa Pencheni wa Watumishi wa Umma wastaafu (RCSPS) una taarifa nyingi na umeweka viashiria vya umri. RCSPS inatofautiana na mpango wa kitaifa wa pencheni katika michango kadhaa. Umri wa kustaafu kwa hiari kwa RCSPS ni miaka 55, na umri wa lazima wa kustaafu ni miaka 60. Hakuna pencheni inayolipwa kwa wale ambao kuendelea kufanya kazi kutoka miaka 55 hadi umri wa miaka 60.[107]

Weaver anaandika kwamba ili kuwa na utaratibu mzuri, jukumu la pencheni ya umma litasaidia kupunguza umasikini na kusaidia michango ya wanachama kikamilifu.[108]

Mipango ya hifadhi ya jamii na kustaafu inaweza kufikiriwa katika malengo ya kuhakikisha kiwango cha msingi cha maisha na kuzuia umasikini wakati wa uzee, au katika hali ya ukosefu wa ajira au kutokuwa na uwezo, pamoja na kuhamasisha kuweka kupitia mipango ya bima ya muda mrefu.[109] Kuna sababu nzuri za kujenga mfumo mpya wa hifadhi ya kijamii juu ya mageuzi ya mipango ya msingi ya kusaidia wastaafu, pamoja na kuendeleza masuala ya kimsingi kama kusaidia faida za ulemavu, bima ya afya na kifo.[110]

Takwimu zinaonesha wazee wanafikia takriban asilimia 16 ya wale wote wanaopata ulemavu Zanzibar, licha ya kuwa kati ya asilimia 4-5 ya idadi ya

[107] Zanzibar: Social Protection Budget Analysis Revolutionary Government of Zanzibar and United Nations Children's Fund, Dar es Salaam, Tanzania July 2018: Zanzibar: Social Protection Budget Analysis |page 17.
[108] R. Kent Weaver, "The Politics of Pensions: Lessons from Abroad," in R. Douglas Arnold, Michael J. Graetz, and Alicia H. Munnell, eds., Framing the Social Security Debate: Values, Politics, and Economics (Brookings Institution Press: Washington, 1998), page 200
[109] Peter Heller, "Rethinking Public Pension Initiatives," International Monetary Fund, Working Paper 98/61, April 1998.
[110] Republic of South Africa National Treasury Social Security and Retirement Reform, Second Discussion Paper February 2007 ukurasa wa 6.

watu, kuonesha uhusiano wa karibu kati ya kuzeeka na mwanzo wa ulemavu. Matarajio ya maisha sasa yanasimama kwa miaka 57 kwa upande wa Zanzibar.[111]

Serikali imeweka mikakati mbalimbali ya Ustawi wa watu wazee chini ya Wizara ya Afya na Ustawi wa Jamii. Wizara kwa sasa inatoa huduma kwa wazee ambao hawana jamaa. Idadi ndogo huhifadhiwa na kutolewa katika nyumba za wazee, wakati idadi kubwa zaidi hutolewa na pencheni ndogo ya 20,000 TZS (Dola za Kimarekani 3.8).[112]

2.12 Utaratibu wa malipo ya kiinua mgongo

Katika malipo ya kiinua mgongo, Venerando J. Milinga ameeleza kuwa mstaafu halipwi asilimia 25 ya michango yake aliyochangia kwenye Mfuko bali hulipwa na Mfuko zaidi ya pesa ya michango yake wakati wa utumishi wake. Mstaafu hulipwa kwa "fomula" au Kanuni, kama fomula itatoa jibu dogo ukilinganisha na michango ya mwanachama, utaratibu ni kwamba, Mfuko utamlipa michango yake badala ya jawabu la fomula hiyo (kiasi chochote kitakachokuwa kikubwa). Malipo hutazama pande zote mbili, yaani Mfuko na mwanachama (Fairness) ili asipunjwe. Mfuko unapaswa kuwa na uendelevu na mwanachama awe na maisha yanayolingana na hadhi yake aliyokuwa nayo kabla ya kustaafu.[113]

---

[111]kulingana na sensa ya 2002

[112]Sera ya Help age ukurasa wa 4: "Social protection policy: responses to older people's needs in Zanzibar" Published by HelpAge International Tanzania, (2009) HelpAge International

[113]Venerando J. Milinga, "kuunganishwa mifuko ya pencheni", (2018).

2.13 Matarajio ya Wanachama

Kulingana na Shirika la Kazi Duniani (ILO), Uhifadhi wa Jamii (Viwango vya chini) kwa kuzingatia Mkataba wa mwaka 1952, kuna maelezo maalum ambayo miradi ya hifadhi ya jamii inapaswa kutumia. Kwa maana, mipaka ya hifadhi ya jamii kwa nchi yoyote inapaswa kutoka kwa wakazi wake.

Kuhusu usimamizi wa Hifadhi ya Jamii ya Kimataifa (ISSA) unahusisha matarajio ya wanachama, Said anafafanua kuwa hifadhi ya kijamii na mpango wa uhifadhi na usaidizi wa kijamii unatoa mafao kwa wanachama wanaostahili na iwapo hautasimamiwa vizuri kutapunguza faida inayostahili kwa wanachama. Hivyo, kwakuwa mifuko inashikilia fedha za mafao, miradi ya pencheni na mipango mengine ya kijamii, kulingana na sera za nchi husika, kuna haja ya kuweka usimamizi mzuri.[114]

Fasihi nyingi juu ya hifadhi ya jamii nchini Tanzania zinafafanua mifuko ya hifadhi ya jamii kama ulinzi unaotolewa na jamii kwa wanachama wake kupitia hatua za umma dhidi ya changamoto za kiuchumi na kijamii ambazo zitasababishwa, kusimamishwa au zitapunguza mapato yanayotokana na dharura kwa muda mfupi au upotezaji wa kudumu wa mapato.[115]

Wito wa pamoja wa Helen Clark na wengine wameeleza kuwa katika hali isiyoeleweka ya mabadiliko duniani na mahitaji kidogo, uanzishaji wa misingi ya Hifadhi ya Jamii ni fursa ya kusaidia kuimarisha uchumi, kujenga ukuaji wa

---

[114] Said, K. (2015), "An Assessment On Services Quality In Social Security Schemes In Tanzania". Mzumbe University

[115] AST Mchomvu, Felician Tungaraza, (2002), "Social security systems in Tanzania". African Journal of Social Work, 17(2), 11–28.

uchumi jumuishi, na kujenga uimara wa kisiasa. Misingi ya Hifadhi ya Jamii ni taratibu muhimu za kuzisaidia nchi kupunguza umasikini, kuzuia tofauti za usawa, kuimarisha na kuweka msingi kwa ajili ya maendeleo endelevu ya binaadamu.[116]

2.14 Mifumo ya Usimamizi na udhibiti

Usimamizi wa Mifukounasaidia katika kufikia lengo la usimamizi la kuhakikisha, kwa kadri inavyowezekana, mwenendo mzuri wa biashara, pamoja na kufuata sera za usimamizi, kulinda mali, kuzuia na kugundua udanganyifu, usahihi na ukamilifu wa taarifa za hesabu, na utayarishaji wa taarifa za kuaminika za kifedha ili mifuko ifikie malengo yaliyowekwa.[117]

Katika miaka ya hivi karibuni, usimamizi wa mfuko wa pencheni umekuwa mgumu na mambo mengi ikiwa ni pamoja na kanuni kali za uhasibu, sheria kali za kufuata, maendeleo mapya ya teknolojia ya habari na adhabu kali zimewekwa na Serikali kwa kutofuata sheria.[118]

Mifuko ya Pencheni yenye ufanisi huongeza faida na kwa hivyo kuwa na wawekezaji wa muda mrefu kwa manufaa ya umma. Marejesho mazuri kwenye uwekezaji ni muhimu ili kudumisha na kutia moyo malipo endelevu ya pencheni.[119]

---

[116] Ibid

[117] Asher, M. & Nandy, A., (2006b) "Reforming Provident and Pension Fund Regulation in India" Journal of Financial Regulation and Compliance. (14)3: 273-284.

[118] Bikker, J., & Dreu, J,. 2009. "Operating Costs of Pension Funds": The impact of scale, governance and plan design. Journal of Pension Economics and Finance. (8)63-89 ukurasa wa 21.

[119] O'Neill, L. (2007). "Regulating Pension Fund Disclosure of Environmental, Social and Governance Practices". Submission to the Ontario Expert Commission on Pensions. Shareholder Association for Research and Education. Ontario. ukurasa wa 4

Barros na Garcia wanaeleza kwamba mapato yaliyopatikana kwenye malipo ya pencheni ni moja ya viashiria muhimu vya ufanisi, wanaeleza kwamba gharama kubwa za usimamizi wa mifuko ya pencheni hupunguza mapato kwenye uwekezaji; na hivyo kupunguza ufanisi wa mfuko. Fedha za pencheni kwa hivyo zinafaa kuongezeka na kupunguza gharama.[120] Kwa hivyo ufanisi unaweza kuongezeka ikiwa fedha za pencheni zitaongeza viwango vya malipo na faida itaonekana wazi.[121]

Sheria ya mfuko wa pencheni inataja majukumu ya kifedha ambayo wadhamini wanapaswa kuzingatia ikiwemo; mawasiliano na wanachama; sera za kuhakikisha hesabu sahihi (actuarial); kuhakikisha kuwa michango inapokewa kwa wakati; uwekezaji wenye busara wa fedha za mfuko wa pencheni; malipo ya wakati kwa faida sahihi kulingana na masharti ya mfuko na sheria; na jinsi ya kuhakikisha kuwa mfuko wa pencheni uko sawa na unafuata mfumo wa kisheria unaotumika.[122] Kwa kuongezea ufanisi wa mfuko wa pencheni unaweza kupimwa na jinsi mfuko ulivyofanikiwa katika kutekeleza kanuni kwa wakati na taarifa ya msingi; na fedha za pencheni zinapaswa kuanzisha miundo ya ndani ya utawala na taratibu za kupunguza rushwa na usimamizi mbaya.[123]

---

[120] Barros, C.P. & Garcia, T.M. 2006. Performance Evaluation of Pension Funds management Companies with Data Envelopment Analysis. Risk Management and Insurance Review. (2):165-1882006: ukurasa wa 3
Asebedo, G. & Grable, J. (2004). "Predicting Mutual Fund Over performance over a nine- year period". Financial Counseling and Planning 15(1):1-11. 2004: 9[121]
[122] Stewart, F. 2007. "Benefit Protection: Priority Creditor Rights for Pension Funds". OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions. OECD PublishingSteele ukurasa wa 45.
[123] Carmichael, J. & Palacios, R. (2003). "A Framework for Pension Fund Management" ". World Bank. 2nd Public Pension Fund Management Conference, May 5-7.Charmicael na Palacios (2003), ukurasa wa 12.

2.15 Umuhimu wa kushirikisha wanachama

Kuna umuhimu wa kushirikisha wanachama katika kufanya maamuzi na kutoa taarifa ya baadhi ya masuala yanayofanyika au mabadiliko yenye maslahi na wanachama.[124] Robinson anaeleza kwamba deni huibuka pale ambapo wanachama wa mfuko wa pencheni hauhusiki katika kufanya maamuzi muhimu yanayoathiri maslahi au fedha zao.[125] Kwa maoni yake sio wadhamini wala wafadhili wanaweza kuwakilisha vyema maslahi ya wanachama, na hivyo ni vyema kushirikisha wanachama wao katika kufanya maamuzi ya muda mrefu.[126]

Mawasiliano husaidia washiriki kufikia kiwango kikubwa cha uelewa na kuthamini fedha za pencheni,[127] wanachama wanapaswa kusaidiwa kuelewa kiwango chao cha faida ya sasa na makadirio na maelezo ambayo yanasababisha hesabu ya faida inayotarajiwa.[128]

---

[124] Clark, G. & Urwin, R. 2009. Leadership, "collective decision-making and pension fund governance". Oxford University Press.
[125] Clark, C. 2005. "Executive Benefits: A Survey of Current Trends". OECD Publishing.2007, ukurasa wa 69
[126] Robinson L. 2007 "The governance of work-based pension schemes". Pensions Regulator. Available: www.thepensionsregulator.gov.uk ukurasa wa 49.
[127] Bertram, R. 2009. "Effective Pension Plan Governance": The PIAC Governance Model. Pension Investment Association of Canada.Bertram 2009: 3). OECD (2009b: 7
[128] Moran, M. 2006. DC Pension Strategy. Irish Association of Pension Funds Defined Contribution Seminar. 5 April 2006.2008, ukurasa wa 1.

SURA YA TATU

3.0 UCHAMBUZI WA SERA NA MFUMO WA KISHERIA

3.1 Utangulizi

Sura hii inaelezea na kuchambua Sera mbali mbali zinazohusiana na Hifadhi ya Jamii, Mifumo ya Sheria na sheria zinazohisiana na mafao ya watumishi wa umma na wanachama wengine wa Mfuko wa Hifadhi ya Jamii (ZSSF).

3.2 Dira ya 2050

Dira ya Zanzibar ya mwaka 2050 inatambua hifadhi ya jamii kuwa ni muhimu katika kupambana na umasikini na hali hatarishi zinazoweza kusababisha umasikini. Dira ya Maendeleo ya Zanzibar 2050 ni Dira ya kitaifa ya muda mrefu ya mpango wa maendeleo ulioundwa na Serikali ya Mapinduzi ya Zanzibar (RGoZ) kuongoza Ajenda ya maendeleo ya Zanzibar kutoka mwaka 2020 hadi 2050.

ZDV50 ina azma ya kuiinua Zanzibar kiuchumi na kijamii ili kufikia hali ya kipato cha Kati (UMIS) ifikapo mwaka 2050. Lengo hili haliwezi kufikiwa bila kuimarisha usawa, na endelevu katika kiwango cha maisha cha Wazanzibari wote. Kwa hivyo, Dira inasisitiza kwamba mwelekeo wa kitaifa kwa maendeleo katika miaka 30 ijayo lazima utoe kipaumbele kwa sera zinazojumuisha masikini ambazo zinalenga kufikia mikakati mipana ya uchumi, kijamii, kisiasa na mazingira.[129]

---

[129] Zanzibar Development Vision 2050 ukurasa wa 1.

3.3 MKUZA III

MKUZA una lengo la kuimarisha usalama na hifadhi ya jamii kwa watu masikini na walio katika mazingira magumu. Makundi yaliyotambuliwa kwamba yanahitaji hifadhi ya jamii ni pamoja na watoto yatima, wanaoishi katika mazingira magumu, kaya zinazoongozwa na watoto pamoja na Wazee na kaya zao. Ili kufikia lengo hilo, kuna mikakati mikuu ambayo imeainishwa ikiwemo Kuhakikisha maisha bora na matunzo mazuri kwa wazee.[130]

Mkakati wa kwanza wa miaka mitatu wa Kukuza Uchumi na Kupunguza Umasikini (ZSGRP), inayojulikana kama MKUZA (Mkakati wa Kukuza Uchumi na Kupunguza Umasikini Zanzibar), umeweka malengo maalum, ili kupunguza idadi ya watu walio chini ya mstari wa umasikini wa mahitaji ya kimsingi hadi asilimia 25 na idadi iliyo chini ya kigezo cha umaskini wa chakula hadi asilimia 10 (kutoka asilimia 49 na asilimia 13 mwaka 2005.[131] Malengo sahihi yaliwekwa katika elimu, afya na lishe, maji na usafi wa mazingira.

Mkakati huu unakusudia katika makusudio yake kwa mwaka 2025 umasikini utaondolewa na ukuaji utaimarishwa. Wazee ni kama kikundi dhaifu katika mkakati wa MKUZA mbali ya wanawake, wajane, vijana, yatima, watoto waliopuuzwa, watu wenye ulemavu na wale walioathiriwa na VVU na UKIMWI. Sababu zinazochangia kuathirika kwa wazee katika MKUZA zinatajwa kama ukosefu wa mali za uzalishaji na mitandao ya msaada wa kijamii, kukosa uwezo wa kutumia rasilimali zilizopo, mzigo wa kuwatunza yatima na masikini na hali ya afya.

---

[130]Mkakati wa Kukuza Uchumi na Kupunguza Umasikini.

[131]Zanzibar, 2007: 78

3.4 Sera ya Hifadhi ya Jamii ya mwaka 2014

Sera ya Taifa imeeleza kuwa "Wazee wanakabiliwa na matatizo mengi yakiwemo kutokuwa na akiba ambayo itawasaidia katika maisha yao ya uzeeni. Mfumo wa hifadhi ya jamii uliopo unawahudumia wazee waliokuwa wameajiriwa katika sekta rasmi, hata hivyo viwango vya mafao wanavyopata bado havikidhi ongezeko la gharama za maisha. Wazee wanaojishughulisha na sekta isiyo rasmi kama wakulima, wavuvi na wafugaji hasa wa vijijini wanakabiliwa na hali ngumu zaidi".[132]

(a) Tamko la Sera ya Hifadhi ya Jamii ya mwaka 2014

Sera ni tamko la serikali lililotolewa kushughulikia mabadiliko ya kijamii, kiuchumi na kisiasa yanayotokea nchini. Ni moja ya mpango wa kupanua Hifadhi ya jamii ili kuwanufaisha raia.

Tamko hili linajumuisha malengo ya kupunguza umasikini na kukabiliana na hatari za watu kuingia katika umasikini, ikisisitiza pia upatikanaji wa huduma muhimu na kushughulikia tatizo la baadhi ya watu kuachwa katika hali duni kwenye jamii.[133]

(b) Lengo la jumla la Sera ya Hifadhi ya Jamii Zanzibar

Lengo la jumla la Sera ya Hifadhi ya Jamii Zanzibar ni kuanzisha mfumo uliokamilika wa hifadhi ya jamii ambao utatosheleza mahitaji ya uhakika wa kipato, utadhibiti hali zinazohatarisha watu kuingia katika umasikini na

---

[132]Jamhuri ya Muungano wa Tanzania, Sera ya Taifa ya Wazee Wizara ya Kazi, maendeleo ya vijana na michezo septemba, 2003

[133] Ibid

utawezesha upatikanaji wa huduma za msingi kwa watu wote, hivyo kuchangia katika kuleta usawa kwenye jamii.[134]

Lengo la msingi la kiuchumi la Sera ya Hifadhi ya Jamii Zanzibar ni kuhakikisha kuwa Wazanzibari wote wanakuwa na uhakika wa kipato cha kukimu mahitaji yao ya msingi.[135] Uhakika wa kipato utapatikana kupitia program za hifadhi ya jamii, ikiwemo uhaulishaji wa fedha kwa masharti au bila ya masharti, upanuaji wa mfumo wa hifadhi ya jamii ili ufikie watu wengi zaidi, programu za ajira za Serikali, upatikanaji wa ruzuku kwa zana za kilimo na huduma mbali mbali za kijamii (kama vile elimu na afya).[136]

(c) Malengo mahsusi ya Sera ya Hifadhi ya Jamii ya Zanzibar

Kuchangia katika upatikanaji wa uhakika wa kipato kwa watu wote kwa kutoa misaada ya kijamii kwa Wazanzibari walio masikini zaidi, wasio na uwezo wa kujikimu wala msaada wa aina yoyote.[137]

Kuhakikisha Wazanzibari wote wanalindwa dhidi ya majanga ya kimaisha kwa kuanzisha programu madhubuti na endelevu za misaada ya kijamii na kutanua huduma za hifadhi ya jamii ili ziweze kuwafikia watu wengi zaidi,[138] kuendelea kutanua wigo wa upatikanaji wa huduma za msingi za jamii kama vile elimu, huduma za afya, huduma za ustawi wa jamii, huduma za ulinzi wa watoto na huduma nyengine za hifadhi, pamoja na kuhakikisha ubora wa

[134] Ibid Ukurasa wa 16.
[135] Ibid Ukurasa wa 18
[136] Ibid.
[137] Ukurasa wa16.
[138] Ibid.

huduma hizo;[139] na kuimarisha mashirikiano na uratibu wa washirika wote wanaoshughulikia masuala ya hifadhi ya jamii.[140]

(d) Mazingatio ya sera

Aina zinazofaa za misaada ya hifadhi ya jamii zitaandaliwa kwa ajili ya watu masikini na walio katika hatari ya kuingia katika umasikini Zanzibar, na zimechanganuliwa kwa kuzingatia ngazi mbali mbali za mzunguko wa maisha wakiwemo watu wazima wenye umri wa kufanya kazi, kinamama wajawazito na wanaonyonyesha, wazee na watu wenye ulemavu. Programu mpya za hifadhi ya jamii zitaanzishwa, wakati huo huo zile zilizopo zitaimarishwa na kutanuliwa wigo wake.[141]

(e) Watu wenye umri wa kufanya kazi

Serikali itahakikisha inafanya kazi na Mfuko wa Hifadhi ya Jamii Zanzibar kuongeza wigo wa upatikanaji wa huduma za hifadhi ya jamii, pamoja na mafao yanayotolewa na thamani yake halisi ili kushajihisha Mfuko wa Hifadhi ya Jamii kutanua wigo wa mafao inayotoa kwa kuanzisha mafao ya muda mfupi, kushajihisha uanzishwaji wa mafao kwa wasio na ajira na mafao ya bima ya afya na mafao ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii yaoanishwe na kiwango cha mfumuko wa bei kwa ajili ya kulinda thamani yake, ili kuhakikisha malipo yanayofanywa yanakidhi mahitaji ya walengwa ya kujikimu kimaisha.[142]

[139] Ibid.
[140] Ibid.
[141] Ukurasa wa 20.
[142] Ukurasa wa 25.

Sera imeunda Kamati ya Uongozi wa Masuala ya Hifadhi ya Jamii (KAUHIJA) ili kupata uwezo wa kuongoza, kuratibu, na kusimamia utekelezaji wa sera ya Hifadhi ya Jamii pamoja na shughuli nyengine zinazohusiana nazo zinazotekelezwa na wahusika mbalimbali. Kamati itakuwa chini ya Uenyekiti wa Makamu wa Pili wa Rais. Kamati ya kitaalamu itaundwa na Makatibu Wakuu wanaohusika na masuala ya Hifadhi.[143]

Licha ya kwamba Sera ya hifadhi ya jamii iko katika kushajihisha upatikanaji wa huduma za msingi za jamii, ikiwemo huduma za Hifadhi ya Jamii kama vile mafao kwa wasio na ajira na mafao ya bima ya afya yatolewe kwa wafanyakazi lakini haikueleza utaratibu wa kuanzishwa kwa mafao hayo. Hivi sasa ipo programu ya hifadhi ya jamii, lakini bado haitoi msaada wa kutosha kwa wahusika (haitoi mafao ya kutosha) na vile vile hazimfikii kila mtu.

3.5 Maeneo mengine

3.5.1 Katiba ya Zanzibar

Katiba ya Zanzibar imeeleza haki ya mtu kuwa na hifadhi ya maisha yake. kifungu cha 13 (1 na 2) cha sheria hiyo vimeeleza:

"Kila mtu anayo haki ya kuishi na kupata mafao kutoka kwa jamii hifadhi ya maisha yake kwa mujibu wa sheria".

Aidha inapaswa kusisitizwa kwamba mambo ya kazi na hifadhi ya jamii ni mambo yasiyo ya Muungano kulingana na kifungu cha 4 na Jadueli la Kwanza

[143]Kifungu 4.3 ukursasa 34

la katiba ya Jamhuri ya Muungano wa Tanzania ya mwaka 1977. Kwa hivyo, Tanzania Bara na Zanzibar zina tawala tofauti za uhifadhi wa jamii. Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii ya Zanzibar Nam. 2 ya mwaka 2005 inaunda Bodi ya Wadhamini ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii Zanzibar (ZSSF) ambayo ina muundo wa utatu[144] na wafanyakazi katika sekta za umma na za kibinafsi na pia watu waliojiajiri wanahusika.[145] Ingawa Mikataba inayoridhiwa na Tanzania inatakiwa isimamiwe na itekelezwe na kila upande wa Muungano.

3.5.2 Sheria ya ZSSF Nam. 2 ya mwaka 2005

Sheria hii imetungwa kwa madhumuni ya kutoa hifadhi kwa wanachama wake dhidi ya uchumi na dhiki ambayo itasababishwa na kupunguzwa kwa mapato kwa sababu ya uzee, ulemavu, uzazi au kifo cha mwanachama, Kudumisha ubadilikaji wa kuamua kiwango cha michango baadaye pamoja na kuwa na uwezo wa kulipa mafao yote, na majukumu ya gharama wakati unaostahili.[146] Mfuko unahakikisha kwamba baadhi ya fedha zinawekezwa katika njia ambayo zitachangia kuimarisha hali ya afya na elimu, au kiwango cha maisha cha wanachama na pia wanahakikisha mapato yatayotokana na uwekezaji yanakubalika kwa wanachama.[147]

Miongoni mwa kazi za Mfuko kama ilivyoelezwa katika Sheria, ni pamoja na kukusanya michango ya wanachama wa mfuko ambapo kila mwanachama atachangia asilimia 7 ya mshahara wake wa mwezi na muajiri anapaswa kuchangia mchango huo kutoka katika mshahara wa mwajiriwa wake na kila

[144] Kifungu cha 7
[145] Kifungu cha 2
[146] www.zssf.org.com/background of ZSSF, accessed on 3rd July, 2021 at 09:07 pm.
[147] Ibid

muajiri anapaswa kuchangia asilimia 13 itakayokokotolewa kutoka katika jumla ya mshahara wa mwezi anaolipwa mwaajiriwa,[148] kuweka taarifa mbali mbali za waajiri na taarifa za mwanachama ambazo zinahitajika kupatikana kwa wanachama na wadau wengine kupitia njia mbali mbali za mawasiliano, kuwekeza fedha zinazokusanywa na kuwalipa wanachama au warithi wao mafao yao kwa mujibu wa sheria.[149]

Sheria ya ZSSF ina masharti makuu katika kulipa mafao ya pencheni, lazima mwanachama awe ametimiza umri wa kustaafu miaka 60 au athibitishwe na Bodi ya Madaktari kuwa hawezi kufanya kazi, Sheria haijaweka muda wa kuchangia kama ni sharti moja wapo la mtu kupata mafao ya pencheni,[150] hivyo mfuko utamlipa mwanachama wake aliyefikia umri wa miaka 60, pencheni pungufu hata kama amechangia chini ya miezi 156 lakini tu isiwe chini ya miezi 60, kwa upande wa mwanachama ambaye ameacha kazi kwa hiari miaka 55, anaweza kuomba mafao yake ya pencheni atakapokuwa amechangia miezi 156,Mwanachama huyo amewekwa kama ni dharura tu katika kupata mafao yake na kupata adhabu ya kupunguziwa asilimia 0.5 kwenye mafao hayo,[151] kwani moja ya masharti makuu ya mwanachama aweze kupata mafao kamili pamoja na mambo mengine inabidi awe ametimiza umri wa kustaafu kwa lazima ambao ni miaka 60.

Malipo ya mafao ya ZSSF ni eneo kuu la matumizi ya Mfuko kwani iko chini ya majukumu ya msingi ya Sheria ya ZSSF. Sheria inatoa mafao kwa wanachama

[148] Kifungu cha 3 Jadueli la kwanza, marekebisho ya Sheria ya hifadhi ya jamii Zanzibar Nam. 10 ya mwaka 2016.
[149] Sheria ya Mfuko waHifadhi ya jamii Zanzibar Nam. 2 ya mwaka 2005.Kifungu cha 5.
[150]Ibid Kifungu cha 29.
[151]kifungu cha 29(8).

wake ikiwa ni pamoja na mafao ya uzeeni, mafao ya warithi wa marehem, mafao ya ulemavu, mafao ya uzazi, mafao ya matibabu na mafao mengine yoyote ambayo yanaweza kuidhinishwa na Bodi.[152]

(a) Mafao yaliyoelezwa katika sheria

Mwanachama ana haki ya kupokea pencheni kwa kufikia umri wa kustaafu wa miaka 60 au kwa ushahidi wa matibabu kwamba mfanyakazi hawezi kabisa kufanya kazi, na wategemezi wa wanachama waliofariki wana haki kama walengwa. Mwanachama wa kike ana haki ya kufaidika kwa uzazi mara moja kwa kila miaka mitatu. Faida ya matibabu inadai asilimia 3 ya mchango wa asilimia 15 kwa ZSSF. Wanachama wengine pia wana haki ya faida ya matibabu kwa asilimia 3 ya mchango wa asilimia 15. Ikumbukwe kwamba mafao ya uzee chini ya Sheria ya ZSSF zinajumuisha pencheni. Umri wa kustaafu ni miaka 60 lakini mtu anaweza kustaafu kwa hiari katika miaka 55 na kupata mafao.

Kwa mujibu wa Sheria Mfuko hutoa mafao yafuatayo:[153]

(a) Mafao ya Uzeeni (Old Age Benefits).
(b) Mafao ya Ulemavu (Invalidity Benefits).
(c) Mafao ya Urithi (Survivors Benefits).
(d) Mafao ya Kiinua Mgongo Pungufu na Pencheni Pungufu (Partial Gratuity and Partial Pension.
(e) Mafao ya Marejesho (Refund).

[152] Kifungu cha 26
[153] Kifungu cha 17 & Jadueli la Kwanza

Mafao ya uzeeni: Mafao ya uzeeni (Kustaafu) ni moja ya mafao ya muda mrefu yanayotolewa na ZSSF yanayolipwa kwa mwanachama ambaye amefikia umri wa kustaafu au amestaafu kwa hiari, ambapo umri wa kustaafu kwa hiari ni miaka 55 na umri wa lazima wa kustaafu ni miaka 60 kwa wanaume na wanawake.Pencheni za uzeeni zinajumuisha kiinua mgongo na Pencheni. Kiinua mgongo ni fao la mkupuo analolipwa mtu aliyestaafu ambaye amefikia umri wa kustaafu kwa hiari (miaka 55 hadi 59) au umri wa kustaafu kwa lazima (miaka 60) na pia amechangia Mfuko kwa kipindi kisichopungua miezi 156. Pencheni ya mwezi ya uzeeni ni mafao anayolipwa mwanachama mwishoni mwa kila mwezi tangu kustaafu hadi atakapofariki.[154]

Mafao ya ulemavu: Mafao ya ulemavu ni moja wapo ya mafao ya muda mrefu yanayotolewa na mfuko yanayolipwa kwa mwanachama ambaye amepoteza uwezo wa kufanya kazi kwa sababu ya ulemavu wa mwili au akili baada ya Serikali kuthibitishiwa na Bodi ya Madaktari. Mafao ya ulemavu ni pamoja na pencheni na kinua mgongo.[155] Malipo ya pencheni kwa waliopata ulemavu yatalipwa kwa mwanachama ikiwa atatimiza masharti yafuatayo; awe amesajiliwa katika mfuko huo wa pencheni, awe alichangia sio chini ya miezi 60 kabla ya kustaafu, sio lazima afikie miaka 55 au 60.[156]

Mafao ya uzazi: Mafao ya uzazi ni moja ya mafao ya muda mfupi yanayotolewa na ZSSF yanalipwa kwa mwanachama wa kike anayepata ujauzito au baada ya kujifungua.[157] Malipo ya pencheni kwa uzazi yanalipwa

[154] www.zssf.org.com/background of ZSSF, accessed on 2nd July, 2021
[155] Ibid
[156] Ibid
[157] www.zssf.org.com/background of ZSSF, accessed on 2rd July, 2021

kwa mwanachama ikiwa atatimiza masharti yafuatayo; awe amesajiliwa katika mfuko huu wa pencheni, awe amechangia sio chini ya miezi 36 ambayo miezi 6 alichangia mfululizo kabla ya ujauzito au kujifungua.[158]

(b) Madhumuni ya Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii Zanzibar

Ingawa ZSSF inaendesha ziada ya mali halisi, mwenendo wa vigezo vinavyozingatiwa umesisitiza hitaji la tathmini ya kina ya fedha za mfuko wa pencheni ili kuhakikisha kuwa vigezo vilivyokuwepo vinaambatana na faida zilizoahidiwa kwa njia endelevu ya fedha na usawa.[159]

3.5.3 Sheria Nam. 4 ya mwaka 1988

Sheria hii inajuilikana kama sheria ya marupurupu ya viongozi wa Taifa wanaostaafu uongozi. Kwa mujibu wa kifungu cha 5 cha sheria hii, Rais wa Zanzibar na Waziri Kiongozi ndio wanaotambulika kua ni viongozi wa Taifa. Kwa mujibu wa kifungu cha 7 cha sheria hio, marupurupu na maslahi mengine yote ya viongozi hawa yatatolewa kutoka Mfuko Mkuu wa Hazina. Kifungu cha 10(2) kinaepusha ulipwaji mara mbili wa kiongozi wa kitaifa aliyewahi kuajiriwa kwa kuzingatia malipo ya uzeeni. Kwa mujibu wa kifungu hiki, haki ya kiongozi huyo wa Taifa ya kupata marupurupu chini ya mpango huo itasita.

Malipo haya ya viongozi wa Taifa yanazingatia viongozi ambao wametumikia nafasi zao za uongozi wa Taifa hadi muda wao unapomalizika. Kwa lugha nyengine ni sawa na kusema, mafao haya yatalipwa kwa wale viongozi wa Taifa waliotajwa ndani ya sheria hii waliotumia nafasi zao na kumalizia

---

[158] Ibid

[159] Revolutionary Government of Zanzibar and United Nations Chldren's Fund, Social Protection Budget Analysis, pg xii, July 2018.

kipindi chao chote cha uongozi kwa mujibu wa taratibu na sheria. Hata hivyo maendeleo ya sheria hii yalisita baada ya kufutwa kwa sheria hii Nam. 4 ya mwaka 1988. Sheria Nam. 4 ya mwaka 1988 ilifutwa na sheria Nam. 2 ya mwaka 2012

3.5.4 Sheria ya Mafao ya Viongozi Nam. 2 ya mwaka 2012

Sheria hii inajulikana kama Sheria ya Mafao ya Viongozi wastaafu. Kwa mujibu wa sheria hii viongozi wastaafu ni mtu yeyote ambaye ameshawahi kuwa; Rais wa Zanzibar, Makamo wa Rais wa Zanzibar, Mwanasheria Mkuu, Waziri, Naibu Waziri, Spika wa Baraza la Wawakilishi au Mjumbe wa Baraza la Wawakilishi.

Aina hii ya viongozi hawa hutakiwa kulipwa mafao yaliyoainishwa na sheria hii ikithibiti moja kati ya sababu zilizoelezewa katika kifungu cha 4 cha sheria hii. Moja ya sababu hiyo ni kama ilivyoelezewa kwenye kifungu cha 4(1)(a) kinachotaka kiongozi huyo kulipwa mafao ikiwa ametimiza muda wa uongozi wa nafasi aliokuwa anaitumikia.

Kwa mujibu wa kifungu cha 8 cha sheria hii, malipo ya viongozi hawa yatalipwa kupitia Mfuko Mkuu wa Hazina. Hata hivyo, kwa mujibu wa sheria hii kifungu cha 7(1) mtu yeyote, isipokua kwa mtu ambaye amewahi kuwa Rais, Makamo wa Rais au Spika wa Baraza la Wawakilishi, ikiwa kabla ya kuteuliwa kushika nafasi yake hio alikua ni mtumishi wa umma au muajiriwa ambaye kuajiriwa kwake na kustaafu kwake kunaenda sambamba na taratibu za ulipaji wa malipo ya kustaafu ya uzeeni, kiongozi huyo atahesabika kua

yuko kwenye likizo bila ya malipo ya uajiri wake kwa kipindi chote atakachotumikia nafasi hiyo ya uteuzi.

Kwa mujibu wa kifungu hiki muda huu anaotumikia nafasi ya uteuzi hautahesabika wakati wa ulipaji wa malipo ya uzeeni kwa kuzingatia sheria za kustaafu kwa wafanyakazi wa umma. Kifungu kidogo cha 2 cha kifungu hiki, kinatoa mwanya kuwa aina hii ya viongozi ambao wanasita kuwa viongozi kabla ya kutimia umri wa miaka 60 wanaweza kulipwa mafao yao ya uzeeni kulingana na sheria husika kwa kutegemea na kazi walizokua wanazifanya kabla ya kupata uteuzi wa nafasi hizi zilizotajwa ndani ya sheria hii.

Tofauti iliyopo baina ya sheria hii na sheria Nam. 4 ya mwaka 1988 ni kwamba sheria Nam. 4 ya mwaka 1988 kwa kiasi fulani ilikua inazuia ulipaji mara mbili wa marupurupu ya kustaafu kwa viongozi ambao kabla ya kupata nafasi ya uongozi walikua ni waajiriwa ambao masharti ya kuajiriwa kwao kulizingatia sheria zinazohusiana na malipo ya uzeeni wakati wa kustaafu.

Sheria Nam. 2 ya mwaka 2012 kwa upande fulani inatoa mwanya kwa viongozi ambao wameshamaliza ukomo wa kutumikia nafasi zao na ambao hawajatimia umri wa miaka 60 kupata malipo mara mbili. Malipo ya kutumikia nafasi ya uongozi wao na mafao ya uzeeni wakati wakija kutimia umri wa kustaafu.

3.5.5 Sheria ya Maslahi ya Baadhi ya Viongozi Nam. 5 ya Mwaka 2005

Sheria hii inasomeka kama ni sheria ya Maslahi ya baadhi ya Viongozi wakati wa kustaafu. Kwa mujibu wa sheria hii, Jaji Mkuu, Jaji wa Mahkama Kuu, Kadhi

Mkuu, Mufti wa Zanzibar, Mdhibiti na Mkaguzi Mkuu wa Hesabu za Serikali na Mwendesha Mashtaka Mkuu wa Serikali.

Kwa mujibu wa kifungu cha 11 cha sheria hii, malipo ya viongozi hawa hutakiwa yalipwe kutoka Mfuko Mkuu wa Hazina ya Serikali. Tofauti moja iliyomo ndani ya sheria hii na sheria nyengine zilizotajwa hapo awali ni kwamba, sheria hii ipo wazi na haikusema chochote juu ya khatma ya michango iliyokua ikitolewa kwa mtu ambaye alikua ni muajiriwa aliyechangia kutoka mshahara wake mchango wa mfuko wa Hifadhi ya Jamii, lakini akapata nafasi za uongozi zinazotambuliwa na sheria hii na kumaliza muda wa uongozi wake kabla ya kufikia miaka 60.

Kwa mujibu wa sheria zote hizi, isipokuwa kwa sheria Nam. 2 ya mwaka 2012, utaratibu wa ulipaji wa mafao ya viongozi wastaafu waliotajwa kwenye sheria hizi haumo kwenye utaratibu wa malipo kama ule unaozingatiwa na sheria Nam. 2 ya mwaka 2005.

3.5.6 Sheria ya Utumishi wa Umma Sheria Nam. 2 ya mwaka 2011

Sheria hii inatumika katika usimamizi wa utumishi wa umma na ndiyo sheria inayodhibiti muundo, uendeshaji na usimamizi wa taasisi zote za umma bila ya kujali kuwa baadhi ya taasisi hizo zinasimamiwa na Sheria maalum. Sheria ya Utumishi wa Umma[160] inaeleza masuala ya utumishi wa Umma ndani ya Serikali ya Mapinduzi Zanzibar, pamoja na kujumuisha misingi mikuu na maadili kwa watumishi wa Umma.[161]

---

[160] Sheria nambari 2 ya mwaka 2011

[161] Kifungu nambari 4(1) Sheria ya Utumishi wa Umma No. 2 ya mwaka 2011

Kifungu cha 60 cha Sheria kimeweka masharti ya kustaafu kwa lazima na kwa hiari baada ya mapendekezo ya Tume ya Utumishi inayomsimamia.[162] Aidha Kanuni za Utumishi wa Umma katika kanuni ya 23, inaeleza wazi kwamba mtumishi yeyote anaweza kustaafu kwa hiari atakapofika umri wa miaka 55 baada ya kukubaliwa na Tume ya Utumishi husika na kwa mteuliwa wa Rais anaweza kustaafu kwa hiari baada ya kuwasilisha ombi lake kwa Rais kupitia kwa Katibu Kiongozi.

Kanuni hii inatoa matakwa kwa mtumishi huyo kutoa taarifa ya miezi mitatu kabla ya kustaafu ili kutayarishiwa haki zake kufuatana na masharti ya uajiri wake.[163]

3.5.7 Sheria ya Ajira Nam. 11 ya mwaka 2005

Sheria hii imeelezea utaratibu wa Mikataba ya ajira kwa kuzingatia masharti ya ajira. Mikataba ya ajira inaweza kuwa ya kudumu, mikataba ya baadhi ya wakati, mikataba ya kutwa, na mikataba ya muda maalum. Mikataba pia inaweza kuwa ya maandishi au ya maneno, lakini Sheria inataka mikataba ya ajira inayoanzia miezi sita iwe ya maandishi, na imeweka kuwa ni kosa kwa mtu yeyote kumuajiri mtu mwengine kama mfanyakazi wa kutwa kwa kazi inayohitaji uajiri wa kudumu. [164]

Aidha kwa mujibu wa sheria, mkataba wa ajira unaweza kukatishwa ikiwa, muda wa mkataba umemaliza; mwajiriwa amefariki; mwajiri amefariki na biashara imesita; itakapothibitishwa na madaktari kwamba mwajiriwa hawezi

[162]Kifungu cha 60(2)
[163]Kanuni ya 23(2) ya Kanuni za Utumishi wa Umma za mwaka 2014.
[164]Kifugnu cha 43-45

kumudu kazi; mwajiriwa anapofukuzwa kazi kutokana na tabia mbaya au kutokana na kutofaa kwenye kazi hiyo; mwajiriwa anapokataa kuhamishwa kwenda kwa mwajiri mwengine; pale taasisi inaposita kufanya kazi kwa kipindi kinachozidi miezi 3; na pale mwajiri au kampuni yake inapofilisika.[165]

Kwa mujibu wa sheria ya Ajira[166] inaeleza kwamba umri wa kustaafu ni miaka sitini (60) kwa lazima na umri wa miaka 55 kwa hiari. Sheria ya Ajira[167] imeeleza kwamba; mkataba wa kudumu ambao utakatishwa pale ambapo muajiriwa atafikia umri wa kawaida wa kustaafu miaka sitini. Ikizingatiwa kwamba kustaafu kwa hiari kunaweza kufikiriwa utapofikia umri wa miaka hamsini na tano.

3.5.8 Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi Nam. 15 ya mwaka 1986

Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi imeweka vifungu ambavyo vimeanzisha mamlaka ya kusimamia fidia za wafanyakazi, uteuzi wa maafisa, majukumu na uwezo wa mamlaka hiyo, imeweka utaratibu kwa muajiriwa kuwajibika katika suala la madai, kulipishwa kwa muajiri au mtu yeyote aliyehusika na hasara. Sheria imeweka utaratibu wa kumlipa fidia mwajiriwa anapoumia lakini pia imeweka masharti kwamba maumivu yawe yanatokana na kazi anayoifanya au akiwa ndani ya kazi hiyo. Sheria hiyo pia imeweka kiwango cha malipo endapo mfanyakazi amefariki, amepata ulemavu wa kudumu au wa muda mfupi.[168]

[165]Kifugnu cha 52 na 53
[166] Sheria ya Ajira Nambari 11 ya mwaka 2005.
[167] Ibid kifungu cha 44
[168]Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi Nambari 15 ya mwaka 1986.

Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi imetoa haki ya kudai malipo ya fidia ya mfanyakazi au mtegemezi wake yanayohitajika kwenye madai hayo, wajibu wa muajiri kuripoti tukio na kupanga masuala ya matibabu ya mwajiriwa wake aliyepata madhara kazini. Pia imeweka utaratibu wa kuandaa mipango na taratibu za Mwajiri kumfidia mwajiriwa gharama alizotumia kwa matibabu, na kiwango cha malipo ya ada na gharama za msaada wa matibabu. Sheria imeeleza namna ya kuyathibitisha maradhi ya mfanyakazi, kuwajibika kwa muajiri, makisio ya fidia kwa maradhi hayo, na sababu za maradhi.[169]

Vile vile Sheria ya Fidia kwa wafanyakazi imeweka majadweli yanayoonesha viwango vya malipo ya fidia kutokana na kupata ulemavu wa kudumu kwa mujibu wa viwango vilivyopata madhara hayo au kupata maradhi yaliyoainishwa kwenye Jadweli hilo baada ya kuthibitishwa na daktari.[170]

Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi (Zanzibar) licha ya kutoa Fidia kwa Wafanyakazi lakini bado haina udhibiti na usimamizi mzuri wa Mfuko wa fidia kwa wafanyakazi, na mfumo wa kisheria wa kuchangia malipo kutoka kwenye Mfuko. Sheria haikutoa uwepo wa vyanzo vya kuaminika vya mapato (mfuko) vya kulipa fidia, na Mfuko umekuwa tegemezi kwa bajeti kutoka Serikalini, ambapo imepelekea baadhi ya wafanyakazi kutokulipwa, wengine kulipwa malipom pungufu sana na kucheleweshwa malipo.

Vile vile Sheria hiyo haijaweza kuwapatia wafanyakazi fidia inayotosha wakati wanapokumbwa na majanga na maradhi wanapokuwa kazini. Hata hivyo

[169] Ibid
[170] Ibid

Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi haikuzingatia kwa kina mahitaji ya kuwasaidia wafanyakazi kuanza maisha mapya uraiani mara tu wanapokuwa wamepata majanga yaliyowafanya wasiweze tena kufanya kazi katika maisha yao.

Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi Nam. 15 ya mwaka 1986 haitoi huduma ya utengamao kwa wafanyakazi ambao watapata ulemavu, kama vile kuwapa vifaa wezeshi (miguu au mikono bandia) ili waweze kurejesha afya zao, na kuwapa stadi za maisha kwa atakayekuwa hawezi kufanya kazi ambayo alikuwa anaifanya mwanzo, ili kumuwezesha kujiendeleza maisha yake na kuweza kupata kipato.

3.6 Hitimisho

Sheria ya ZSSF kwa kiasi fulani imezingatia Sera ya Hifadhi ya Jamii, ambapo imeweza kutoa ulinzi na hifadhi kwa makundi yaliyoainishwa katika Sera, ikiwemo utoaji wa mafao ya uzazi, mafao ya warithi, mafao ya uzee na mafao ya watu wenye ulemavu.

Pamoja na kuwepo Sera hiyo Zanzibar, bado kuna mapungufu ya kisheria ambayo yanapaswa kushughulikiwa ili kusaidia katika kukuza Hifadhi ya jamii nchini. Miongoni mwa mapungufu hayo ni pamoja na Idadi ya mafao na kiwango cha ubora kwa mafao yanayotolewa bado hakitoshelezi, hakuna mashirikiano na uratibu wa pamoja wa wanachama, mafao ya huduma ya afya hayapatikani, hakuna muda wa lazima wa kujiunga na kuchangia katika mpango wa hifadhi ya jamii, na pia mafao ya kukosa Ajira hayatolewi na Mfuko, kama inavyofanyika katika mifuko mengine.

Hivyo, utafiti zaidi unahitajika kufanyika ili kuweza kujua zaidi maeneo ya kuimarishwa na mafao yanayoweza kuanzishwa kwa lengo la kusaidia wanachama na kutekeleza Sera ya Hifadhi ya Jamii.

Mazingatio yawekwe zaidi kwenye umri wa kustaafu na kupata mafao, ili kuweza kujua umri gani utafaa kwa mwanachama kuweza kustaafu na kuweza kulipwa na kutolewa kwa mafao hayo, pamoja na ukomo wa mafao yanayotolewa hasa kwa mwanachama aliyeacha kazi kwa hiari miaka 55 pamoja na utoshelezaji wa mafao hayo yanayotolewa na Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii, ili kupunguza athari na malalamiko yaliyopo hivi sasa.

SURA YA NNE

4.0 MAONI YA WADAU

4.1 Utangulizi

Kifungu cha 10(1) cha Sheria ya Tume ya Kurekebisha Sheria Zanzibar Nam. 16 ya mwaka 1986 kinaitaka Tume ya Kurekebisha Sheria kushirikisha idadi kubwa ya wadau kadri inavyowezekana wakati wa kufanya mapitio ya sheria ili kupata maoni yao kuhusiana na sheria husika. Katika kutekeleza masharti ya kifungu hicho cha Sheria, wadau mbali mbali walishirikishwa katika kutoa maoni yao kuhusiana na utaratibu wa kukokotoa mafao ya wanachama chini ya Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii Zanzibar (ZSSF) kwa upande wa Unguja na Pemba. Wadau hao ambao walishiriki katika kutoa maoni yao, ni pamoja na:

(a) Mfuko wa Hifadhi ya Jamii Zanzibar (ZSSF)
(b) Mfuko wa Hifadhi ya Jamii wa Sekta ya Umma (PSSSF),
(c) Mfuko wa Fidia kwa Wafanyakazi (WCF),
(d) Mfuko wa Hifadhi ya Jamii wa Sekta Binafsi (NSSF),
(e) Mkuu wa Wilaya ya Kaskazini B kwa wakati huo (Mheshimiwa Aboud Hassan Mwinyi),
(f) Shirikisho la Wafanyakazi Zanzibar (ZATUC),
(g) Chama cha Waajiri Zanzibar (ZANEMA),
(h) Chama cha Walimu Zanzibar (ZATU),
(i) Vyama vyengine mbali mbali vya wafanyakazi,
(j) Kamisheni ya Kazi Zanzibar,
(k) Wakurugenzi na maafisa utumishi wa wizara na mashirika.

4.2 Maoni ya Wadau

Wadau wametoa maoni katika maeneo ya fomula za kikokotoo, masharti yabkupata mafao, adhabu ya asilimia 0.5 kwa kustaafu kwa hiari, elimu kwa wanachama na maeneo mengine kama ifuatavyo:

(a) Kikokotoo cha Mafao kwa Wanachama

Moja ya maeneo yaliyochangiwa kwa hisia kubwa na wadau ni suala la ukokotoaji wa mafao ya wanachama hasa baada ya marekebisho ya Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii yaliyofanyika mwaka 2016 ambayo yaliathiri mafao ya wanachama wa Mfuko baada ya kustaafu.

Aidha wadau wamelalamikia kikokotoo cha asilimia 2.5 kwa mwanachama aliyefikia umri wa kustaafu wa miaka 60 lakini hajatimiza miaka 15 (miezi 156) ya uchangiaji, na hivyo wamependekeza Sheria impe mwanachama mafao yake kamili kwa kuwa amestaafu kisheria. Vile vile wadau wameeleza kuwa muda wa uchangiaji wa miezi 156 ni mrefu mno, hivyo upunguzwe na uwe miezi angalau 120.

Imependekezwa kwamba mafao wanayopata wanachama wanaostaafu yaangaliwe tena kwa kuweka asilimia maalum ya malipo ya kima cha chini cha mshahara kinachotolewa Serikalini.

(b) Masharti ya kupata mafao ya pencheni, na adhabu ya punguzo la asilimia 0.5 kwa kustaafu kwa hiari (miaka 55-59)

Wadau wameomba kufanyike marekebisho katika ya utaratibu wa kukokotoa mafao na kuweka sharti la lazima kwa wanaostaafu kwa hiari kuanzia miaka

55, umri huu kwa sasa haujawekwa kama ni moja ya sharti la lazima katika kulipwa mwanachama mafao ya pencheni. Kwa mujibu wa Sheria ya ZSSF mwanachama anayestaafu akiwa na umri wa miaka 55-59 amewekewa sharti la dharura tu katika kupata mafao ya pencheni, atakapostaafu umri huo na kuchangia miezi 156, vile vile mwanachama huyo anapata adhabu ya kukatwa asilimia 0.5 kwenye mafao yake ya pencheni kwa mujibu wa kifungu cha 29 cha Sheria hiyo, sharti la lazima kwa mwanachama ili aweze kupata mafao kamili ya pencheni, pamoja na mambo mengine awe ametimiza umri wa kustaafu kwa lazima ambao ni miaka 60.

Imeelezwa kwamba kustaafu kwa hiari kunatoa fursa za ajira mpya na kuongezeko la wataalam, kwa sasa Serikalini una idadi kubwa ya watumishi walio katika umri wa miaka 55 hadi 59 na hawawezi kuzalisha vyema (non productive) na bado wapo katika utumishi. Aidha, kwa mantiki hiyo ikiwa sharti la kustaafu miaka 55-59 litakuwa la lazima, malipo yatayotolewa na ZSSF kwa wastaafu wa umri huo, yataweza kufidiwa na michango ya waajiriwa wapya ambao wengi wao watakuwa na mishahara ya ngazi za wataalamu na hivyo kuchangia mafao zaidi ya michango yao na kuimarisha Mfuko.

Kwa mujibu wa sheria ya ajira na sheria ya utumishi wa umma umri wa kustaafu ni miaka 60 kwa lazima na umri wa miaka 55 kwa hiari. Mfano Sheria ya Ajira[171] kifungu cha 44 (a) kimeeleza kwamba; mkataba wa ajira ya kudumu utakatishwa pale ambapo muajiriwa atafikia umri wa kawaida wa kustaafu katika miaka sitini au kwa hiari katika umri wa miaka 55.

[171] Ibid

Wadau wameeleza kwamba Sheria ya ZSSF inakinzana na Sheria ya Utumishi wa Umma kwa kuweka masharti magumu na adhabu kwa watumishi wanaostaafu katika kipindi cha miaka 55-59. Imependekezwa kwamba kiwango cha adhabu cha asilimia 0.5 kipunguzwe na kuwa asilimia 0.2 au kiondoshwe kabisa ili kutoa usawa katika malipo ya hifadhi ya jamii.

(c) Kustaafu mapema

Wadau walichangia sheria ya sasa ya ZSSF Nam. 2 ya mwaka 2005, kupendekeza sheria hiyo irekebishwe na itoe uwezo kwa wanachama kustaafu mapema pale wanapohitaji kustaafu kwa hiari. Katika suala hili maoni yaligawika katika pande mbili, kuna wadau waliopendekeza umri uliowekwa kisheria wa kustaafu kwa hiari ubaki kama ulivyo isipokuwa tu utaratibu wa njia ya kulipa mafao ubadilishwe na uwe na maslahi kwa mwanachama tofauti na ilivyo hivi sasa. Vilevile wapo wadau ambao walipendekeza sheria irekebishwe na iwape uwezo wanachama kustaafu mapema zaidi kwa hiari pale watakapotimiza kipindi cha miaka 20 ya uwanachama wa ZSSF na sio kuzingatia umri wa kuzaliwa kwa wanachama.

Katika suala la kustaafu kwa hiari kwa kuzingatia kipindi cha uwanachama, wadau walipendekeza kwamba kwa nyakati za hivi sasa asilimia kubwa ya wafanyakazi huanza kuajiriwa kuanzia miaka 30 hivyo kipindi cha uanachama wa miaka 20 itakuwa busara kukitumia.

Kwa mujibu wa wadau kustaafu mapema kutakuwa na faida nyingi, miongoni mwa faida hizo ni kumuwezesha mwanachama kustaafu akiwa na nguvu na

uwezo kiafya na kujishughulisha na shughuli za kiuchumi. Pia mwanachama ataweza kuzitumia fedha alizopata za kiinua mgongo kwa miradi itakayoweza kumnufaisha kimapato katika nyanja mbalimbali. Vilevile kustaafu mapema kutawezesha kutoa fursa ya ajira kwa vijana wapya ambao wataendeleza michango yenye kiwango kikubwa.

(d) Elimu kwa wanachama

Wadau wengi wamekiri kuwa hawana elimu ya mifumo ya ukokotoaji wa mafao ya ZSSF hali inayopelekea kukosa uelewa wa fomula zinazotumika na hali ya mfuko ulivyo. Aidha, hali hii imepelekea wanachama wengi kukosa imani na Mfuko na matumizi ya fedha zao katika uwekezaji unaofanywa na ZSSF.

Wadau wameeleza kwamba, kuna baadhi ya maafisa wakuu na wasimamizi wa wanachama wa Mfuko wakiwemo Makatibu Wakuu, Wakurugenzi wa Utumishi, maafisa utumishi, wawakilishi wa vyama vya wafanyakazi, wawakilishi wa vyama vya waajiri, hawana uelewa wa kutosha wa mafao yanayotolewa na ZSSF na utaratibu wa kukokotoa mafao ya pencheni na kiinua mgongo. Aidha, elimu inayotolewa na mfuko kupitia program mbalimbali haiwafikii walengwa na kupelekea kupokea mafao wanayopatiwa bila kufahamu utaratibu uliotumika kukokotoa mafao au pencheni ya wanachama.

Hivyo kuna haja ya kutoa elimu itakayowafikia walengwa moja kwa moja itakayofafanua utaratibu mzima wa ukokotoaji wa mafao ambao utakuwa wa uwazi ambapo mwanachama ataweza kukokotoa mafao yake hata kama hajaenda ZSSF kupata huduma hiyo.

(e) Elimu Juu ya Namna ya kuanza Maisha Mapya Baada ya Kustaafu

Wadau wameeleza kwamba kuna tatizo la matumizi ya fedha wanazopatiwa wanachama baada ya kustaafu, na kwamba baadhi ya wanachama hufikiria ZSSF inawajibika katika maisha ya mwanachama baada ya kustaafu. Ili kuepusha dhana hii, wadau walipendekeza kutolewe elimu kwa wastaafu ambayo itawapa taaluma muhimu na kuwaweka tayari wanachama na maisha baada ya kustaafu ili wapate fursa ya kupanga matumizi yao. Elimu kama hizi zimekuwa zikitolewa na vyuo na taasisi mbalimbali kwa upande wa Tanzania Bara lakini uwezo wa wanachama wengi hauwaruhusu kusafiri na kwenda kupata taaluma hizo. Wadau wameshauri jukumu hili la utaoji wa elimu litolewe na ZSSF.

(f) Uwepo wa mafao ya asilimia mbili ya kikokotoo

Wadau wamezungumzia suala la mafao yanayotolewa ya asilimia 2 wanayopewa wastaafu kila baada ya muda hayawanufaishi wanachama hasa waliostaafu wakiwa na kima cha chini cha mshahara au wanachama wanaosita kuwa waajiriwa kwa matatizo mbalimbali, ambao hupata changamoto na kuona hakuna msaada mkubwa wanaoupata kwa ZSSF. Hivyo wameshauri mafao hayo yawazingatie wanachama hao na kuhakikisha mafao ya pencheni yanawasaidia kukidhi mahitaji yao ya msingi.

(g) Mafao ya muda mfupi

Wadau wameeleza kwamba wakati wa UVIKO 19, kuna biashara na kampuni zilizokufa au kusita kutoa huduma na kupelekea kupunguza wafanyakazi ambao baadhi wameondoka nchini na hawatarajii kurudi Zanzibar. Kwa mujibu wa sheria iliyopo hakuna utaratibu uliowekwa kwa wanachama kama

hao waliopatwa na kadhia hii na ambao wameshachangia, ZSSF haijawawekea utaratibu wa kuwasaidia wanachama hao. Imependekezwa kuwekwe utaratibu hata wa kulipa asilimia fulani kwa wanachama na asilimia inayobaki ifidie gharama za mfuko.

(h) Kutanguliza malipo

Maoni mengine ya wadau ni kutaka kupatiwa malipo ya awali ya mafao yao na kutumia wakati wakiwa na mahitaji yanayokubalika, kama vile wanachama waliochangia muda mrefu na kiwango kikubwa kwa Mfuko, hudai kupatiwa sehemu ya mafao hayo ili waende kutekeleza ibada ya Hija. Hatua hii ya upatikanaji wa mafao itawasaidia wanachama kutekeleza ibada ya Hijja na fursa kama hizo zinaweza kuwaongezea imani wanachama.

Maeneo mengine yaliyopendekezwa na wadau kunufaisha wanachama ni pamoja na sekta ya elimu kwa mfuko kutoa mikopo ya elimu ya juu, makaazi kwa kuwapatia wanachama nyumba za bei nafuu ambazo wanachama wataweza kumudu gharama zake, na eneo la afya Mfuko unatakiwa kugharamia matibabu ya mwanachama.

(i) Kusita malipo ya Fao la pencheni wakati mstaafu anapofariki

Kusita kwa malipo ya pencheni wakati mstaafu anapofariki ni eneo jengine lililoelezwa, ambapo baadhi ya mifuko ikiwemo Tanzania Bara kuna kipindi maalum ambacho wategemezi wa mstaafu wanalipwa mafao hayo. Kwa mujibu wa sheria ya Mfuko wa hifadhi ya jamii Zanzibar, pencheni inayotolewa inasita baada ya mstaafu kufariki dunia. Wadau wameshauri utaratibu uliopo katika Mifuko ya Tanzania Bara utumike kwa ZSSF.

(j) Kutokutolewa kwa baadhi ya mafao

Wadau wamelalamikia huduma ya utolewaji wa mafao ya afya ambayo yameainishwa kwenye Sheria ya hifadhi ya jamii Zanzibar, kwamba Sheria hiyo ilitarajia kutoa mafao ya afya kwa wanachama wake, lakini hadi sasa mafao hayo hayatolewi na mfuko huo, wakati mchango wa asilimia 2.0 unaendelea kukatwa. Hivyo wadau wameshauri mafao hayo yaanze kutolewa na Mfuko huo ili wanachama waweze kufaidika na mafao hayo wanapopata dharura ya kuumwa, au changamoto nyengine za kiafya.

(k) Kutenganisha Mifuko kuwa miwili kwa sekta ya umma na binafsi

Wadau wameeleza kwamba mfumo wa sasa wa kuchanganya utaratibu wa mafao kwa sekta binafsi na sekta ya umma una changamoto kutokana na tafauti iliyopo katika masharti ya ajira na hivyo kupelekea baadhi ya mafao kushindwa kutolewa kwa ufanisi, na hivyo imependekezwa kuanzishwe mifumo miwili ambapo mmoja uwe kwa watumishi wa umma na mwengine uwe kwa wafanyakazi binafsi. Nchi nyingi zimetenganisha mifumo hii au baadhi ya nchi kama Tanzania Bara imeanzisha Mifuko tafauti.

Ni vizuri kuwa na mifumo miwili tafauti kwa watumishi kwani mikataba ya ajira inatofautiana kwa watumishi wa umma na watumishi binafsi. Aidha masharti ya utendaji na utumishi, pamoja na mikataba katika sekta binafsi ina ukomo. Watumishi hulazimika kujaza mikataba mipya kila baada ya muda. Aidha, kuna mazingira ya kufa au kufilisika Kampuni au biashara au mabadiliko yanayopelekea wanachama kutokuendelea na ajira. Hivyo wanachama kushindwa kufikia masharti yaliyowekwa kwenye Sheria ya ZSSF kama kufikisha miezi 156 au kustaafu umri wa miaka 60.

Hatua hii itauwezesha Mfuko kutoa mafao ya muda mfupi au mafao stahili kwa sekta binafsi kwa mujibu wa michango na utaratibu utakaofaa kwa mazingira ya sekta hii; na pia kuwepo mafao stahili kulingana na taratibu za watumishi wa umma.

Kwa mujibu wa sheria ya ZSSF, kuna mfumo mmoja tu wa Hifadhi ya Jamii wa mafao ya uzeeni, ambao unatumika kwa watumishi wa umma na wafanyakazi wa taasisi binafsi.[172]

(l) Misingi ya makato ya michango ya wanachama

Wadau wameeleza kwamba uchangiaji uzingatie msingi wa makato ya mwanachama, yaani mshahara wa msingi (basic salary) au mshahara unaojumuisha maposho (consolidated salary). Wadau wamelalamikia ukatwaji wa michango ya wanachama, kwamba, inakatwa kwenye mshahara unaojumuisha na maposho. Sheria kwa sasa imeainisha kwamba michango ya mwanachama itakatwa kwenye mshahara wake wa mwezi kama ilivyoelezwa katika kifungu cha 17(1) cha Sheria ya ZSSF.

Hata hivyo, inaonekana wanachama wanakatwa kupitia kwenye mshahara wa maposho yao (consolidated salary) hali hii inaleta mkanganyiko, hivyo haina budi kuelezewa kwa upana wake ili kuondosha mkanganyiko huo, na kama hali ya utekelezwaji ndiyo yenye shida basi elimu zaidi itolewe kwa watekelezaji wa Sheria hiyo ili mchango ukatwe sehemu stahiki.

[172] Kifungu cha 3 cha Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii, Nam. 2 ya mwaka 2005.

Wadau wamesisitiza Sheria iainishe vizuri wapi michango ya mwanachama wa Mfuko itakatwa yaani kupitia mshahara wa msingi (basic salary) au mshahara unaojumuisha maposho (consolidated salary).

(m) Usimamizi wa Mfuko

Wadau wameeleza kwamba Mifuko mingi ya Hifadhi ya Jamii huwa inasimamiwa na Wizara inayohusiana na masuala ya Kazi na Ajira kutokana na msingi wake wa usimamizi kuongozwa na Mikataba ya ILO. Mifuko hii inapokuwa chini ya Wizara za aina hii husaidia kusimamia vigezo vya mifumo, misingi na utolewaji wa mafao, kufanya tathmini ya kina ya uwezo wa mfuko na utekelezaji wa mapendekezo ya wataalamu na kuangalia maslahi ya wanachama, hali ambayo inakosa usimamizi mzuri chini ya Wizara zinazosimamia masuala ya fedha.

Wadau wameeleza kwamba kuwepo Mfuko huu chini ya Wizara ya Fedha kunafanya kutokuzingatiwa masharti ya ILO na kutokuwepo usimamizi wa maslahi ya wanachama wa mfuko, zaidi Wizara hii inaangalia fedha zilizopo na sio uhai wa Mfuko. Aidha wadau wamependekeza ZSSF isimamiwe chini ya Wizara inayoshughulikia masuala ya Kazi au uhusiano wake na Wizara hiyo uwekwe wazi zaidi.

(n) Uwekezaji wa ZSSF

Wadau wameeleza kwamba kuna umuhimu wa kuangalia uwekezaji unaofanywa na ZSSF na usimamizi wake ikiwa una maslahi kwa mfuko na wanachama. Miradi ya uwekezaji ifaidishe wanachama kwa kuweka wazi faida zinazopatikana, kuanzisha ujenzi wa nyumba za bei nafuu, na kutoa

fursa za mikopo kwa wanachama. Aidha, wadau wameeleza kwamba miradi inayowekezwa na ZSSF inaonekana kutumia fedha nyingi kuliko uhalisia (value for money), na Mfuko unatumia gharama nyingi kusimamia miradi ambayo haizalishi na haina faida ya uwekezaji.

Wadau walitanabahisha kwamba, jambo moja ambalo lilisababisha ZSSF kukosa mapato ni kuwekeza kwenye miradi mikubwa ambayo haikufanyiwa kwa kina upembuzi yakinifu na uchambuzi wa kujua faida na hasara ya miradi hiyo. Ili kuepusha kuingia kwenye hasara, wadau wameshauri sheria iangaliwe upya kwenye suala hili na kwa sasa miradi yoyote ambayo ZSSF wanataka kuwekeza ifanyiwe utafiti wa kina kupembua hasara na faida ya aina gani Mfuko unaweza kuingia. Sambamba na hilo wadau walishauri ZSSF ijikite katika miradi yenye tija na faida za muda mfupi.

(o) Kuongeza mafao

Wadau wamependekeza kwamba ni vyema ZSSF ikaanzisha mafao yaliyoelezwa katika sheria, ambayo hayajaanzishwa kwa muda mrefu, na kwamba kutokana na muda ambao Mfuko umeanzishwa na umefanyakazi, kuna haja ya kuongezwa mafao mapya kama yanayotolewa katika mifuko mengine iliyopo Tanzania Bara, Uganda, Kenya na nchi nyengine kama fao la kifungo, kujitoa katika uanachama, fao la afya na msaada wa mazishi.

(p) Mafao kwa wanachama wanaochangia mifuko ya Tanzania Bara na Zanzibar

Wadau wamependekeza kuwekwe utaratibu wa kulipa mafao ya wanachama ambao kwa mujibu wa ajira au utumishi wao wanalipa michango kwa ZSSF,

PSSSF na NSSF. Utaratibu uliopo sasa unawanyima fursa ya kuchangia kwa muda au miezi inayotakiwa kisheria kutokana na kutokutambuliwa michango iliyolipwa katika mfuko mwengine, Tanzania Bara au Zanzibar.

Imeelezwa kwamba utaratibu huu unawaumiza wanachama kutokana na kulazimika kuchangia sehemu mbili za Muungano iwapo wanahitaji kupata mafao katika mifuko waliyoanza nayo; kwa sasa baadhi ya wanachama wanalipia mifuko yote miwili ili kulinda kipindi cha uchangiaji na kuwafanya walipe asilimia kubwa ikilinganishwa na wanachama wengine.

Wadau wameomba Serikali ichukue hatua za makusudi kwa kukutanisha Mifuko hii na kuweka utaratibu ambao utawasaidia wanachama kwa pande zote mbili za Muungano.

(q) Athari ya Kikokotoo cha mafao.

Wadau wengi wamelalamikia Kikokotoo cha mafao, kwamba kinapunguza mafao yanayolipwa kwa mtumishi aliyestaafu hasa katika suala zima la ukokotoaji wa mafao ya mkupuo kwa wastaafu, kwenye kipengele cha asilimia thelathini na sita (36%) kwamba hakiendani na hali ya uchumi na uchangiaji wa mwanachama kwenye Mfuko. Wadau wameshauri kwamba fomula iliyokuwa inatumika mwanzo irejeshwe au iliyopo irekebishwe, ili mafao yanayotolewa yaendane na hali ya sasa ya uchumi, mfumko wa bei na mabadiliko ya ubadilishaji wa fedha (exchange rate) pamoja na kupanda kwa bidhaa zinazoingizwa nchini.

Kabla ya marekebisho ya kikokotoo kipya, ZSSF ilikuwa inatoa mafao kwa kupitia kikokotoo cha zamani ambapo pencheni yote ni sawa na wastani wa asilimia sitini ya mshahara wa mwisho, ikizidishwa mara idadi ya miezi uliyochangiwa inagawiwa kwa thelathini. Kiinua mgongo ni sawa na moja ya tatu ya pencheni yote ikizidishwa na ishirini, na Pencheni ya Mwezi ni sawa na moja ya nane ya pencheni yote.

Wengi wa wachangiaji waliguswa na fomula inayotumika hivi sasa kwa kulipa mafao ya wastaafu ambao ni wanachama wa ZSSF. Katika kutoa maoni yao wadau walipendekeza fomula iliyokuwa ikitumika zamani irudishwe kwa lengo la kuwanufaisha wanachama. Wadau walidai kwamba kikokotoo kilichopo hivi sasa kiliwekwa kwa lengo la kuepusha ZSSF isianguke kifedha, jambo ambalo wadau wengi wanalipinga na kuomba kima cha chini cha pencheni kisipunguwe asilimia 50 ili angalau kivuke Shilingi Laki Moja na Hamsini Elfu 150,000/.

(r) Kujiingiza kwenye Miradi ya Kifedha

Suala jengine ambalo wadau walipendekeza wakati wa kujadili sheria husika ni kuifanya ZSSF kwa kupitia mabadiliko haya ya sheria kuwa na uwezo wa kukopesha wanachama wake. Hata hivyo, suala hili lilileta mjadala miongoni mwa wadau hasa kwa wale wadau waliotoka taasisi za kibenki kwa madai kwamba ZSSF si taasisi ya kifedha hivyo haiwezi kuwa na mamlaka ya kukopesha fedha wanachama wake. Lakini kwa vile suala hili ni la kisheria zaidi, upo uwezekano wa ZSSF kufanya mabadiliko ya sheria yao ambayo yataiwezesha ZSSF kujiongezea mapato kwa kuwakopesha wanachama wake kwa njia ya mikopo nafuu.

Mbali na hilo, wadau walipendekeza pia kuwepo na kifungu cha sheria ambacho kitaiwezesha ZSSF kutoa mikopo ya elimu, ujenzi wa nyumba na hata wa biashara ndogondogo kwa wanachama wake. Katika suala hili wadau wengi walitia mkazo kabla kuanza kwa michakato hii, kutolewe elimu ambayo itawawezesha wanachama kufahamu kazi, dhamira na malengo ya kuanzishwa kwa ZSSF na pia elimu ya kuwafahamisha haki na wajibu wa wanachama wa ZSSF kwa Mfuko.

(s) Matumizi ya Adhabu katika Sheria

Kwa upande mwengine, wadau wameeleza kwamba Sheria za Mfuko ni sheria za Ajira na wala hakuna haja ya kuzifanya kuwa ni sheria za kihalifu kwa kuweka adhabu za vifungo n.k. Ili kujenga mahusiano mazuri, kuna haja ya kuwepo na utaratibu mbadala ambao utaongeza uwajibikaji na uwezeshwaji wa watendaji wa mfuko katika kukusanya michango kwa ajili ya kuimarisha mfuko badala ya kuweka adhabu kali kwa wanachama. Mfano wa adhabu hizo umetolewa katika kifungu cha 42 kinachoeleza kwamba mtu yeyote ambaye atashindwa kutekeleza masharti yoyote ya sheria hii ametenda kosa na atatiwa hatiani, na atawajibika kulipa faini ya milioni tano fedha za Kitanzania au kutumikia kifungo cha muda wa mwaka mmoja au vyote viwili kwa pamoja.[173]

[173] Sheria ya Marekebisho ya mfuko wa Hifadhi ya jamii Zanzibar kif. 42(3)

SURA YA TANO

5.0 MIKATABA YA KIMATAIFA NA UZOEFU WA NCHI MBALIMBALI

5.1 Utangulizi

Sura hii inazungumzia Mikataba ya Kimataifa na uzoefu wa nchi mbalimbali. Tume imeaangalia Mikataba ya Kimataifa na Kikanda, taratibu za ukokotoaji katika nchi mbalimbali, mifumo iliyopo na mafao yanayotolewa.

5.2 Mikataba ya Kimataifa

Kuna idadi kubwa ya mikataba ya kimataifa na ya kikanda ambayo inazungumzia suala la uhifadhi na malipo ya baadae.

(a) Mkataba wa Haki za Binadamu

Mkataba huu unaeleza kwamba kila mtu ana haki ya kupata kiwango cha maisha cha kutosha kiafya na kwa ustawi wa familia yake, pamoja na chakula, mavazi, makazi na huduma ya matibabu na huduma muhimu za kijamii na haki ya usalama ikitokea ukosefu wa ajira, magonjwa, ulemavu, ujane, uzee au ukosefu mwengine wa maisha katika mazingira zaidi ya uwezo wake. Mkataba huu unaeleza kuwa wazazi na watoto wana haki ya utunzaji na usaidizi maalum; ikiwa wamezaliwa ndani au nje ya ndoa, watafurahia hifadhi ya jamii.

Hifadhi ya Jamii ni haki ya msingi ya kila mwananchi popote ulimwenguni kwa mujibu wa Tangazo la Haki za Binadamu la Umoja wa Mataifa (UN) la

mwaka 1948.[174] Kifungu cha 22 cha Azimio hili kinataka kila mtu katika jamii apatiwe ulinzi, huku likisisitiza, "kila mwanachama wa jamii yoyote, ana haki ya hifadhi ya jamii kupitia juhudi za kitaifa na ushirikiano wa kimataifa (na) kulingana na mpangilio na rasilimali za kila nchi na hali za kisiasa na kiuchumi ya nchi husika."[175]

Kulingana na Azimio la Haki za Binadamu, Kifungu cha 22, hifadhi ya kijamii ni haki kwa kila mwanajamii na anastahili utambuzi, kupitia juhudi za kitaifa na ushirikiano wa kimataifa kulingana na shirika na rasilimali, ikiwemo haki za kiuchumi, kijamii na kitamaduni. Kifungu cha 25 kinaeleza

"(1) Kila mtu ana haki ya kuwa na maisha bora yanayotosheleza kwa afya na ustawi wake na wa familia yake ikiwa ni pamoja na kujitosheleza kwa chakula, nguo, makaazi, matibabu na huduma nyengine za kijamii na haki za hifadhi pale atakapokuwa hana ajira, mgonjwa, mlemavu/hajiwezi, mjane, mzee au kukosa uwezo wa kujikimu kimaisha katika mazingira ambayo yapo nje ya uwezo wake".

(2) "Kina mama na watoto wana haki maalumu ya kupata huduma na msaada".

(b) Mkataba wa Kimataifa wa Uchumi, Jamii na Haki za Utamaduni 1966

Mkataba wa Kimataifa juu ya Uchumi, Jamii na Haki za Utamaduni (ICESCR) inatambua "… haki ya kila mtu na hifadhi ya jamii, pamoja na hifadhi ya kijamii." Mkataba juu ya haki za mtoto, unahakikisha haki za watoto kwa afya, lishe bora na elimu; hifadhi ya jamii, pamoja na bima ya kijamii; kiwango cha

[174]Umoja wa Mataifa (tangazo la Haki za Binadamu la mwaka 1948)
[175]Ibid

kutosha cha maisha; maendeleo (ya mwili, akili, kiroho, maadili na kijamii); elimu (awali au msingi) na fursa kwa sekondari, ufundi na elimu ya juu.[176]

(c) Shirika la Kazi Duniani –ILO

Kuna mikataba kadhaa ya jumla na maalum ya ILO inayohusika na haki ya hifadhi ya jamii. Mikataba ifuatayo, kwa mfano, hushughulikia masuala tafauti ya hifadhi ya jamii:

(a) Mkataba wa 118 - Usawa wa Tiba (Hifadhi ya Jamii) mwaka 1962;
(b) Mkataba wa 121 - Mkataba wa Kuumia katika Ajira wa mwaka 1964;
(c) Mkataba wa 128 - kutokujiweza, Uzee na maslahi ya wategemezi-Mkataba wa mwaka 1967;
(d) Mkataba wa 157 - Utunzaji wa Haki za Hifadhi ya Jamii, Mkataba wa mwaka 1982;
(e) Mkataba wa 168 - Kukuza na Kulinda Ajira dhidi ya Mkataba wa Ukosefu wa Ajira wa mwaka 1988.

Ingawa, makubaliano yaliyoelezwa ni mahususi sana na yana sehemu maalum. Mkataba wa Hifadhi ya Jamii (Viwango vya chini) Namba 102 wa mwaka 1952 umetoa vigezo na viwango vikuu juu ya hifadhi ya kijamii ulimwenguni kama ilivyoainishwa na ILO kama wakala maalum wa UN juu ya masuala ya mahusiano ya kazi na viwanda. Kifungu cha 23 cha Tamko la Shirika la Kazi Duniani kinaeleza:

"Kila mfanyakazi anastahiki malipo ya haki ya kazi aifanyayo ili kumwezesha yeye na familia yake kuishi maisha ya heshima, na kupatiwa hifadhi nyengine za jamii".

[176]Mkataba wa Kimataifa wa Uchumi, Jamii na Haki za Utamaduni (1966) Kifungu cha 28.

Tamko hilo la Shirika la Kazi Duniani (ILO) linakwenda sambamba na Katiba ya Umoja wa Mataifa ambapo nchi wanachama zimesisitiza imani zao kwa haki hizi za msingi za binadamu, heshima, na utu wa binadamu na haki sawa kwa wanawake na wanaume na zimedhamiria kukuza maendeleo ya kijamii na kuinua hali ya maisha ya watu.[177]

Idara ya hifadhi ya Jamii ya Shirika la Kazi Duniani (ILO) imeunda mfumo wa Sera ya hifadhi ya jamii ambayo inadhani kwamba nchi ambazo bado hazijafikia viwango vya ulimwengu vya hifadhi ya jamii zinapaswa kwanza kulenga kuweka msingi wa hifadhi ya jamii, kwa wakaazi wote, kwa lengo la kujenga viwango vya juu vya ulinzi kwa muda mrefu wakati ambao rasilimali zaidi zikipatikana. Kwa maana pana, hii inapaswa kujumuisha upatikanaji wa huduma za msingi na muhimu za bima ya afya, pamoja na huduma za afya kwa ulinzi wa uzazi, baadhi ya hatua ikiwa ni pamoja na msaada wa kijamii kwa watu masikini na wasio na kazi na usalama wa mapato kupitia pencheni kwa wazee na walemavu.[178]

(d) Mkataba wa Shirika la Kazi Duniani (ILO)

Mkataba wa ILO wa 102 juu ya Hifadhi ya Jamii umetoa haki ya hifadhi ya jamii kujumuisha, kati ya nyengine, angalau, haki ya hifadhi. [179] Utekelezaji wa Tangazo hilo la Umoja wa Mataifa (UN), ulifuatiwa na Azimio la Shirika la Kazi Duniani (ILO) Kufuatia azimio hilo, shirika hilo[180] lilianzisha Sheria ya Hifadhi ya Jamii Namba 102 katika mkutano wake wa 35 wa mwaka 1952 na

[177]Shirika la Kazi la Kimataifa.
[178] Ibid
[179] ILO: ILOLEX (website) www.ilo.org/ilolex/english/
[180] Shirika la Kazi la Kimataifa

kubainisha mafao tisa yanayoweza kutolewa na mifuko ya hifadhi ya jamii. Mafao hayo ni:[181]

(a) Uzee,

(b) Huduma ya afya,

(c) faida ya ugonjwa,

(d) faida ya ukosefu wa ajira,

(e) faida za kuumia zinazohusiana na ajira (fidia ya wafanyakazi),

(f) msaada wa familia na watoto,

(g) faida za ulemavu (jumla),

(h) manusura na mayatima, na

(i) faida za uzazi, pamoja na: kabla ya kujifungua, kuzaliwa kwa mtoto na baada ya kujifungua na huduma ya hospitali, inapobidi.

Mfano kifungu cha 19 kinaeleza;
"*Kila Mwanachama ambaye Sehemu hii ya Mkataba huu inamuhusu atawalinda watu wake kwa kuweka vifungu vitakavyotoa máfao ya ukoséfu wa ajira kulingana na vifungu vifuatavyo vya Sehemu hii*".

Ingawa Mkataba 102 bado haujaridhiwa, lakini kati ya mafao hayo yaliyoainishwa kimataifa, ZSSF kwa mujibu wa Sheria Nam. 2 ya mwaka 2005 inatoa mafao manne tu kati ya 9 yaliyokubaliwa na yanayotolewa duniani kote. Mafao ambayo hayatolewi na ZSSF ni mafao ya familia, mafao ya kuumia kunakotokana na ajira, mafao ya kukosa ajira, na mafao ya ugonjwa. Hivyo inaonesha kuna haja ya kuongezwa kwa mafao kama hayo kwa wanachama

[181] The Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102)

wa mfuko ili kwenda sambamba na mikataba ya Kimataifa na lengo la Hifadhi ya Jamii.

5.3 Mikataba ya Kikanda

Nchi nyingi zinazoendelea ulimwenguni na mashirika ya kimataifa zinasisitiza umuhimu wa hifadhi ya jamii, kwa ajili ya kuwakinga masikini zaidi na watu walio katika mazingira magumu zaidi kutokana na athari mbaya za mshtuko wa ghafla kwa uchumi kama njia ya kufanya mchakato wa ukuaji uwe na nguvu na ujumuishe zaidi. Kwa mfano, hifadhi ya jamii ipo katikati ya mkakati wa maendeleo ya Afrika.[182]

Katika Ajenda 2063 wa Umoja wa Afrika "Afrika Tunayotaka", mpango wa hifadhi ya kijamii unatambuliwa kama wa kiuchumi na kijamii, uwezo wa kukuza ukuaji wa uchumi unaojumuisha, unaoongozwa na watu, na endelevu, kumaliza umasikini, kupunguza ukosefu wa usawa, na kusababisha ustahimilivu kwa mshtuko wa baadae.

(a) Mkataba wa Afrika (Banjul)

Mkataba wa Afrika (Banjul) juu ya Haki za Binadamu na Watu wa 1981, Mkataba huu unatambua haki ya kufanya kazi chini ya hali ya usawa na ya kuridhisha; kwa afya ya mwili na akili; kwa elimu na maisha ya kitamaduni ya jamii.

[182] Conceição, P. and S. Levine (2015). "Long-Term Social Protection for Inclusive Growth: Can Social Protection Help Promote Inclusive Growth?" New York: International Policy Centre for Inclusive Growth (IPC - IG) Poverty Practice, Bureau for Development Policy, UNDP.

(b) Mpango wa Utekelezaji wa Ouagadougou mwaka 2004

Uwajibikaji wa Serikali za Afrika umekuwepo tokea wakati wa Mpango wa Utekelezaji wa Ouagadougou mwaka 2004 ambao ulizitaka Serikali kuimarisha na kuendeleza mifuko ya hifadhi ya jamii na kuhakikisha inawafikia wafanyakazi na familia zao ambazo kwa sasa hazijafikiwa na mifumo ya hifadhi ya jamii. Ahadi hizo zilitekelezwa kupitia Mpangokazi wa utekelezaji wa Livingstone na Younde wa mwaka 2006 na mchakato wa pili wa Livingstone wa kuwekeza kwenye hifadhi ya jamii Afrika wa mwaka 2008 pamoja na kuandaa mpango wa Umoja wa Afrika wa Muundo wa Sera ya Jamii wa Afrika mwaka 2008.[183]

Nchi wanachama zinashauriwa kuchagua mkakati wa kupanua wigo wa hifadhi ya jamii na aina za nyenzo ambazo zinawafaa kulingana na mazingira yao. Kuna makubaliano ambayo yamejitokeza kwamba kiwango cha chini cha hifadhi ya jamii kitosheleze upatikanaji wa huduma muhimu za afya, mafao ya watoto, wafanyakazi wasiorasmi, watu ambao hawana ajira, wazee wakongwe na watu wenye ulemavu.[184]

5.4 Vyombo vya EAC juu ya Usalama wa Jamii

Jumuiya ya Afrika Mashariki imeundwa na Mkataba wa kuanzishwa kwa EAC 1999. Katika kifungu cha 120 cha mkataba huo, hifadhi ya kijamii imeonekana kama ustawi wa jamii na siyo haki. Nchi Wanachama wanashirikiana katika: ajira, mipango ya kupunguza umasikini na kufanya kazi na masharti yake; mafunzo ya ufundi na kutokomeza kusoma na kuandika kwa watu wazima

[183] Sera ya Hifadhi ya Jamii Zanzibar, 2014
[184] Ibid.

katika Jamii; maendeleo na kupitishwa kwa njia ya kawaida kuelekea makundi duni na yaliyotengwa, pamoja na watoto, vijana, wazee na watu wenye ulemavu kupitia usimamizi na utoaji wa haki za weengine, nyumba za malezi, huduma za afya, elimu na mafunzo.[185]

(a) Itifaki ya EAC katika soko la Pamoja ya mwaka 2010

Wakati Itifaki ya EAC kwenye Soko la Pamoja (2010) ilikuwa inaandaliwa, pia haikufikiria hifadhi ya kijamii kama haki. Itifaki inatambua hitaji la Nchi Wanachama kuratibu na kuoanisha Sera zao za kijamii kukuza na kulinda kazi nzuri na kuboresha hali ya maisha ya raia… kwa maendeleo ya Soko la Pamoja.[186] Aidha wanachama wanakubali pia kuratibu na kuoanisha Sera zao za kijamii zinazohusu, pamoja na mambo mengine: utawala na usimamizi wa sheria na haki ya kijamii, kukuza na ulinzi wa haki za binadamu, na kukuza na ulinzi wa haki za makundi yaliyotengwa na yaliyo hatarini.[187]

Katika suala hili, nchi wanachama zinakubaliana kutekeleza mipango, kwa pamoja ikiwemo: kukuza ubunifu wa ajira; kuimarisha sheria za kazi na kuboresha mazingira ya kazi; kuondoa kazi ya lazima na ya kulazimishwa; kukuza usalama kazini na afya mahali pa kazi; kukomesha utumikishwaji wa watoto hasa aina mbaya za watoto; kuongeza na kukuza hifadhi ya jamii na kuongeza haki za watu wenye ulemavu. [188]

[185] Article 120.
[186]Kifungu cha 39 (1)
[187] Article 39 (2)
[188] Article 39 (3) of the Protocol

(b) Mpango Mkakati wa EAC wa jinsia, Watoto na Jamii wa 2010[189]

Hata katika Mpango Mkakati wa Jumuiya ya Afrika Mashariki wa Jinsia, Vijana, Watoto, Ulinzi wa Jamii na Maendeleo ya Jamii wa Novemba 2010, hifadhi ya jamii inaonekana kuwa na maana finyu. Kinachotambuliwa kama hifadhi ya jamii ni msaada wa kijamii. Mpango Mkakati unaona hifadhi ya jamii kama hatua ya awali kwa wananchi zinazofanywa na Serikali na watu wengine katika viwango visivyokubalika vya mazingira magumu na umasikini, ambapo Serikali inahakikisha unafuu kwa masikini kwa sehemu za idadi ya watu ambao, kwa sababu nyengine zilizo nje ya uwezo wao, hawana uwezo wa kujipatia mahitaji yao.[190] Katika suala hili, vyombo kadhaa vya ulinzi wa jamii vinapendekezwa kwa kupunguza mazingira magumu.[191]

5.5 Maelezo ya Sera ya Hifadhi kuhusu Mikataba

Serikali imeona kuna haja ya Sera ya Hifadhi ya Jamii, kutokana na kuridhia matamko ya kimataifa, kikanda na kitaifa sambamba na Mkataba wa Haki za Binadamu wa mwaka 1948, pamoja na Mkataba wa ILO (102) ambao unaeleza viwango vya chini vya mafao ya hifadhi ya jamii. Aidha Zanzibar imekubali kutekeleza azimio la Afrika la Livingstone na Yaounde la mwaka 2006 juu ya matokeo ya hifadhi ya jamii na ahadi za Jumuiya ya Afrika Mashariki kuzingatia hifadhi ya jamii kwa wananchi wasiojiweza au wenye hali ngumu.[192]

[189] See EAC 2010
[190] EAC 2010: 31 of the Protocol
[191] ibid 32
[192] Sera 1.6, ukurasa wa 13

5.6 Sheria za Nchi mbalimbali katika kikokotoo

5.6.1Tanzania Bara

1. Utangulizi

Nchini Tanzania, mfumo wa hifadhi ya jamii ulikuwepo kabla ya uhuru; taarifa mbalimbali za kisera zimetolewa na Sheria zimepitishwa kuhusu ulinzi wa idadi ya watu dhidi ya dharura kama kuumia, kupoteza ajira na uzee. Sheria na Mifumo hii ni pamoja na: Master and Native Ordinance Cap 78 imebadilishwa na Sura. 371, Sheria ya Mfuko wa Ruzuku (Wafanyakazi wa Serikali) Sura ya 51, Sheria ya Mfuko wa Ruzuku (Mamlaka za Serikali za Mitaa) Sura ya 53 na Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi Sura ya 262.[193]

Baada ya uhuru, sheria mpya za kijamii zilitungwa na nyengine kubadilishwa na, kwa sababu hiyo mifumo ya hifadhi ilianza kuwepo. Hizi ni pamoja na; Sheria ya Posho Nam. 57 ya mwaka 1962; Sheria ya Mfuko wa Taifa wa Ruzuku Nam. 36 ya mwaka 1964 iliyorekebishwa na Sheria Nam. 2 ya mwaka 1975 ambayo baadae ilibadilishwa na Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii ya Nam. 28 ya mwaka 1997; Sheria ya Pencheni ya Serikali Nam. 14 ya mwaka 1978, Sheria ya Faida ya Kustaafu ya mwaka 1999, Sheria ya Mfuko wa Taifa wa Bima ya Afya Nam. 8 ya mwaka 1999 na Sheria ya Mfuko wa Mamlaka ya Serikali za Mitaa. Nam. 6 ya mwaka 2000.[194]

---

[193] Said, K. (2015), "An Assessment On Services Quality In Social Security Schemes In Tanzania". Mzumbe University.

[194] Said, K. (2015), "An Assessment On Services Quality In Social Security Schemes In Tanzania". Mzumbe University.

Tanzania Bara kwa sasa ina Mifuko miwili ya Hifadhi ya Jamii, mmoja kwa ajili ya watumishi wa umma na mwengine kwa ajili ya sekta binafsi. Mfuko wa Watumishi wa Umma (PSSSF) ulianzishwa tena rasmi chini ya sheria Nam. 2 ya mwaka 2018 na kuanza utekelezaji tarehe 1 Agosti, 2018. Mfuko huo umechukua wanachama wote wa iliyokuwa PPF, PSPF, LAPF na GEPF.

2. Masharti ya kulipa mafao

Sheria za Mifuko ya Hifadhi ya Jamii ya PSSSF na NSSF ina masharti ya lazima ya kulipwa mafao ya pencheni, ambapo pamoja na kwamba mwanachama ametimiza umri wa kustaafu miaka 60 au umri wa kustaafu kwa hiari miaka 55-59, pia ili mtu alipwe pencheni kila mwezi hadi kifo kimfike ni lazima awe amechangia kwenye Mfuko kwa kipindi kisichopungua miezi 180 sawa na miaka 15 mfululizo. Kama mfanyakazi alikuwa mchangiaji wa Mfuko lakini akastaafu kazi bila kutimiza sharti hilo la miezi 180, Mfuko hautamlipa pencheni kila mwezi badala yake atalipwa "Kiinua Mgongo" peke yake kinacholingana na miezi aliyochangia.

Kwa mfano kifungu cha 26(1)[195] kimeeleza "…..*pencheni haitatolewa kwa mwanachama isipokua awe amestaafu kwenye utumishi wa umma kwa kufikisha umri wa miaka 60 ambao ni umri wa kustaafu kwa lazima, kwa kufikisha umri wa miaka 55 ambao ni umri wa kustaafu kwa hiari, kwa uthibitisho wa Daktari kwamba hawezi kufanya kazi kwa sababu ya ugonjwa au ulemavu*….." na awe ametimiza miezi 180 (miaka 15).

[195] Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii kwa watumishi wa Umma (PSSSF), 2018.

Vile vile Mwanachama ambaye amefikia umri wa kustaafu miaka 55 au 60 na amechangia Mfuko kwa kipindi kisichopungua miezi mia na themanini (180), atakuwa na haki ya kupata Pencheni yote (Full pension) ambayo inajumuisha kiinua mgongo na pencheni ya mwezi. kifungu cha 30[196]kinaeleza

> *"A member who has attained the age of retirement and has contributed to the Fund for the period of not less than one hundred and eighty months shall be entitled to a full pension constituted of a commuted pension and a monthly pension calculated and payable in accordance with the formula prescribed in the regulations made by the Minister pursuant to section 25A of the Social Security (Regulatory Authority) Act*".

3. Kiwango cha michango

Kwa mujibu wa sheria, mwajiri anachangia asilimia 15 na mtumishi wa umma anachangia asilimia 5. Mfuko huu una mafao ya pencheni ya uzee, ulemavu, warithi, ugonjwa, na kukosa ajira na uzazi. Umri wa kustaafu kwa hiari au lazima itakuwa ni miaka 50, 55, 60 au 65 kulingana na masharti ya ajira. Mfano

Jeshi la Polisi

(a) vyeo vyote hadi Inspekta wa Polisi ni miaka 55;
(b) maafisa wa vyeo vya juu vya inspekta ni miaka 60.

Kwa Askari Magereza

(a) Warders au Wardress wanastaafu wakifika miaka 50,
(b) Vyeo vinavyofuata hadi cheo cha RSM wanastaafu wanapofikia umri wa miaka 55,

[196] Ibid

(c) Maafisa wa vyeo juu ya RSM wanastaafu kwa lazima wanapofika umri wa miaka 60.

4. Kanuni ya ukokotoaji wa mafao

Sheria ya Hifadhi ya Jamii Sura ya 50 ya mwaka 2018 na Kanuni za Hiafdhi ya Jamii za mwaka 2018, Kifungu cha 8(1)[197]kinaelezea kwamba, Pencheni (Full Pension) ni sawa na moja ya 580 mara idadi ya miezi ya uchangiaji mara wastani wa mishahara mikubwa ya miaka mitatu ya mwisho. Malipo ya kiinua mgongo (Commuted Pension Gratuity) ni sawa na moja ya 580 mara idadi ya miezi ya utumishi mara wastani wa mishahara bora ya miaka mitatu ya mwisho mara kumi na mbili na nusu mara moja ya nne (25%) jawabu lake ndio kiinua mgongo.

Malipo ya Pencheni ya mwezi (Monthly Pension) ni sawa na moja ya 580 mara idadi ya miezi ya utumishi mara wastani wa mishahara bora ya miaka mitatu ya mwisho mara tatu ya nne (75%) mara moja ya kumi na mbili. Jawabu lake ndio Pencheni ya kila Mwezi kwa wastaafu wa NSSF na PSSSF. Kwa hiyo mwanachama analipwa asilimia 25 ya Kiinua Mgongo chote alichoahidiwa halafu tena atalipwa asilimia 75 ya Kiinua Mgongo hicho kama mshahara kwa mwezi hadi atakapofariki.

Kutokana na kuunganishwa Mifumo mingi kwa sasa, mifumo ya kikokotoo inazingatia formula za zamani na za sasa. Wanachama wote wa PSPF, LAPF na GEPF waliokuwa na umri wa miaka 55 au zaidi ilipofika tarehe 1/8/2018

[197] Kanuni ya Sheria ya Mafao, Tanzania Bara, ya mwaka 2018.

watakapostaafu watalipwa mafao kwa kutumia vikokotoo viwili. (cha zamani na kikokotoo kipya):

(a) Pencheni ya mwaka kwa kikokotoo cha zamani kwa utumishi wote hadi tarehe 31/7/2018 Pencheni =1/540 x Miezi ya Utumishi x Mshahara wa mwisho kwa mwaka
(b) Pencheni ya mwaka kwa kikokotoo kipya kwa utumishi wote kuanzia tarehe 1/8/2018 hadi umri wa kustaafu ni

Pencheni = 1/580 x Miezi ya Utumishi x Wastani wa mishahara ya miaka mitatu (APE)

Malipo ya Mkupuo (Pencheni kwa kikokotoo cha zamani) x 0.25 x 15.5 Jumlisha (Pencheni kwa kikokotoo kipya) x 0.25 x 12.5

(a) Malipo ya pencheni ya Kila Mwezi

MP1 = (Pencheni kwa kikokotoo cha zamani) x 0.75 x 1/12 Jumlisha MP2 = (Pencheni kwa kikokotoo kipya) x 0.75 x 1/12

Hivyo basi Pencheni ya mwezi= MP1 + MP2

Kama ilivyo katika nchi nyengine, pencheni ya kila mwezi inaongezeka kila baada ya miaka 3 kuendana na mfumuko wa bei; Kama mfumuko wa bei uko kati ya asilimia 1 hadi asilimia 10 nyongeza ya pencheni itaongezeka kwa nusu ya kiwango cha mfumuko wa bei na kwama mfumuko ukiwa zaidi ya asilimia 10 nyongeza itakuwa asilimia 5 ya pencheni, kama mfumuko wa bei uko chini ya asilimia 1 hakutakuwa na nyongeza.

(b) Punguzo Katika Pencheni

Mwanachama akistaafu kwa hiari, pencheni yake ya kila mwezi itapunguzwa kwa kiwango cha asilimia 0.3 kwa kila mwezi aliowahi kuchukua pencheni, Pencheni ya kila mwezi haitakuwa pungufu ya asilimia 40 ya kima cha chini cha mshahara wa sekta husika na pencheni ya kila mwezi itaanza kutolewa mwezi unaofuata mwezi wa kustaafu.

(c) Pencheni Iliyoahirishwa (Deferred Pension)

Pencheni ya kila mwezi itaahirishwa endapo Mwanachama:

(i) Amestaafishwa kwa manufaa ya umma,

(ii) Amepunguzwa kazi (Retrenched),

(iii) Amestaafishwa kwa manufaa ya Umma,

(iv) Ameteuliwa kuingia kwenye nafasi ya kisiasa yenye utaratibu mwingine wa mafao,

(v) Amekosa kazi kwa kufungwa shughuli za mwajiri, au

(vi) Akiwa amechangia Mfuko kwa miaka 15 au zaidi.

Pencheni iliyoahirishwa itaanza kutolewa mwanachama atakapofikisha umri wa kustaafu kwa hiari, malipo ya mkupuo hulipwa mara tu anapostafishwa na wanachama watakaotoka kazini wakiwa na uchangiaji chini ya miaka 15 watalipwa malipo ya mkupuo (Special lump sum) ambayo ni michango yake, ya mwajiri pamoja na riba.

(d) Pencheni ya Ulemavu

Pencheni ya Ulemavu italipwa kwa mwanachama aliyeachishwa kazi kutokana na ugonjwa ambao hauhusiani na kazi, ambaye yuko chini ya umri

wa kustaafu kwa hiari na amechangia kwenye mfuko kwa miezi 36 na kati ya hiyo 12 ni kabla kuachishwa kwa ugonjwa.

Kanuni ya kulipa mafao ya uzee itatumika kukokotoa pencheni ya ulemavu, pencheni ya kila mwezi haitakuwa chini ya asilimia 30 ya mshahara wake na pencheni hiyo itakuwa inaongezeka pia kuendana na mfumko wa bei na italipwa hadi mwanachama atakapofariki.

(e) Pencheni ya Warithi

Endapo mwanachama amefariki akiwa amechangia Mfuko kwa miaka 15 au zaidi atastahiki kupata mafao kwa ajili ya wategemezi, ikijumuisha Fao la kifo (mkupuo) na pencheni ya warithi. Ikiwa mwanachama hakuchangia kwa kipindi chini ya miaka 15 wategemezi watalipwa malipo ya mkupuo. Malipo ya Mkupuo yatakuwa asilimia 40 kwa mjane na watoto wanapata asilimia 60.

Endapo hakuna watoto mjane atapata asilimia 100 na kama wamebaki watoto pekee watalipwa asilimia 100. Endapo kuna watoto waliobaki wanasoma kiasi cha malipo ya mkupuo kitagawanywa na nusu itabaki ofisini kwa ajili ya kugharamia elimu na kiasi kilichobaki kitagawanywa. Pencheni hii inalipwa pale ambapo mwanachama aliyefariki alichangia Mfuko kwa miezi 180 au zaidi na pencheni ya kila mwezi itapatikana kwa kikokotoo kama cha mafao ya kustaafu kwa uzee. [198]

[198] kifungu cha 33 cha sheria ya NSSF na kifungu cha 39 cha sheria ya PSSSF

Sheria hii imetoa kipindi cha malipo ya pencheni ambayo ni miezi 36 na pencheni zitasita ikiwa watoto watafikia miezi 21 kama wanasoma au miaka 18 kama hawasomi na mjane atakapoolewa au kuoa tena.

Mfano kifungu cha 33(1)(b)
"*Provided that ıf at the time of death, the insured person was in receipt of retirement or invalidity pension, his dependents shall be paid a lump sum equal to the insured person's monthly pension times thirty three*".

Mbali ya juhudi hizi kifungu hiki cha sheria kina changamoto kutokana na kwamba, mwanachama ambaye amepata pencheni miaka mingi, mfano miaka saba na kuendelea na aliyepata pencheni miaka chini ya hapo, wote wanapewa kiwango sawa cha pencheni ya mwezi ya mwanachama mara thelathini na tatu (33).[199]

(f) Fao la Kukosa Ajira

Fao hili linatolewa kwa wanachama wa PSSSF ambao wameachishwa kazi bila hiari yao na kiasi kitakacholipwa ni asilimia 33.3 pencheni ya kila mwezi na inalipwa kwa kipindi cha miezi 6 kuanzia tarehe ya kukosa ajira. Ikipita miezi 18 baada ya miezi sita ya mwanzo, mwanachama anaweza kuomba kuhamisha michango yake kwenda kwenye mfumo wa hiari na michango pamoja na riba vitahamishwa baada ya kuondoa fao la kokosa kazi lililolipwa awali.

Mwanachama aliyehamisha michango yake kwenda kwenye mfumo wa hiari anaweza kuendelea kuchangia katika mfumo huo, na mwanachama aliyekosa

[199]Kadege Robert, Meneja Mafao WCF, 7 Juni, 2021

kazi akiwa hajachangia mfuko kwa miezi 18 atalipwa nusu ya michango yake mara moja tu.

(g) Fao la Ugonjwa

Fao hili linatolewa kwa mwanachama ambaye amepata ugonjwa au ajali uliomsababishia kupewa likizo, au ugonjwa au ajali aliyopata haihusiani na kazi aliyokuwa anafanya. Wanachama wanalipwa nusu mshahara kwa kutokuwa kazini na wenye umri chini ya umri wa kustaafu kwa hiari na wamechangia Mfuko kwa miezi 36 au zaidi.[200]

Fao la ugonjwa litaanza kulipwa baada ya siku 63 za likizo ya ugonjwa na litalipwa kwa miezi mitatu tu, na kiwango cha malipo ni asilimia 40 ya mshahara wa mwanachama husika.

(h) Mkupuo Maalum kwa wanaohama Nchi

Mwanachama anayehama nchi kwenda nchi nyengine na ambaye hana mpango wa kurudi ataweza kulipwa mkupuo maalum ambao ni michango pamoja na riba ya uwekezaji.

(i) Dhamana kwa Mikopo ya Ujenzi

Mwanachama anaweza kukopa toka benki kinacholingana na nusu ya mafao yake wakati anafanyamaombi hayo na Mfuko utaingia makubaliano na benki kwa lengo la kuhakikisha riba inakuwa ya chini.

[200] Kifungu cha 41

Masharti ya Mkopo lazima mwombaji awe mwanachama wa PSSSF na awe amechangia kwa kipindi kisichopunguamiaka 10. Urejeshaji wa mkopo huo hautazidi kipindi chake cha utumishi kabla ya kustaafu na awe mtanzania.

(j) Malipo ya mafao kwa mwanachama anayetumikia kifungo

Sheria ya PSSSF, mwanachama ana haki ya kupata mafao haya katika umri wa kustaafu. Kifungu cha 45[201] kimeeleza kwamba mwanachama ambaye ana haki ya kupata mafao amehukumiwa kifungo, Bodi itaelekeza fedha zote au sehemu yoyote ya fedha ambazo mwanachama angekuwa na haki nazo kwa njia ya pencheni au mafao mengine kama asingehukumiwa, angelipwa, kupewa familia ya mwanachama inayomtegemea, baada ya kushauriana kwa maandishi na mwanachama.

5. Mpango wa kitaifa wa hifadhi ya jamii kwa sekta isiyo rasmi

Shirika la Taifa la Hifadhi ya Jamii (NSSF) hutoa huduma za hifadhi ya jamii kwa wanachama walioajiriwa kwenye sekta binafsi na waliojiajiri wenyewe kwenye sekta isiyo rasmi chini ya kifungu cha 6 cha Sheria ya Shirika la Taifa la Hifadhi ya Jamii[202] marejeo ya mwaka 2018. Shirika limeanzisha mpango wa kitaifa wa hifadhi ya jamii kwa sekta isiyo rasmi (National Informal Sector Scheme – NISS) kwa ajili ya kuwahudumia wanachama waliojiajiri wenyewe kwa urahisi, ufanisi na weledi. Madhumuni ya kuanzisha mpango wa kitaifa wa hifadhi ya jamii kwa sekta isiyo rasmi ni:

[201] Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii kwa Watumishi wa umma, 2018.
[202] Sura ya 50

(a) Kuongeza wigo wa wananchi kwa kutoa fursa ya hifadhi ya jamii kwa makundi ambayo hayanufaiki na huduma hizi ingawa wanashiriki kikamilifu kuchangia uchumi wa Nchi,
(b) Kusaidia juhudi za Serikali za kupunguza umasikini wa kipato kwa wananchi,
(c) Kuongeza nguvu za uzalishaji mali na kukuza uchumi wa Nchi,
(d) Kuchochea kasi ya maendeleo ya kiuchumi kwa wananchi na Taifa kwa ujumla.

Wanufaika na mpango huu ni:

(a) Mwananchi yeyote aliyejiajiri katika sekta isiyo rasmi kama vile wakulima, wafugaji, wavuvi, wachimbaji wadogo wa madini, wafanyabiashara ndogondogo n.k,
(b) Walioko kwenye ajira na ambao wanapendelea kujiwekea akiba ya ziada chini ya mpango huu,
(c) Waajiri wenye utaratibu wa mpango wa ziada kwa wafanyakazi wao (Employer based supplementary scheme),
(d) Waliolipwa mafao ya kukosa ajira na baada ya miezi 18 tangu walipwe mafao hayo hawakubahatika kupata ajira nyengine.

Mwanachama atachangia kiwango kisichopungua shilingi elfu ishirini (20,000/) kwa mwezi au zaidi, na kila mwanachama atatumia namba ya kumbukumbu ya malipo (Control Number) kuwasilisha michango.

Mafao yanayopatikana katika mpango wa kitaifa wa hifadhi ya jamii kwa sekta isiyo rasmi ni, Mafao ya uzeeni (Old Age Pension) na mafao ya matibabu chini

ya utaratibu maalum na Mpango huu unatoa huduma za mikopo kwa mikopo ya Mitaji, mikopo ya maendeleo na elimu na mikopo ya vitendeakazi.

6. Hitimisho

Sheria za Mifuko ya PSSSF na NSSF inatoa mafao saba ikiwemo fao la kukosa ajira na msaada wa mazishi. Vifungu vya Sheria ya Mfuko wa PSSSF (35,36) na vifungu vya NSSF (38,39) vyote vinatoa mafao ya kukosa ajira kwa mwanachama aliyepoteza ajira na msaada wa mazishi, ambapo msaada wa mazishi unatolewa kwa wategemezi wa mwanachama aliyefariki kama ni malipo ya hasara walizotumia kwenye mazishi ya mwanachama. Kwa upande wa NSSF kiwango cha malipo kinaamuliwa na kamati kwa kuangalia hali ya uchumi.

Kwa upande wa mafao ya kukosa ajira, Mfuko wa NSSF na PSSSF kuna masharti ili kupata mafao hayo kama vile mwanachama awe amechangia kwa kipindi kisichopungua miezi kumi na nane, awe amemaliza mkataba wa ajira, asiwe anahaki ya kupata pencheni au mafao mengine yoyote na awe hajapata ajira nyengine.

5.6.2 KENYA

The National Social Security Fund (NSSF) Act, Sheria Nam. 45 ya mwaka 2013 ni Sheria iliyoanzisha Mifuko miwili ambayo ni Mfuko wa Pencheni na Mfuko wa Akiba. Mfuko wa pencheni ni lazima kwa waajiriwa wote walio katika sekta rasmi na Mfuko wa Akiba ni wa hiari na unahusisha waliojiajiri wenyewe.

Sheria Mpya ya NSSF inaweka mchango wa kisheria kuwa ni asilimia 12 ya mshahara wa pencheni ambao asilimia 6 inachangiwa na mfanyakazi na asilimia 6 kutoka kwa mwajiri.[203] Kenya kuna Mfuko wa Pencheni kwa Watumishi wa Umma (PSPS) ambao unatoa mafao kwa watumishi wa umma.

Kwa mujibu wa Sheria, "mshahara" maana yake ni malipo yote ambayo yangelipwa kama pesa taslimu kwa mfanyakazi chini ya mkataba wake wa utumishi ikiwa hakuna makato yaliyofanywa, iwe kwa kufuata sheria yoyote inayohitaji au kuruhusu kukatwa au vinginevyo.[204]Maelezo ya Mafao ya Mfuko wa Pencheni ni pencheni ya kustaafu; pencheni ya ulemavu; mafao ya wategemezi; Ruzuku ya mazishi; na Mafao ya uhamiaji,[205] na Bodi imepewa uwezo wa kupendekza mafao mengine kila muda ukiruhusu.[206]

1. **Pencheni ya kustaafu**

Pencheni hii inalipwa kwa mtu ambaye amefikia umri wa kustaafu au amestaafu mapema katika umri wa miaka 55.[207] Mwanachama anaweza kuchagua kuwa na thamani ya madai yake katika Mfuko wa Pencheni siku ya kustaafu kwake kwa kutumika pencheni anayolipwa mwanachama katika utaratibu wa kununua,[208] ambayo itakuwa ni kiasi ambacho kinaweza kununuliwa na kwa akiba ya Mfuko wake wa Pencheni siku ya kustaafu kwake baada ya kutumia chaguo lolote kwa mujibu wa kifungu cha 6 ambacho kimeweka masharti ya pencheni iliyonunuliwa kwa kueleza:

[203]kifungu cha 18
[204]kifungu cha 2
[205]kifungu cha 34(1)),
[206]kifungu cha 34(2)
[207] kifungu cha 36(1)
[208] kifungu cha 36(2)

(a) itakuwa ya lazima, isiyoweza kuuzwa, isiyogawiwa na kulipwa kwa maisha;
(b) italazimika kudhaminiwa kwa muda usiopungua miaka kumi; na
(c) baada ya kununuliwa, Mfuko hautakuwa na dhima zaidi kuhusiana na mwanachama, dhima hiyo ikiwa imehamishwa, kutoka tarehe ya ununuzi.

2. Fao la wategemezi

Fao la wategemezi litalipwa kwa wategemezi, ikiwa mwanachama atafariki kabla ya umri wa kustaafu na alikuwa akichangia Mfuko wa Pencheni wakati wa kifo chake na michango isiyopungua miezithelathini na sita imelipwa na mwanachama kabla ya tarehe ya kifo chake.[209]

Fao la wategemezi litakalolipwa litakuwa sawa na mafao yaliyolipwa akatika Mfuko wa Fidia isipokuwa katika utaratibu wa kundi la kwanza la Fidia (Tier I) madai ya mwanachama yataongezeka kwa kiwango sawa cha mwisho cha michango katika kundi la kwanza kwa mwezi na kuzidisha chini ya nusu ya idadi ya miezi ya ajira kati ya tarehe ya kifo ya mwanachama na tarehe ya ambayo angestaafu na miezi tisini.[210] Fao hili litalipwa ndani ya mwaka mmoja baada ya kifo kama itakavyoainishwa na kwa matumizi na faida ya walengwa.[211] Fao litakalolipwa baada ya kifo cha mwanachama haitakuwa sehemu ya mali katika mirathi ya mwanachama,[212] na iwapo mwanachama

[209]Kifungu cha 37(1)
[210]Kifungu cha 37(2)
[211]Kifungu cha 37(3)
[212]Kifungu cha 37(5)

aliyefariki hatatimiza na vigezo na sifa zilizoelezwa katika kifungu kidogo cha (1), wategemezi wake watawajibika kupata malipo ya mkupuo sawa na malipo ya yake ya mfuko wa pencheni.[213]

3. **Mafao ya Ulemavu**

Mwanachama atastahili mkupata mafao ya ulemavu ikiwa; ana ulemavu wa kimwili au kiakili na kwa kudumu hataweza kabisa kuwa na uwezo kama ilivyothibitishwa na bodi ya matibabu iliyoanzishwa kwa mujibu wa kifungu hiki; na alikuwa ametoa michango isiyopungua 36 ya kila mwezi mara moja kabla ya tarehe ya kubatilishwa.[214] Mwanachama ambaye angekuwa na sifa za kupata pencheni isiyo halali lakini kwa matakwa ya aya ya (b) ya kifungu kidogo cha (1) cha kifungu hiki atakuwa na haki ya kulipwa tu faida ya mkupuo sawa na Salio la Mfuko wa Pencheni wa mwanachama.[215]

Aidha Sheria imetoa mamlaka kwa Bodi kuteua Bodi za matibabu kwa madhumuni ya kuwachunguza watu ambao wana madai ya mafao chini ya kifungu hiki.[216]

4. **Fao la kuondoka/kuhama ya Uhamiaji** (Emigration Benefit)

Fao hili hulipwa kwa mwanachama anayehama na litakuwa sawa na mchango wa Mfuko wa Pencheni wa mwanachama, ikiwa mwanachama atahama kutoka Kenya hadi nchi nyengine, ambayo haina makubaliano yaliyoelezwa

[213]Kifungu cha 37(6)
[214] kifungu cha 38(1)(a) na (b)
[215] kifungu cha 38(4)
[216] kifungu cha 38(5)

chini ya kifungu cha 64 bila kuwa na nia ya sasa ya kurejea kuishi nchini Kenya.[217]

Kanuni ya 19(5) ya Kanuni za Mafao ya Kustaafu Kazini inasema kwamba uhamiaji wa kudumu wa mwanachama kwenda nchi nyengine unastahili kuwa katika hali ambayo mafao ya kustaafu yanaweza kutolewa, na anaweza kuchagua kupokea mafao hayo kabla kama mkupuo au katika umri wa kustaafu, kwa idhini ya Bodi ya Wadhamini.

Ikiwa mwanachama atakuwa nje kwa muda tu, uzoefu ni kwamba wakati akiwa nje mwanachama atabaki na uanachama na bado atatoa michango, na mfadhili wake atafanya hivyo kwa niaba yake. Pale ambapo mwanachama hayo hapati mshahara wa pencheni basi wadhamini, kwa ridhaa ya mfanyakazi, wanaweza kuchagua kusimamisha michango kutoka kwa mwanachama na ile iliyotolewa kwa niaba yake na mwajiri hadi atakaporejea.

5. Ruzuku ya mazishi

Hili ni fao jengine linalotolewa kwa mwanachama ambaye amelipa michango ya miezi sita mara tu kabla ya kifo chake, ruzuku kwa ajili ya kulipia gharama za mazishi italipwa kwa ndugu wa karibu kwa mkupuo mmoja wa shilingi elfu kumi.[218] Madai ya malipo ya ruzuku ya mazishi yatawasilishwa si zaidi ya siku sitini tangu tarehe ya kifo cha Mwanachama, na kwa madhumuni ya kifungu hiki, ndugu wa karibu atakuwa mume aliyebakia, au, ikiwa ni mtu ambaye

[217] kifungu cha 39
[218] kifungu cha 40(1)

hajaoa, baba au mama, kaka au dada au mtu anayehusika na malipo ya gharama za mazishi.[219]

6. Mfuko wa Akiba

Kwa upande wa Mfuko wa Akiba mafao yanayotolewa ni Mafao ya Mfuko wa Akiba, mafao yanayolipwa kutoka Mfuko wa Akiba yatakuwa fao la kustaafu kwa kufikia umri; fao la wategemezi; fao la ulemavu; fao la kujitoa; na fao la uhamiaji.[220] Katika utaratibu huu Mafao ya Umri yanalipwa ikiwa mwanachama ametimiza umri wa miaka hamsini na litalipwa kwa mkupuo sawa na malipo ya Mfuko wa Akiba ya mwanachama katika tarehe ya kustahiki fao la kustaafu.[221]

Mfuko huu unalipa Fao la wategemezi kwa ndugu wanaotegemewa na mwanachama na watastahiki kupata fao la mkupuo baada ya kifo cha mwanachama sawa na malipo ya mwanachama wa Mfuko wa Akiba wakati wa kifo chake, kwa masharti yaliyotolewa chini ya kifungu hiki.[222]

7. Fao la ulemavu

Kwa mujibu wa Sheria, mwanachama atakuwa na haki ya kupata fao la ulemavu ikiwa anakabiliwa na ulemavu wa kimwili au kiakili, kwa kuwa ana ulemavu wa kudumu kama ilivyothibitishwa na daktari; au ana ulemavu wa kimwili au kiakili na hawezi kwa sababu ya ulemavu huo, kupata riziki ya kuridhisha kama ilivyothibitishwa na bodi ya matibabu.[223] Fao la uhamiaji

[219] kifungu cha 40(2) na (3)
[220] Kifungu cha 41
[221] Kifungu cha 42(1) na (2)
[222] Kifungu cha 43
[223] Kifungu cha 44(a) na (b)

linatolewa ikiwa mwanachama atahama kutoka Kenya hadi nchi nyengine isipokuwa nchi ambayo makubaliano yanafanywa kwa mujibu wa kifungu cha 64 bila kuwa na nia ya sasa ya kurejea kuishi Kenya.[224]

Kwa upande wa makosa kisheria, Kenya imeweka wazi makosa katika kifungu cha 56 na Mahakama imepewa uwezo wa kumtia mtu hatiani kwa kosa chini ya Sheria hii, bila ya kuathiri suluhu yoyote ya madai, kuamuru mtu huyo kulipa kwenye Mfuko kiasi cha mchango wowote ambao bado haujalipwa pamoja na riba au adhabu anayodaiwa kutoka kwa mtu huyo, na kiasi hicho kinaweza kurejeshwa kwa namna sawa na faini na kitalipwa kwa Mfuko. Iwapo kosa limetendwa na kikundi cha watu au taasisi, kila mkurugenzi na afisa wa taasisi hiyo anayehusika katika kutenda kosa pia atawajibika kwa kosa hilo; na ambapo kundi la watu ni taasisi ya ushirika, kila mshirika wa kampuni hiyo pia atahesabiwa kuwajibishwa kwa kosa hilo.[225]

8. Makubaliano Maalum

Katika kuhakikisha kwamba hakuna usumbufu kwa wanachama waliochangia katika Mfuko mmoja na kutaka kuendeleza michango katika Mfuko mwengine Sheria ya Kenya imeweka kifungu cha Makubaliano maalum na Serikali ya nchi yoyote nje ya Jumuiya ya Afrika Mashariki ambayo mfumo wa mfuko unaofanana na Mfuko umeanzishwa, Katibu wa Baraza la Mawaziri anaweza kutunga Kanuni za utekelezaji wa mipango yoyote kama hiyo na kwa

[224] Kifungu cha 46
[225]Kifungu cha 57(a) na (b)

kurekebisha Sheria hii katika matumizi yake kwa kesi zinazohusika na makubaliano hayo.[226]

5.6.3 UGANDA

1. Utangulizi

Kwa upande wa Uganda, mafao yanaweza kudaiwa katika umri wa miaka 55 kwa watu ambao wameacha kufanya kazi (NSSF 2012).[227] Wafanyakazi pia wanastahiki mafao katika umri wa miaka 50, inayoitwa faida ya kujiondoa, ikiwa wameacha kazi ya kawaida ya malipo. Mpango wa hifadhi ya jamii pia hutoa faida ya ulemavu katika umri wowote kwa kazi, na katika umri wa miaka 50 kwa ulemavu wa sehemu.

2. Aina za Mafao

Nchini Uganda mafao yanayolipwa chini ya Sheria ambayo ni pencheni ya kustaafu, pencheni ya Ulemavu, pencheni ya wategemezi, ruzuku ya mazishi, mafao ya uzazi, fao la majeraha ya kazini; na fao la bima ya afya.[228]

3. Kiasi cha pencheni ya uzeeni

Pencheni ya kila mwezi ya kustaafu inalipwa kwa kiwango cha asilimia 30 ya wastani wa mapato ya mwezi ya mtu aliyestaafu ikiongezwa na asilimia 1.5 ya mapato yake ya wastani ya kila mwezi kwa kila miezi kumi na mbili ya pencheni ambayo zaidi ya miezi 180. Kiwango cha juu ni wastani wa asilimia 67.5 na kwamba wastani wa mapato hukokotolewa kwa miaka mitano bora

[226]Kifungu cha 64
[227] Sura ya 222
[228] Kifungu cha 21

katika miaka kumi iliyopita kabla ya umri wa kustaafu.[229] Sheria hii imeweka wazi kwamba kiwango cha chini cha pencheni ya kila mwezi kitakuwa asilimia 80 ya kima cha chini cha mshahara.[230]

4. Muda wa pencheni ya kustaafu

Malipo ya pencheni ya kustaafu yataanza kutoka mwezi unaofuata mwezi ambao mwanachama aliyestaafu amekidhi masharti chini ya kifungu cha 23 na kusita katika mwezi ambao mwanachama atafariki, [231] ingawa juu ya usitaji huu kuna mafao ambayo anapatiwa mwanachama baada ya kufariki ikwemo fao la wategemezi. Aidha sheria hii katika kifungu cha 26 inaruhusu mwanachama kustaafu kabla ya kufikia muda na anastahili malipo ya mkupuo

5. Masharti ya Ulemavu

Mafao mengine yanayotolewa ni mafao ya ulemavu ambayo yanalipwa wa mtu ambaye anakabiliwa na ulemavu wa kudumu; yupo chini ya umri wa kustaafu; ametoa michango 180; angalau michango 36 ya kila mwezi imelipwa kwa ajili yake ambapo kumi na mbili au zaidi zililipwa katika muda wa miezi 36 mara moja kabla ya tarehe ya kupata ulemavu.[232]Ulemavu wa kudumu kwa mujibu wa sheria ni upotevu wa kudumu wa theluthi mbili au zaidi ya uwezo wa kuchuma mapato kwa sababu ya kutokuwa halali kimwili au kiakili.

Mfumo wa kukokotoa mafao haya unazingatia kiwango cha kila mwezi cha pencheni ya ulemavu na kitalipwa kwa asilimia 30 ya wastani wa mapato ya

[229] Kifungu cha 24() na (2)
[230] Kifungu 24(3)
[231] Kifungu cha 25
[232] Kifungu cha 28

mwezi ya mwanachama ikiongezwa na asilimia 1 ya wastani wa mapato yake ya kila mwezi kwa kila miezi kumi na mbili, [233] na kiwango cha kila mwezi cha pencheni ya ulemavu kitaongezwa na asilimia 1 ya mapato ya wastani ya kila mwezi kwa kila miezi kumi na mbili kati ya umri wowote wa kustaafu na kiwango cha chini cha pencheni cha mwezi cha ulemavu kitakuwa asilimia 80 ya kima cha chini cha mshahara wa kitaifa.

6. Masharti ya pencheni ya wategemezi

Kwa kuzingatia masharti ya Sheria hii, pale mwanachama anapofariki, pencheni ya wategeemzi italipwa kwa wategemezi wake ikiwa wakati wa kifo, mtu huyo, angekuwa na haki ya pencheni ya ulemavu na inachukuliwa kuwa anakabiliwa na ulemavu wa kudumu wakati wa kifo; au alikuwa amefikia umri wa kustaafu na angestahili kupata pencheni ya kustaafu kama angetoa madai ya pencheni hiyo.

Isipokuwa kwamba ikiwa wakati wa kifo, mtu aliyewekewa bima alikuwa akipokea pencheni ya kustaafu ya ulemavu, wategemezi wake watalipwa malipo ya mkupuo sawa na pencheni ya kila mwezi ya mtu huyo mara kumi na mbili.[234] Sheria imetoa tafsiri ya mtegemezi kuwa ni pamoja na mke au mume, mtoto chini ya miaka ishirini na moja anayepata elimu ya moja kwa moja au mtoto chini ya miaka kumi na nane.

Pencheni hii inakokotolewa katika mazingira yafuatayo:

---

[233] Kifungu cha 29
[234] Kifungu cha 33

(a) katika kesi ya mjane, ambaye tarehe ya kifo cha mwanachama alikuwa na umri wa miaka 45 au zaidi au ambaye yupo chini ya umri wa miaka 45 na ana uangalizi wa watoto tegemezi chini ya umri wa miaka 15, kwa maisha yake yote;

(b) katika kesi ya mjane, katika tarehe ya kifo cha mwanachama akiwa ana umri wa chini ya miaka 45 na hana matunzo ya watoto chini ya umri wa miaka 15, kwa muda wa miaka miwili kuanzia tarehe ya kifo cha aliyekuwa mwanachama;

(c) kwa mtoto hadi umri wa miaka kumi na nane; au hadi mtoto atakapokatisha elimu ya kutwa lakini si zaidi ya umri wa miaka ishirini na moja; au ikiwa mtoto ni mlemavu, maisha yote.[235]

7. Ruzuku ya mazishi

Sheria hii imetoa fao la ruzuku ya mazishi ruzuku katika kifungu cha 38 kwa kulipa kama fidia kwa mwanafamilia ambaye alitumia gharama za mazishi ya marehemu aliyekuwa ni mwanachama; na kiasi kinacholipwa kama ruzuku ya mazishi kitaamuliwa na Bodi mara kwa mara kwa kuzingatia hali ya jumla ya kiuchumi.

8. Fao la kupata majeraha au kuumia

Sheria imeweka fao la kupata majeraha ambayo yanajumuisha ajali za safarini, ajali zinazotokea wakati wa saa za kazi; mahali pa kazi; au mahali ambapo mtu asingekuwepo isipokuwa kwa ajira yake; na magonjwa ya kazini yanajumuisha magonjwa yanayotokea kwa kuhusishwa na shughuli maalum

[235] Kifungu cha 35

katika kazi mahasusi, au magonjwa ambayo yana uhusiano na mawakala maalum.[236]

9. Fao la Matibabu

Kwa mujibu wa kifungu cha 42, mafao ya matibabu yanayotokana na bima ya afya yatatolewa na hospitali zilizoidhinishwa zenye mikataba na Mfuko na yatajumuisha utunzaji wa kinga na tiba, dawa muhimu, patholojia na mionzi (X-ray), vipimo vya maabara na kulazwa hospitalini inapohitajika na upasuaji mdogo.

10. Mafao ya uzazi

Mafao haya yatalipwa kwa mwanachama chini ya kifungu cha 44, ambaye ametoa angalau michango thelathini na sita ya kila mwezi ambapo michango kumi na mbili inatolewa katika muda wa miezi thelathini na sita; baada ya kupokea cheti cha matibabu kutoka kwa mhudumu wa afya aliyeidhinishwa, kikithibitisha kwamba mwanamke huyo anatarajia kujifungua mtoto; na baada ya miaka mitatu tangu siku ambayo malipo ya mwisho yalifanywa kwa mwanachama isipokuwa ikiwa mtoto atafariki ndani ya kipindi cha miezi kumi na miwili.

5.6.4 Rwanda

1. Utangulizi

Mfumo wa Hifadhi ya Jamii nchini Rwanda unasimamia hifadhi ya jamii, dharura zinazoshughulikiwa ni pamoja na uzee, ulemavu, utegemezi, hatari za

[236] Kifungu cha 39

kazi na bima ya afya. Mfuko unasimamiwa na Bodi ya Hifadhi ya Jamii wa Rwanda (RSSB).

Serikali imefanyia mapitio Sera kwa kuzingatia mahitaji ya taifa ya sasa na ya baadae na kuzingatia umuhimu wa kuwa na masharti yote ya hifadhi ya jamii yatasimamiwa chini ya chombo kimoja cha kitaifa kama ilivyo kwa nchi nyengine duniani.[237]

Sera ya Taifa ya Hifadhi ya Jamii[238] imeeleza kwamba miongoni mwa mikakati ya Sera ya Kitaifa ya Usalama wa Jamii inashughulikia nyanja zote za ulinzi wa jamii, lakini inazingatia sana pencheni na huduma ya afya, na inaunga mkono malengo ya muda mrefu ya Dira ya 2020, Sera ya Kitaifa ya Kupunguza Umasikini (2001), na taarifa zinazofanana za sera zilizopitishwa hapo awali na Serikali ya Rwanda, pamoja na taarifa ya Dira ya Serikali ya 2020, Mkakati wa Uwekezaji wa Kitaifa (NIS, 2002) Mkakati wa Maendeleo ya Uchumi na Kupunguza Umasikini (EDPRS, Septemba 2007), na Sera ya Kitaifa ya Ajira (NEP, Desemba 2007).

Tathmini ya hifadhi ya jamii Rwanda ni ya kuvutia kutokana na kuwepo vifungu maalum vya katiba kuhusu suala hilo. Mwaka 2009 Rwanda ilipitisha uamuzi wa makusudi na uliozingatiwa Sera ya Taifa ya Hifadhi ya Jamii kwa kuzingatia Dira yake ya 2020 na mapendekezo mengine ya sera kuhusu kupunguza umasikini.

[237]Wizara ya Fedha na Mipango ya Uchumi Rwanda, "Rationalising Delivery of Social Security Benefits Services to be Delivered under One Institution, December 2008.
[238] National Security Fund –Rwanda, February,2009

2. Sheria

Amri ya Sheria Nam. 6 ya mwaka 1974 kama iliyofanyiwa marekebisho (Agosti 1974) ilianzisha Mfuko wa Hifadhi ya Jamii Rwanda (Caisse Sociale du Rwanda) mnamo 1974 na kutoa: pencheni za uzee na pencheni za kifo, mafao ya kustaafu na mafao mengine ya hifadhi ya jamii kwa wafanyakazi ya sekta ya umma na binafsi pamoja na hatari za kazi na fao la ugonjwa.

Mwaka 2001 hifadhi ya bima ya afya ilianzishwa na katika maeneo matatu: *La Rwandaise d'Assurance Maladie* (RAMA) kwa watumishi wa umma, Bima ya Matibabu ya Kijeshi (MMI) kwa ajili ya kijeshi na *Mutuelles de Santé* (Bima ya Afya ya Pamoja) kwa ajili ya idadi ya watu kwa ujumla, vijijini na mijini.[239]

Sheria ya mwaka 1974, kama ilivyorekebishwa, inatoa pencheni ya uzee kwa miaka 65 au miaka 55 kwa kustaafu kwa hiari. Pencheni ya walemavu piakulipwa pale ambapo kumekuwa na fidia inayofikia asilimia 50 ya uwezo wa kupata mapato ndani ya kipindi cha angalau miaka 5.

Rwanda ina sheria nyingi zinazosimamia hifadhi ya jamii ikiwemo; Sheria N° 009 ya mwaka 2021 ya tarehe 16/02/2021 inayoanzisha Bodi ya Hifadhi ya Jamii (RSSB), Sheria ya N°05 ya mwaka 2015 ya 30/03/2015 inayosimamia mifumo ya pencheni, Sheria Nam. 6 ya mwaka 2003 inasimamia mifumo ya fidia kwa wafanyakazi, Sheria ya N°29 ya mwaka 2017 inayosimamia Mifumo ya muda mrefu ya Fidia (LTSS) kwa wanachama wanaolipwa na wasiolipwa, masikini na matajiri, wa sekta rasmi na zisio rasmi; Sheria N°003 ya mwaka 2016 inayozungumzia fidia kwa wanawake waliotoka au kusita katika ajira

[239] ISSA: Country Profile for Rwanda, ISSA, Kigali 18-20 November 2008: 3

kwa sababu mbalimbali; Sheria N°24 ya mwaka 2001 inayoanzisha bima ya afya kwa wafanyakazi wa Serikali, (OG N°13 of 01/07/2001; Sheria ya N°03 ya mwaka 2015 inayosimamia Bima ya Afya kwa jamii (CBHI), Sheria ya N°08 ya mwaka 2012 inayoanzisha Bima ya Afya kwa Wanajeshi (MMI) na Sera ya Hifadhi ya Jamii ya mwaka 2009.

3. Mifumo mitatu ya pencheni

Rwanda ina mfumo mitatu ya pencheni ikiwemo mfumo wa pencheni wa lazima unaoitwa "Caisse Sociale du Rwanda" (CSR) unaosimamiwa na NSSF kama wakala wa umma. Ni wajibu kwa waajiri wote na wafanyakazi ndani ya sekta ya umma na binafsi kujiunga na NSSF.[240]

Mfumo wapili unajumuisha pencheni za hiari za kazini ambazo zinategemea fedha kwa njia ya michango kwa viwango vya tofauti. Wanachama wengi wa pencheni ya hiari ya huwekeza makampuni ya bima. Mfumo huu hulipa mafao kwa mkupuo, chini ya mipango ya hiari ya kikazi. Uwekezaji wote, waajiri na michango ya wafanyakazi inatozwa kodi kwa kiwango cha asilimia 30.

Aina nyengine ya mfumo ni Mfuko wa hiari, ambao unapatikana kwa mtu yeyote anayehitaji kuongeza mapato ya pencheni ya kustaafu iliyotolewa na aina mbili za kwanza.[241]

---

[240] Kifungu cha 6 na 7, Law N° 05/2015 Of 30/03/2015 Governing The Organization Of Pension Schemes, Official Gazette N° 20 Of 18/05/2015

[241] Willmore, L., (2006): Non-contributory Pensions: Bolivia and Antigua in an International Context Financiamiento del Desarrollo 167, United Nations, Santiago, Chile;

4. Usajili wa wanachama

Wanachama wa Mifuko wanaosajiliwa wanatakiwa wawe na nyaraka mbalimbali ikiwemo, kitambulisho, cheti cha kuzaliwa, barua za kazi na hati ya kuishi inayotolewa kila mwaka, kifungu cha 10 kimeweka utaratibu wa kukokotoa pencheni na utaratibu wa malipo umeelezwa katika kifungu cha 11.[242]

5. Mazingatio ya Pencheni

(a) Pencheni ya kustaafu

Pencheni huhesabiwa kwa kuzingatia mishahara ya mwanachama kwa miaka 3 au 5 iliyopita na kuamua wastani wa malipo ya kila mwezi unaotumika katika kukokotoa pencheni yake ya uzeeni. Kwa miaka 15 ya kwanza, pencheni itakuwa asilimia 30 ya wastani ya mapato katika kipindi cha miaka 3 au 5 iliyopita. Ikiwa mwanachama amechangia kwa zaidi ya miaka 15, pencheni itapanda kwa asilimia 2 kila kipindi cha ziada cha miezi 12. Kwa mfano, mwanachama atapata asilimia 30 kwa miaka 15, asilimia 32 kwa miaka 16, asilimia 34 kwa miaka 17 na asilimia 36 kwa miaka 18.[243]

(b) Pencheni ya kustaafu mapema

Kwa mujibu wa Sheria, Mwanachama anaweza kuomba pencheni ya kustaafu mapema anapokuwa ana tatizo au ulemavu wa akili kabla ya umri wa kustaafu, akiwa hawezi tenakufanya kazi. Kwa mujibu wa sheria,

---

[242] Kifungu cha 6, No003/16/10/TC of 19/04/2016 Ministerial Order determining procedures for application and mode of payment of benefits under mandatory pension scheme: MINISTERIAL ORDER №003/16/10/TC OF 19/04/2016 DETERMINING PROCEDURES FOR APPLICATION AND MODE OF PAYMENT OF BENEFITS UNDER MANDATORY PENSION SCHEME

[243] Kifungu cha 19 na 20, Law N° 05/2015 Of 30/03/2015 Governing The Organization Of Pension Schemes, Official Gazette N° 20 Of 18/05/2015

mwanachama anaweza kustaafu kwa hiari ikiwa amechangia kwa angalau miaka 15.

(c) Pencheni ya ulemavu

Kwa mujibu wa RSSB, mwanachama anaweza kuwa na ulemavu kufuatia ajali au ugonjwa usio na asili ya mazingira yanayohusiana na kazi. Ili kustahikipencheni ya ulemavu, wanufaika wanapaswa kuwa na michango isiyopungua miaka 5, na wanapaswa pia kuwa wamechangia kikamilifu kwa angalau miezi 6 hadi 12 iliyopita kabla ya kupata ulemavu.[244] Ulemavu unatathminiwa mara kwa mara na daktari aliyechaguliwa na NSSF.

Wastaafu (kwa aina zote mbili za pencheni: pencheni ya uzee na pencheni ya ulemavu) hupokea kima cha chini cha pencheni sawa na asilimia 50 ya kima cha chini cha mshahara halali na pencheni ya kila mwezi inayolipwainarekebishwa mara kwa mara kwa Amri ya Rais na marekebisho ya mwisho yalifanywa mwezi wa Aprili2002.

Baada ya mstaafu kufariki, wategemezi ambao ni mke na watoto hadi umri wa miaka 25, ikiwa bado ni wanafunzi, kuendelea kupokea pencheni hadi kifo chake.

(d) Pencheni ya wategemezi/warithi

Pencheni ya mtu aliyefariki hulipwa wakati marehemu amestaafu kwa uzee au ulemavu, pencheni inazingatia angalau miaka 15 ya michango kwa RSSB.

[244] Kifungu cha 24 na 25, Law N° 05/2015 Of 30/03/2015 Governing The Organization Of Pension Schemes, Official Gazette N° 20 Of 18/05/2015

Wategemezi wanaohusika kulipwa ni mjane, na watoto halali chini ya umri wa miaka 18, na umri wa miaka 25 ikiwa ni mwanafunzi, hakuna kikomo ikiwa ni mlemavu, pamoja na wazazi halisi.

Pencheni za wategemezi huhesabiwa kwa asilimia kulingana na pencheni ambayo marehemu alikuwa akipokea au alistahili kupokea wakati wa kifo chake kama ifuatavyo:

Asilimia 50 ya pencheni ya kustaafu kwa mjane, asilimia 25 kwa kila yatima mzazi mmoja, asilimia 40 kwa kila yatima wa wazazi wote wawili na asilimia 25 kwa kila moja kwa moja au mzazi halisi ikiwa marehemu hajaacha mume au mke au watoto.[245]

(e) Malipo ya Mkupuo

Malipo ya Mkupuo yanaweza kufanywa ikiwa kifo kimetokea wakati mtu hajatimiza masharti yanayohitajika kwa pencheni ya kila mwezi na haijawekewa bima na RSSB kwa muda wa miaka 15.

Malipo haya yatakuwa sawa na pencheni ambayo mpokeaji alistahiki ikiwa alikuwa amekamilisha miaka 15 ya michango ikizidishwa na idadi ya vipindi vya miezi 6.

[245] As demonstrated by RSSB http://www.csr.gov.rw/sites/default/files/rssb_bronchure_final.pdf , ukurasa 10-11 : if the deceased had the pension of 38.000 frws (approximately 57 $), the pensions' survivors will be calculated as follow:
for example if the deceased left a widow/widower and 4 children;
"the widow/widower will have 50% of the deceased pension - 4 orphans will have the right of 25% * 4 = 100
The total share for the wife and 4 children will be 50%+100%= 150% -
The widow will get : 38000Rwf*50/150% = 12.666 Rwf (approximately 19 $); - Each orphan will get 38000Rwf *25/150% = 6.333 Rwf (approximately 9.5 $

(f) Pencheni ya Uzee, Ulemavu, na wategemezi

Inashughulikia wafanyakazi wa kudumu, wa mara kwa mara, na wafanyakazi wa muda; wakufunzi wa kitaaluma walio kazini, wanafunzi, watumishi wa umma, walioteuliwa kisiasa na serikali na viongozi. Fedha zake zinazingatia asilimia 3 ya mapato ya jumla ukiondoa posho za usafiri, na asilimia 6 ya mapato ya jumla. Kiwango cha chini cha mapato ya kila mwezi kwa mchango na mafao ni sawa na kima cha chini cha mshahara kisheria.

6. Ukokotoaji wa mafao

(a) Pencheni ya uzee:

Pencheni ni sawa na asilimia 30 ya wastani wamapato katika kipindi cha miaka 3 au 5 iliyopita (yoyote iliyo kubwa), pamoja na asilimia 2 kwa kila kipindi cha miezi 12 cha malipo ya mwanachama zaidi miezi 180. Pencheni ya chini ni asilimia 50 ya mshahara wa chini wa kisheria.

(b) Mafao ya ulemavu

Pencheni ya walemavu:

Pencheni ni sawa na asilimia 30 ya wastani wa malipokatika kipindi cha miaka 3 au 5 iliyopita (yoyote iliyo kubwa), pamoja na asilimia 2 kwa kila kipindi cha miezi 12 cha malipo ya zaidi ya miezi 180. Kwa kila mwaka ambapo dai linatolewa kabla ya umri wa miaka 55, mwanachama anapewa muda wa malipo ya miezi 6.

(c) Fao la wategemezi

Pencheni ya mtegemezi:

Asilimia 50 ya pencheni ya marehemu inalipwa kwa Mjane,

(i) Pencheni ya yatima:

Asilimia 25 ya pencheni ya marehemu inalipwa kila yatima anayestahiki; asilimia 40 kwa yatima kamili.

(ii) Pencheni ya mzazi

Kwa kukosekana kwa wategemezi wengine wanaostahiki, Asilimia 25 pencheni ya marehemu kila mmoja.Jumla ya pencheni ya wategemezi haipaswi kuzidi asilimia 100 ya pencheni ya marehemu.

(iii) Makazi ya wategemezi:

Kiasi cha mafao sawa na pencheni ya mwezi 1 kwa kila kipindi cha miezi 6 ya malipo inalipwa kwa mjane.

(iv) Makazi ya yatima:

Kiasi cha mkupuo sawa na asilimia 50 ya wategemezi, malipo yanalipwa kwa kila yatima anayestahiki.

(d) Fao la ugonjwa na Uzazi

Fao hili linahitaji waajiri kulipa asilimia 100 ya mshahara kama fao la ugonjwa hadi miezi mitatu. Kanuni pia zinahitaji mwajiri kulipa asilimia 100 ya mishahara kwa fao la uzazi kwa hadi wiki 6. Baada ya wiki sita, mama anaweza kuendelea na kazi na kupokea mshahara kamili au kama hawezi, ana haki ya kupata asilimia 20 ya mshahara wake.[246]

[246] The Labour Code, Article 61, Law No. 13 of 2009 dated 27 May 2009

(e) Ruzuku ya mazishi:

Malipo ya mkupuo sawa na mara 100 ya kima cha chini cha mshahara kisheria.

7. Bima ya Afya nchini Rwanda

Bima ya matibabu au afya nchini Rwanda inasimamiwa na katika maeneo matatu:

(a) Bima ya Afya ya Rwanda (RAMA)

(b) Bima ya Matibabu ya Kijeshi (MMI)

(c) Mutuelles de Santé (Mpango wa Bima ya Afya ya Pamoja)

8. Mfuko wa Waathirika wa Mauaji ya Kimbari (FARG)

Mfuko wa msaada na usaidizi kwa waathirika wa Watutsi, katika mauaji ya kimbari na uhalifu mwengine dhidi ya binadamu ulianzishwa chini ya Sheria Nam. 02 ya mwaka 1998 ya tarehe 22/01/1998 ili kutoa msaada kwa waathirika wa mauaji ya halaiki na mauaji yaliyofanywa nchini Rwanda mwaka 1994. Shughuli za Mfuko huu zinafadhiliwa zaidi na Serikali kwa kiwango cha asilimia 6 ya mapato ya ndani kwa mwaka ya bajeti ya kawaida ya serikali. Vyanzo vyengine ni pamoja na michango kutoka kwa taasisi za serikali, michango kutoka kwa vyama vya ushirika na vyama vya ushirika na vile vile vya kibinafsi mashirika ya sekta. Rasilimali za Mfuko zimetumika katika mambo makuu manne ambayo ni; elimu, afya, makazi pamoja na misaada ya kijamii.[247]

---

[247] Law No 69/2008 of 30/12/2008 relating to the establishment of the Fund for support and assistance to the survivors of the Genocide and other crimes against humanity committed between 1st October 1990 and 31st December 1994 and determining its organization, powers and functioning, article 22

5.6.5 Burundi

1. **Utangulizi**

Burundi ina sheria mbalimbali zinazosimamia Hifadhi ya jamii na maslahi ya wanachama. Miongoni mwa sheria zinazotumika ni Sheria Nam. 1 ya mwaka 2011, ambayo inatambua pencheni na mifumo ya ajali kazini (Législation de sécurité sociale ï Dispositions légales d'application du code de sécurité sociale), na sheria za bima ya Afya kwa watumishi ya mwaka 1980 (bima ya afya kwa maafisa wa umma), na sheria ya Manufaa ya Matibabu ya Usaidizi wa Kijamii ya mwaka 2012.

2. **Ukokotaji wa mafao**

(a) Fao la Uzee

Pencheni ya uzee (Pension de vieillesse):

Pencheni ya uzee hulipwa kwa kiwango cha asilimia 30 ya wastani wa mapato ya kila mwezi ya mwanachama katika miaka mitatu au mitano iliyopita, yoyote itakayokuwa kubwa zaidi, pamoja na asilimia 2 ya wastani wa mapato ya kila mwezi kwa kila miezi 12 ya malipo yanayozidi miezi 180. Kima cha chini cha pencheni ya uzee ya kila mwezi ni asilimia 60 ya kima cha chini cha mshahara wa kila mwezi katika maeneo ya mijini.

Kiwango cha juu cha pencheni ya uzee ya kila mwezi ni asilimia 80 ya wastani wa mapato ya kila mwezi ya mwanachama katika kipindi cha miaka mitatu au mitano iliyopita, chochote ni kikubwa zaidi.

Mwanachama ana haki ya kupata pencheni ya uzee na pencheni ya mwathirika kwa wakati mmoja. Ikiwa ana haki ya pencheni ya uzee na ana ulemavu wa kudumu la ulemavu wa kazi, ambayo hulipwa kwa wastani wa asilimia 100 ya pencheni ya juu na asilimia 50 ya pencheni ya chini. Ikiwa mwanachama ana umri wa chini ya umri wa miaka 60, hawezi kupokea pencheni ya uzee na pencheni ya ulemavu kwa wakati mmoja.

(b) Makazi ya wazee (Allocation de vieillesse):

Malipo ya mkupuo ya wastani wa mapato ya kila mwezi ya mwanachama hulipwa katika miaka mitatu au mitano iliyopita, yoyote ambayo ni kubwa zaidi, ikizidishwa na idadi ya vipindi vya miezi 12 vya michango.

(c) Fao la Ulemavu wa Kudumu

Pencheni ya walemavu (Pension d'invalidité), hulipwa kwa kuzingatia asilimia 30 ya wastani wa mapato ya kila mwezi ya aliyewekewa bima katika kipindi cha miaka mitatu au mitano iliyopita, chochote ambacho ni kikubwa zaidi, pamoja na asilimia 2 ya wastani wa mapato ya kila mwezi kwa kila miezi 12 ya malipo yanayozidi miezi 180.

Ikiwa mwanachama ni mdogo kuliko umri wa kawaida wa kustaafu wakati wa madai, kipindi cha mchango cha miezi sita kinawekwa kwa kila mwaka mwanachama ambaye ni mdogo kuliko umri wa kawaida wa kustaafu. Pencheni ya chini ya kila mwezi ya walemavu ni asilimia 60 ya mshahara wa chini wa kila mwezi wa kisheria katika maeneo ya mijini.Pencheni ya juu ya ulemavu ya kila mwezi ni asilimia 80 ya wastani wa mapato ya kila mwezi ya

mwanachama katika kipindi cha miaka mitatu au mitano iliyopita, yoyote ni kubwa zaidi.

(d) Fao/pencheni ya wategemezi(Pension des survivants)

Pencheni ya mwezi (Pension de veuve/veuf): asilimia 50 ya pencheni ya uzee au ya ulemavu ambayo marehemu alipokea au alikuwa na haki ya kupokea inalipwa kwa mjane.

(i) Pencheni ya yatima (Pension d'orphelin):

Kiwango chake ni asilimia 25 ya pencheni ya uzee au ya ulemavu ambayo marehemu alipokea au alikuwa na haki ya kupokea hulipwa kwa kila yatima anayestahili; kwa kiwango cha asilimia 40 kwa kila yatima.

(ii) Pencheni tegemezi ya mzazi na babu (Pension d'ascendants):

Iwapo mwanachama hana wategemezi wengine wanaostahiki, asilimia 25 ya pencheni ya uzee au ya ulemavu ambayo marehemu alipokea au alistahili kupokea inalipwa kwa kila mzazi au babu na babu. Pencheni ya juu kwa pamoja ya waathirika ni asilimia 100 ya pencheni ya uzee au ya ulemavu ambayo marehemu alipokea au alikuwa na haki ya kupokea.

(iii) Makazi ya wategemezi (Allocation des survivants):

Asilimia ya makazi ya uzee ambayo marehemu alikuwa na haki ya kupokea hulipwa kama mkupuo (asilimia 50 kwa mjane), asilimia 25 kwa yatima, na asilimia 25 kwa wategemezi wengine. Kiwango cha juu zaidi cha wategemezi ni asilimia 100 ya malipo ya uzee ambayo marehemu alikuwa na haki ya kupokea.

(e) Fao la Uzazi

Ni jukumu la mwajiri moja kwa moja na asilimia 50 ya mshahara wa mfanyakazi hulipwa hadi wiki 12 (wiki 14 ikiwa kuna matatizo yanayotokana na ujauzito au kujifungua), ikiwa ni pamoja na angalau wiki sita baada ya kujifungua.

(f) Fao la Matibabu ya Wafanyakazi

Sekta ya umma hutoa fao la matibabu kwa watumishi wa umma kwa asilimia 80 ya gharama za matibabu, asilimia 70 ya dawa na asilimia 90 kwa magonjwa sugu. Watumishi wa umma huchangia asilimia 6 ya mishahara (bila kujumuisha gharama za makazi).

5.6.6 Ghana

1. Utangulizi

Kabla ya kufanyika kwa mageuzi ya hifadhi ya Jamii na kuja kwa Sheria ya Hifadhi ya Jamii Nam. 766 ya mwaka 2008, Ghana ilikuwa na mifumo miwili ya ulipaji wa mafao iliyojulikana kama Mfumo wa Mafao wa Cap 30 ambao ulitumika kwa watumishi walioajiriwa kabla ya tarehe 1 Januari, 1972; na Mfuko wa Hifadhi ya Taifa ulioasisiwa mwaka 1972 kama Mfuko wa lazima kwa watumishi wote wa umma na wa sekta binafsi. Mfumo wa Mafao wa Cap 30 ulilipwa moja kwa moja kutoka Mfuko Mkuu wa Hazina (Consolidated Fund) na hivyo haukuwa na michango kutoka kwa wanachama, wakati Mfuko wa Hifadhi ya Taifa ulitokana na michango ya wanachama.

Mwaka 2004 Serikali ya Ghana ilianzisha Tume ya Rais kwa ajili ya Mapitio ya Mfumo wa Mafao ya Pencheni nchini humo ambayo ilitoa ripoti yaka Machi, 2006 na mwaka 2008 ilitungwa Sheria ya Taifa ya Pencheni[248]. Tume hiyo ilipendekeza kuongeza mafao kwa watumishi wanaostaafu. Kutungwa kwa Sheria mpya ya Taifa ya Pencheni ya mwaka 2008, kuliweka sharti la kusitisha utaratibu wa kulipa mafao bila ya wanachama kuchangia kupitia utaratibu wa Mafao wa Cap 30.

Pamoja na Sheria hiyo mpya kusitisha mfumo huo, bado mfumo huo unaendelea kutumika ingawa Naibu Waziri wa Ajira na Uhusiano Kazini wa nchi hiyo alieleza kuwa tayari Serikali imeshafanya uamuzi wa kusitisha utaratibu huo kwa kueleza kuwa mfumo huo hauwezi kuwa na tija katika utaratibu wa ulipaji mafao[249].

Nchi ya Ghana ilitunga Sheria ya Pencheni ya Taifa, Namba 766 ya Mwaka 2008 ili kuhakikisha wanaostaafu wanapatiwa pencheni na mafao mengine yatakayotoa ulinzi kijamii kwa watumishi hao pale wanapostaafu[250]. Nchi ya Ghana, kwa mujibu wa Sheria hiyo, imeweka mafao mbali mbali kwa wanachama wake kama inavyofafanuliwa hapa chini.

[248] IFS National Pension Dialogue on the Theme Ghana's Pension System - Is It Working? Pension Reform in Ghana: The New 3-Tier Pension System-Rationale, Implementation Challenges and the way Forward iliyotolewa na Daniel Aidoo Mensah - Research Fellow, IFS - Executive Chairman & Chief Actuary, Aidoo Mensah & Associates - First Ag. CEO, National Pensions Regulatory Authority 2 July, 2019

[249]Kauli hiyo ya Naibu Waziri imenukuliwa katika tovuti ya Bunge la Ghana kupitia Pension schemes to be unified by 2021- Wireko Brobbey (parliament.gh)

[250]Kifungu cha 3 ca Sheria ya Taifa ya Pencheni Namba 766 ya Mwaka 2008.

2. **Pencheni**

Miongoni mwa mafao ambayo mwanachama wa Mfuko wa Hifadhi ya Jamii anafaidika nayo ni pamoja na pencheni ya kila mwezi inayolipwa kwa mwanachama aliyefikia kustaafu. Kifungu cha 70 cha Sheria ya Pencheni ya Taifa kinaeleza wanachama wenye sifa ya kupokea pencheni ya kila mwezi ambao ni:

(a) Mwanachama aliyestaafu kwa kufikia umri wa lazima wa kustaafu wa miaka sitini; na

(b) Mwanachama aliyestaafu kwa hiyari baada ya kutimiza umri wa miaka hamsini na tano.

Haki ya kulipwa pencheni imewekwa kwa wanachama wote waliofikisha umri wa kustaafu bila ya kujali, wanachama hao wanastaafu kwa lazima au kwa hiyari. Hii ina maana kuwa, wanaostaafu kwa hiyari baada ya kutimiza umri wa miaka hamsini na tano, nao wanastahiki kupata pencheni kama ilivyo kwa mwanachama aliyestaafu kwa lazima kwa kutimiza umri wa miaka sitini. Mamlaka ya Hifadhi ya Jamii ya nchini Ghana, kwa mujibu wa Sheria, haina hiyari ya kuchagua kulipa au kutolipa pencheni kwa mwanachama aliyeamua kustaafu kwa kufikisha umri huo wa miaka hamsini na tano, hivyo inalazimika kulipa mafao hayo.

Hata hivyo, Sheria hiyo imeweka sharti moja ili mwanachama aliyestaafu aweze kulipwa malipo ya pencheni. Mwanachama anapaswa kuwa amechangia katika Mfuko wa Hifadhi ya Jamii kwa muda usiopungua miaka kumi na tano au miezi mia moja na themanini ili aweze kulipwa pencheni hiyo.

Sheria ya Pencheni ya Taifa imeweka kiwango cha chini cha pencheni kitakacholipwa kwa mwanachama ambacho kitapatikana kwa kuzingatia asilimia hamsini ya wastani wa mshahara bora wa mwanachama wa miaka mitatu katika kipindi chote ambacho mwanachama ametumikia, kama ilivyofafanulliwa katika kifungu cha 77 cha Sheria hiyo. Aidha, kifungu hicho kimeweka mazingira ya mwanachama aliyefanya kazi kwa kipindi zaidi ya kipindi cha chini kabisa cha uchangiaji ambacho ni miaka kumi na tano, kuongezewa asilimia moja na nusu kwa kila kipindi cha miezi kumi na mbili kilichoongezeka. Hata hivyo, sheria hiyo imeweka ukomo wa nyongeza hizo na hivyo kiwango cha mwisho hakitovuka asilimia themanini kutoka asilimia hamsini iliyowekwa kwa kiwango cha chini kwa mwanachama aliyechangia kwa kiwango cha chini kilichotajwa na Sheria.

Mfano. Wastani wa mishahara ya miaka mitatu ya mwisho kwa mwanachama aliyechangia kwa kipindi cha miaka kumi na tano ni 3,000,000.

Hivyo asilimia 50 ni sawa na **1,500,000** ambayo ndiyo itakua Pencheni ya mwanachama.

3. Fao la Kujitoa

Sheria ya Pencheni ya Taifa imeweka mazingira ya kuruhusu wanachama wa Mfuko wa Pencheni wa Taifa kunufaika na mafao ama baada ya kufika umri wa kustaafu au hata kabla ya kufikia wakati wa kustaafu. Kifungu cha 110(2) cha Sheria ya Pencheni ya Taifa ya mwaka 2008 kinaruhusu mwanachama ambaye hajafikia umri wa kustaafu kuchukua ama mafao yake yote au sehemu ya mafao hayo kutoka katika Mfuko wa Hifadhi ya Jamii. Hata hivyo, kifungu

hicho cha Sheria kimeweka sharti la mwanachama huyo awe amechangia kwenye Mfuko kwa kipindi cha miaka kumi tangu aanze kuchangia mchango wake wa mwanzo kwa sekta iliyo rasmi au miaka mitano tangu aanze kuchangia mchango wake wa mwanzo kwa mwanachama aliye katika sekta isiyo rasmi.

Aidha, kifungu hicho kinaruhusu mwanachama aliyethibitishwa na Bodi ya Madaktari kuwa hawezi tena kufanya kazi kutokana na maradhi ya kudumu ya kimwili au akili, kuchukua mafao yake yote kabla hata ya kutimia umri wa kustaafu.

4. **Mafao kwa Warithi/wategemezi**

Sheria hiyo kama ilivyoeleza chini ya kifungu cha 110(3), inaruhusu mwanachama anapofariki, warithi wa mali za mwanachama kupata mafao yote ya mwanachama kutoka kwenye Mfuko wa Mafao. Kifungu cha 81 kinamtaka mwanachama mapema wakati wa mchakato wa kjisajili kama mwanachama wa Mfuko wa Hifadhi ya Jamii, kujaza tarifa za watu wake wa karibu wanaoweza kunufaika na mafao yake endapo atafariki wakati wa uanachama wake katika Mfuko.

Utaratibu wa ulipaji wa mafao kwa warithi umeelezwa kwa mujibu wa kifungu cha 78 cha Sheria ya Pencheni ya Taifa. Kifungu hicho kinaeleza kuwa endapo mwanachama aliyefariki aliwahi kuchangia katika Mfuko kwa kipindi cha miezi kumi na mbili ndani ya kipindi cha miezi thelathini na sita ya mwisho kabla ya kifo chake, warithi wake watalipwa mafao ya jumla (a lump sum payment) yaliyokokotolewa kwa thamani ya pencheni ya sasa kwa

kipindi cha miaka kumi na tano, kwa kutumia kiwango cha hati fungani iliyopo (using the prevailing treasury bill rate) au asilimia kumi, yoyote kati hizo itakayokuwa ya chini zaidi.

Kifungu hicho kimeendelea kueleza kuwa mwanachama aliyefariki ikiwa amechangia kipindi cha chini ya miezi kumi na mbili ndani ya miezi thelathini na sita kabla ya kufariki kwake, warithi wake watalipwa mafao ya jumla (a lump sum payment) ambayo ni sawa na michango yote ya jumla ya mwanachama na riba katika mafao hayo ya jumla, kwa kiwango cha asilimia sabini na tano ya kiwango cha Hati Fungani y Serikali (Government treasury bill rate).

Nchi ya Ghana pia imezingatia ulipaji wa mafao kwa warithi endapo mwanachama anafariki baada ya kustaafu kazi. Kifungu cha 78(3) kimeeleza kuwa mwanachama aliyestaafu kazi atafariki kabla ya kufika umri wa miaka sabini na tano, mafao ya jumla (a lump sum payment) kwa kuzingatia kiwango cha sasa cha pencheni cha mwanachama kwa kipindi kisichozidi miaka kumi na tano, yatalipwa kwa warithi wa mwanachama huyo aliyefariki.

5. Malipo ya Michango katika Mfuko

Malipo ya michango katika Mfuko wa Hifadhi ya Jamii yanaelezwa kwa mujibu wa kifungu cha 63 cha Sheria ya Pencheni ya Taifa. Kifungu hicho kimeweka kiwango cha asilimia kumi na tatu na nusu (13.5%) ya mshahara inayopaswa kulipwa na mwajiri kila mwezi kwa ajili ya mwanachama katika kipindi cha siku kumi na nne baada ya mwisho wa mwezi. Aidha, mwanachama anapaswa kuchangia asilimia tano (5%) ya mshahara wake kila mwezi. Kifungu cha

63(4) kimefafanua kuwa kati ya kiwango cha mchango kinachowasilishwa kwa ajili ya mwanachama kila mwezi, asilimia mbili na nusu (2.5%) itahamishiwa katika Mfuko wa Bima ya Afya ya Taifa kwa ajili ya gharama za matibabu kwa mwanachama.

6. Makubaliano na Nchi Nyengine

Sheria ya Pencheni ya Taifa ya Ghana imeruhusu utaratibu wa Serikali ya nchi hiyo kuingia makubaliano na nchi nyengine kuhusu kutambuliwa kwa michango ya wanachama wanaohama na kuhamia baina ya nchi ya Ghana na nchi nyengine. Kifungu cha 82 cha Sheria hiyo kimeainisha kuwa makubaliano baina ya nchi ya Ghana na nchi nyengine katika suala la Hifadhi ya Jamii itakuwa na masharti ya kutambua kipindi alichochangia mwanachama katika nchi moja kutambuliwa kama ni kipindi cha uchangiaji katika Mfuko wan chi nyengine baina ya nchi zinazoingia makubaliano.

Aidha, kwa masharti ambayo Ghana itakubaliana na nchi nyengine, kiasi cha michango cha mwanachama wa Mfuko wa nchi mojawapo kati ya Ghana na nchi nyengine, kinaweza kuingizwa katika Mfuko wan chi nyengine kutoka Mfuko wan chi ambayo mwanachama alikuwa akiifanyia kazi. Utaratibu huu baina ya nchi mbili unaruhusu mwanachama kuendelea kufaidika na michango aliyoitoa katika nchi ya awali na kwamba mwanachama huyo hatoanza mwanzo kuchangia katika Mfuko wa hifadhi ya jamii anayohamia.

Jadueli Nam. 1: Mifano ya nchi mbalimbali za Afrika na utaratibu kiumri

Nchi	**Utaratibu**
Kenya	Kifungu Namba 36masharti makuu ya mwanachama kulipwa mafao yake ya pencheni ni kwamba, awe ametimiza umri wa kustaafu miaka 60 au umri wa kustaafu kwa hiari miaka 55.
Mauritius	Mwanachama anaweza kuomba mafao yake ya kiinua mgongo akiwa na miaka 55 hata kama hajastaafu, pia anaweza kuomba akiwa ana miaka 50 iwapo atakua hayupo tena kazini kwa angalau mwaka mmoja.
Uganda	Mwanachama anaweza kuomba mafao yake ya kiinua mgongo akiwa na miaka 55 hata kama hajastaafu, pia anaweza kuomba akiwa ana miaka 50 iwapo atakua hayupo tena kazini kwa angalau mwaka mmoja.
Burundi	Mwanachama anaweza kuomba mafao yake atakapofikia umri wa kustaafu miaka 60 au umri wa kustaafu kwa hiari miaka 50, pia wanaofanya kazi za hatari wanaweza kuomba mafao yao wakiwa na miaka 45.
Rwanda	Mwanachama anaweza kuomba mafao yake akiwa na miaka 55, ikiwa hafanyi tena kazi na amechangia kwa miaka 15. Ikiwa kiwango alochangia ni chini ya miezi 15 na amefikia miaka 55, atapewa mafao yake kwa mkupuo tu. Lengo la mfuko huo ni kuwahakikishia maisha wastaafu ambao wamechangia mfuko huo, kulingana na viwango vya michango pamoja na idadi ya miaka waliyochangia walipokua vijana.

Jadueli Nam. 2: Mlinganisho wa nchi zilizoendelea[251]

	Canada	**Sweden**	**United States**
Retirement ages	65 (full) 60 (early) Up to 70 (deferred)	Flexible beginning at age 61; no upper limit	66 [a] (full) 62 (early) Up to 70 (deferred)
Legal basis	2011 law	Part of the 1999 pension reform law	1989 law
Year of first mailing		1984	1999
Frequency	Last mass mailing occurred in 2013; *Statement of Contributions (SOCs)* can still be requested	Yearly (from February through March)	Yearly for persons aged 60 or older; every 5 years for those younger than age 60
Current recipients	Persons aged 18 or older who earn a wage or salary and have contributed to the CPP can request *SOCs*	Anyone aged 28 or older who has contributed during the previous year; with no contributions, at ages 22, 30, 40, 50, 60, and 64	Persons aged 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, and 60 or older who have not yet set up an online account
Ages for pension projections	60, 65, and 70	61 and 70	62, 66 or 67, and 70
Forecasts for other types of public pensions	Disability and survivors	None	Disability and survivors
Surveys	1999–2006	Annual	1998–2004; 2008–2010

[251] Barbara E. Kritzer and Barbara A. Smith (2016) Public Pensiion Statements in Selected Countries: A Comparison , Social security office, Social Security Bulletin, Vol. 76 No. 1 2016 available at https://www.ssa.gov/policy/docs/ssb/v76n1/v76n1p27.html

5.6.7 Matumizi ya sheria

1. **Tanzania Bara**

Tanzania Bara ina mifuko miwili, mmoja kwa ajili ya watumishi wa umma (PSSSF)[252] na mwengine kwa ajili ya watumishi binafsi (NSSF)[253] wakiwemo waliojiajiri wenyewe, wageni walioajiriwa nchini, walioajiriwa katika taasisi za kimataifa ambazo zinafanya kazi zake nchini na nyenginezo. Mfano Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii kwa watumishi wa umma (PSSSF) kifungu cha 2 kimeleza kwamba Sheria hiyo itafanya kazi Tanzania Bara kwa wafanyakazi na waajiri ambao wapo katika utumishi wa umma.

Mfuko wa NSSF na PSSSF haijaunganishwa kwa sababu ya kuhakikisha kwamba watumishi wa umma wote wanakuwa na Mfuko mmoja wa kuwahudumia mafao yao na wafanyakazi wa sekta binafsi wawe na Mfuko mmoja. Mifuko hiyo miwili ya Tanzania Bara iliyobaki imepatikana baada ya kuunganishwa kwa Mifuko minne iliyokuwepo kabla ambayo kwa sasa inatoa mafao kwa wanachama wake bila ya kushindana tena kama ilivyokuwa mwanzoni. Vile vile mifuko hii miwili imetafautishwa kwa sababu Sekta binafsi ina changamoto nyingi sana ikiwemo udanganyifu wa kuweka kiwango kisicho sahihi cha mishahara, lakini pia kwa upande wa Serikali haina udhibiti wa kuongeza mishahara kwa wafanyakazi wake tofauti na upande wa sekta binafsi.[254]

[252] Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii kwa Watumishi wa Umma, 2018.
[253] Sheria ya Taifa ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii, mwaka 2018.
[254] Ibid.

2. **Uganda**

Nchi hiyo ina mfuko wa Taifa wa Hifadhi ya Jamii mmoja tu ambao umekusanya wafanyakazi wa Sekta binafsi, wafanyakazi wa utumishi wa umma, pamoja na majeshi. Katika nchi hiyo Serikali kupitia Mamlaka ya Udhibiti wa Faida za Kustaafu inayosimamia sekta ya usalama na ulinzi wa Jamii chini ya Wizara ya Jinsia kazi na maendeleo ya jamii inawajibika kuwasilisha sera na miswada Bungeni. Wizara nyengine zinatoa huduma za jamii ni pamoja na wizara ya afya na jamii, Wizara ya Utumishi wa Umma inshugulikia usimamizi wa pencheni kwa watumishi wa umma Wizara ya Afya inashughulikia masuala ya Afya ya Jamii na Wizara ya Fedha na Maendeleo ya Uchumi ndio inasimamia Shirika la Hifadhi ya Jamii.

3. **Kenya**

Kenya ina sheria ya Mafao ya Kustaafu (Retirement Benefit Act) Sura ya 197 ambayo inatoa mwongozo kwa wadhamini wanaosimamia mifumo ya mafao na inasimamia mifumo ya mafao ya wastaafu tu.

5.6.8 Hitimisho

Sheria hizo zote zinaonesha kwamba kuna fursa nyingi wanazopatiwa wanachama hata kwa gharama ndogo kwa kuanzia kwa lengo la kutekeleza Sera ya Hifadhi ya Jamii. Tume inaamini iwapo kutawekwa vizuri fursa mbalimbali, wanachama wengi watajiunga na Mfuko na waliopo watakuwa tayari kupewa mabadiliko yoyote wa viwango vya makato kutokana na faida na fursa zinazopatikana.

Sheria nyingi zimebainisha kujumuishwa Vikosi vya Ulinzi na Usalama katika Hifadhi ya Jamii kupitia utaratibu maalum kamam ilivyo Tanzania Bara na Uganda. Sheria za nchi za Afrika Mashariki zinafanana katika maeneo mengi ya utoaji wa mafao na utaratibu, na inapendekezwa kwa Zanzibar Muundo wa Hifadhi ya Jamii uweke wazi mifumo inayosimamiwa, pamoja na usimamizi wa wanachama wa sekta binafsi na watumishi wa umma, pamoja na kuweka utaratibu wa kusimamia sekta zisio rasmi.

SURA YA SITA

6.0 MIFUMO YA MAFAO KATIKA MFUKO WA HIFADHI YA JAMII ZANZIBAR

6.1 Mifumo ya Hifadhi ya Jamii Zanzibar

Mfuko wa Hifadhi ya Jamii Zanzibar (ZSSF) una mfumo wa pencheni ya kuchangia ambao unawagharamia wanachama wake walioajiriwa katika sekta za umma na sekta binafsi. ZSSF kwa sasa inatoa pencheni baada ya kulipa mafao kwa wastaafu tu, mfumo wake wa utoaji ni mchanganyiko wa malipo yanayoelekezwa kufadhili uwekezaji (Defined Benefit). Hii inamaanisha kuwa michango ya sasa inalipa pencheni, lakini pia inawekeza kufadhili pencheni ya baadae. Wakati wa kustaafu,wanachama wenye umri wa miaka 60 wanapewa chaguo la kupokea mara moja malipo yao ya kiinua mgongo na pencheni iliyopunguzwa ya kila mwaka, au pencheni ya juu ya kila mwaka.

Kabla ya ZSSF kusimamia pencheni ya umma, suala la pencheni lilikuwa likisimamiwa moja kwa moja na Wizara ya Fedha. Ingawa kwa wanachama ambao walifanyakazi kabla ya kuanzishwa ZSSF, bado wanalipwa pencheni zao Serikalini kutokana na kufanyakazi kabla ya mfuko kuanzishwa au wafanyakazi wa taasisi za Serikali walituomikia Idara Maalum.

Mbali ya juhudi za kuanzisha Mfuko wa Hifadhi ya Jamii, Serikali ina mfumo wa kuchangia pencheni kwa wazee kwa kutoa fedha kwa kiwango cha TZS. 20,000 kwa kila mwezi, kwa kuzingatia Sera ya Hifadhi ya Jamii Zanzibar.

Kwa kuongezea Wizara ya Afya na Ustawi wa Jamii inasimamia nyumba za wazee ambapo wakaazi wanapewa fedha kwa mwezi kwa mahitaji yao ya kimsingi; na idadi hiyo inajumuisha wale walioathirika kwa maradhi ya ukoma.[255]

Kabla ya mwaka 1998, ni wafanyakazi wa umma tu, ndio waliohusika na mpango wa hifadhi ya kijamii katika kupata mafao. ZSSF ilianzishwa mwaka 1998 chini ya Sheria ya Mfuko wa Hifadhi wa Zanzibar Nam. 2 ya mwaka 1998, na baadae ikarekebishwa na Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii ya Zanzibar Nam. 9 ya 2002. Kutokana na changamoto zilizojitokeza katika usimamizi wa mafao Sheria ya mwaka 1998 ilifutwa na kisha kutungwa Sheria mpya Nam. 2 ya 2005.

Sheria hiyo inaruhusu kulipwa mafao kwa kutumia vigezo mbalimbali ikiwemo kustaafu kwa hiari katika umri wa miaka 55 au kwa lazima katika umri wa miaka 60, na makusanyo ya angalau miezi 60 ya michango kwa ZSSF.

Kwa mujibu wa marekebisho ya mwaka 2016, kiwango cha michango kinasimama kwa asilimia 20 ya mshahara, ambapo mwajiri anachangia asilimia 13 na mfanyakazi anachangia asilimia 7. Licha ya kutanuka kwa huduma na ongezeko la wanachama wa ZSSF, idadi kubwa ya watu hawajahamasika na mfumo rasmi wa hifadhi ya kijamii, kulingana na Ripoti ya Mwaka ya ZSSF idadi ya wachangiaji wa ZSSF imeongezeka kwa wastani wa

[255] Social protection policy: responses to older people's needs in Zanzibar Published by HelpAge International Tanzania, (2009) HelpAge International ukurasa wa 7-8

asilimia 5.[256] Katika mwaka 2016 pia mabadiliko ya mwisho ya utaratibu wa kukokotoa mafao ya wanachama yamefanyika.

Taarifa za waandishi mbalimbali zinaonesha kwamba karibu asilimia 13.1 ya wananchi wa miaka 17 hadi 60 wanachangia mpango wa hifadhi ya jamii wa ZSSF.[257] Ingawa, kulingana na takwimu za Serikali ya Mapinduzi ya Zanzibar kwa mwaka 2017, karibu asilimia 16 ya raia wenye umri wa kufanya kazi wanatoa michango yao ZSSF kwa faida ya baadae wanapotaka kustaafu.[258]

6.2 Usimamizi wa mafao

Usimamizi wa Mfuko ni eneo lenye changamoto katika ulipaji wa mafao, na eneo hili athari nyingi ikiwemo masoko na mabadiliko ya uchumi. Uwekezaji na uchambuzi wa soko la Wasimamizi wa Mfuko wa Pencheni (PFAs) husimamiwa kwa karibuili kuhakikisha kuwa kuna usalama wa fedha za wanachama wanaopaswa kulipwa pencheni. Ingawa mageuzi mapya yanaongozwa na kanuni muhimu ambazo ni endelevu, zinazozingatia uwajibikaji, usawa, na zinazotekelezeka, na kwamba michango ya Akaunti ya Akiba ya Wastaafu inatakiwa kusimamiwa vizuri na wadhamini waliopo, kwa kuzingatia Tathmini ya Athari za Mpango wa Pencheni ya Mchango kwa Maendeleo ya Uchumi wa nchi.[259]

[256] Mfuko wa Hifadhi ya Jamii Zanizibar mwaka 2016

[257] Belghith, Nadia Belhaj Hassine, and Pierre Marie Antoine De Boisseson, "Zanzibar Poverty Assessment" (English), World Bank Group, Washington, D.C., 2017.

[258] Revolutionary Government of Zanzibar, 'Zanzibar's Strategy for Growth and Reduction of Poverty ZSGRP III (MKUZA III), 2016–2020', RGoZ, 2017a

[259]Jarida la Usimamizi na Utafiti wa Biashara Juzuu ya XIII Toleo la II Toleo la I 482 Mwaka 2013 © 2013 Global Ishara za ukadiriaji wa Jarida Inc

Hivyo katika usimamizi mzuri wa Mfuko yafuatayo yanapaswa kuzingatiwa:

(a) Athari ya Mfuko kiuwekezaji na usimamizi wa michango kwa Zanzibar;
(b) Nafasi ya michango kanuni na taratibu zake za kisheria;
(c) Athari zinazoweza kupelekea kutokufanya vizuri kwa mifuko ya mafao;
(d) Usimamizi na taarifa za wachangiaji.

Malengo maalum ni kuchunguza jinsi Mpango wa Pencheni unavyoathiri Pato la Taifa (GDP) na kuchunguza jinsi hatari ilivyoenea katika mfuko wa pencheni na uwekezaji unaoathiri usimamizi wa pencheni.

6.3 Kuwekwa Sheria Mpya katika mwaka 2005

Sheria ya ZSSF ya mwaka 1998 ilifutwa katika mwaka 2005. Marekebisho ya Sheria ya mwaka 2005 yamefanyika kutokana na mapitio yaliyofanywa na Uongozi wa Mfuko wa Hifadhi ya Jamii kwa kupitia uendeshaji wa Mfuko kwa lengo la kuimarisha uhai wa Mfuko kwa kipindi kirefu kijacho (sustainability of the Fund) na kuleta ufanisi wa uendeshaji wa mfuko.[260]

Marekebisho yamejumuisha ripoti ya tathmini iliyoangalia mfumo wa pencheni na viinua mgongo. Kimsingi ripoti hiyo ya tathmini ilipendekeza kuwa, kwa ajili ya kuondoa malalamiko na vikwazo katika uendeshaji wa mfuko, ni busara kufanyika marekebisho ya Sheria ili kukidhi mahitaji ya wanachama na kuimarisha maendeleo ya uendeshaji wa mfuko,[261] kufuta au

[260] Sheria ya Kurekebisha Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii, (Nambari 2 ya 2005)
[261] Ibid

kuiondoa kabisa malipo ya kiinua mgongo na kulipa pencheni ya mwezi tu na kuongeza umri wa kustaafu.[262]

Sheria hii imekuja kufungua fursa kwa baadhi ya wananchi ambao kwa kipindi kirefu Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii ilikuwa ni vigumu kuwahudumia, hivyo basi, kwa marekebisho haya wanachama wa sekta zisizo rasmi, wanachama waliojiajiri wenyewe, Wazanzibari wanaoishi nje ya Nchi pamoja na makundi maalum watapata fursa ya kujiunga na Mfuko wa Hifadhiya Jamii.[263]

6.4 Marekebisho ya mwaka 2006

Sheria Nam. 6 ya mwaka 2006 ilifanya marekebisho katika kifungu cha 31 kwa kuongeza kifungu kipya 2A baada ya kifungu kidogo cha 2.

2A: Pale ambapo mwanachama yeyote amewahi kutumikia Serikali kabla ya kuanzisha Mfuko na kufikia umri wa kustaafu wakati yeye ni mwanachama wa mfuko, atakuwa na haki ya kupata mafao yake kutoka kwa mfuko na kutoka kwa Serikalini kwa kipindi ambacho Mfuko ulikuwa haujaanzishwa.

Isipokuwa kwamba kwa lengo la kuweka hesabu za mafao kutoka Serikalini chini ya kifungu hiki kwa mwanachama au mfanyakazi wa Serikali ambaye sio mwanachama, msingi wa hesabu hizo utakuwa mshahara wa mwisho wa msingi kabla ya ujumuishaji wa mshahara na posho.

[262]Suleiman Ramadhan J., ZSSF na Marekebisho ya Sheria, Repoti katika mkutano wa Baraza la Chama cha Walimu Zanzibar, 2019.

[263] Sheria ya Kurekebisha Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii, (Nambari 2 ya 2005), Agosti 2016.

6.5 Marekebisho ya mwaka 2008

Sheria Nam. 12 ya mwaka 2008 pamoja na marekebisho mengine imeingiza kifungu kipya cha 32A kama ifuatavyo:

32A (1) "Bila kujali masharti ya Sheria hii, mafao yanayolipwa chini ya kıfungu cha 31 (2A) cha Sheria hii kwa kipindi kabla ya kuanzishwa kwa Mfuko itahesabiwa kwa mujibu wa Kanuni zitakazowekwa na Waziri".

(2) Waziri, kwa kuzingatia mafao yanayolipwa na mwanachama ambaye ametumikia Serikali kabla ya kuanzisha Mfuko, atatunga Kanuni zinazoeleza:

(a) Wakati ambao mwanachama anastahili kupata mafao;
(b) Aina ya mafao atakayolipwa mwanachama huyo
(c) Njia ya kukokotoa mafao.

6.6 Marekebisho ya Sheria ya mwaka 2016

Marekebisho yamwaka 2016 yameleta manung'uniko kwa wanachama na kupelekea baadhi ya wanachama kutokuridhishwa na uendeshaji wa Mfuko.

(a) Lengo la Marekebisho

Madhumuni ya Marekebisho ya Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii Zanzibar Nam. 10 ya Mwaka 2016 ni kuimarisha mfumo wa Sheria kwa kufanya mabadiliko ambayo yataondosha mapungufu yaliyojitokeza katika Sheria ya Mfuko wa hifadhi ya Jamii Nam. 2 ya 2005, na kutoa huduma bora kwa wanachama na kushajihisha uchangiaji wamichango ya wanachama.

Pia, Sheria Nam. 10 ya mwaka 2016 imempa uwezo Waziri kuanzisha mfuko mbadala wa uchangiaji ambao mfuko huu utakuwa ni wa hiyari na hatouanzisha mpaka baada ya kushauriana na Bodi.[264] Aidha, Sheria hiyo imejikita katika kuangalia upya utaratibu wa ukokotoaji wa pencheni, mafao, na viinua mgongo kwa wanachama wa mfuko. Lengo la utaratibu huu mpya ni kuhakikisha usalama wa michango, uimarishwaji wa mfuko, uhamasishwaji wa utoaji wa michango pamoja na utolewaji wa mafao stahiki kwa wanachamana na wanufaika wao.[265]

(b) Marekebisho yaliyofanywa

Sheria imefanya Marekebisho katika vifungu mbalimbali ikiwemo:

(a) kifungu cha 2 ambacho kimefuta maana ya neno mshahara na kuweka tafsiri mpya,

(b) Kuweka tafsiri mpya ya meneno katika mpangilio wa herufi ambayo ni Mafao ya uzeeni pungufu, Wastani wa mshahara wa mwisho, Muda wa uchangiaji, Uwiano wa Rasilimali na Ukomo wa kipato,

(c) Marekebisho ya kifungu cha 26(3) kwa kufuta kifungu kilichopo na kuweka kipya"

"Waziri kwa kushauriana na Bodi, ana uwezo wa kuchelewesha mafao ya aina yoyote kutokana na sababu ambazo atajiridhisha kwamba Mfuko hauna uwezo wa kulipa mafao hayo kwa wakati huo kwa mujibu wa masharti ya sheria hii"

[264] Ibid

[265] Ibid.

(d) Marekebisho ya kifungu cha 29, mbali ya marekebisho mengine:

(i) Kufuta kifungu kidogo cha (7) na badala yake kuweka kifungu kipya kidogo cha (7) ambacho kinatoa mamlaka ya kuweka utaratibu na njia na viwango vya malipo ya mafao vitawekwa katika Kanuni zitakazotungwa na Waziri kwa kushauriana na Bodi.

(ii) Kufuta kipindi cha miezisitini (60) na kuweka miezi Mia Moja Hamsini na Sita (156) katika kukokota mafao.

(e)Kifungu cha 31 kimerekebishwa kwa kuweka kifungu kidogo cha (2),(3),(4),(5) na cha (6) kama ifuatavyo:

(2)"Mwanachama aliyetimiza umri wa kustaafu, kupata ulemavu au kufa kabla ya kufikisha kipindi cha miezi sitini (60) cha michango yake kwa mfuko atastahiki kulipwa marejesho ambayo ni sawa na wastani wa michango wa miezi ishirini (24) na nne bora kwa mafao ya muda mrefu na mara idadi ya miezi aliyochangia ktika mfuko."

(3)"Mwanachama aliyetimiza umri wa kustaafu, kupata ulemavu akiwa amechangia chini ya miezi ishirini na nne (24), atastahiki kulipwa marejesho ambayo ni sawa na jumla ya michango aliyochangia kwa mafao ya muda mrefu."

(4)"Mwanachama aliyefikia umri wa kusataafu kabla ya kutimiza kipindi cha miezi mia moja na hamsini na sita (156) lakini katimiza zaidi au sawa na kipindi cha miezi sitini (60), atastahiki, kulipwa mafao pungufu ya uzeeni kama ilivyoelezwa katika Jadweli la kwanzachini ya sheria hii."

(5)"mafao au marejesho ya warithi yanalipwa kwawarithi au mwakilishi anayetambulika kisheria kulingana na kıfungu cha 7 cha jadweli la tatu chini ya Sheria hii."

(6)"Iwapo mwanachama amefanyakazi kwa kipindi fulani na kwa sababu yoyote akasimamishwa kazi, michago ya mwanachama huyo haistahiki kurejeshwa isipokuwa izuiliwe na mfuko kusubiri ukokotoaji wa mafao kipindi cha kustaafu, atakapopata ulemavu au kufariki."

Aidha marekebisho haya yamerekebisha Jadweli la Kwanza katika vifungu vya:

(a)Fomula za kukokotoa Pencheni na kiinua Mgongo kwa;

(i) Mwanachama anayestahiki Mafao ya Uzeeni.

(ii) Mwanachama anayestahiki Mafao pungufu ya Uzeeni.

(iii) Mwanachama anayestahiki Mafao ya Ulemavu.

(iv) Mwanachama anayestahiki Mafao ya Urithi.

(b) Fedha zinazochangwa na Mwanachama na Mwajiri zitagawanywa kwa ajili ya:

(i)Mafao ya Uzeeni, Urithi na Ulemavu 17.0%,

(ii) Mafao ya Uzazi 1.0%,

(iii) Mafao ya Matibabu 2.0%.

(c)Viwango vya michango vitakuwa:

(i) Kila Mwanachama atachangia Mfuko asilimia 7 ya mshahara wake wa mwezi na Muajiri anapaswa kukata mchango huo kutoka katika mshahara wa Mwajiriwa wake.

(ii) Kila Muajiri anapaswa kuchangia asilimia 13 itakayo kokotolewa kutoka katika jumla ya mshahara wa mwezi anaolipwa na Mwajiriwa.

6.7 Mifumo ya Ukokotoaji

Malalamiko yanayohusiana na ulipaji wa kiinua mgongo na pencheni kwa Zanzibar yamejitokeza wakati wa utekelezaji wa Sheria ya mwaka 2005 (katika maeneo ya punguzo la adhabu ambayo yalikuwa hayajatekelezwa kipindi chote cha nyuma) na marekebisho ya Sheria ya ZSSF ya mwaka 2016 ambayo yameweka utaratibu na mfumo mpya wa kukokotoa.

Aidha Sheria ya mwaka 2005 pia ilianzishwa kushughulikia mianya iliyojidhihirisha katika mpango wa zamani wa faida ya pencheni na kutoa rasilimali za kutosha kwa wastaafu baada ya kustaafu, uamuzi mzuri wa kusaidia ni uwekezaji ili kuhakikisha kuwa thamani inaongezwa kwa mchango wa Akaunti ya Kukokotoa wakati wa Kustaafu.

Kikokotoo cha sasa kina formula nyingi za ukokotoaji, ikiwemo kustaafu kwa lazima, kustaafu kwa hiari, mafao ya ulemavu, urithi n.k.

6.8 Tofauti ya mifumo ya 2005 na mwaka 2016

Mfumo wa zamani kabla ya mwaka 2016, uliweka kigezo cha wastani wa miezi 60 ya mwisho kabla ya kupanga mafao, ingawa marekebisho ya mwaka 2016 yameweka kigezo hiki lakini yanazingatia muda wa kuchangia (period of contribution), na mfumo unazingatia michango ya miezi 60 ya mwisho kabla ya kustaafu. Sababu za Mabadiliko ya formula za ZSSF ni:

(i) Kwenda sambamba na mapendekezo yaliyotokana na Ripoti mbalimbali za Tathmini ya Uhai wa Mfuko (Recommendations of Actuarial Valuations of the Fund),

(ii) Kuimarisha Uhai na Uendelevu wa Mfuko(Sustainability of the Fund),

(iii) Kuimarisha malipo ambayo yalikuwa madogo sana kutokana na maelekezo ya Sheria ilivyokuwa hasa pencheni za mwezi.

6.9 Mitazamo na Mapendekezo ya Ripoti za Tathmini ya Uhai wa Mfuko

(a) Kifungu cha 12(e) cha Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii Zanzibar kinaipa mamlaka Bodi ya Wadhamini ya ZSSF kuhakikisha kuwa Mfuko unafanyiwa tathmini ya uhai wake (Actuarial Valuation) kila baada ya kipindi cha miaka mitatu (3).

(b) Katika kutekeleza hilo Mfuko wa Hifadhi ya Jamii Zanzibar umefanyiwa tathmini nne (4) za uhai wake katika vipindi tofauti:

   (i) Tathmini iliyofanywa na Alexander Forbes Financial Services (EA) Ltd 2001.

   (ii) Tathmini iliyofanywa na Shirika la Kazi Duniani (ILO) 2006.

   (iii) Tathmini iliyofanywa na Cadogan Financial Ltd, 2011.

   (iv) Tathmini iliyofanywa na Muhanna Actuaries Consultants 2013;

   (v) Tathmini iliyofanywa na ARIS mwaka 2018.

1. Tathmini ya Alexander Forbes Financial Services (EA) Ltd 2001

Hii ni tathmini ya uhai wa Mfuko wa ZSSF ya kwanza tokea kuanzishwa kwake mwaka 1998. Tathmini iligundua changamoto mbalimbali zinazoukabili ZSSF kwa wakati huo.

(a) Miongoni mwa changamoto hizo ni kama ifuatavyo:

(i) Mfuko wa ZSSF unalipa mafao makubwa ukilinganisha na Mifuko yote ya Hifadhi ya Jamii ya Afrika ikiwemo NSSF Tanzania Bara.

(ii) Mfuko wa ZSSF umeweka kipindi kifupi cha kustahili kulipwa mafao (minimum qualifying period) cha miezi 60 ukilinganisha na miezi 180 ambayo imewekwa na mifuko mengine.

(iii) Mfuko wa ZSSF umeweka kiwango kidogo cha michango (low contribution rate) cha asilimia 15 ambacho hakitawezesha kumudu kulipa mafao yanayoahidiwa iwapo kiwango hicho hakitaongezwa hapo baadae.

(b) Mapendekezo ya Alexander Forbes Financial Services (EA) Ltd 2001

Ili kuweka uhai wa Mfuko tathmini ilipendekeza:

(i) Kuongeza kiwango cha Michango kidogo kidogo hadi asilimia 22 (22%) kwa tofauti ya miaka mitatu (3) au mitano (5).

(ii) Kuongeza muda wa kustahili kulipwa mafao hadi miaka 15.

(iii) Kuwe na kipindi cha Mpito kwa watu ambao hawajatimiza miaka 15 ya uchangiaji.

(iv) Mabadiliko yaliyopendekezwa kupitia ripoti hii ya tathmini yaanze kufanya kazi 01/07/2003.

2. Tathmini iliyofanywa na Shirika la Kazi Duniani (ILO) 2006

Hii ni Tathmini ya Pili (2) tokea kuanzishwa kwa ZSSF. Tathmini iligundua changamoto mbalimbali zinazoikabili ZSSF kwa wakati huo ikiwemo:

Changamoto

(i) Kiwango cha michango hakitoshi kugharamia Mfuko wa Hifadhi ya Jamii Zanzibar kwa miaka ishirini (20) ijayo.

(ii) Uwepo wa mahitaji ya dharura ya kuongeza kiwango cha michango katika kipindi kifupi.

(iii) Uwiano wa Rasilimali (reserve ratio) itamalizika mnamo mwaka 2025.

(iv) Kwa kipindi cha miaka 20 kiwango cha sasa hakitoshi na kuongeza kiwango cha michango kidogo kidogo baada ya muda kutajenga uwiano mkubwa wa rasilimali.

(a) Mapendekezo ya Shirika la Kazi Duniani (ILO)

Taarifa hii baada ya tathmini ilipendekeza:

(i) Formula za mafao za ZSSF zinatoa mafao makubwa na zirekebishwe ili kuwa na uwiano (balance) baina ya mapato na viwango vya mafao.

(ii) Kuongeza kiwango cha michango kidogo kidogo hadi asiimia 15 mwaka 2009, asilimia 18 mwaka 2014 na asilimia 21.4 mwaka 2019 na ongezeko la kiwango cha michango liende sambamba na mabadiliko ya fomula za mafao.

(iii) Kuongeza muda wa kustahili kulipwa mafao hadi miaka 15.

3. Tathmini iliyofanywa na Cadogan Financial Ltd, 2011

Ni tathmini ya tatu (3) tokea kuanzishwa Mfuko. Mtathmini aligundua changamoto mbalimbali ikiwemo:

(a) Changamoto

(i) Kiwango cha michango kinachochangiwa ni kidogo sana.

(ii) Fomula ya Ukokotoaji wa mafao inatoa mafao makubwa.

(iii) Kiwango kidogo cha mapato yatokanayo nauwekezaji kutokana na uchache wa fursa za uwekezaji.
(iv) Uhai wa Mfuko (sustainability) uko hatarini na rasilimali za Mfuko zitamalizika (exhausted) mwaka 2026.

(b) Mapendekezo ya Cadogan Financial Ltd, 2011

Ripoti ya Cadogan ilipendekeza:

(i) Kuongeza umri wa kustaafu kidogo kidogo kutoka miaka 60 hadi 65 kwa muda wa miaka 10.
(ii) Kuongeza kiwango cha michango.
(iii) Kuondoa kiinua mgongo.
(iv) Kupunguza kiwango cha kiinua mgongo na pencheni kwa asilimia 60 (60%).
(v) Kubadilisha muundo wa Mfuko kutoka DB kwenda DC.
(vi) Kuunganisha Mfuko wa ZSSF na Mifuko ya Pencheni ya Tanzania Bara.

4. Tathmini iliyofanywa na Muhanna Actuaries Consultants ya mwaka 2013

Ni tathmini ya nne (4) tokea kuanzishwa Mfuko. Mtathmini aligundua changamoto mbalimbali ikiwemo:

(a) Changamoto

(i) Uhai wa Mfuko wa Hifadhi ya Jamii Zanzibar utakuwa hatarini ifikapo mwaka 2034.
(ii) Gharama za malipo ya mafao zitakuwa kubwa kuliko mapato ya michango inayopokelewa ifikapo mwaka 2023.

(iii) Kiwango cha michango hakitoshi kulipia mafao yanayoahidiwa katika sheria.
(iv) Ukuaji wa gharama za mafao ni mkubwa kuliko ukuaji wa michango.
(v) Muda mdogo wa kustahili kulipwa mafao wa miezi 60.

(b) Mapendekezo ya Muhanna Actuaries Consultants ya mwaka 2013

(i) Kuongeza kiwango cha michango kwa ajili ya mafao ya muda mrefu kwa kiwango cha asilimia 17 (17%).
(ii) Formula za mafao zinatoa mafao makubwa na zirekebishwe ili kuwa na uwiano (balance) baina ya mapato na viwango vya mafao.
(iii) Kuongeza muda wa kustahili kulipwa mafao hadi miaka 15.
(iv) Kuangalia upya uanzishwaji wa kima cha chini cha pencheni kwani kitaleta gharama kubwa kwa Mfuko.
(v) Kuangalia upya matumizi ya ukomo wa kipato kwani utumiaji wa ukomo wa kipato sio njia sahihi ya kupunguza athari ongezeko la mshahara lisilo la kawaida.
(vi) Utekelezaji wa matumizi ya ukomo wa kipato utumike katika michango na katika kukokotoa mafao.

5. Tathmini iliyofanywa na ARIS mwaka 2018

Ni tathmini ya tano (5) tokea kuanzishwa Mfuko. Mtathmini aligundua changamoto mbalimbali ikiwemo:

(i) mabadiliko ya hivi karibuni kwenye muundo wa mafao uliofanywa katika Sheria ya marekebisho ya mwaka 2016 imeboresha hali ya kifedha ya Mfuko kwa kiasi fulani, lakini bado haitoshi.

(ii) Mfumo utahitaji kuzingatia mabadiliko zaidi kwa mafao, michango au yote mawili ili kuhakikisha kuwa na uendelevu kifedha

(iii) Kiwango cha sasa cha michango cha asilimia 17 kwa mwaka ya mishahara katika pencheni ni wazi haitoshi kufadhili mafao ya pencheni na misaada wakati wa kustaafu.

Mapendekezo ya ARIS

(i) Kuongeza viwango vya michango ya mwanachama na / au mwajiri.

(ii) kupunguza kiwango cha pencheni

(iii) Punguza kiwango cha mafao ya kustaafu.

(iv) Kuongeza Umri wa Kawaida wa Kustaafu.

(v) kuweka wastani wa mishahara wakati wa kuhesabu Wastani wa mapato ya mwisho ya pencheni na mafao ya kustaafu.

6.10 Misingi ya kikokotoo

Ni utaratibu maalum wa kutengeneza stahiki ya mwanachama uliowekwa na Sheria na umezingatia:

(a) Uwezo wa Mfuko husika Kulipa (Affordability);

(b) Utoshelevu wa Mafao (Adequacy of the Benefit);

(c) Uhai na Uendelevu wa Mfuko Husika (Sustainability of the Fund).

6.11 Fomula za Mafao (basis)

(a) Fomula ya Zamani ya ZSSF

Kwa mujibu wa kifungu cha 26 cha Sheria na Jadueli la kwanza, ukokotoaji wa mafao utawekwa kwa kuzingatia:

(i) Pencheni kamili (FP) itakuwa wastani wa miezi 60 ya mwisho iliyolipwa mara namba ya miezi iliyochangia na kugawa kwa 30;
(ii) Kiinua mgongo (gratuity) kitakuwa moja ya tatu ya pencheni kamili
(iii) Pencheni ya mwezi (MP) itakuwa pencheni kamili ukigawa kwa 18

Mchanganua wa fomula:

1. FULL PENSION,

FP = FAE* PC /30

2. MONTHLY PENSION

MP = FP/18

3. GRATUITY,

GR= FP*20/3

PENCHENI KAMILI

FP = FAE* PC /30 $\frac{300{,}000 \times 216}{30}$

<u>FP= 2,160,000</u>

KIINUA MGONGO

GR= FP*20/3

2,160,000 X20/3

GR= <u>14,400,000</u>

PENCHENI YA MWEZI

MP = FP/18

MP= 2,160,000/18

MP= 120,000

6.12 Utaratibu wa ukokotoaji wa mafao

Pencheni na kiinua mgongo zinakokotolewa kwa utaratibu uliowekwa na sheria ya hifadhi ya jamii kwa mwanachama anayestahili mafao ya uzeeni:

Pencheni ni sawa na asilimia 36 ya wastani wa mwisho wa mshahara, ambapo kuna ongezeko la asilimia 2 ya wastani wa mwisho wa mshahara kwa kila ziada ya miezi kumi na mbili kutoka miezi mia moja na hamsini na sita ya uchangiaji. Kiinua mgongo ni sawa na sitini mara pencheni ya kila Mwezi iliokokotolewa katika pencheni. Kima cha chini cha pencheni ni sawa na asilimia 30 ya kima cha chini cha mshahara.[266]

6.13 Mabadiliko ya Fomula ya mwaka 2016

Baada ya marekebisho ya Sheria ya mwaka 2016 utaratibu wa kikokotoo kwa mafao mbalimbali yaliyoelezwa kisheria na kuzingatia fomula kama ifuatavyo:

Fomula za sasa za Ukokotoaji Mafao ya ZSSF

(a) Formula ya Mafao ya Uzeeni (Old Age Benefits).
(b) Formula ya Mafao ya Ulemavu (Invalidity Benefits)
(c) Formula ya Mafao ya Urithi/Wategemezi (Survivors Benefits).
(d) Formula ya Kiinua Mgongo Pungufu na Pencheni Pungufu (Partial Gratuity and Partial Pension).
(e) Formula ya Marejesho (Refund)

[266] Kifungu cha 1(a) cha jadweli la kwanza, Sheria ya Hifadhi ya Jamii Zanzibar, Nam. 10 ya mwaka 2016.

(a) Fomula ya Mafao ya Uzeeni

Mafao haya yanalipwa pale mwanachama anapotimiza umri wa miaka 60

Pencheni ya Mwezi

- MP= BAEx{36%+2%x(PC-13)}

Mfano:

- MP = 300,000x{0.36+0.02x(18-13)}
- MP = 138,000

Kiinua Mgongo

- GR = MPX60
- 138,000 x60
- GR = 8,280,000

(b) Fomula ya Mafao ya Ulemavu

Pencheni

- MP= BAEx PCx2.5%

Mfano:

- MP = 300,000x7x 0.025
- MP = 52,500.

(c)Kiinua Mgongo

- GR = MPX60
- 52,500 x60
- GR = 3,150,000

(d) Fomula ya Kiinua Mgongo Pungufu na Pencheni Pungufu

Pecheni pungufu

- MP= BAEx PCx2.5%

Mfano:

- MP = 300,000x10x 0.025
- MP = 75,000.
- Note: Here pension shall be raised up to 90,000 as a minimum pension.

Kiinua mgongo Pungufu

- GR = MPX60
- 75,000 x60
- GR = 4,500,000
- Gratuity shall base on actual calculated pension and not 90,000 as minimum pension.

(e) Fomula ya Mafao ya Urithi/Wategemezi

Fao la urithi

- GR = BAE xPCx20%
- GR = 300,000 x180x0.2
- =10,800,000

Fao la Urithi

- Warithi wanalipwa mafao ya mkupuo na hakuna pencheni ya mwezi.

(f) Fomula ya Marejesho(Refund)

(i) Marejesho kwa mtu aliyechangia chini ya Miezi 60

Wastani wa mshahara wa miezi 24 bora x idadi ya miezi aliyochangia (BAE of 24 months x moths contributed)

(ii) Marejesho kwa mtu aliyechangia chini ya miezi 24

Marejesho ni michango yote ya mwanachama aliyochangia kwa ajili ya mafao ya muda mrefu (Refund which is equal to accumulated contribution accounted for long-term benefits).

6.14 Tafauti ya ukokotoaji wa mafao kwa mwaka 2005 na mwaka 2016

Tafauti ya kukokota mafao kwa mwaka 2005 na mwaka 2016, kwa wanachama wanaostaafu katika umri wa miaka 60 na wanachama wanaostaafu kati ya miaka 55-59 ni kama inavyoonekana katika Jadueli Nam. 3.

Jadueli Nam. 3: Tafauti ya fomula na kikokotoo kwa mwaka 2005 na mwaka 2016

Mafao	**Fomula 2005**	**Mfano halisi**	**Fomula 2016**	**Mfano halisi**
	Kustaafu Miaka 60			
Pencheni kamili	FP=FAE*PC/30	300,000 x216 30 =2,160,000		
Pencheni ya mwezi	MP=FP/18	2,160,000/18 =120,000	BAEx(36%+2%x(PC-13)	300,000x(0.36+0.02x(18-13) =138,000
Kiinua mgongo	GR=FP*20/3	2,160,000x20/3 =14,400,000	MP x 60	=8,280,000
	Kustaafu mapema miaka 55-59 **Mfano ni kwa umri wa miaka 55**			
Pencheni kamili	FP=FAE*PC/30	300,000 x216 30 =2,160,000		
Pencheni ya mwezi	MP=FP/18x (1-0.005xMBCR)	2,160,000/18 =120,000 (1-0.005x60)=0.7 =120,000x0.7= =84,000	BAEx(36%+2%x(PC-13)x(1-0.005xMBCR)	300,000x(0.36+0.02x(18-13) =138,000x0.7 =96,600
Kiinua mgongo	GR=FP*20/3x (1-0.005xMBCR)	2,160,000x20/3 =14,400,000x0.7 =10,080,000	MP x 60	=5,760,000

6.15 Ukokotoaji wa Mafao na Kanuni zake

1. **Ukokotoaji mafao**

Kanuni ya ukokotoaji wa mafao ni kama ifuatavyo:

(a) Pencheni ya mwezi

36% ya wastani wa mshahara wa mwisho

Mfano. Wastani wa mshahara wa mwisho ni 3,000,000.

Hivyo 36% ni sawa na **1,080,000**hii ndoitakua Pencheni ya mwezi ya mwanachama.

(b) Kiinua mgongo

60 * Pencheni ya kila Mwezi

Mfano. Pencheni ya Mwezi ni 1,080,000

=60 * 1,080,000 = 64,800,000.

Hivyo Kiinua mgongo cha mwanachama kitakuwa ni **64,800,000**

2. **Kanuni ya Mwanachama anayestahiki mafao pungufu ya uzeeni**

Pencheni ni sawa na asilimia 2.5 ya wastani wa mwisho wa mshahara au mshahara unaokubalika kukokotolewa pencheni kwa kila miezi kumi na mbili

iliyokamilika. Kiinua mgongo ni sawa na asilimia 80 mara pencheni ya kila mwezi iliokokotolewa katika pencheni.[267]

Kanuni ya ukokotoaji wa mafao ni kama ifuatavyo:

(a) Pencheni ya mwezi

2.5% ya wastani wa mshahara wa mwisho

Mfano. Wastani wa mshahara wa mwisho ni 3,000,000.

Hivyo 2.5% ni sawa na **75,000** hii ndiyo itakuwa Pencheni ya mwezi ya mwanachama

(b) Kiinua mgongo

80 * Pencheni ya kila Mwezi

Mfano. Pencheni ya Mwezi ni 75,000

=80 * 75,000 = 6,000,000

Hivyo Kiinua mgongo cha mwanachama kitakuwa ni **6,000,000**

3. Mwanachama anayestahili mafao ya ulemavu.

Pencheni ni sawa na asilimia 2.5 ya wastani wa mwisho wa mshahara kwa kila miezi kumi na mbili iliyokamilika. Kiinua mgongo ni sawa na themanini mara pencheni ya kila mwezi iliokokotolewa katika pencheni, ambapo kima cha

[267] kifungu cha 1(b)

chini cha pencheni ni sawa na thelathini ya kima cha chini cha mshahara wa Serikali.[268]

4. Mwanachama anayestahili mafao ya urithi/utegemezi.

Kiinua mgongo ni sawa na asilimia 20 ya wastani wa mshahara wa mwisho mara ya muda wa kuchangia.[269] Fedha zilizochangiwa na mwanachama zitagawanywa kwa ajili ya mafao ya uzeeni, urithi na ulemavu ambapo ni sawa na asilimia 17.0 mafao ya uzazi sawa na asilimia 1.0 na mafao ya matibabu ni sawa na asilimia 2.0.[270]

6.16 Changamoto

Pamoja na utaratibu mzuri uliomo katika Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii Zanzibar Nam. 2 ya mwaka 2005, Sheria hii imeweka masharti makubwa kwa mwanachama anayestaafu kwa hiari katika umri wa miaka 55 kama ni sharti moja wapo la kuweza kupata mafao yake yote ikiwemo pencheni, lakini pia Sheria haijaanza na haitoi baadhi ya mafao kama vile mafao ya afya, kukosa ajira pamoja na msaada wa mazishi kwa wanachama wa mfuko.

Aidha fomula ya sasa ya kukokotoa pencheni na mafao haiwasaidii wanachama wanaopokea mishahara katikam kima cha chini ambao baadhi yao, kiwango chao cha pencheni ya kila mwezi ipo katika wastani wa asilimia 30 tafauti na matakwa ya sheria.

[268] kifungu cha 1(c)
[269] kifungu cha 1(d)
[270] kifungu cha 2

Sheria imemzingatia mwanachama aliyehai katika ukokotoaji wa mafao ya pencheni ya mwezi, kitu ambacho kinapelekea kutokupatiwa fursa mwanachama anayefariki pale tu anapokuwa ameshatimiza miaka 60, vile vile Sheria haijaweka kifungu kinachoeleza malipo ya mafao ya mwanachama yatalipwa wakati anatumikia kifungo kabla na baada ya kufikia umri wa kustaafu.

Aidha, Sheria haijaweka kifungu cha kulazimisha sekta isiyo rasmi kama vile boda boda, wafanya biashara ndogo ndogo ambao wanatumia leseni, wanaoendesha daladala n.k kujiunga na mfuko. Hata hivyo hakuna kifungu kinachohusiana na fao la kujitoa kwa wanachama.

Kuna miongozo na taratibu zinazotakiwa kuwekwa, lakini baadhi hazijaanzishwa, utaratibu wa mafao unapaswa kuwekwa wazi zaidi kwa lengo la kutoa ufahamu mzuri kwa wanachama na kuzingatia mazingira tafauti ili fursa hizi zisitumiwe vibaya baadae.

SURA YA SABA

7.0 MATOKEO YA UTAFITI

7.1 Utangulizi

Katika utafiti huu, Tume imezingatia misingi ya Katiba ya Zanzibar ya mwaka 1984, Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii ya mwaka 2005 na sheria nyengine zinazosimamia maslahi ya wastaafu, na kukutana na wadau kutoka Serikalini na sekta binafsi.

Aidha, Tume imezingatia sheria za nchi mbalimbali; Miongoni mwa nchi ambazo sheria zake zimeangaliwa ni pamoja na Kenya, Uganda, Ghana, Tanzania Bara, Rwanda; na Burundi. Aidha kwa kuzingatia uzoefu wa nchi mbalimbali na misingi ya ulipaji mafao, suala la mlinganisho wa michango na maslahi ya wanachama limezingatiwa.

Hivyo, Tume ya Kurekebisha Sheria ya Zanzibar inawasilisha utafiti huu ambao unakusudia kuainisha mifumo, misingi na vigezo vinavyotumika katika mifumo ya ukokotoaji na Utafiti huu unatarajiwa kutoa mapendekezo ambayo yatasaidia kuwekwa misingi madhubuti ya kusaidia wastaafu kwa maendeleo ya Zanzibar.

7.2 Uchambuzi wa wadau

Wadau wanaohusishwa katika utafiti huu walikusanywa kutoka taasisi za Serikali ikiwemo Maafisa Utumishi, wanasheria, wafanyakazi wanaokaribia kustaafu, Asasi binafsi, Vyama vya Wafanyakazi, Vyama vya waajiri, Jumuiya

ya Wastaafu, na wafanyakazi wa ZSSF kwa upande wa Unguja na Pemba. Tume ilikutana na wadau 236 walioshirikisha:

1. Makatibu Wakuu na Wakurugenzi wa Utumishi;
2. Wataalamu kutoka mfuko wa PSSSF, NSSF, WCF za Tanzania;
3. Shirikisho la Vyama vya Wafanyakazi;
4. Chama cha Waajiri;
5. Taasisi binafsi;
6. Asasi za Kiraia;
7. Maafisa Utumishi wa Wizara za SMZ;
8. Mafao wa Mfuko wa Hifadhi ya ZSSF;
9. Wafanyakazi wa Serikali na sekta binafsi;
10. Watendaji kutoka Serikali za Mitaa;
11. Jumuiya ya Wastaafu;
12. Wanasheria na waandishi wa habari.

7.3 Njia zilizotumika katika Utafiti

Katika utafiti huu, njia zifuatazo zilitumika kupata taarifa na kuweza kufanikisha malengo yaliyokusudiwa na utafiti.

(a) Kufanya mikutano na wadau walioainishwa kwa ajili ya kutoa maoni.

(b) Kufanya majadiliano na viongozi wa vyama vya wafanyakazi kwa lengo la kupata michango yao juu ya uanzishwaji wa utaratibu wa kukokotoa.

(c) Kuhoji baadhi ya wadau mbali mbali wakiwemo wastaafu na wanaotarajia kustaafu na kutoa maoni yao.

(d) Kupitia Sheria mbalimbali na Rejea ambazo zinazungumzia taratibu za ukokotoaji.

(e) 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 nchi nyengine.

Aidha, Sera, vitabu, Makala na nyaraka mbali mbali zinazozungumzia hifadhi ya jamii zimepitiwa na Tume, kwa lengo la kupata uelewa wa sekta hiyo na jinsi inavyofanya kazi na kujua masharti ya msingi ya wanachama kuweza kupata mafao yao kupitia mifuko ya hifadhi ya jamii, uzoefu au changamoto zinazoweza kujitokeza katika usimamizi wa sekta hiyo.

7.4 Sampuli ya utafiti

Wadau wanaohusiana na Utaratibu wa Ukokotoaji chini ya Sheria ya ZSSF kwa kiwango kikubwa wameshirikishwa katika kutoa maoni. Tume ilikutana na wadau **236** ambapo wadau **194** kutoka Unguja na wadau **42** kutoka Pemba kama inavyoonekana katika Jadueli zilizoainishwa katika Sura hii.

Jadueli Namba 4, lifuatalo linaonesha mchanganuo wa idadi ya washiriki kutoka asasi zisizo za kiserikali na washiriki walioalikwa kutoka sehemu mbali mbali.

Jadueli Nam 4: Idadi ya Washiriki wa Unguja na Pemba

Makundi	**Waliohudhuria**	**Walioalikwa**	**Asilimia**
Makatibu Wakuu wa Mawizara	12	16	75.0
Wakurugenzi wa Utumishi wa Mawizara	8	14	57.1
Maafisa Utumishi Mawizarani	43	37	116.2
Maafisa Utumishi Mashirika/Wakala wa Serikali	22	24	91.7
Maafisa Utumishi Taasisi za Serikali	41	42	97.6
Jumuiya ya Wastaafu	6	6	100.0
Vyama vya Wafanyakazi	24	26	92.3
Vyama vya Waajiri	3	5	60.0
Wadau kutoka Sekta Binafsi	10	14	71.4
Watendaji kutoka Serikali za Mitaa	14	22	63.6
Asasi za Kiraia	13	15	86.7
Wanasheria	12	19	63.2
Watendaji kutoka Mifuko ya Tanzania (PSSSF,NSSF, WCF)	6	6	100.0
Watendaji kutoka Mfuko wa ZSSF	10	10	100.0
Waandishi wa Habari	12	12	100.0
Jumla	**236**	**268**	88.1

Jadueli Nam. 5 linaonesha idadi ya washiriki kwa upande wa Unguja, kwa makundi na asilimia ya waliohudhuria.

Jadueli Nam.5: Idadi ya washiriki Unguja

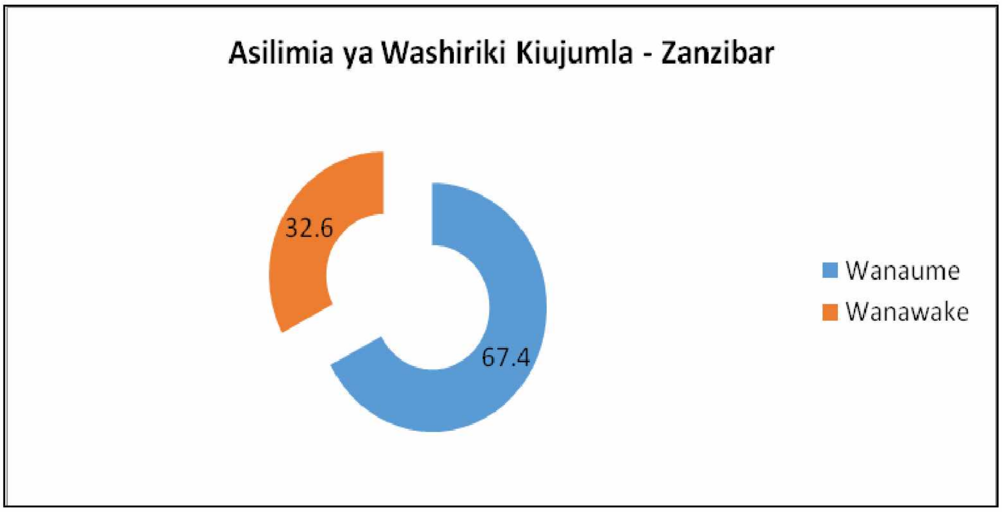
Makundi	**Waliohudhuria**	**Walioalikwa**	**Asilimia**
Makatibu Wakuu wa Mawizara	12	16	75.0
Wakurugenzi wa Utumishi wa Mawizara	10	14	71.4
Maafisa Utumishi Mawizarani	30	34	88.2
Maafisa Utumishi Mashirika ya Serikali	22	24	91.7
Maafisa Utumishi Taasisi za Serikali	30	32	93.8
Jumuiya ya Wastaafu	5	5	100.0
Vyama vya Wafanyakazi	22	22	100.0
Vyama vya Waajiri	3	5	60.0
Wadau kutoka Sekta Binafsi	7	8	87.5
Watendaji kutoka Serikali za Mitaa	10	11	90.9
Asasi za Kiraia	9	9	100.0
Wanasheria	10	15	66.7
Watendaji kutoka Mifuko ya Tanzania (PSSSF,NSSF, WCF)	6	6	100.0
Watendaji kutoka Mfuko wa ZSSF	8	6	133.3
Waandishi wa Habari	10	11	90.9
Jumla	**194**	**218**	89.0

Jadueli Nam. 6 linaonesha idadi ya washiriki kwa upande wa Pemba

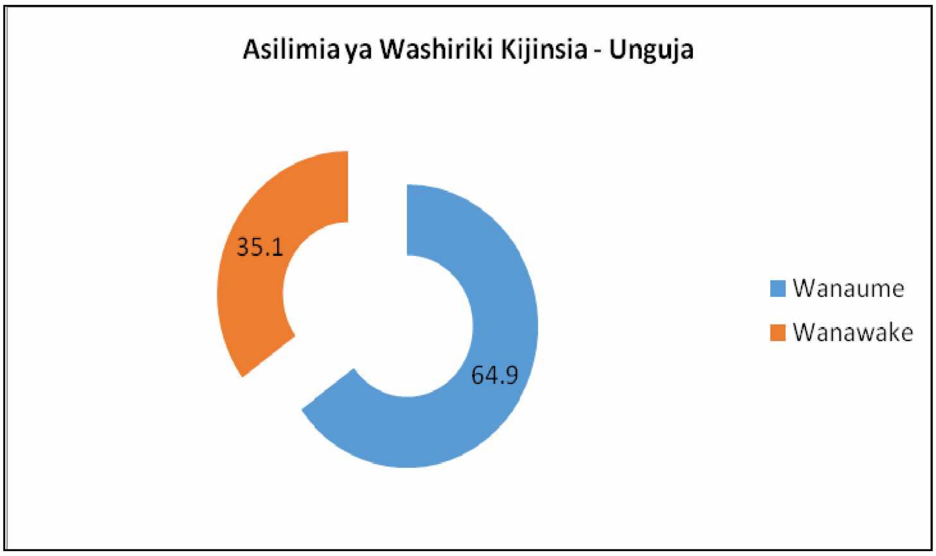
Jadueli Nam. 6: Idadi ya Washiriki Pemba

Makundi	Waliohudhuria	Walioalikwa	Asilimia
Afisa Mdhamini	1	1	100.0
Maafisa Utumishi Mawizarani	13	16	81.3
Maafisa Utumishi Mashirika ya Serikali	8	10	80.0
Jumuiya ya Wastaafu	1	1	100.0
Vyama vya Wafanyakazi	4	4	100.0
Wadau kutoka Sekta Binafsi	3	4	75.0
Watendaji kutoka Serikali za Mitaa	3	4	75.0
Asasi za Kiraia	4	5	80.0
Wanasheria	4	4	100.0
Waandishi wa Habari	2	2	100.0
Jumla	**42**	**50**	**84.0**

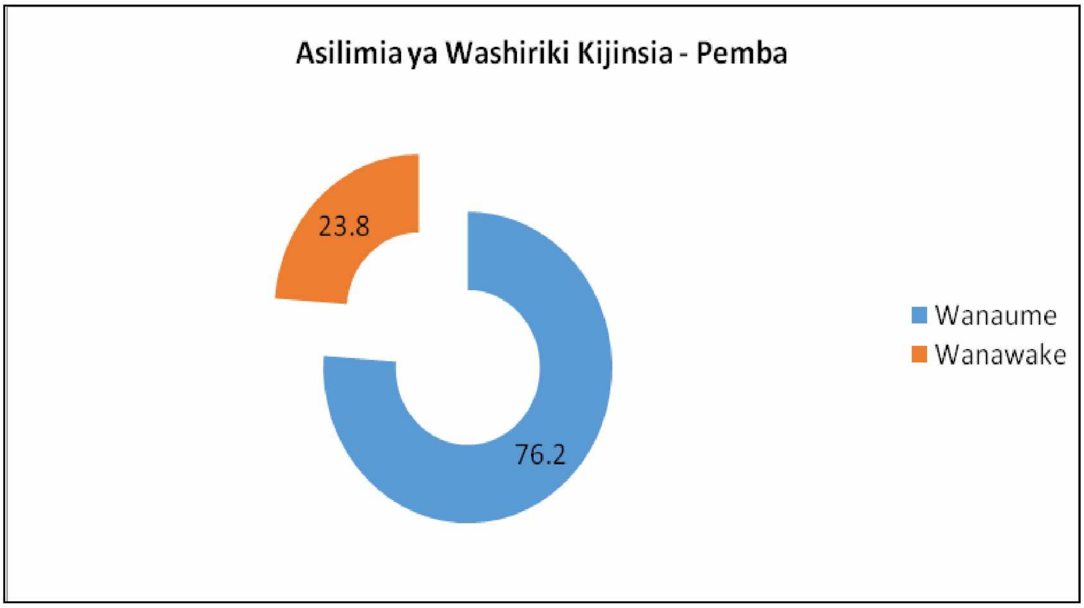
***Chati Nam. 1*: Mchanganuo wa washiriki kwa jinsia Zanzibar**



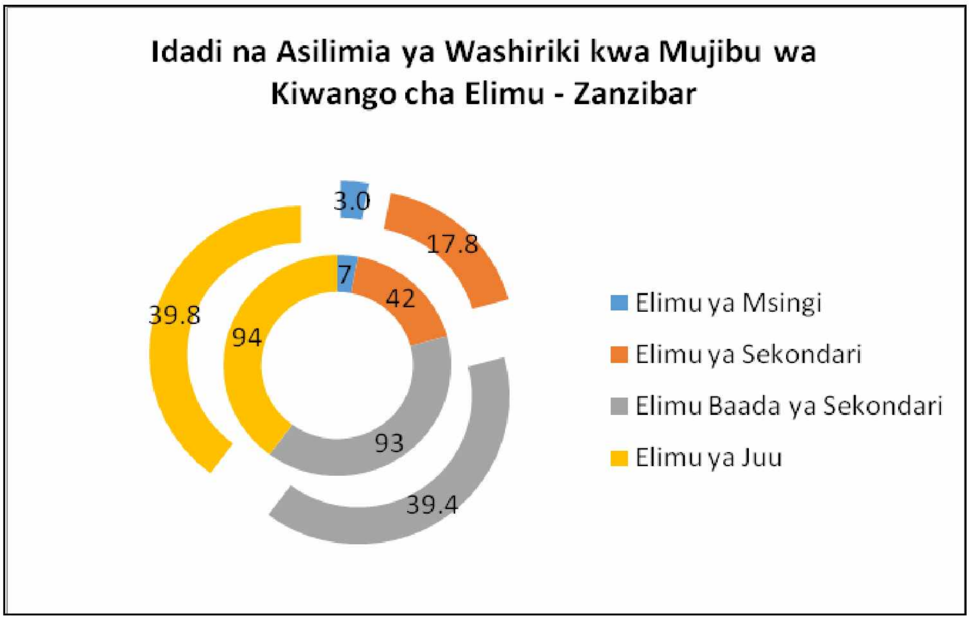
Chati Nam. 2: Mchanganuo wa washiriki kijinsia Unguja



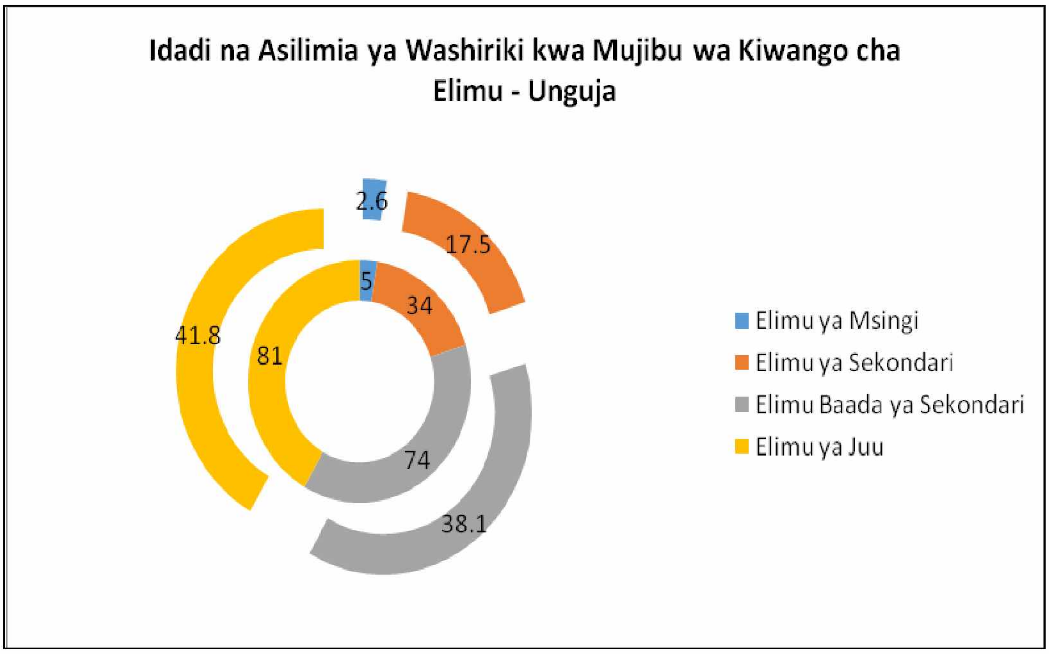
Chati Nam. 3: Mchanganuo wa washiriki kijinsia Pemba



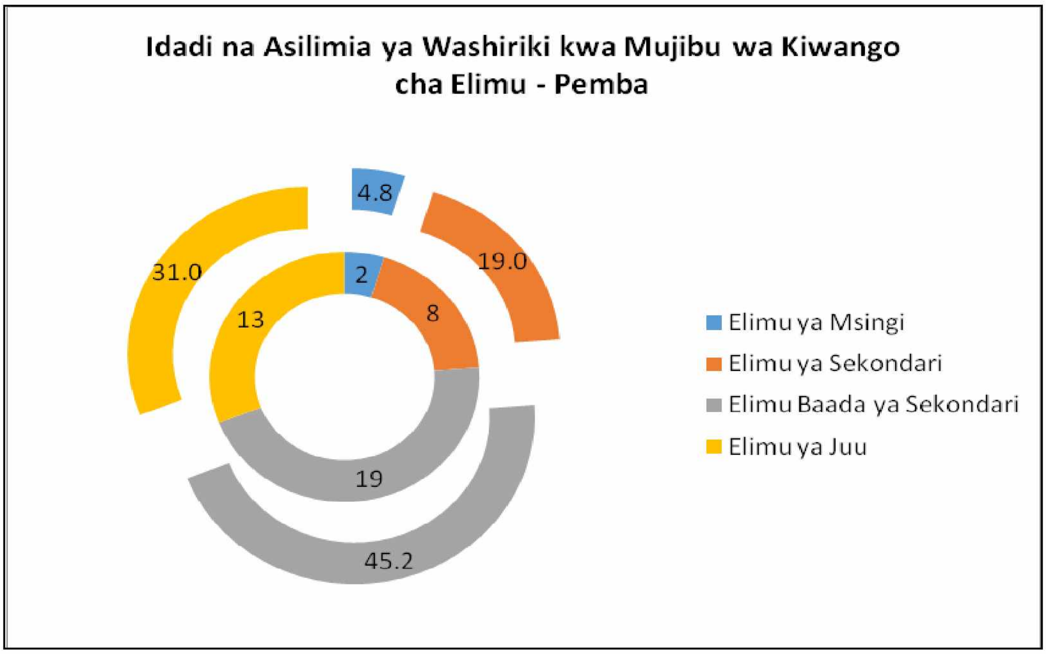
Chati Nam. 4: Mchanganuo wa idadi ya washiriki wote na elimu yao kiasilimia



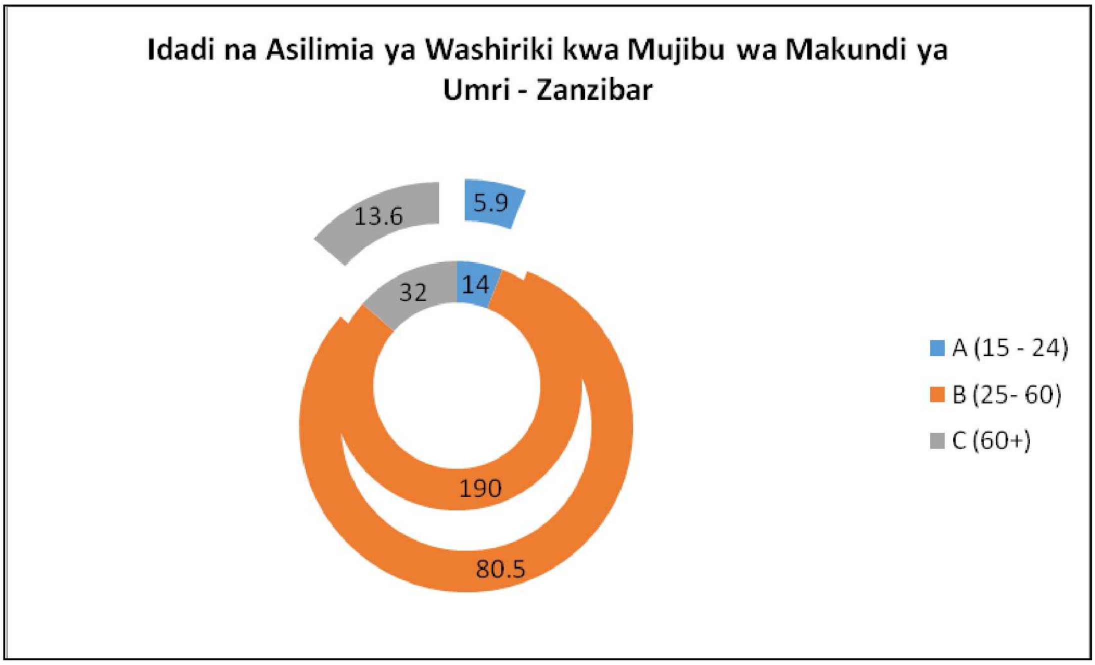
Chati Nam. 5: Mchanganuo wa idadi ya washiriki na elimu yao kiasilimia-Unguja



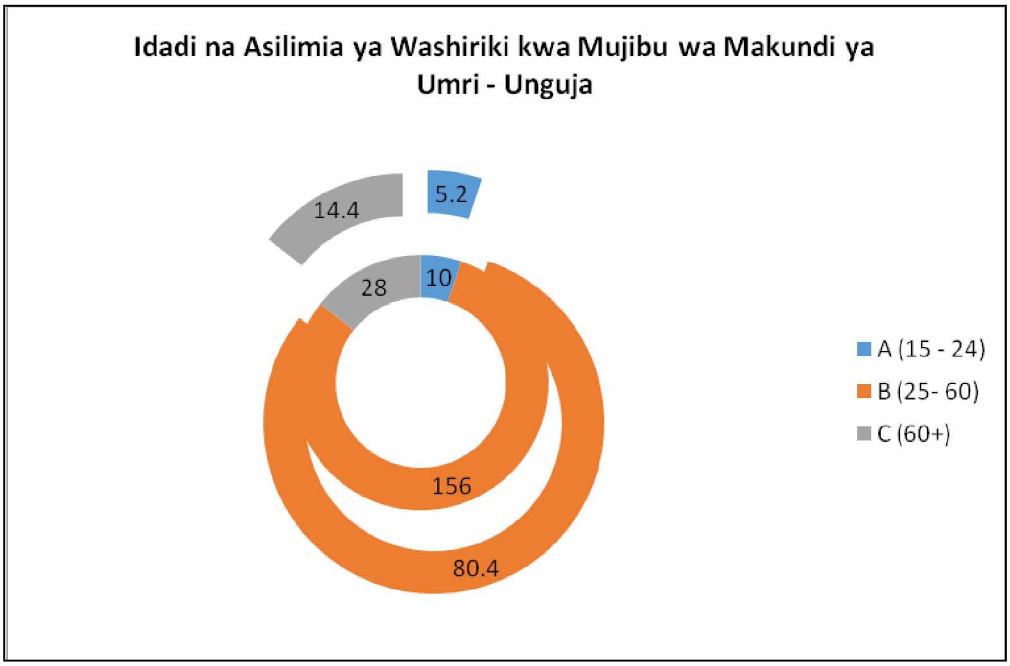
Chati Nam. 6: Mchanganuo wa idadi ya washiriki na elimu yao kiasilimia-Pemba



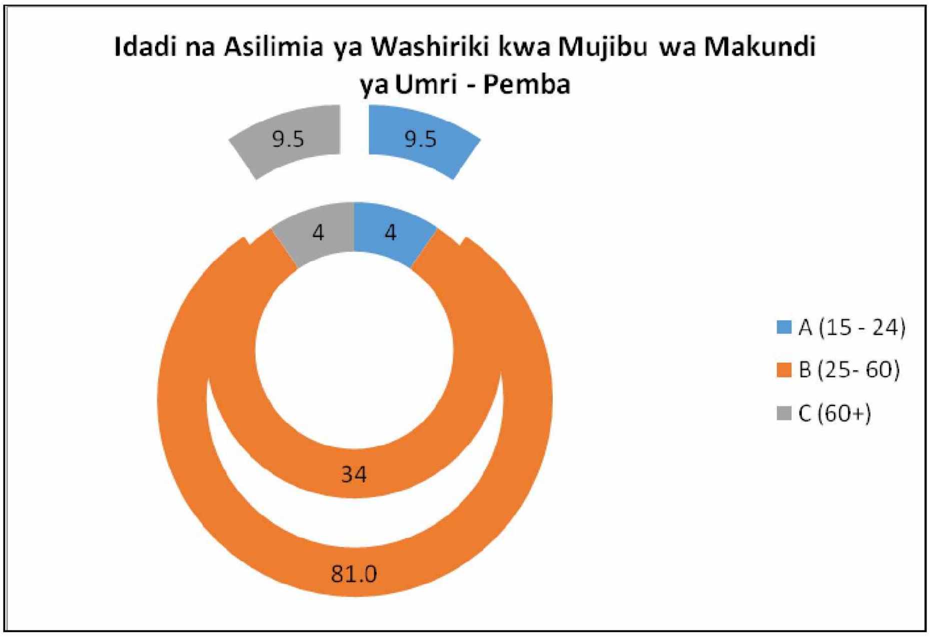
Chati Nam. 7: Mchanganuo wa idadi ya washiriki wote na umri wao



Chati Nam. 8: Mchanganuo wa idadi ya washiriki na umri wao- Unguja



Chati Nam. 9: Mchanganuo wa idadi ya washiriki na umri wao- Pemba



7.5 Uchambuzi kuhusiana na maoni ya wadau

Uchambuzi wa maoni ya wadau waliohusishwa katika utafiti huu na kwa kuzingatia maoni yaliyojitokeza katika Sura ya Nne ya Utafiti huu, karibu asilimia 93 ya wadau wameeleza kwamba kuna haja ya kuangaliwa Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii na kufanyiwa mapitio ya mfumo wa ukokotoaji, kuna waliopendekeza kikokotoo cha mafao ya pencheni, kiwazingatie wanachama waliofariki wakati wakulipa mafao yao, Sheria imzingatie mwanachama katika kumpa mafao ya pencheni, bila ya adhabu, akistaafu kwa hiari katika umri wa miaka 55 na Mafao ya afya yaanze kutolewa na Mfuko wa Hifadhi ya Jamii.

Katika utafiti huu, asilimia 79 ya wadau wameeleza kwamba hawafahamu utaratibu wa mafao na fomula za kikokotoo na hivyo kutaka elimu itolewe kwa wadau wa msingi, ikiwemo Makatibu Wakuu, Wakurugenzi Utumishi, Wawakilishi wa Vyama vya wafanyakazi na waajiri na wanachama wa mfuko wa Hifadhi ya Jamii Zanzibar.

Katika eneo jengine ambalo limefanyiwa uchambuzi ni wastaafu walio katika umri wa miaka 55-59 ambapo asilimia 82.4 ya wadau waliochangia wameeleza kwamba kuna haja ya kufanyiwa marekebisho kiwango kinachopunguzwa katika mafao na pencheni cha asilimia 0.5 kilichowekwa chini ya kifungu cha 28(9) cha sheria ambacho kwa maoni yao kinaathiri michango na mafao ya mwanachama. Sheria ya Utumishi wa umma imeruhusu kustaafu katika umri ulioelezwa, hivyo Sheria ya ZSSF ifanyiwe marekebisho kwa kufuta au kupunguza kiwango cha makato ya asilimia 0.5 kwa wanachama wanaostaafu kabla ya miaka 60.

Aidha asilimia 90.2 ya wadau waliochangia wameeleza kwamba uwekezaji unaofanywa na ZSSF hauna tija na kunahitaji kufanyiwa tathmini na usimamizi wa miradi ya Mfuko, pamoja na kuweka wazi mwenendo wa biashara ulivyo kwa manufaa ya wanachama.

7.6 Hadidu Rejea

Katika kufanya utafiti huu Hadidu Rejea zifuatazo zilizingatiwa:

(a) Kufanya tathmini ya fomula, misingi na taratibu za Kukokotoa katika Mifuko ya Hifadhi ya Jamii.

(b) Kuangalia iwapo michango inayotolewa na wanachama inalingana na kiwango cha mafao kwa kuzingatia vigezo vya kimataifa na kikanda.

(c) Kubainisha changamoto zilizopo katika mfumo wa kukokotoa mafao wa wanachama wa ZSSF.

(d) Kupitia Sheria ya ZSSF na Sheria nyenginezo zinazohusiana na masuala ya ukokotoaji.

(e) Kufanya tathmini ya matokeo baada ya wadau kutoa maoni yao kuhusu masuala ya taratibu za kikotoo.

(f) Kutoa mapendekezo yanayofaa ya kisheria na kisera kwa ajili ya kutatua changamoto hizo zinazokwaza katika upatikanaji na utoaji wa mafao ya wanachama wa ZSSF.

7.7 Matokeo ya Utafiti na uchambuzi

Tume ilipokea maoni kutoka kwa wadau mbalimbali; pamoja na kuangalia Sera ya Hifadhi ya Jamii na vifungu vya sheria vinavyozungumzia masuala ya ukokotoaji na uzoefu wa nchi nyengine. Michango ya wadau imesaidia kutoa uelewa na kuweka wazi baadhi ya changamoto na hatua ambazo Serikali

inapaswa kuzichukua katika utaratibu wa kutoa mafao kwa wanachama na watumishi wa umma wanaostaafu.

1. Uchambuzi wa Sheria ya Hifadhi ya Jamii kwa mnasaba wa Sera.

Sheria ya ZSSF imezingatia masharti ya Sera ya Hifadhi ya Jamii ambayo imetambua Hifadhi ya Jamii kwa kuzingatia makundi ya wazee, wajawazito na wanaonyonyesha, walemavu.[271]Pamoja na kuwepo Sera hiyo ya Hifadhi ya Jamii Zanzibar, bado kuna haja ya kuwekwa maelezo ya kina ya taratibu za Hifadhi ya Jamii kwa wanachama ambayo itaelezea mafao ya wanachama na vigezo vya kuzingatiwa kwa maslahi ya Mfuko na wanachama wake.

Utafiti huu na uzoefu wa nchi mbalimbali unaonesha kwamba Sera za Hifadhi ya Jamii zinazingatia yafuatayo:

(a) Mifumo ya usaidizi wa kijamii ambayo sio ya kuchangia, nakutolewa na serikali kwa vikundi kama vilewatu wenye ulemavu, wazee na wasio na msaadawazazi na watoto ambao hawana uwezo wa kujikimu mahitaji yao.

(b) Mipango ya lazima, ambapo watu huchangia kupitia waajiri kwa mifuko ya pencheni au waajiri pia kuchangia fedha hizi;

(c) Mifumo ya Akiba ya kibinafsi, ambapo watu huweka akiba kwa hiari kwa faida ya kustaafu, mtaji wa kufanya kazi na kujihakikishia kinga dhidi yamatukio kama vile ulemavu na upotevu wa mapato na kupata mahitaji ya kijamii.

[271]Ukurasa wa 7 wa Sera ya Hifadhi ya Jamii

2. Kutokutosheleza kwa mafao

Mbali ya mafao yanayotolewa naZSSF ambayo yameelezwa katika utafiti huu, idadi ya mafao na kiwango cha mafao yanayotolewa bado hakitoshelezi kwa mahitaji ya wanachama wa mfuko huo, kama ambavyo Sera inasisitiza juu ya uwepo wa hifadhi ya jamii.[272] Utafiti umebaini kwamba kuna mafao yanayotolewa katika nchi zilizofanyiwa utafiti ikiwemo Fao la mazishi, fao la wategemezi, fao la kujitoa, na fao la muda mfupi.

Aidha imeelezwa kwamba mafao ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii yaoanishe na kiwango cha mfumuko wa bei kwa ajili ya kulinda thamani yake, ili kuhakikisha malipo yanayofanywa yanakidhi mahitaji ya walengwa ya kujikimu kimaisha.

3. Hakuna mashirikiano na uratibu wa pamoja wa wanachama

Wadau wameeleza kwamba hakuna ushirikiano mzuri baina ya ZSSF na wanachama kutokana na kutokujumuishwa au kuelezwa mabadiliko yanayofanywa katika taratibu za mifumo ya kukokotoa mafao ya ZSSF au kushirikishwa kikamilifu kwa wanachama kutoa maoni kabla ya kufikia maamuzi. Aidha baadhi ya maoni yanayotolewa hayaonekani kuzingatiwa au kujengewa hoja za msingi za utekelezaji wake.

Aidha imeelezwa kwamba ndani ya taasisi za Serikali hakuna mashirikiano ya kutosha wakati wa kufuatilia mafao, na hivyo mwanachama anapodai mafao yake huchukua muda mrefu na kuzunguka katika taasisi tafauti kama Wizara

---

[272]Ukurasa wa 8 wa Sera, kuhusu Viashiria vya Umasikini

ya Fedha, Afisi ya Mdhibiti na Mkaguzi wa Hesabu za Serikali, na mara nyengine Ofisi ya Rais, Sheria, Utumishi na Utawala Bora.

4. Kutokuwepo uelewa wa matumizi ya sheria

Utafiti umebaini kutokuwepo kwa ufahamu mzuri wa sheria kwa wanachama kuhusu mafao yanayotolewa na ZSSF, stahili na mafao chini ya Sheria ya Pencheni 2 ya mwaka 1990, hali inayowafanya baadhi ya wanachama kutokujua matumizi ya sheria na mifumo ya ukokotoaji iliyopo. Hivyo kuna haja ya kutolewa elimu ya kutosha katika matumizi ya Sheria. Kuna wanachama wanaotoa mifano wa sheria ya mwaka 1990 ambayo tayari imefutwa na mafao yao kujumuishwa katika Sheria ya ZSSF.

5. Kutokutolewa kwa Mafao ya muda mfupi au kukosa Ajira

Utafiti huu umebaini kwamba kuna wanachama wengi hasa wa sekta binafsi ambao mikataba yao ya ajira inafikia ukomo kutokana na kufilisika kwa Kampuni au biashara au kuwa na ajira za muda maalum kama miradi ya maendeleo.

Baada ya kusita kwa ajira na kwa wanachama ambao hawaendelei au hawana fursa ya ajira nyengine, huwa wanahitaji fedha kwa ajili ya kuwezesha kiuchumi. Mafao hayo yataleta tija kwa mwanachama iwapo mwanachama atakosa ajira nahivyo kukosa kipato cha kumsaidia mahitaji yake.

Kwa mujibu wa sheria wanachama katika sekta binafsi na sekta za umma wote wanachangia mfuko wa hifadhi ya jamii Zanzibar, lakini inapotokezea kumalizika kwa mkataba mafao yao inabidi yakae muda mrefu mpaka umri

wa kustaafu miaka stini (60) wakati wao hawapo kwenye mfumo wa pencheni.

Hivyo ni vyema Sheria kuweka utaratibu maalum na masharti ya kupata mafao ya muda mfupi iwapo kutawasilishwa barua ya kumaliza mkataba, kama ilivyo kwa sheria ya Kenya na Mauritius, mfanyakazi akipeleka barua ya kumaliza mkataba anapewa mafao yake kutoka katika mfuko wa hifadhi ya jamii, kwani kuna wanachama wa hiari ambao wanajiunga na mfuko huo, ambapo mikataba yao ya kazi haitabiriki mara inafikia ukomo, mara kampuni zinafilisika na hivyo kukosa ajira za kuwapatia kipato na kuhitaji mafao yao ili yaweze kuwasaidia kuendeleza maisha yao. Muhimu utaratibu mzuri uwepo ili wanachama wasitumie vibaya fiursa hii.

6. **Kikokotoo cha mafao ya kiinua mgongo kwa wenye kiwango cha chini cha mshahara**

Utafiti unaonesha kiwango cha ukokotoaji wa mafao hasa ya kiinua mgongo kwenye Mfuko wa ZSSF ni kidogo mno kuweza kuimarisha ustawi mzuri wa maisha ya mwanachama, tofauti na nchi nyengine kama vile Ghana, Tanzania n.k, ambapo mafao wanayoyapata wastaafu yapo katika kiwango kinachoridhisha, na pencheni ipo baina ya asilimia 60 hadi 80 kutegemea na aina ya mafao.

Hivyo ni dhahiri kuwa, kikokotoo cha mafao kwa upande wa ZSSF kinatakiwa kuimarishwa ili kiendane na hali ya sasa ya uchumi, ili wanachama wa Mfuko waweze kufaidika na mafao hayo wanapostaafu, ikiwezekana kufanyiwa

marekebisho ili mwanachama apokee wapokee pencheni ya kila mwezi kati ya TZS. 120,000 hadi TZS. 150,000.

7. **Fao la wategemezina gharama za mazishi.**

Utafiti huu umebaini kwamba kwa sasa Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii Zanzibar, imeainisha kwamba pencheni inayotolewa inasita baada ya mwanachama kufariki, tofauti na mifuko mengine kama Kenya na Tanzania Bara, ambapo mwanachama aliyefariki pencheni yake inaendelea kutolewa kwa warithi wake kwa kupewa kiinua mgongo kinachostahilikwa kipindi fulani kilichopendekezwa na Sheria.

Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii Zanzibar Nam. 2 ya mwaka 2005 pia imeelezea vizuri mazingira ya mtu kuweza kulipwa mafao ya pencheni, kuwa ni pamoja na kufa kwa mwanachama, ambapo Sheria ya ZSSF imelitoa jambo hilo na hivyo kupelekea mwanachama anayefariki kutoendelea kupewa mafao ya pencheni kupitia warithi wake.

Kwa upande wa nchi ya Ghana warithi wanapewa pencheni ya mwezi kwa mkupuo (lump sum) kwa muda wa miaka kumi na tano, Tanzania Bara (kwa upande wa Sheria ya NSSF)warithi wanapewa pencheni ya mwezi ya mwanachama kwa mkupuo, mara 36 (sawa na miaka mitatu). Hatua hii ni muhimu na inampa nguvu mwanachama, ingawa kuna changamoto katika utaratibu huu kwa upande wa Tanznaia Bara ambapo mwanachama ambaye amepata pencheni miaka mingi, mfano saba kwenda mbele na aliyepata pencheni miaka michache, mfano miwili au mitano wote wanapewa kiwango sawa cha pencheni ya mwezi ya mwanachama mara thelathini na sita (36).

Iwapo utaratibu huu utaanzishwa kwa ZSSF, ni vyema kuweka matabaka ya malipo, mfano kama mwanachama atafariki akiwa na miaka 61-65 alipwe kiwango chake, na kama mwanachama atafariki akiwa na miaka 66-70 apangiwe kiwango chengine, yaani wasilipwe sawa na kundi la mwanzo kwa kuwa wao (kundi la mwisho) wamepata muda mkubwa wa kupata pencheni ya mwezi kuliko walioishi mda mfupi.

Uzoefu wa nchi nyengine unaonesha kwamba njia moja wapo ya kumuenzi mwanachama wa mfuko aliyefariki, ni kupitia wategemenzi wake kwa kuendelea kuwalipa pencheni, ambapo ni kama shukurani kwa kuwa mtegemezi wao alitumia umri wake wote kwenye kuchangia mfuko ili uweze kumnufaisha yeye pamoja na familia yake, lakini kwakuwa hakupata fursa ya kuishi baada ya kustaafu, hivyo ni vyema akaenziwa kwa njia nyengine ili warithi wake waweze kufarijika kutokana na kipindi kigumu wanachopitia, cha kuondokewa na mtu muhimu aliyekuwa tegemeo kupitia Mfuko huo.

8. Sheria itoe punguzo la adhabu kwa kustaafu kwa hiari (miaka 55)

Utafiti uembaini kwamba Mfumo wa malipo wa ZSSF unatafautiana na Sheria ya ZSSF inaenda kinyume na Sheria ya Ajira ya mwaka 2005 na ya Utumishi wa Umma ya mwaka 2011 kwani Sheria hizo zimemruhusu mfanyakazi kustaafu kazi kwa lazima akiwa anamiaka 60 au kwa hiari akiwa ana miaka 55 baada ya kuthibitishwa na Tume husika kwa watumsihi wa Umma. Hivyo, Sheria hizo zimeonyesha, kustaafu miaka 55 ni jambo ambalo limetajwa na ni halali kisheria, kwamba mtu anaruhusiwa kustaafu katika muda huo, aidha uzoefu wa nchi nyengine kama vile Ghana, na Kenya unaonesha kwamba, suala la kustaafu kwa hiari ni katika sharti moja wapo la lazima kwa

mwanachama kuweza kupata mafao yake ya pencheni bila kuwepo kwa athari kubwa.

Katika nchi hizo umri uliowekwa katika kumpatia mwanachama mafao yake ikiwemo Pencheni ni umri wa kustaafu kwa lazima miaka 60 na umri wa kustaafu kwa hiari miaka 55, wanatoa malipo kamili bila ya adhabu ya kupunguziwa asilimia na baadhi wanatoa adhabu katika kiwango kidogo. Jambo hili ni tafauti na Sheria ya ZSSF ambapo mwanachama anayestaafu kwa hiari hajazingatiwa kwa ulazima katika kupata mafao yake ya pencheni, kwani ili aweze kupata mafao kamili lazima awe ametimiza miaka 60 ya kustaafu.

Kwa sasa suala la kustaafu kwa hiari miaka 55-59l imewekewa mazingira ya kupunguziwa asilimia 0.5 na hivyo wanachama waliofikia umri wa miaka 55 wanaendelea na kazi kwa kukimbia makato hayo na kupelekea wanachama wa aina hii kuendelea na kazi bila ya kuwa na ufanisi, kwani wanahisi wakiacha kazi kwa hiari watapata mafao madogo.

9. Mafao Pungufu

Sheria ya ZSSF inatoa mafao ya Pencheni pungufu kwa kila mwezi kwa mwanachama aliyestaafu kwa lazima miaka (60) hata kama hajatimiza muda wa miezi 156, awe tu ametimiza miezi 60 na kuendelea, jambo hili ni zuri kwa maslahi ya mwanachama na Mfuko kuweza kutimiza mahitaji yake ya kila siku na kwa wakati muafaka. Tofauti na nchi nyengine ambapo huwezi kupata Pencheni ya mwezi mpaka utimize miezi kadhaa waliyoiweka kama ambavyo imejitokeza katika Sheria ya PSSF na NSSF lazima utimize miezi 180 ya uchangiaji ndipo mwanachama hupatiwa pencheni ya mwezi.

10. Kutolewa fao la afya na Mfuko wa Hifadhi ya Jamii.

Utafiti huu umeonesha kuwa, mafao ya afya ni muhimu kutolewa kwa wanachama wa Mfuko. Sera imeeleza kua itahakikisha huduma za msingi za jamii kama vile huduma za afya, huduma za ustawi wa jamii n.k. zinapatikana. Pia mikataba ya kimataifa na uzoefu wa nchi nyengine umeonesha kutambua umuhimu wa kutolewa kwa huduma za afya nchini. Hivyo ni muhimu kwa ZSSF kutoa mafao ya afya, kwani ustawi bora wa nchi yetu unategemea kuwa na wafanyakazi ambao watakuwa na afya njema ili waweze kutekeleza majukumu yao na kazi zao vizuri na kuleta maendeleo ya nchi yao.

Aidha usimamizi wa huduma zot echini ya Mfuko wa ZSSF utasaidia kuwa na mfuko mmoja ambao utashughulikia mafao yote na kuleta urahisi, ufanisi na kuwashawishi wanachama katika kujiunga kwani wataona huduma zote ambazo wanazihitaji zinapatikana kwenye mfuko mmoja, hii itapelekea Mfuko kuendelea kuwa hai kwasababu utakuwa na wanachama wengi waliojiunga na hivyo kuleta maendeleo katika nchi kwa njia ya uwekezaji kwa pesa zitazopatikana.

11. Mlinganisho wa mafao ya uzazi na likizo za uzazi chini ya Sheria ya Utumishi wa Umma

Utafiti huu umebaini kwamba kanuni za Mafao ya Uzazi kwa Wanachama wa Mfuko wa Hifadhi ya Jamii za mwaka 2015[273] katika kanuni ya 5(1) zinatambua kwamba mwanachama anastahili kupata fao la uzazi ikiwa atachangia Mfuko wa Hifadhi ya Jamii michango ya miezi 36 kabla ya kujifungua au kabla ya kuomba mafao. Kanuni hii inatafautiana na masharti ya

[273]Tangazo Nam. 30 la mwaka 2015

Kanuni za Utumishi wa Umma za mwaka 2014 ambazo katika kanuni ya 61(2) zinaeleza kwamba likizo ya uzazi itatolewa mara moja kila baada ya miaka miwili na miezi tisa kwa watumishi wanawake waliojifungua wakiwa katika masharti ya ajira ya kudumu.

12. Uwepo wa Mfuko wa fidia

Utafiti umebaini kwamba mifumo ya Hifadhi ya jamii inazingatia Sheria ya Fidia kwawafanyakazi na taraibu zake zinasimamiwa kwa pamoja na Mifumo ya Hifadhi ya Jamii, nchi kama Tanzania Bara, Mauritius, Kenya n.k kuna Mfuko huru wa Fidia unaojitegemea. Hivyo mambo yote yanayohusiana na fidia yawe na mahusiano na Mfuko wa Hifadhi ya Jamii (ZSSF) ili yasaidie kushughulikia madai na mafao yanayohusiana.

Kwa mantiki hiyo, utafiti huu unapendekeza kwamba, ni vyema Mfuko ukaanzishwa na kuhusisha pia Wizara ya Kazi na uwe chini ya Kamisheni ya Kazi kutokana na uzoefu kusimamia malalamiko katika vitengo vyao vya (DHU), upatanishi (mediation) na uwezo iliyonayo kisheria wa moja kwa moja kuwaita waajiri na waajiriwa na kuwaweka pamoja kwa lengo la kuwasaidia kupata haki zao.

SURA YA NANE

8.0 MAPENDEKEZO YA TUME NA HITIMISHO

8.1 Utangulizi

Ripoti hii baada ya kuzingatia masharti ya Sheria na uzoefu wa nchi mbalimbali, pamoja na maoni ya wadu, Tume imependekeza katika maeneo ya Sera, Sheria na utendaji.

1. Mapendekezo ya Sera

Sera ya Hifadhi ya Jamii ambayo imetambua Hifadhi ya Jamii ya mwaka 2014 imezingatia makundi ya wazee, wajawazito, wanaonyonyesha na walemavu. Pamoja na kuwepo Sera hiyo ya Hifadhi ya Jamii Zanzibar, bado kuna haja ya kutambuliwa eneo la Hifadhi ya Jamii kwa wanachama wa Mfuko, ambayo itaweka wazi mifumo ya hifadhi ya jamii, mafao na viwango vya makato ya uchangiaji kwa Zanzibar pamoja na utaratibu wake.

Sera ya sasa imeweka vizuri Mifumo ya usaidizi na ulinzi wa kijamii (protection) ambayo hutolewa na serikali kwa makundi ya watu wenye ulemavu, wazee na wasio na msaada, wazazi na watoto ambao hawana uwezo wa kujikimu mahitaji yao lakini wanapaswa kupata mahitaji ya lazima. Eneo la uhifadhi (social security) ambalo linahusu michango ya lazima na ya hiari, uchangiaji kupitia waajiri kwa mifuko ya pencheni na Mifumo ya Akiba; halijawekewa utaratibu maalum wa Kisera.

Hatua hii ni muhimu ili kuweka wazi na kupata tathmini ya mifumo ya hifadhi ya jamii inayotumika na kuhakikisha mabadiliko yoyote ya mifumo ya Hifadhi ya Jamii yanawasilishwa na kuamuliwa kwa kuzingatia Sera za nchi.

Tume inapendekeza Sera iliyopo ifanyiwe mapitio kwa kujumuisha maeneo muhimu ya hifadhi ya jamii kama ilivyobainishwa katika Sera za nchi mbalimbali.

2. Mapendekezo ya Sheria

Baada ya kufanya utafiti wa kina Tume inapendekeza sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii Zanzibar Nam. 2 ya mwaka 2005 ifanyiwe marekebisho yafuatayo:

(a) Katika kifungu cha 2

- Kwa kuongeza maana ya neno "wages" ili kuweka tafsiri nzuri ya makato ya fedha za wanachama:

  *"**wages**" means all emoluments which would be payable in cash to an employee under his contract of service if no deductions were made, whether in pursuance of any law requiring or permitting any deduction or otherwise.*

(b) Kifungu cha 3

kifanyiwe marekebisho kwa kuruhusu kuwepo kwa mifumo miwili tafauti ya usimamizi na utoaji wa mafao ikiwemo Mfumo wa wanachama ambao ni watumishi wa umma na mfumo utakaoweka utaratibu wa wanachama wa sekta binafsi, ili kuwa na usimamizi mzuri na uendelevu wa mfuko.

Inapendekezwa kifungu cha 3, kirekebishwe kama ifuatavyo:

(i) Kwa kukiandika kifungu cha 3 na kuwa kifungu cha 3(1)

(ii) kurekebisha kifungu cha 3(1) kama ifuatavyo:

"This Act shall apply to all employees in public and private sector who works in Zanzibar and any other employee who is qualified to be a member under the provisions of this Act; except those employees specıfically exempted under this Act."

(iii) Kuongeza vifungu vidogo vya (2), na (3) kama ifuatavyo:

(2) "Subject to the provisions of subsection (1), the Fund shall establish dıfferent pension accounts to regulate schemes as follow:

(a) the Public Service scheme;

(b) the Private sector scheme; and

(c) Any other scheme established under the provisions of this Act.

(3) The Board may retain and continue to operate under the existing scheme previously operated under this Act for easy administration of the accounts of the pension schemes specified under sub section 2 of this section.

(c) Kutambuliwa watumishi wa Idara Maalum za SMZ

Tume inapendekeza Sheria iwajumuishe maafisa wa Idara Maalum za SMZ kama ilivyo katika nchi za Tanzania Bara, Uganda, Rwanda ili kuwawekea mfumo maalum na kuipunguzia mzigo Serikali katika kulipa mafao ya maafisa walio chini ya Idara hizi. Uzoefu wa Sheria ya Tanzania Bara Mfuko umejumuisha jeshi la Polisi, Magereza n.k na Uganda imeweka utaratibu maalum wa michango na mafao kwa maafisa wa Vikosi vya Ulinzi na Usalama.

(d) Kifungu cha 26

Inapendekezwa kifungu cha 26 kifanyiwe marekebisho kama ifuatavyo:

(i) kwa kuweka utaratibu wa usimamizi wa kila fao lililoainishwa

Inapendekezwa kila fao liwekewe utaratibu na miongozo ili kuwa na taratibu wazi na mazingira ya kutolewa mafao husika. Hatua hii itapunguza uwezekano wa kutumiwa utaratibu tafauti wa mafao kwa wanachama wenye sifa zinazofanana, au kujitokeza makosa ya kiutendaji. Sheria nyingi za Nchi za Afrika Mashariki, miongozo ya Jumuiya na nchi nyengine zimebainisha wazi katika sheria masharti ya msingi kwa kila fao tafauti na ilivyo sheria ya ZSSF ambayo imetaja tu mafao yanayohusika.

(ii) Kifungu cha 26(1)

Kwa kuongeza aya mpya "(f) fao kuondoka nchini" na "(g) fao la kujitoa" na (h) fao la kutumikia kifungo" mara baada ya aya (e) kama ifuatavyo:

Kurekebisha aya (f) iliyopo kusomeka (i)

(iii) Kifungu cha 26, Kwa kuongeza mafao yafuatayo:

- **fao la kujitoa:** kuwekwe utaratibu wa kuwapa sehemu ya mafao hayo wanachama wa taasisi binafsi, ambao wamepoteza ajira zao kwa sababu mbalimbali ikiwemo kupunguzwa kazini kutokana na janga la Ugonjwa wa UVIKO 19, kuwa na kazi za mikataba mifupi na maalum n.k.

  Inapendekezwa fao hili lisitolewe kwa kiwango cha asilimia 100, litolewe kwa asilimia sitini tu na asilimia 40 iendelee kuwekwa na Mfuko ili

kuufanya Mfuko uwe endelevu au kusaidia ikibainika watu hao wamepata ajira nyengine.

Fomula ya fao hili (Withdrawal benefit) iwekwe katika Jadueli la Kwanza na iwe:

WB = TC – 40%

Kifungu kisomeke:

The Principal Act is amended in section 26 by adding subsections (4) and (5) immediately after sub section (3) as follow:

"***Unemployment benefits***:

"(4) A member who ceases to be employed shall, subject to the provision of subsection (1), be entitled to unemployment benefit which shall be a certain percent of his entitled contributions.

(5) Unemployment benefit shall not be paid unless the applicant:
(a) has been a contributing member for a period not less than twenty four months;
(b) terminated or ceased to be employed in the circumstances other than resignation;
(c) is a citizen of the United Republic;
(d) is not qualıfied for pension, gratuity or any other long-term benefits payable under this Act;
(e) proves to the Manging Director that he has not secured another employment; and
(f) is below fifty five years old.

Provided that unemployment benefit shall be payable in a manner and at the rate to be prescribed in the Regulations.

- **Fao la kuondoka nchini**

Kurekebisha kifungu cha 26 kwa kuongeza kifungu kidogo cha (6) na (7) mara baada ya kifungu kidogo cha (5) kuhusu fao la kuondoka nchini kama ifuatavyo:

"(6) A member shall be entitled to an emigration benefit, which shall be equal to eight five percent of member's contribution, ıf the member migrates from Tanzania to a country, other than a country in which a reciprocal agreement is made under this Act without any present intention of returning to reside in Tanzania"

"(7) Any member who has been paid emigration benefit and come back to work in Zanzibar, shall pay a penalty of USD 1,000 before registered as a member of teh Fund".

Formula: Marejesho = (Total contribution x 85%)

TC x 85%

- **Mafao kwa mwanachama aliyetumikia kifungo**

Inapendekezwa kuanzishwe fao la kutumikia kifungo na kuwekwe kifungu kinachozungumzia malipo ya mafao kwa mwanachama anayetumikia kifungo cha muda mrefu au cha masiaha kwa kuwapa wategemezi wake mafao yake ili yasaidie wakati ambao hana uwezo wa kuwatumikia.

Kwa upande wa Tanzania Bara, mafao yanatolewa kwa mtu anayetumikia kifungo kwa kuwapa wategemezi wake mpaka pale atakapokua huru. Hii

itawafanya wanachama kuwa na imani na mfuko na kuwapa hamasa kubwa kwa kuongezeka kwa wanachama wapya.

(e) Kifungu cha 29

(i) 29(1)(a) kifanyiwe marekebisho kwa kumtambua mwanachama anayestaafu kazi katika umri wa miaka 55-59, ili sheria hii ikidhi matwaka ya kifungu cha 44 (a) cha Sheria ya Ajira Nam. 11 ya mwaka 2005 na Kanuni ya 23 ya Kanuni za Utumishi wa Umma na kifungu cha 60 cha Sheria ya Utumishi wa Umma.

"(a) ıf he attains the age of fifty five years or has attain pensionable age under this Act:"

(ii) Kifungu cha 29 (9) kifanyiwe marekebisho kwa kuwekwa adhabu ya asilimia 0.2 badala ya 0.5 kwa mwanachama wanaostaafu kwa hiari katika umri wa miaka 55-59 kwa kuzingatia tofauti ya miaka ambayo mwanachama hajafikia miaka 60.

(f) Jadueli la Kwanza,

Kwa kurekebisha Kifungu cha 1 cha Jadueli lililofanywa chini ya kifungu cha 17(2) kama ifuatavyo:

(i) Katika aya (i) (a) mafao ya uzeeni kwa kuondoa asilimia 2 iliyopo na kuweka asilimia 3

Lengo: kuwasaidia wastaafu katika malipo yapo ya pencheni kufikia angalau isipungue asilimia 50 na isizidi asilimia 80 ya kima cha chini

cha mshahara, kiwango ambacho kwa Afrika Mashariki kipo baina ya asilimia 60-80.

Kwa sasa mwanachama wanaostaafu pencheni yao wanayolipwa kwa mwezi ipo baina ya asilimia 40 na 65 ambazo ni sawa na TZS. 90,000 hadi TZS 192,000 kwa mwezi kwa waliostaafu wakiwa na kima cha chini cha mshahara.

Hivyo Tume inapendekeza aya (i) iongezwe maelezo kwa kuzingatia wanachama wanaostaafu wakiwa na kima cha chini cha mshahara kama ifuatavyo:

"Monthly pension shall be thirty six percent of final average earnings supplemented by 2% of final average earning for every twelve months additional to the 156 months of contribution.

Provided that a member whose statutory minimum wage is below one hundred and seventy percent, the average earning shall be supplemented by 3% and the period of contribution shall not exceed twenty seven years."

(ii) Katika aya ya (1)(c) inayozungumzia mafao ya ulemavu inapendekezwa irekebishwe kama ifuatavyo:

(a) Kwa kukiongezea maelezo kifungu (i) ili fomula hii izingatie waliochangia kwa kipindi cha miezi 60-155

(b) Kwa kuweka kifungu (ii) ambacho kitaweka fomula kwa waliopata ulemavu na wamechangia Mfuko kwa muda mrefu kuanzia miezi 156 na kuendelea kama ifuatavyo:

"(ii) MP= BAE*{36%+ 2 %*(PC-13)}"

Lengo: kuweka utaratibu tafauti kwa wanachama ambao wameshachangia muda mrefu na wanastahili kupata mafao ya kustaafu kwa upande mmoja na mafao ya ulemavu kwa upande mwengine. Hatua hii itawatafautisha wanachama waliochangia muda mrefu na wale waliochagia muda mfupi, na wote wanapata mafao ya ulemavu.

Aidha, sheria za nchi za Afrika Mashariki zimeweka taratibu tafauti kwa wanachama waliochangia muda mrefu na muda mfupi.

Kwa hiyo inapendekezwa kuwe na fomula mbili kama ifuatavyo:

MP= BAE*{36%+ 2 %*(PC-13)}

MP =BAE*2.5%*PC

GR = MP X 60

(iii) Fao la Wategemezi (survivors)

Kwa mujibu wa Jadueli, fao hili linalipwa kwa wategemezi baada ya mwanachama kufariki, kwa sasa fao hili linalipwa katika utaratibu ufuatao: "Gratuity shall be twenty percent of final average earnings multiplied by period of contribution"

Mfano: GR = BAE xPCx20%

GR = 300,000 x180x0.2

GR =10,800,000

Tatizo la fomula hii imezingatia malipo ya mkupuo (lumpsum) wakati utaratibu wa mafao kama haya yanazingatia kiinua mgongo, kwakuwa mwanachama huyu amesita kuwa mwanachama na anstahili kupata kiinua mgongo, hivyo fomula yake haitakiwi kuwa tafauti na fomula nyengine za viinua mgongo kwa mujibu wa sheria.

Mafao ya aina hii kwa mujibu wa miongozo na sheria za nchi za Afrika Mashariki yanaruhusu kutolewa pencheni kwa wategemezi kwa kipindi cha muda maalum, muda ulio katika Sheria zilizozingatiwa na Tume ni miaka mitatu hadi mitano.

Mapendekezo

Hivyo Tume inapendekeza utaratibu wa mafao na pencheni kwa fao hili utekelezwe na muda wa kulipa usizidi miaka miwili. Inapendekeza kifungu hiki kizingatie fomula ya pencheni kama ifuatavyo:

MP= BAE*{36%+ 2 %*(PC-13)}

MP =BAE*2.5%*PC

Lengo:

Kuhakikisha kikokotoo cha mafao ya wategemezi (urithi) kinasaidia wanachama wanaofariki kama ilivyokusudiwa na kinatoa mafao kwa mwanachama ambaye amestaafu akiwa na miaka 60 au zaidi na akafariki, ili apate haki ya mafao ya pencheni ya mwezi sawa na aliye staafu kazi miaka 60 na aliye hai.

Aidha fao hili inapendekezwa liwekewe utaratibu maalum wa kisheria ili kusaidia usimamizi wa fao hili usitumiwe vibaya na kuweka wazi masharti ya malipo na walengwa kama inavyofanywa katika nchi nyengine, kama ifuatavyo:

> *"(1) Subject to the provisions of this section, the survival benefits payable in respect of the death of every member, shall be as prescribed under the schedule to this Act.*
>
> *(2) Survival benefits payable to a dependant by virtue of the death of a member shall, if such dependant is a minor, be paid to his guardian or to any other person who is considered by the Board to be a fit and proper person to administer such benefits on behalf of the dependant.*
>
> *(3) If a member*
> *(a) retires or becomes permanently disabled, the full value of the survival benefits which would have been payable had the member died on the date of his retirement shall be paid to him and no further benefits shall be payable;*
> *(b) dies without leaving any dependants, the death benefits shall be paid into his deceased estate.*
>
> *(4) The survivors' pension payable to a dependant shall be in the prescribed pension percentage:*
>
> *(a) in the case of a widow or a widower, 40 per centum of the pension, shall be paid such widow or widows and where there are more than one widow, the amount shall be divided equally among the widows;*
> *(b) in the case of a widow or a widower and where there are no dependent children, the widow or widower shall be paid 100 per centum of the pension;*
> *(c) in the case of a dependent child under eighteen years or under twenty one years receiving full time education as the case may be, shall be paid 60 percentum of the pension to be divided equally among such children;*

(d) *where there is no widow or widower 100 percentum of the pension shall be divided equally to dependant children.*

(g) Ukomo wa wastaafu ambao hawajatimiza michango ya miaka 13

Tume inapendekeza kuwekwe ukomo kwa wastaafu ambao hawajatimiza masharti ya kuchangia miaka 13 (miezi 156) katika michango yao, lakini umri, au ulemavu, au sababu nyengine kisheria zinawaruhusu kupata mafao na pencheni, ili walipwe malipo hayo kwa muda maalum kutokana na msingi wa michango yao.

(h) Marekebisho ya kifungu cha 42

(i) Kifungu hiki kinazungumzia adhabu na kwa sasa hakina makosa ya moja kwa moja suala linaloufanya Mfuko kutumia makosa na adhabu kwa wanachama wake kupitia Sheria nyengine kama Sheria ya Makosa ya Jinai. Matumizi ya sheria hizo hayabainishi makosa kwa mazingira ya Mfuko na malipo kutokana na adhabu hazirudi kwenye Mfuko moja kwa moja na mara nyengine adhabu za Sheria hizo zinakuwa ndogo.

Tume inapendekezwa Sheria ifanyiwe marekebisho kwa kufuta kifungu cha 42 kilichopo na kuweka kifungu kipya cha 42 kinachozungumzia makosa na adhabu kama ifuatavyo:

"42. ***Offences and penalties.***

(*1) Any person who:*

(a) knowingly makes any false statement or false representation;

(b) for the purpose of obtaining any benefit or in order to evade payment of the contribution, whether for himself or for some other person, produces or causes or knowingly allows to be produced any document or gives or causes to be given any information which he knows to be false in a material particular;

(c) misrepresents or fails without lawful excuse to disclose any material fact;

(d) fails without lawful excuse to register or to furnish particulars required by or under this Act to be furnished;

(e) makes an unauthorised deduction from a wage payment to an employee;

(f) fails to pay at or within the time prescribed under or by this Act or the regulations any contributions or payment which he or she is liable under this Act to pay;

(g) contravenes in any way any provision of this Act as a result of which there is a loss to the fund or the member's account cannot be credited with all the contributions or interest due,

commits an offence and is liable to a fine of five hundred thousand shillings but not exceeding five million or be liable to imprisonment for a term of not less than six months and shall not exceed three years or both.

(2) Criminal proceedings under this Act may be instituted and conducted by the Director of Public Prosecutions or by an officer of the Fund authorized by the Director of Public Prosecutions.

(3) If a body of persons commits an offence under this Act:

(a) where the body of persons is a body corporate, every director and officer of that body corporate involved in the commission of the offence shall also be deemed to be liable for that offence; and

(b) where the body of persons is a firm, every partner of that firm shall also be deemed to be liable for that offence.

(4) Where an offence under this Act is proved to have been committed with the consent or connivance of or to be attributable to any negligence on the part of any director, manager, secretary or other officer of a body corporate, he as well as the body corporate shall be deemed to be guilty of that offence and is liable to be proceeded against and punished accordingly.

(5) The court by or before which any person is convicted of an offence under this Act relating to contribution may, without prejudice to any civil remedy and in addition to any other punishment that the court may impose, order that person to pay to the fund the amount of any contribution and any other sum together with any interest or penalty thereon, and any sum so ordered shall be recoverable as a fine and paid into the fund.

(ii) Kuingiza kifungu kipya cha 42A

Tume inapendekeza kuingizwa kifungu kipya cha 42A ambacho kitaweka makosa kwa watendaji watakaochangia au kusaidia kutokuwasilishwa michango ya wanachama kama ifuatavyo:

42A. ***Misconduct by officers of the Fund***

(1) An officer of the Fund who, while performing duties assigned to him by the Board:

(a) directly or otherwise solicits for, or receives a payment or other reward, whether or not he is entitled to claim; or

(b) enters into any agreement to do, abstain from doing, permit, conceal or conspire at any act whereby the Fund is or may be defrauded, or which is contrary to the provisions of this Act or the power of execution of the duty of that officer;

(c) discloses, except for the purposes of this Act or when required to do so by any written law or as a witness in a court of law or with the approval of the Fund, information acquired by him in the performance of his duties relating to a member, contribution, benefit or any information relevant to the purposes of this Act; or

(d) uses his position to improperly enrich himself or others,

commits an offence and shall be liable, on conviction, to a fine not exceeding two million shillings or to imprisonment for a term not

exceeding five years or both and any money, property or reward obtained fraudulently shall be forfeited to the Fund.

(2) Any penalty imposed on an employee or officer of the Fund under this section shall not prejudice any other disciplinary action the Board may decide to take against that employee or officer for that offence.

(i) Kuanzishwa utaratibu wa makubaliano ya nchi na nchi kuhusu ulipaji mafao

Tume inapendekeza Serikali iruhusu utaratibu wa mafao ya wanachama wa Mfuko wa nchi moja kuhamishia katika Mfuko wa nchi nyengine kwa mawasiliano baina ya Zanzibar na nchi nyengine, pale mwanachama anapohamia nchi nyengine. Inapendekezwa kifungu kisomeke ifuatavyo:

Reciprocal Agreements

(1) To give effect to any agreement providing for reciprocal arrangements with the government of any country beyond the East African Community in which a fund scheme similar to the Fund has been established, the Minister may, make Regulations to give effect in Zanzibar to any such arrangements and for modifying or adapting this Act in its application to cases affected by such arrangements.

(2) The modifications of this Act which may be made pursuant to sub-section (1) may include provision for:

(a) securing the acts, omissions and events having any effect for the purposes of the law of the country in respect of which the agreement is

made so as to have corresponding effect for the purposes of this Act, but shall not confer a right to double benefit;

(b) determining, in cases where rights accrue both under this Act and under the law of that country, which of those rights shall be available to the person concerned;

(c) making provisions as to administration and enforcement contained in this Act or in any regulations applicable also for the purposes of the law of the other country; and

(d) making any necessary financial adjustments by payments into or out of the Fund.

3. Mapendekezo ya Kiutendaji

Tume inapendekeza kwamba:

(a) Mfuko wa ZSSF ufanye tathmini ya mafao yanayotolewa ikiwa yana haja ya kubakia yalivyo au vyenginevyo, kwa kuzingatia Ripoti za Tathmini na maslahi ya Mfuko. Aidha mapendekezo ya Ripoti za Tathmini yafanyiwe uchambuzi ili kuhakikisha mapendekezo mengine yaliyotolewa, mbali ya yale yanayohusu mafao, yanafanyiwakazi ikiwemo masuala ya uwekezaji na muonekano (visibility) wa Mfuko.

(b) Serikali iangalie uwezekano wa kutoa mafao mengine yenye maslahi na wanachama kama vile; Mafao ya Msaada wa Mazishi, Mafao ya kukosa ajira na mafao ya ugonjwa kama yanavyotolewa katika sheria za nchi nyengine. Aidha mafao kama haya kwa sasa yapo katika jamii katika mifumo isiyo rasmi kama Vikundi vya kuweka na kukopa ambavyo havina utaalam wa masuala ya fedha.

(c) Mfuko wa Hifadhi ya Jamii utekeleze Jadueli la Kwanza la Sheria lililofanywa chini ya kifungu cha 17, ili wanachama wote wanaopatiwa mafao na Mfuko, aidha iwe wanapokea sehemu ya pencheni yao Ofisi ya Rais, Fedha na Mipango au ZSSF moja kwa moja, pencheni yao isipungue asilimia 30 ya kima cha chini cha mshahara. Utafiti umebaini uwepo wa baadhi ya wanachama wanaolipwa kiwango chini ya TZS 90,000.

(d) Kuwekwe utaratibu kwa wanachama wanaolipa mafao upande mmoja wa Muungano, ili wanachama waweze kuendeleza michango yao kwa utaratibu utakaowekwa baina ya Mifuko ya Tanzania Bara na ZSSF. Hali hii itawasaidia wanachama ambao wanapoteza haki zao kutokana na kutokuwepo kwa utaratibu maalum kwa sasa.

4. Mapendekezo mengine

(a) Kutoa elimu ya mafao yanayotolewa na ZSSF

Watu wengi kwenye jamii Zanzibar hasa kwenye sekta binafsi hawana elimu ya kutosha kuhusiana na Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii Zanzibar, na utaratibu wa uchangiaji na mafao yanayotolewa na Mfuko huo. Hali hii inapelekea kukosa pato la taifa nchini kutokana na watumishi wengi katika sekta binafsi kutokujiunga na Mfuko. Mbali ya kukosa pato la Taifa, hali hiyo ya wengi kutokujiunga na Mfuko huwakosesha watu hao hifadhi ya maisha yao wakati wa uzeeni.

Hivyo ni vyema Serikali ikatoa elimu zaidi juu ya umuhimu wa hifadhi ya jamii, kupitia vyombo mbali mbali vya habari kama radio, televisheni,

majarida n.k, ili watu waelewe na waweze kuhamasika kujiunga na Mfuko huo, na kuweza kujikwamua kiuchumi. Jambo hili pia litapelekea nchi kuweza kupata maendeleo kupitia uwekezaji utakaotokana na michango ya wanachama wengi watakapojiunga na Mfuko huo.

(b) Elimu kwa wastaafu

Tume inapendekeza ZSSF iweke utaratibu maalum wa kutoa elimu kwa wanachama wanaotarajia kustaafu ambayo itawapa taaluma muhimu na kuwaweka tayari wanachama na maisha baada ya kustaafu. Elimu kama hizi zimekuwa zikitolewa na vyuo na taasisi mbalimbali kwa upande wa Tanzania Bara lakini uwezo wa wanachama wengi hauwaruhusu kusafiri na kwenda kupata taaluma hizo.

(c)Kuongeza wigo

Tume inapendekeza, Sheria ya ZSSF iongeze wigo wa huduma za hifadhi ya jamii ili kuwafikia waliojiajiri wenyewe na waajiriwa wasio katika sekta rasmi ambao wana pato endelevu la fedha. Pia inapendekezwa kuwa ZSSF ishajihishe utoaji wa motisha kwa kusaidia ugharamiaji wa michango ya hiyari na kuanzisha muda wa lazima wa kujiunga katika mpango wa hifadhi ya jamii.

(d) Fursa nyengine za Mfuko

Tume imeona ni vyema Sheria ya ZSSF ikaweka utaratibu kwa wanachama kuweza kupata fursa kwa kuzingatia kanuni na miongozo itakayowekwa kama vile mkopo wa ununuzi wa viwanja na nyumba kwa lengo la kuwasaidia wanachama pale wanapokuwa na mahitaji muhimu.

(e) Huduma za kwa wanachama wanaopata ulemavu

Mfuko wa ZSSF uimarishe na kuzitangaza huduma za fao la Ulemavu kwa wafanyakazi watakaopata madhara ya ulemavu kama vile viungo bandia na stadi za maisha, ili viweze kuwasaidia pindi wanapokua na uhitaji wa namna hiyo.

8.2 Hitimisho

Mifumo ya Kikokotoo ni muhimu katika Hifadhi ya Jamii na kusimamia mafao au kuchochea ari ya uzalishaji zaidi miongoni mwa wanachama na kuwezesha kuleta utangamano na mshikamano wa kijamii. Hii ni faida kubwa kwa taifa kwa sababu taifa linakuwa na wachapa kazi wenye motisha ya kazi kisaikolojia na wenye uhakika wa maisha yao ya baadaye.

Mafao mbalimbali yatolewayo na mifuko ya hifadhi ya Jamii yanatoa fursa kwa wanachama na waajiriwa kufanya kazi kwa moyo, tija na utulivu wa akili zaidi hasa wanapojua kwamba uchumi wao wa sasa na wa baadae umelindwa kisheria na upo kwenye mikono salama katika Mifuko ya Hifadhi ya Jamii.

Pamoja na mafao mbalimbali yaliyoelezwa katika utafiti huu, kuna haja ya kusisitiza usalama wa wafanyakazi hasa wanapopata majanga ya kuumia kazini ambapo hulipwa fidia kwa janga hilo, suala ambalo limeguswa na wadau ingawa si fao maalum chini ya Sheria hii. Eneo la Mafao ya bima ya afya nalo ni muhimu ili kuwafanya wanachama kulinda afya zao kupitia michango yao katika taasisi za Hifadhi ya Jamii.

Kwa mujibu wa matokeo ya utafiti yaliyotokana na Sera, Sheria, Mikataba ya Kimataifa na maoni yaliyotolewa na wadau mbali mbali, kumebainika mapungufu ya kisheria na kiutendaji, hivyo inapendekezwa ZSSF kufanyia kazi mapungufu yaliyojitokeza na mapendekezo ili kuiimarisha Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii Zanzibar Nam. 2 ya mwaka 2005, na Mfuko wenyewe uweze kuwa chachu ya maendeleo kwa wanachama wa Mfuko huo na jamii kwa ujumla.

Aidha, kutokana na mambo mengi yaliyojitokeza wakati wa utafiti huu, kuna haja ya kufanywa tafiti za kina katika maeneo mengine ya usimamizi wa Mfuko, kwa uhai wa Mfuko wenyewe na maslahi mapana ya Taifa, ili Mfuko huu usaidie kutimiza malengo ya Dira 2020-2050, MKUZA III na Mipango Endelevu ya Maendeleo ya Zanzibar.

KIAMBATANISHO NAM. 1

MLINGANISHO WA UTARATIBU WA MAFAO KWA MWAKA 2005 NA 2016

Mafao	Fomula 2005	Mfano halisi	Fomula 2016	Mfano halisi
	Kustaafu Miaka 60			
Pencheni kamili	FP=FAE*PC/30	300,000 x216 / 30 =2,160,000	-	-
Pencheni ya mwezi	MP=FP/18	2,160,000/18 =120,000	BAEx(36%+2%x(PC-13)	300,000x(0.36+0.02x(18-13) =138,000
Kiinua mgongo	GR=FP*20/3	2,160,000x20/3 =14,400,000	MP x 60	=138,000x60 =8,280,000
	Kustaafu mapema miaka 55-59 **Mfano ni kwa umri wa miaka 55**			
Pencheni kamili	FP=FAE*PC/30	300,000 x216 / 30 =2,160,000		
Pencheni ya mwezi	MP=FP/18x (1-0.005xMBCR)	2,160,000/18 =120,000 (1-0.005x60)=0.7 =120,000x0.7= =84,000	BAEx(36%+2%x(PC-13)x(1-0.005xMBCR)	300,000x(0.36+0.02x(18-13) (1-0.005x60)=0.7 =138,000x0.7 =96,600
Kiinua mgongo	GR=FP*20/3x (1-0.005xMBCR)	2,160,000x20/3 =14,400,000x0.7 =10,080,000	MP x 60	=96,000x60 =5,796,000

KIAMBATANISHO NAM. 2

MLINGANISHO WA UTARATIBU WA MAFAO KWA MWAKA 2016 NA MAPENDEKEZO YA 2021

Mafao	**Fomula 2016**	**Mfano halisi**	**Mapendekezo Mapya**		
	Kustaafu Miaka 60				
Pencheni kamili			-	-	
Pencheni ya mwezi	BAEx(36% +2%x(PC-13)	300,000x(0.36+0.02x(18-13) =138,000	BAEx(36%+2%x(PC-13)	300,000x(0.36+0.02x(18-13) =138,000	
Kiinua mgongo	MP x 60	=138,000x60 =8,280,000	MP x 60	=138,000x80 =11,040,000	
	Kustaafu mapema miaka 55-59 **Mfano ni kwa umri wa miaka 55**				
Pencheni kamili					
Pencheni ya mwezi	BAEx(36% +2%x(PC-13)x(1-0.005xMBCR)	300,000x(0.36+**0.02**x(27-13) =192,000 (1-0.005x60)=0.7 =192.000x0.7 =134,400	BAEx(36%+2%x(PC-13)x(1-0.002xMBCR)	300,000 x(0.36+**0.03x**(27-13) =234,000 (1-**0.002**x60)=0.88 =234,000x0.88 =205,920	300,000 x(0.36+0.03x(27-13) =234,000 (1-**0.005**x60)=0.7 =234,000x0.7 =163,800
Kiinua mgongo	MP x 60	=96,000x60 =5,796,000			

KIAMBATANISHO NAM. 3

MIFANO YA MALIPO YA PENCHENI YATAKAVYOKUWA KWA WAFANYAKAZI WA MISHAHARA YA CHINI, 2016 NA MAPENDEKEZO MAPYA

Mwaka 2016	**Mapendekezo Mapya**
300,000x(0.36+0.02x(27-13) =192,000	300,000 x(0.36+0.03x(27-13) =234,000
500,000 x (0.36+0.02x(27-13) =320,000	500,000 x (0.36+0.03x(27-13) =390,000
300,000x(0.36+0.02x(18-13) =138,000	300,000x(0.36+0.03x(18-13) =153,000
300,000x(0.36+0.02x(15-13) =120,000	300,000x(0.36+0.03x(15-13) =126,000

REJEA ZILIZOTUMIKA

KATIBA, SHERIANA KANUNI

Katiba ya Jamhuri ya Muungano wa Tanzania, 1977

Katiba ya Zanzibar ya mwaka 1984.

Katiba ya Jamhuri ya Rwanda

Sheria ya Pencheni Namba 2 ya 1990.

Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii Zanzibar Namba 2 ya 1998.

Marekebisho ya Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii Zanzibar Namba 2 ya 2002.

Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii Zanzibar Namba 2 of 2005.

Marekebisho ya Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii Zanzibar Namba 10 ya 2016.

Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi Namba 15 ya mwaka 1986.

Sheria ya Ajira Namba 11 ya mwaka 2005.

Sheria ya Utumishi wa Umma Namba 2 ya mwaka 2011.

Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii kwa watumishi wa Umma (PSSSF) Jamhuri ya Muungano wa Tanzania, Namba 2 ya mwaka 2018.

Sheria ya Taifa ya Hifadhi ya Jamii, 2018, Jamhuri ya Muungano wa Tanzania.

Kanuni za Utumishi wa Umma, 2014.

Kanuni ya Sheria ya Mafao, Jamhuri ya Muungano wa Tanzania ya mwaka 2018.

Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi (Cap 263 R.E.2015), Jamhuri ya Muungano wa Tanzania.

Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii Kenya, Namba 45, 2013.

Sheria ya Pencheni kwa watu Binafsi Mauritius, Namba 15, 2012.

Sheria ya Pencheni ya Taifa ya Ghana, 2008.

Mswada wa Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii Kenya, 2019.

Mswada wa Kurekebisha Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii, Namba 2 ya 2005.

Mswada wa Sheria ya michango na mafao ya jamii, Namba XII ya mwaka 2021.

Mswada wa Sheria ya Michango na Mafao ya Jamii Maritius-, Namba X11 ya mwaka 2021.

Master and Native Ordinance Cap 78 imebadilishwa na Sura. 371.

Sheria ya Mfuko wa Ruzuku (Wafanyakazi wa Serikali) Sura ya 51.

Sheria ya Mfuko wa Ruzuku (Mamlaka za Serikali za Mitaa) Sura ya 53.

Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi Sura ya 262.

Sheria Nam. 57 ya mwaka 1962.

Sheria ya Mfuko wa Taifa wa Ruzuku Nam. 36 ya mwaka 1964.

Sheria ya Marekebisho ya Sheria ya Mfuko wa Taifa wa Ruzuku Nam. 2 ya mwaka 1975.

Marekebisho ya Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii ya Nam. 28 ya mwaka 1997.

Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Taifa ya Rwanda 2009.

Sheria ya Pencheni ya Serikali Nam. 14 ya mwaka 1978.

Sheria ya Faida ya Kustaafu ya mwaka 1999.

Sheria ya Mfuko wa Taifa wa Bima ya Afya Nam. 8 ya mwaka 1999.

Sheria ya Mfuko wa Mamlaka ya Serikali za Mitaa. Nam. 6 ya mwaka 2000.

Sheria ya Bunge Cap 258 Sheria ya Kenya.

Sheria N° 009 ya mwaka 2021 inayoanzisha Bodi ya Hifadhi ya Jamii Rwanda

Sheria ya N°05 ya mwaka 2015 inayosimamia mifumo ya pencheni Rwanda

Sheria Nam. 6 ya mwaka 2003 inasimamia mifumo ya fidia kwa wafanyakazi Rwanda

Sheria ya N°29 ya mwaka 2017 inayosimamia Mifumo ya muda mrefu ya Fidia (LTSS) kwa wanachama wanaolipwa na wasiolipwa, masikini na matajiri, wa sekta rasmi na zisio rasmi Rwanda

Sheria N°003 ya mwaka 2016 inayozungumzia fidia kwa wanawake waliotoka au kusita katika ajira kwa sababu mbalimbali Rwanda

Sheria N°24 ya mwaka 2001 inayoanzisha bima ya afya kwa wafanyakazi wa Serikali, (OG N°13 of 01/07/2001 Rwanda

Sheria ya N°03 ya mwaka 2015 inayosimamia Bima ya Afya kwa jamii (CBHI) Rwanda

Sheria ya N°08 ya mwaka 2012 inayoanzisha Bima ya Afya kwa Wanajeshi (MMI) Rwanda

Sheria Nam. 1 ya mwaka 2011 (Législation de sécurité sociale ï Dispositions légales d'application du code de sécurité sociale) ya Burundi

Sheria za bima ya Afya kwa watumishi ya mwaka 1980 ya Burundi

sheria ya Manufaa ya Matibabu ya Usaidizi wa Kijamii ya mwaka 2012 ya Burundi

MIPANGO NA SERA

Baraza la Wawakilishi Zanzibar (2016), Hotuba ya maoni ya Kamati ya Fedha, Biashara na Kilimo kuhusu Mswada wa Sheria ya kurekebisha Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii Zanzibar

Dira ya Serikali ya 2020.

Itifaki ya East Africa Community katika soko la Pamoja ya mwaka 2010

Jamhuri ya Muungano wa Tanzania, Sera ya Taifa ya Wazee Wizara ya Kazi, maendeleo ya vijana na michezo, Septemba, 2003

Mkakati wa Maendeleo ya Uchumi na Kupunguza Umaskini (EDPRS, Septemba 2007)

Mkakati wa Uwekezaji wa Kitaifa (NIS, 2002)

Mpango Mkakati wa EAC wa jinsia, Watoto na Jamii wa 2010

Revolutionary Government of Zanzibar and United Nations Chldren's Fund, Social Protection Budget Analysis, July 2018

Sera ya Hifadhi ya Jamii Zanzibar, ya mwaka 2014

Sera ya Kitaifa ya Ajira (NEP, Desemba 2007)

Sera ya Kitaifa ya Kupunguza Umasikini (2001)

Sera ya Serikali ya Rwanda ya mwaka 2001

Serikali ya Mapinduzi ya Zanzibar (2020), Mapitio ya hali ya Uchumi 2019 na utekelezaji wa mpango wa maendeleo 2019/2020

Serikali ya Mapinduzi ya Zanzibar, Mkakati wa Kukuza Uchumi na Kupunguza Umasikini (2010-2015)

Sera ya Hifadhi ya Jamii ya Rwanda ya mwaka 2009.

VITABU NA RIPOTI

Barya J.J. (1991) "Workers and the Law in Uganda, CBR Working Paper No.17. 1993: The New Political Conditionalities of Aid-An Independent view from Africa", IDS Bulletin (Sussex University) Vol. 24, No. 1.

Cichon, M. and Hagemejer, K. (2007) "Changing the development paradigm: Investing in a social security floor for all". International Social Security Review, 60(2-3): 169-196. Oxford, Blackwell Publishing Ltd., Columbia Press, Vancouver.

Dau, R. K. (2003) "Trends in Social Security in East Africa-Tanzania, Kenya and Uganda", International Social Security Review, Vol. 56, Issues 3-4: 25-37 November 2003.

Dietrich, S., D. Malerba, A. Barrientos, F. Gassmann, P. Mohnen, N. Tirivayi, and F. Matovu (2017). "Social Protection Investments, Human Capital, and Income Growth: Simulating the Returns to Social Cash Transfers in Uganda". UNU-MERIT Working Paper 2017/029. Limburg: UNU-MERIT.

Finch H. & Keegan, J. Regaridng Pensions (1991) "Attitude to Personal Pensions among People under the Age of 45", SCPR.

Friedlander, W. A., & Apte, R.Z. (1980). "Introduction to social welfare: Concepts and methods in social work", (6th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Galvani, F., and C. Knox-Vydmanov (2017). "Zanzibar Universal Social Pension: Baseline Survey". Working Paper. Dar es Salaam, Tanzania: HelpAge International.

ILO (2008). “Tanzania Mainland, Social Protection Expenditure and Performance Review and Social Budget”. Geneva: International Labour Office, Social Security Department.

ILO (2018). “Social Protection for Older Persons: Policy Trends and Statistics 2017–19”. Social Protection Policy Papers, Paper 17. Geneva: International Labour Office, Social Protection Department.

John-Jean Barya (2011) “Social Security and Social Protection in the East African Community”, Fountain publishers Kampala, Kituo Cha Katiba 2011.

Kaseke, E. (2000) “The challenges of extending social security to the poor: An African perspective. School of Social Work, University of Zimbabwe,” Unpublished paper. International Council on Social Welfare Biennial Conference, Cape Town, South Africa. 23-27 October 2000.

Kidd Stephen, Chad Anderson and Thérèse Björk (2018) “Social Development Division of United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (ESCAP)” collaboration with Development Pathways.

Midgley, J. (1984) “Social security, inequality and the Third World.” New York: Wiley.

Milinga Venerando J. (2018), “Kuunganishwa Mifuko ya Pencheni,” Remili Publishers Company Tanzania.

Mlenge Ali Suleiman (2019), “Assessment of Zanzibar Pension Scheme Fund of the Retirement” House Hold Welfare.

Mpedi Lethokwa George and Nyenti Mathias Ashu (2016), "Employment Injury Protection in Eastern and Southern African Countries", SUN MeDIA Metro, First edition.

NSSF Guide Book Kenya (2018), "The Official Guide to the National Social Security Act (No 45, 2013).

Pearson Anna (2019), "Social Protection policy in Zanzibar" HelpAge International Tanzania.

Said, K. (2015), "An Assessment On Services Quality In Social Security Schemes In Tanzania". Mzumbe University.

Social security (2001) "Issues, challenges and prospects, Sixth item on the agenda," ILO Geneva.

Tapia, W. (2008), "Description of Private Pension Systems", OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions, No. 22, OECD publishing, © OECD,

Uledi Khamis Hamad (June 2016), "Assessment of the Impact of Zanzibar Social Security Fund on the Welfare of its Members in Zanzibar".

UNICEF, (2018) '2017/18 BUDGET – "Children and the Namibian Budget: Social Assistance and Welfare", Windhoek, UNICEF Nambia.

Van Zwanenberg R.M.A & Anne King (1975) "An Economic History of Kenya and Uganda 1800-1970," EALB, Dar-es-salaam.

WHO, (2008) "Sharing the Burden of Sickness: Mutual Health Insurance in Rwanda", Bulletin of WHO, Vol. 86 No. 11, November 817 - 908

Willmore, L. (2007). 'Universal Pensions for Developing Countries'. World Development, 35(1): 24– 51.

MAKALA:

Anderson C.J & Pontusson, (2006); Iversen & Cusack, (2000)- "Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD countries," European Journal of Political Research: 1-25.

Andongwisye J Mwakisisile1 and Torbjörn Larsson (2021) "Analysis of a Reform Option for the Tanzanian Pension System," Tanzania Journal of Science 47(1): 354-365, 2021 ISSN 0856-1761, e-ISSN 2507-7961 © College of Natural and Applied Sciences, University of Dar es Salaam, 2021

Baruti Mwemezi (2008) "The Social Security Reforms in Tanzania: Can SSIS Facilitate the Fight Against Poverty?" 33rd Global Conference of ICSW Towns (France) 30 June-4 July 2008.

Christopher J. Anderson, Jonas Pontusson (2007) "Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD countries," 07 March 2007, European Journal of Political Research 46, 2007.

Edwin Kaseke (2004) "Social Protection in SADC: Developing an Intergrated and Inclusive Framework," A social Policy Perspective in Oliver M& Kalula E (Eds) Social

Protection in SADC- Developimg an Integrated and Inclusive Framework, CICLASS, RAU &IDLL, UCT.

Eugeni, S. (2015), "An OLG Model of Global Imbalances." Journal of International Economics 95:.

Journal of Pension Benefits Volume 19, Number 2 Winter (2012), Wolters Kluwer Law & Business, ASPEN Publishers.

Kasente, D. (2006) "Gender and social security reform in Africa, SADC Social Security Specialists" Conference on Gender and Social Security in the SADC-Region 5th – 7th July 2006, Safari Court Hotel, Windhoek.

Mwakisisile Andongwisye John, Torbj¨orn Larsson, Martin Singull and Allen Mushi (2017), "Projecting Tanzania Pension Fund System", African Journal of Applied Statistics Vol. 4 (1), 2017.

Ortiz, I., F. Durán-Valverde, K. Pal, C. Behrendt, and A. Acuña-Ulate (2017). 'Universal Social Protection Floors: Costing Estimates and Affordability in 57 Lower Income Countries'. ILO Extension of Social Security Working Paper 58. Geneva: ILO, Social Protection Department.

Ouma Steven (1995) "The Role of Social Protection in the Socio-Economic Development of Uganda," In the Journal of Social Development in Africa, Vol 10.

Ouma, S. (1995) "The role of social protection in the socioeconomic development of Uganda." Journal of Social Development in Africa, 10 (2): 512.

Pensions Policy Institute, (2012), “The changing landscape of pension schemes in the private section in the UK”.

Stephen Kidd, Chad Anderson and Thérèse Björk, (2018) Social Development Division of United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (ESCAP) in collaboration with Development Pathways 2018,

Turner John A. (2014), Social Security and Pension in East Africa. Pg 248, 2014.

United Republic of Tanzania (URT) (2003) “The National Social Security Policy,” Ministry of Labour, Youth Development and Sports, January 2003, ukurasa wa 1.

TATHMINI ZILIZOFANYWA KUHUSU MFUKO WA HIFADHI YA JAMII ZANZIBAR

Tathmini iliyofanywa na Alexander Forbes Financial Services (EA) Ltd 2001.
Tathmini iliyofanywa na Shirika la Kazi Duniani (ILO) 2006.
Tathmini iliyofanywa na Cadogan Financial Ltd, 2011.
Tathmini iliyofanywa na Muhanna Actuaries Consultants 2013.
Tathmini iliyofanywa na ARIS mwaka 2018.

MIKATABA YA KIMATAIFA:

The Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102).

Mkataba wa Haki za Binadamu

Mkataba wa Kimataifa wa Uchumi, Jamii na Haki za Utamaduni 1966.
Social security: Issues, challenges and prospects, Sixth item on the agenda, First published 2001, ILO Geneva.

The Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102)

ILO -Mkataba wa 121 - Mkataba wa Kuumia kwa Ajira wa mwaka 1964;

-Mkataba wa 128 - kutokujiweza, Uzee na maslahi ya wategemezi,Mkataba wa mwaka 1967.

-Mkataba wa 168 - Kukuza na Kulinda Ajira dhidi ya Mkataba wa Ukosefu wa Ajira wa mwaka 1988.

-Mkataba wa 102 juu ya Hifadhi ya Jamiii, Mkataba wa mwaka 1952.

MIKATABA YA KIKANDA:

Mkataba wa Afrika (Banjul) juu ya Haki za Binadamu na Watu wa Mwaka 1981.

1. Mpango waUtekelezaji wa Ouagadougou mwaka 2004.

Mkataba wa kuanzishwa kwa East Africa Community Mwaka 1999.

TOVUTI:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_516141.pdf

http://www.zanzibarassembly.go.tz/files/documents/chairpersons/All/1480319878.pdf.

https://www.usp2030.org/gimi/RessourcePDF.action;jsessionid=Vo.

https://www.humanrights.or.tz/assets/attachments/1534429817.pdf.

https://www.socialprotection.org/gimi/ShowRessource.action; jsessionid =8I0Z6iG56pVGVy1HptWaLxx7QR_szEsXWdN-m9eXuWp9M.

http://sanweb.lib.msu.edu/DMC/African%20Journals/pdfs/social%20development/vol10no2/jsda010002002.pdf.

www.zssf.org.com/background.

https://www.ikuluzanzibar.go.tz/media/view/dk-hussein-ali-mwinyi-ameutaka-uongozi-wa-mfuko-wa-hifadhi-ya-jamii-zssf-kuwasadia-wastaafu-ili-waweze-kuishi-vizuri-baada-ya-ustaafu-kwao.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---
actrav/documents/publication/wcms_516141.pdf
http://www.zanzibarassembly.go.tz/files/documents/chairpersons/All/1480319878.pdf.
https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2006.09.008.
https://www.researchgate.net/profile/Andongwisye-
Mwakisisile/publication/321090800_Projecting_Tanzania_Pension_Fund_System/links/5b
3a0143aca272078501680a/Projecting-Tanzania-Pension-Fund-
System.pdf?origin=publication_detail.
https://doi.org/10.2139/ssrn.3121542.