

KUUNGANISHWA MIFUKO
Ya Pensheni
JE, MAFAO YAMEBORESHWA

**GEPF + LAPF + PSPP + PPP = PSSSF
NSSF + 0 = NSSF
ZSSF + 0 = ZSSF**



VENERANDO J. MILINGA

**KUUNGANISHWA MIFUKO
YA PENSHENI,
JE, MAFAO YAMEBORESHWA?**

**Kitabu chenye majibu chanya kwa maswali
yote kuhusu Ubora wa mafao ya PSSSF.**

**@VENERANDO J. MILINGA
2018**



Hizo ni nembo au logo za iliyokuwa Mifuko ya Hifadhi ya Jamii iliyounganishwa mwaka 2018 na kuunda Mfuko mmoja uitwao PSSSF ulioweka Makao Makuu yake Jijini Dodoma katika jengo lililokuwa linamilikiwa na Uliokuwa Mfuko wa LAPF.

TAHADHARI: Haki miliki zote zimehidhiwa kisheria. Hairuhusiwi kunakili au kutoa nakala (photocopy) wala kusambaza kitabu hiki popote au kwa njia yoyote ikiwemo ya kielectroniki bila idhini ya mwandishi wa Kitabu hiki. Waandishi wengine wa vitabu wanaweza kufanya rejea kutoka kwenye kitabu hiki bila kunakiri yaliyomo. Hatua kali za kisheria zitachukuliwa kwa atakayebainika kukiuka hakimiliki ya kitabu hiki.

Kwa mahitaji ya Vitabu vingine vya Mwandishi huyu wasiliana naye kwa simu Na. 0767285417 au Msaidizi wake Mr. Abineri Magesa 0767925839 (Mwanza) popote ulipo Tanzania utatumika nakala ya kitabu utakachotaka.

Published by;
Remili Publishers Company (2018), Tanzania.

All rights reserved @Juma Venerando Milinga (2018)

ISBN: 978 – 9987 - 9797 – 6 - 9



YALIYOMO

Sura

Ukurasa

SHUKRANI.....viii

LENGO KUU LA KITABU.....ix

WALENGWA WAKUU WA KITABU HIKI.....x

NENO LA HEKIMA.....xi

UTANGULIZI.....xii

Maelezo ya Vifupisho Vilivyotumika.....xiii

SURA YA 1

Manufaa ya Mifuko ya Hifadhi ya Jamii- 1 -

SURA YA 2

Historia ya GEPF, LAPF, PSPF, PPF, NSSF na ZSSF- 7 -

- | | |
|--|--------|
| 1.1 Historia ya Mfuko wa GEPF (1942 – 2018) | - 7 - |
| 1.2 Historia ya Mfuko wa LAPF (1944 – 2018) | - 9 - |
| 1.3 Historia ya Mfuko wa NSSF (1964 – 2018) | - 15 - |
| 1.4 Historia ya Mfuko wa PPF (1978 – 2018) | - 19 - |
| 1.5 Mfuko wa PPF na Maghorofa Marefu Jijini Dar | - 21 - |
| 1.6 Historia ya Mfuko wa PSPF 1999–2018 | - 25 - |
| 1.7 Historia ya Mfuko wa ZSSF Zanzibar | - 36 - |

SURA YA 3

Maana ya “Kiinua Mgongo” “Pensheni” na Dhana ya Mstaafu Kulipwa

25% na 75%.....- 38 -

SURA YA 4

SSRA Na Mchakato wa Kuunganisha Mifuko Yote	- 47 -
SURA YA 5		
Kama Mifuko Imeunganishwa; SSRA Ina Kazi Gani?	- 57 -
SURA YA 6		
Ujue Mfuko wa PSSSF na Mafao yake	- 59 -
SURA YA 7.	- 85 -
Wasifu wa Mkurugenzi Mkuu wa PSSSF	- 85 -
SURA YA 8	- 89 -
Mambo Mazuri ya Mfuko wa PSSSF	- 89 -
SURA YA 9		
Faida na Hasara za Kuanzishwa PSSSF	- 97 -
SURA YA 10		
Mbinu za Kusukuma Wanachama Zaidi ya Milioni Kumi Kujiunga na Mifuko ya Hifadhi ya Jamii	- 100 -
SURA YA 11		
Maana ya “DB, DC” na “Supplementary Scheme” na Dhana ya Kanuni za “Social Insurance” na Kanuni za “Social Solidality”	- 107 -
SURA YA 12		
Kwa nini PSSSF ni Muhimu Kuwa na Skimu za Hiari?	- 128 -
SURA YA 13		
Changamoto Zinazokabili Skimu za Hiari Nchini	- 132 -
SURA YA 14		
Jinsi ya Kujiandaa Kustaafu Ukiwa Tajiri	- 138 -
Namna ya Kutengeneza Kipato Kikubwa Nje ya Mshahara.	- 138 -

SURA YA 15**Umuhimu wa PSSSF Kushirikiana na NSSF**- 171 -**Je, Kuunganishwa Mifuko ya Hifadhi ya Jamii, Mafao Yameboreshwa?**

.....- 173 -

SURA YA 17**Changamoto 12 za Mfuko wa PSSSF.....**- 181 -**Rejea.....**- 211 -**The Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102)** - 211 -

SHUKRANI

Namshukuru Mungu kwa kuniwezesha kukamilisha kuandika kitabu hiki. Nilianza safari ya kuandika kitabu hiki mwezi Machi 2018 na kufanikiwa kukamilisha marekebisho yote mwezi Novemba 2018. Namshukuru Mungu kwa afya na uzima alionipa hadi kuweza kukamilisha kitabu hiki.

Nawashukuru watu wa familia yangu wote kwa kunitia moyo muda wote nilipokuwa naandaa kitabu hiki nyakati za usiku.

Namshukuru sana Ndugu **Eliud B Sanga** Mkurugenzi Mkuu ex-LAPF baadaye kuteuliwa tarehe 21/07/2018 kuwa “DG” wa PSSSF. Mkurugenzi huyo amekuwa akinipa hamasa ya kuandika vitabu mbalimbali. Amekuwa mtu anayetambua vipaji vyta watumishi wake na kuwatia moyo kwa namna moja ama nyingine ili wasonge mbele. Aidha, nawashukuru wafanyakazi wenzangu wote ambao wanaunga mkono juhudhi hizi za kuelimisha watu kwa njia ya vitabu. Mungu awabariki sana.

Kwa namna ya pekee namshukuru sana **Agnetha Erasto Byemelo** wa chuo cha Usimamizi wa Fedha (IFM) Dar es salaam, kwa kuitia mswada wa kitabu hiki chote na kufanya uhariri uliohitajika kabla ya kuchapisha kitabu hiki.

Nawashukuru wasomaji wote kokote walipo Tanzania. Mungu awabariki nyote na awapatie Baraka za maandalizi mema ya maisha ya sasa na baadae mweze kuishi maisha yenye furaha.

LENGO KUU LA KITABU

Lengo kuu lililonisukuma kuandika kitabu hiki; kama mdau na mtalaam wa sekta ya Hifadhi ya Jamii; ni kutunza kumbukumbu muhimu za kihistoria na mabadiliko makubwa ya Sekta ya Hifadhi ya Jamii Tanzania (Great Reform in Social Security Sector) yaliyohitimidwa rasmi mwaka 2018. Kitabu kitaweza kusaidia vizazi vijavyo viweze kujua sekta hii ilikotoka na ilipo na inakokwenda miaka mingi ijayo kuanzia sasa. Watajifunza kutokana na makosa au mambo mazuri tuliyoyafanya sisi wa kizazi hiki ili wao waboreshe zaidi sekta hii kwa miaka mingi ijayo.

WALENGWA WAKUU WA KITABU HIKI

Walengwa wa kwanza ni; Wanachama wote wa mifuko iliyounganishwa na kuunda Mfuko mpya wa PSSSF. Lengo ni kutoa elimu chanya ya kina kuhusu mambo mazuri yaliyoletwa na serikali kwa kuunganisha Mifuko minne pamoja na faida za mabadiliko hayo kwao kama wanachama na sekta nzima.

Walengwa wa pili; ni Wafanyakazi wote wa PSSSF yenewe. Watumishi wa Mfuko wa PSSSF wanayo nafasi ya kuelimisha wanachama wa Mfuko wanaofika ofisi za Mfuko au kwenye sehemu za waajiri wa wanachama wa PSSSF. Watumishi wa PSSSF wakielewa vyema sekta hii mabadiliko yaliyofanyika wakaelewa **dhana** mbalimbali za Hifadhi ya Jamii watasaidia wanachama wengi kabla hawajastaifu na baada ya kustaaifu.

Walengwa wa tatu ni; ni wafanyakazi wa Mfuko wa NSSF. Wafanyakazi wa NSSF watambue kuwa PSSSF siyo mshindani wao na kinyume chake. Nimefafanua mbinu na mikakati inayoweza kufanywa na uongozi wa NSSF kwa kushirikiana na PSSSF kuongeza wanachama wengi wapya hadi kufikia zaidi ya milioni kumi endapo utashi huo utakuwepo.

Walengwa wa nne; ni viongozi wa vyama vyta wafanyakazi. Vyama vyta wafanyakazi ni wadau wakuu wa sekta hii ya hifadhi ya jamii katika kuelimisha wafanyakazi sehemu za kazi na kwenye vikao vyao vyta kila mwaka.

Walengwa wa tano; ni Wanasiasa wote. Hawa ni watu muhimu katika kurekebisha sera na sheria za nchi zinapokuwa hazipo sawa. Kupitia kitabu hiki ninawaomba wanasiasa wafanye kila liwezekanalo watunge sera na sheria zitakazowawezesha wananchi wengi kuingia kwenye Mifuko ya Hifadhi ya jamii.

Walengwa wa sita na mwisho (ila siyo mwisho kwa umuhimu), ni watalaam na watafiti wa maswala ya kijamii au kiuchumi pamoja na Wanafunzi wanaosoma elimu ya juu katika masomo ya sayansi ya jamii, uchumi, hifadhi ya jamii na masuala yanayofafanana na hayo. Kitabu hiki kitawafaa sana.

NENO LA HEKIMA

Maarifa makubwa yamo ndani ya vitabu. Kusoma vitabu huongeza maarifa makubwa. Ukitaka kufahamu Sekta ya Hifadhi ya Jamii soma Vitabu kuhusu Hifadhi ya Jamii. Wasomi wasiosoma vitabu vya sekta yao hufa kifikra na hatimaye sekta yote kuparaganyika.

Usikae mwaka mzima bila kusoma Kitabu hata kimoja kinachohusu sekta yako inayokupatia kipato kila siku.

UTANGULIZI

Tafiti nyingi zilizowahi kufanywa na taasisi nyingi nchini zilipendekeza mifuko ya pensheni iunganishwe kuwa mmoja au miwili tu. Zoezi hilo linasemekana kuwa liliusbiriwa kwa kipindi kirefu sana. Hayawi hayawi sasa yamekuwa.

Kuundwa kwa Mfuko wa Hifadhi ya Jamii kwa Watumishi wa umma ujulikanao kwa kirefu chake, “***Public Service Social Security Fund***” ***kwa kifupi*** “**PSSSF**”, ni mabadiliko makubwa ya kihistoria nchini Tanzania yanayopaswa kuwekwa kwenye kumbukumbu za taifa hili. Ni mabadiliko ambayo wadau wote wa maswala ya Hifadhi ya Jamii nchini hawana budi kuyaenzi na kuyafafanua kwa umma wa Tanzania.

Mabadiliko haya makubwa (great social security reform) yanafanya Tanzania Bara kubaki na Mifuko miwili tu ya Hifadhi ya Jamii ambayo sasa ni PSSSF na NSSF. Mfuko wa PSSSF utatoa mafao kwa watumishi wa sekta ya umma huku NSSF ukitoa mafao kwa sekta binafsi.

Ndani ya Kitabu hiki utapata ufanuzi wa kina kuhusu mabadiliko hayo makubwa katika sekta ya Hifadhi ya Jamii nchini. Mambo mazuri na makubwa ambayo wanachama wa Mfuko Mpya wa PSSSF watayapata kwa mujibu wa sheria iliyounda mfuko huo yameelezwa kwa kirefu.

Masuala yote yahusuyo sekta yote ya Hifadhi ya Jamii, historia ya Mifuko iliyounganishwa, tulikotoka kama taifa, mahali tulipo na tunakoelekea baada ya kuunganishwa kwa mifuko yameelezwa kwa upana. Aidha, Changamoto zitakazoukabili Mfuko wa PSSSF na NSSF zimeelezwa kwa kina.

Nakuomba usome kitabu hiki kwa nia ya kuona hoja zilizomo na uzito wake wala usitazame uzito wa mwandishi. Ukitosha kitabu hiki ukiwa na mtazamo hasi utaambulia kapa. Soma kitabu hiki ukiwa na nia ya kuongeza maarifa na kumbukumbu za ziada kuhusu sekta hii. Asante.

Maelezo ya Vifupisho Vilivytumika

CRDB	CRDB Bank
DB	Defined Benefit
DC	Defined Contributions
DG	Director General
EWURA	Energy and Water Utilities Regulatory Authority
GEPF	Government Employees Provident Fund
IFM	Institute Of Finance Management
ILO	International Labour Organisation
IMF	International Monetary Fund
LAPF	Local Authorities Provident/Pensions Fund
MC	Master of Ceremony
NGOs	Non-governmental Organisations
NAPF	Native Authorities Provident Fund
NHIF	National Health Insurance Fund
NMB	National Micro-finance Bank
NPF	National Provident Fund
NSSF	National Social Security Fund
PPF	Parastatal Pensions Fund
PSPF	Public Service Pensions Fund
PSSSF	Public Service Social Security Fund
SACCOS	Savings and Credit Cooperatives Society
SSRA	Social Security Regulatory Authority
TASAF	Tanzania Social Action Fund
TCRA	Tanzania Communications and Regulatory Authority
TEHAMA	Teknolojia ya Habari na Mawasiliano
TRA	Tanzania Revenue Authority
TZS	Tanzania Shilling
VICOBA	Village Community Bank
WCF	Workers Compansations Fund
ZSSF	Zanzibar Social Security Fund.

SURA YA 1

Manufaa ya Mifuko ya Hifadhi ya Jamii



Taifa lolote lisilokuwa na mfumo imara wa Hifadhi ya Jamii ni taifa ambalo halina uimara wala uhai kiuchumi. Duniani kote mifuko ya pensheni ndiyo uhai wa taifa kichumi. Uhai wa wafanyakazi kazini unaimarishwa na hifadhi ya jamii iliyo imara. Kutokuwa na mifuko imara nchini hutateteresa maendeleo. Wafanyakazi ambao ndiyo wanachama wa Mifuko, wasipojua hatima ya mafao yao ya baadaye hawawezi kuwa na ari ya kazi.

Kuna manufaa mengi ya Mifuko ya Hifadhi ya Jamii Tanzania. Ni vyema kila mfanyakazi akayeleta manufaa hayo ya mifuko hii ya Hifadhi ya Jamii ili ajue kwa nini anapaswa kuwa mstari wa mbele kuchangia kila mwezi na kufuutilia maendeleo ya Mfuko anaochangia na hatima ya mafao yake

Mfumo rasmi wa Hifadhi ya Jamii duniani umeelezwa na kuandikwa sana na waandishi wengi duniani kote. Wachambuzi na watafiti wengi katika sekta hii wamedadavua sana jinsi sekta hii inavyochangia kukua kwa uchumi wa taifa na mtu mmoja mmoja katika taifa husika.

Mifuko ya Hifadhi ya Jamii huchochea ari ya uzalishaji zaidi mionganoni mwa wafanyakazi 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 yanahamasisha wafanyakazi kufanya kazi kwa moyo na kwa tija na kwa utulivu wa akili zaidi hasa wanapojuu kwamba uchumi wao wa sasa na wa baadaye umelindwa kisheria na uko kwenye mikono salama katika Mifuko ya Hifadhi ya Jamii.

Mafao ya bima ya afya, huwafanya wafanyakazi kuwa katika hali njema ya afya. Wafanyakazi hulindwa afya zao na taasisi hizi za Hifadhi ya Jamii kwa kuwa mifuko hiyo hugharimia matibabu yao pale wanapouguu na kuhitajika malipo ya kulipia ghamama za madaktari na dawa za matibabu.

Kudorora kwa afya za wafanyakazi kwaweza kusababisha wafanyakazi kutokufanya kazi kwa tija. Hali hii ipo sana katika mataifa mengi yanayoendelea kukua kiuchumi kama Tanzania. Wafanyakazi wasiokuwa na afya imara hawawezi kusimamia uchumi imara. Mifuko ya Hifadhi ya jamii hasa mifuko ya bima ya afya inalo jukumu kubwa la kulinda afya za wafanyakazi ili waweze kuwa wazalishaji wakubwa kwenye uchumi wa taifa.

Wafanyakazi wengi hulazimika kutokuwepo kazini kutokana na afya duni. Lakini wanapokuwa na uhakika wa afya na mafao yao ya izeeni wanafanya kazi kwa bidii na kwa furaha. Mafao ya kutunza familia (Family Benefits) huwatunza wanafamilia na kuwa na uhakika wa wafanyakazi wa kutosha na wenye afya kwa siku zinazokuja.

Mifuko ya Hifadhi ya Jamii huwasaidia watu wa taifa husika kuwa kwenye ulinzi endelevu wa kipato chao. Mifuko hulinda watu dhidi ya majanga mbalimbali yasiyoepukika kama vile; janga la uzee, ulemavu, kifo cha mzazi, uzazi, kukosa ajira, nk.

Janga la uzee huwapata watu wote. Kama siyo kifo cha mapema lazima kila mtu apate uzee. Lazima utazeeka tu. Hakuna binadamu ambaye hatazeeka. Hakuna binadamu ambaye hatakuwa. Uzee ni janga kwa sababu mara tu unapozeeka huwezi tena kufanya kazi kama enzi za umri wa ujana. Mifuko ya pensheni inakupa uhakika wa kuishi vyema unapokuwa mzee ambaye hawezi kuajirika wala kujiajiri mwenyewe tena.

Umewahi kujiuliza ukifika umri wako wa uzee utapata wapi pesa taslimu za kuendesha maisha yako? Umewahi kujiuliza pesa taslimu utaipataje ili kuendesha maisha yako ya izeeni? Mifuko ya Hifadhi ya Jamii ndiyo mahali halali kisheria ambapo utapata mafao yako kihalali bila kuona aibu yoyote kwa sababu ni haki yako kisheria.

Mifuko ya hifadhi ya jamii inatoa mafao ya mirathi. Mirathi ni mafao yatolewayo kwa watoto au warithi wa mfanyakazi aliyeondoka kazini kabla ya kufikia umri wake wa kustaafu. Warithi wanaweza kuwa watoto halali kisheria wa marehemu, mwenza wa ndoa wa marehemu, wazazi wa marehemu kama bado wapo. Kwa uzoefu wa mifuko ya Hifadhi ya Jamii Tanzania lazima kila mmoja athibitishwe na mahakama uhusiano wake na marehemu kisheria ili aweze kuwa mrithi wa mafao hayo.

Mafao ya mirathi hutolewa kwa sababu tu mleta mkate (breadwinner) anapofariki watu wote waliokuwa wakimtegemea hupata taabu sana kifedha. Wategemezi hukosa mkate wao wa kila siku. Hukosa pesa za kuendeshea

maisha yao ya kila siku kama vile gharama za matibabu. Mafao ya mirathi ni moja ya manufaa ya Hifadhi ya Jamii kwa taifa na wananchi wake.

Wategemezi wanapoondokewa na mzazi aliyekuwa mleta mkate, Mfuko wa pensheni hulazimika kuwalipa wategemezi wake pensheni kila mwezi mara baada. Pesa ya mkupuo (kiinua mgongo) hutangulia kwanza na kisha pensheni kila mwezi hufuatia hadi watoto hao wa marehemu watakapotimiza umri wa kujitegemea yaani miaka 21 kama wataendelea na elimu ya juu.

Pesa za malipo ya pensheni hutolewa kila mwezi kuwasaidia watoto wa marehemu kuendelea na maisha yao ya kawaida kama vile maisha yao yalivyokuwa enzi za uhai wa mzazi wao. Kama ni mijane hali kadhalika ataendelea kulipwa pesa za kila mwezi kutoka kwenye mfuko huo hadi atakapopata mume mwengine.

Manufaa mengine ya Hifadhi ya Jamii ni kuwatunza wafanyakazi wanapopatwa na Ulemavu wa kudumu au kuumia kazini. Mifuko ya Hifadhi ya Jamii inafanya kazi ya kuwalipa wafanyakazi wanaopata majanga ya kuumia kazini ambapo hulipwa fidia kwa janga hilo (Cash compensation). Mfuko wa fidia kwa wafanyakazi nchini (WCF) ndiyo kazi yake. Wafanyakazi wanapata manufaa ya kuwa na uhakika wa kulipwa fidia ya kipesa (cash benefits payment) pale wanapokumbana na majanga ya kuumia sana wakiwa kwenye majukumu ya kazi.

Mifuko yote ya Hifadhi ya Jamii hutoa mafao ya ulemavu wa kudumu. Wafanyakazi wakipatwa na ulemavu wa kudumu usiotokana na majukumu ya kila siku ya kazi zao wanalipwa mafao ya pensheni ya kila mwezi hadi kifo kitakapowachukua. Haya ni manufaa makubwa ya Hifadhi ya Jamii.

Kwa mafao ya ulemavu; masarti makuu anayopewa mwanachama ili alipwe mafao ya ulemavu wa kudumu ni pamoja na jopo la madaktari kuthibitisha kwamba mfanyakazi huyo hawezi kufanya kazi kwa zaidi ya theruthi moja ya uwezo wake wa kufanya kazi. Jopo la madaktari ndilo lenye mamlaka kisheria kuthibitisha kibali cha kustaafu kwa mtu ambaye atapatwa na ulemavu wa kudumu endapo mwanachama atakuwa hajatimia miaka 55 ya kustaafu kwa

hiari. Kama mwanachama ametimiza umri wa kustaaafu kwa hiari (miaka 55) hana sababu ya kulipwa mafao ya ulemavu. Mwajiri anayefahamu sheria atamshauri kustaaafu kwa hiari na Mfuko utapaswa kumlipa pensheni kila mwezi hadi kifo kitakapochukua uhai wake.

Sharti lingine kubwa la kupata Mafao ya ulemavu ni lazima mwanachama awe ameweza kuchangia Mfuko wa Hifadhi ya Jamii kwa angalau miaka 15. Kama miaka 15 haijatimia mwanachama akipatwa na ulemavu wa kudumu hulipwa malipo maalum (special lumpsum). Lengo la utaratibu huo duniani kote ni kuwezesha uendelevu wa Mifuko ya Hifadhi ya Jamii.

Manufaa hayo yote hulenga kuwalinda wanachama wa Mifuko ya hifadhi ya Jamii dhidi ya majanga ya kiuchumi na kijamii yanayotokea mara kwa mara kwa wanachama likiwemo janga kuu la mwanadamu ambalo ni uzee. Mifuko ya Hifadhi ya Jamii hupambana sana kuweka mazingira mazuri yatakayosadia kupambana na janga hilo la uzee kwa wanachama wao.

Manufaa mengine ya Mifuko ya Hifadhi ya Jamii ni pamoja na kutumika kama vyanzo vya fedha za maendeleo ya taifa hasa pale serikali inapotoa dhamana kwa mifuko hiyo ili kutekeleza miradi ya maendeleo ya taifa kwa niaba ya serikali. Ipo miradi mingi nchini ambayo imejengwa kwa kutumia fedha za Mifuko ya Hifadhi ya Jamii kama vile majengo ya Vyuo Vikuu mbalimbali, majengo ya Hospitali, Madaraja Makubwa kama vile Daraja la Kigamboni Dar es salaam (J.K Nyerere Kigamboni Bridge), Stendi ya Mabasi Msamvu Morogoro, Soko la Kimataifa la Jijini Mwanza (Rocky City Mall), nk.

Mifuko ya Hifadhi ya Jamii huchangia maendeleo ya taifa kwa kujenga miundombinu muhimu kwa ubia na serikali kama vile ujenzi wa barabara, ujenzi wa reli, ujenzi wa madaraja makubwa, majengo ya biashara na Ofisi za umma, ujenzi wa viwanda, na mengine mengi.

Ukifika katika majiji yetu mengi Tanzania utakutana na Majengo marefu yanayopendezesha majiji na miji yetu. Jijini Dar es salaam, Mwanza, Arusha, Dodoma, Mbeya, Kahama, nk majengo makubwa na yanayopendeza humo mengi yamejengwa na Mifuko ya Hifadhi ya Jamii. Majengo hayo siyo tu

kwamba yanachochea mzunguko wa pesa kwenye miji husika bali pia hutunza thamani halisi ya Mfuko na kuongeza ajira katika mji huo.

Hata Jiji jipya la Dodoma sasa hivi linapendeza kwa mwonekano uliosababishwa na majengo makubwa yaliyojengwa na LAPF na PSPF. Majengo ya LAPF na PSPF yalilifanya jiji hilo la Dodoma ambalo ni la Sita Tanzania kupendeza na kushamiri kwa biashara na huduma mbalimbali kama vile maofisi ya mabenki, taasisi za serikali, taasisi binafsi, nk.



Picha ya Mwonekano wa Jiji la Dar es salaam ulivyo sasa hivi maeneo ya Karibu na Bahari ya Hindi. Majengo pacha yaonekanayo pamoja yaliyengwa na uliokuwa Mfuko wa Pensheni wa PSPF.

SURA YA 2

Historia ya GEPF, LAPF, PSPF, PPF, NSSF na ZSSF

Mifuko hiyo yote ambayo imeunganishwa na serikali kwa Sheria Na. 02 ya mwaka 2018 ilianzishwa miaka tofauti iliyopita na kila mmoja una historia yake na sababu zake za kuanzishwa.

Mifuko hiyo ya GEPF, LAPF, PPF na PSPF kila mmoja ulikuwa ukiboreshwani mwaka hadi mwaka kupitia sheria za Bunge ili kuweza kwenda na mahitaji ya wanachama na matakwa ya kimataifa ya kisiasa na wakati. Kuna Mifuko ilianzishwa kabla ya Uhuru wa Tanganyika 1961 na mingine ilianzishwa baada ya uhuru ili kukidhi mahitaji ya makundi mbalimbali ya wafanyakazi serikalini, mashirika ya umma na sekta binafsi.

Hebu tutazame historia fupi ya mifuko hiyo ili tuelewe mifuko hiyo ilikotokea na hatimaye inakokwenda:

1.1 Historia ya Mfuko wa GEPF (1942 – 2018)

Mfuko huu ulianzishwa na mkoloni mwaka 1942. Lengo la kuanzishwa Mfuko huo lilikuwa kuwezesha wafanyakazi wa serikali ya kikoloni kuweka akiba ya baadaye. Mfuko haukuanza kwa lengo la kulipa pensheni kwa wafanyakazi wa serikali ya kikoloni bali ulilenga kutunza na kulipa akiba za wafanyakazi tu wakitimiza umri wa kustaifu au wakiacha kazi au wakiondolewa kazini.

Kwa kirefu kabla ya mabadiliko ya sheria ya Mfuko huu yaliyofanyika mwaka 2014, Mfuko huu uliitwa “**Government Employees Provident Fund**”.

Mfuko wa **GEPF** uliendelea na utaratibu wa kutunza akiba za wafanyakazi serikalini hata baada ya Uhuru mwaka 1961. Walengwa wakuu wa mfuko wa GEPF walikuwa ni wafanyakazi wa serikalini ambao hawakuwa na sifa za kulipwa pensheni chini ya sheria ya “Pension Ordinance” ya 1956. Watumishi wa Polisi magereza, polisi wa jeshi la usalama wa raia, wanajeshi wa jeshi la wananchi na wengine wote waliokuwa hawana sifa za pensheni serikalini

walikuwa wanachama wa GEPF kwa nia ya kuweka akiba zao. Mfanyakazi aliyetimiza umri wa miaka kumi kazini (10 years at work) akichangia GEPF aliwekewa utaratibu wa kuhamishiwa kwenye masharti ya pensheni chini ya sheria ya pensheni kwa maafisa wa serikali kuu (Pension Ordinance) na baadaye walikuwa wakihamishiwa Mfuko wa PSPF wakitimiza masharti ya pensheni. Kwa hiyo, tunaweza kusema kuwa GEPF na PSPF ni mifuko dada.

Mabadiliko ya kisheria yaliyofanyika mwishoni mwa mwaka 2013 na kutangazwa katika Gazeti la Serikali kwa tangazo la serikali Namba 37 la mwaka 2014 (G.N. No. 37 of 2014) yaliuufanya mfuko huo wa GEPF kuwa wa pensheni kwa wanachama wake wote waliokuwepo pamoja na waliojajiri sekta rasmi na isiyokuwa rasmi.

Sheria Na 8 ya 2013 ilibadilisha jina la Mfuko kutoka kuitwa “**Government Employees Provident Fund**” na kuitwa “*The GEPF Retirement Benefits Fund Act*”. Sheria hiyo ilifuta Sheria ya zamani ya Mfuko huo iliyoitwa, “The Provident Fund (Government Employees) Act” iliyokuwepo awali tangu 2002.

Baada ya mabadiliko ya sheria ya GEPF, Mfuko ulianza kupokea wanachama kutoka sekta zote za ajira ikiwa ni pamoja na sekta isiyo rasmi ambapo awali chini ya sheria iliyokuwepo, GEPF ilikuwa ni kwa ajili ya wafanyakazi wa serikalini waliokuwa hawana vigezo vya pensheni na kiinua mgongo hasa wafanyakazi waliokuwa wanaajiriwa kwa mikataba isiyo ya pensheni. Mabadiliko ya kisheria ya GEPF yaliupa mfuko huo mwanya au fursa ya kuweza kusajili wanachama kutoka Nyanja zote za ajira ikiwemo waliojajiri wenyewe.

Hadi mabadiliko ya mwaka 2018 yalipofanyika kwa kuunganisha Mifuko, GEPF ulikuwa na wanachama wasiopungua 123,000 na ukusanyaji wa mapato yasiyopungua shilingi bilioni 70 kwa mwaka huku ukilipa mafao yasiyozidi bilioni 15 kwa mwaka. Kwa maana ya afya ya Mfuko, GEPF ni mionganini mwa Mifuko ya Hifadhi ya Jamii nchini iliyokuwa bado ina afya sana.

Baada ya sheria ya GEPF kurekebishwa mwaka 2013, Mafao yaliyokuwa yikitolewa na Mfuko huo ni pamoja na; Mafao ya Uzeeni(Oldage), Mafao ya Ulemavu(Invalidity), Mafao ya Mirathi(Survivors), Kujitoa kazini (Withdrawals), Mafao ya Uzazi(Maternity), Kiinua Mgongo kwa warithi (Death gratuity), Msaada wa Mazishi (Death grant) na Msaada wa elimu (Education grant). Mengine ni:

Mikopo ya Kujikimu kwa watumishi wapya kazini (Start-up loans), Mikopo ya Elimu kwa wanachama wanaojiendeleza kielimu (Education Loans).

Jambo la kuijuliza ni hili; je mafao hayo yaliyokuwa yakinolewa GEPF, yataendelea kutolewa na mfuko mpya wa PSSSF?

Wanachama wa uliokuwa mfuko wa GEPF baada ya kuunganishwa na wenzao wa mifuko mingine mafao yatakuwa bora zaidi ya ilivyokuwa chini ya GEPF au itakuwaje kinyume chake? Endelea kusoma kitabu hiki utapata majibu.

1.2 Historia ya Mfuko wa LAPF (1944 – 2018)

Mfuko huu uliasisiwa enzi za utawala wa Ujerumani mwaka 1944 ukiitwa “Native Authorities Provident Fund” (NAPF).

Wakati huo Mfuko ulikuwa ukihudumia watumishi wa mamlaka za wenyeji waliokuwa wakifanya kazi katika mamlaka za wenyeji ikiwemo Machifu wa nyakati za mkoloni. Baada ya Uhuru wa Tanganyika mwaka 1961 mfuko ulibadilishwa jina kutoka kuitwa “*Native Authorities Provident Fund*” na kuanza kuitwa “*Local Authorities Provident Fund*” (**LAPF**).

Baada ya Uhuru Mfuko uliendelea kutoa huduma za kuweka akiba kwa watumishi wa serikali za mitaa yaani watumishi wa Halmashauri zote za Wilaya, Miji na Majiji isipokuwa watumishi walimu na wale waliohamia serikali za mitaa wakaendelea na masharti ya serikali kuu.

Mfuko wa LAPF umepitia mabadiliko mengi sana ya kisheria na kisera kama ilivyokuwa kwa Mifuko mingine niliyokwishaeleza awali.

Enzi za awamu ya kwanza ya uongozi wan chi hii; Mwalimu Julius Kambarage Nyerere, Serikali ilifanya uamuzi wa kuvunja mamlaka zote za serikali za mitaa. Uamuzi huo wa kufuta serikali za mitaa ulitekelezwa kati ya mwaka 1970 hadi 1984. Kwa kipindi chote hicho serikali za mitaa hazikuwepo kisheria. Kufutwa kwa serikali za mitaa miaka hiyo kulisababisha pia Mfuko wa LAPF kufutwa na kukosa kazi ya kufanya hadi pale serikali za mitaa ziliporejeshwa upya mwaka 1984.

Wakati huo (1970 hadi 1984) wanachama kama siyo wote walirudishiwa akiba zao walizokuwa wameweka kwenye Mfuko kwa miaka yote baada ya uhuru. Mfuko ukawa haupokei pesa yoyote kutoka kwa wanachama.

Kwa nini Pensheni Inaanzia Tarehe 01 Julai 1986?

Serikali za Mitaa ziliporudishwa mwaka 1984, sheria ya mfuko wa LAPF nayo pia ilihuisha na kuwezesha Mfuko kuanza kazi tena ya kupokea akiba za wafanyakazi wa serikali za mitaa. Pamoja na Serikali za mitaa kurejeshwa mwaka 1984, sheria ya Mfuko wa LAPF ilianza kufanya kazi yake rasmi kuanzia tarehe 01 Julai 1986.

Hiyo ndiyo sababu kubwa mafao ya pensheni kwa wafanyakazi wa serikali za mitaa wanaostahili hulipwa huanzia 01 Julai 1986 sheria ilipoanza kazi upya. Kwa kipindi ambacho sheria ya LAPF ilikuwa imesimama kufanya kazi (1970 hadi 1984), wanachama wote walirudishiwa fedha za makato yao kutoka kwenye Mfuko huo.

Kama kuna watumishi wenye utumishi wa nyuma zaidi ya tarehe 01 Julai 1986 ili walipwe pensheni itakuwa lazima wawasilishe vielelezo vyta kuuthibitishia Mfuko kama waliendelea kukatwa makato ya LAPF mwaka 1970 hadi 1986 kipindi ambacho serikali za mitaa hazikuwepo.

Kama mwanachama aliendelea kukatwa LAPF kwa miaka hiyo ya 1970 hadi 1986, Afisa wa Mfuko lazima ajiridhishe kwanza kama makato hayo yaliwasilishwa LAPF. Endapo ushahidi utakosekana mwanachama hakuwa anapata pensheni ya kipindi cha kabla ya Julai 1986.

Tarehe 01 Julai 1991; Mfuko wa LAPF ulibadili mfumo wa kutunza kumbukumbu za michango ya wanachama kutoka mfumo wa vitabu vyta mkono (manual records) na kwenda kwenye mfumo wa kompyuta.

Michango yote ya wanachama waliokuwepo LAPF tarehe 01 Julai 1986 katika mfumo wa vitabu vyta kawaida (manual records) ilikusanywa na kuanza kutunzwa kwa mfumo wa kompyuta.

Michango yote ya wanachama ya kuanzia Julai 1986 hadi Juni 30, 1991 iliingizwa katika taarifa za wanachama (Member Statement) kama "Opening

Balances.” Kwa hiyo, ili kumhudumia vyema mwanachama aliyekuwa LAPF ni vyema watumishi wa Mfuko mpya wa PSSSF wakalielewa hilo vyema.

Hadi Mwaka 2000 mfuko wa LAPF ulikuwa bado unatekeleza kazi zake zote chini ya ofisi ya Waziri Mkuu wa Jamhuri ya Muungano wa Tanzania. Mfuko ulikuwa kama sehemu ya Idara za ofisi ya Waziri Mkuu.

Mwaka huo wa 2000; Bunge la Jamhuri ya Muungano wa Tanzania, lilipitisha Sheria 6 ya 2000. Kuanzia hapo Mfuko huo ulianza kufanya kazi chini ya Bodi ya Wadhamini (Board of Trustees) na Mfuko ulianza kufanya kazi zake kama taasisi huru (Autonomous Body) na ofisi zake ziliondoka chini ya jengo la ofisi ya Waziri Mkuu na kuwa na ofisi zake binafsi mjini Dodoma Mtaa wa Mtendeni. Hadi mwaka 2018 Mfuko ulikuwa unajiendesha chini ya Bodi yake lakini ukiripoti kwa Waziri wa “Tawala za Mikoa na Serikali za Mitaa” (TAMISEMI) kama utaratibu ulivyokuwa kwa kila mfuko kuwa chini ya wizara mama fulani.

Baada ya kutungwa kwa sheria Na. 6 ya 2000 Mfuko wa LAPF uliweza kujiimarisha zaidi chini ya **Mkurugenzi Mkuu** aliyeitwa **Aloice Bura** (Mungu amrehemu) aliyesimamia mabadiliko makuwa ya mfuko kutoka mfumo wa lazima wa akiba (Mandatory DC) kwenda kwenye Mfumo wa pensheni (Mandatory DB) hadi alipostaafu kwa umri mwanzoni mwa mwaka 2008 na kumkaimisha Ukurugenzi Ndugu **John William Kida** aliyeaimu Mkurugenzi Mkuu kwa miezi 6 hivi na baadaye kumkabidhi Mkurugenzi Mkuu wa pili Ndugu **Eliud Betry Sanga** mwaka huo huo 2008.

Mfuko wa LAPF ulibadilishwa kuwa wa pensheni baada ya Sheria Na. 9 ya 2006 kuitishwa na Bunge. Sheria hiyo iliubadilisha mfuko kutoka kuwa wa akiba ya lazima (Mandatory DC) na kuwa Mfuko wa pensheni wa lazima (Mandatroy DB) kwa watumishi wote wa serikali za mitaa.

Sheria hiyo Na. 9 ya 2006 ilipitishwa ili kuupa Mfuko uwezo wa kisheria wa kulipa mafao ya muda mfupi na muda mrefu kama vile: Mafao ya Uzeeni(Old-age), Mafao ya Ulemavu (Invalidity), Mafao ya Mirathi (Survivors), Mafao ya Kujitoa (Withdrawals), Mafao ya Uzazi (Maternity) na Msaada wa Mazishi (Death grant).

Huduma nyingine zilizoweza kutolewa na LAPF chini ya sheria hiyo (hasa wakati wa sera za ushindani mwaka 2010 - 2018) ilikuwa ni pamoja na: Mikopo ya Kujikimu kwa watumishi wapya kazini (Start-up loans to new members), Mikopo ya Elimu kwa wanachama wanaojiendeleza kielimu (Higher Education Loans), mikopo ya wastaifu kupitia benki na mikopo ya Nyumba kwa wanachama wanaokaribia kustaifu (Pre-retirement House loans).

Kutokana na ujio wa SSRA kupitia sheria Na.8 ya 2008 kifungu cha 30; Mifuko yote ya Hifadhi ya Jamii ililazimika kufanya kazi katika mazingira ya ushindani hasa kuanzia mwaka 2012 kifungu hicho kilipopatiwa msukumo mkubwa na SSRA na wadau wote wa sekta hii ikiwemo watendaji wa serikali.

Kutokana na hali hiyo ya ushindani; Mfuko wa LAPF ulilazimika kubadilishwa jina lake la kazi ili kuweza kukidhi kiu ya wanachama kutoka sekta zote ambazo hazikuwa chini ya serikali za mitaa.

Jina la Mfuko lilibadilishwa kutoka kuitwa “**Local Authorities Pensions Fund**” na kuitwa kwa jina jipya la “**LAPF PENSIONS FUND**” chini ya marekebisho ya sheria za Hifadhi ya Jamii mwaka 2015. Kwa hiyo Mfuko haukuwa tena na kirefu cha maneno kama ilivyokuwa awali inajulikana kwa jina la “Local Authorities Pensions Fund”.

Mfuko uliweza kujiimarisha kimiundombinu kote nchini kwa kufungua ofisi za Kanda na ofisi za Mikoani ili kuweza kuwahudumia wanachama kwa urahisi zaidi kama picha hizo za majengo zinavyoonekana hapa chini.



LAPF MILLENIUN TOWER



Moja ya Majengo marefu na vitega uchumi vya uliokuwa Mfuko wa LAPF Jijini Dar es salaam Kijitonyama na Jijini Mwanza (Rocky City Mall). Miradi hiyo ilipendezesha majiji ya Dar es salaam na Mwanza.



Kikosi kilicholetea ushindi LAPF kuwa Mfuko wa Kwanza mionganini mwa mifuko yote ya Hifadhi ya Jamii kwenye Maonesho ya Sabasaba 2017 kikiongozwa na James Mlowe aliyeavaa Suti katikati kabisa. Huduma nzuri ziliufanya Mfuko wa LAPF kuzidi kupendwa zaidi mionganini mwa Mifuko ya Pensheni nchini.

Mabadiliko hayo chini ya Mkurugenzi Mkuu Eliud Sanga, yaliuwezesha Mfuko wa LAPF kuwa mfuko unaopendwa sana mionganini mwa mifuko ya Hifadhi ya Jamii nchini.

Kupendwa kwa Mfuko kulitokana na kuboreshwa kwa huduma za Mfuko na utendaji mzuri wa timu yote ya Mfuko huo. Hata wanaotafuta kuajiriwa katika sekta ya hifadhi ya jamii walikuwa wanajisikia vyema kuomba ajira LAPF.

Wanachama wanaojiunga nao wakawa wanaupenda sana mfuko mpaka wanachama wakaongezeka kutoka wanachama 45,000+ mwaka 2008 hadi kufikia zaidi ya 200,000+ mwaka 2017.

Je mafao yaliyokuwa yakinolewa na LAPF, yataendelea kutolewa kwenye mfuko mpya wa PSSF? Endelea kusoma kitabu hiki utapata majibu.

1.3 Historia ya Mfuko wa NSSF (1964 – 2018)

Mfuko wa **NSSF** ulianzishwa mwaka 1997 baada ya kufutwa kwa sheria ya mfuko ulioitwa “National Provident Fund” uliokuwa maarufu kama NPF. Mfuko wa NPF ulifutwa kwa sheria Na. 28 ya 1997 iliyoanzisha Mfuko wa “*National Social Security Fund*”. Baada ya kuanza kwa Mfuko wa NSSF wafanyakazi wote wa serikali waliokuwa hawana sifa za pensheni waliendelea kuwa wanachama wa NSSF na wakaunganishwa na wafanyakazi wa sekta binafsi.

Mfuko wa NPF uliana mwaka 1964 kama mfuko wa akiba ya lazima (Mandatory DC) kwa ajili ya wafanyakazi wa wa serikali, taasisi zake na taasisi za kiraia na wafanyakazi waliokuwa wakifanya kazi katika ofisi za Ubalozi za ndani na nje ya nchi waliokuwa hawana sifa za kuwa maafisa wanaoweza kulipwa pensheni serikalini.

Mfuko wa NPF ulikuwa upo kwa ajili ya kuweka akiba tu na siyo malipo ya pensheni kwa wafanyakazi hao (The aim of the Fund was to keep Savings for non-pensionable government employees).

Badaye Mfuko wa NSSF ulipoanzishwa kwa sheria Na. 28 ya 1997 ulikuwa na lengo kuu la kuwa Mfuko mmoja wa taifa. Lengo hilo halikufanikiwa baada ya mifuko mingine iliyokuwepo kushindikana kuunganishwa na NSSF mwaka huo 1997 jambo lililosababisha kila Mfuko kuendelea na mambo yake na utaratibu wake na kuendelea kuimarishwa kisheria.

Kwa hiyo zoezi la kuunganisha Mifuko ya Pensheni yote lilianza kufikiriwa kuanzia kwenye mchakato wa kuanzishwa kwa NSSF lakini likashindikana na hatimaye mfuko wa NSSF ukaanzishwa kivyake kwa kuondoa sheria ya awali ya NPF na kuundwa upya kwa NSSF mwaka 1997.

Mfuko wa NSSF kwa mujibu wa sheria yake ulikusudia kuhudumia wafanyakazi walioko serikalini wasiokuwa na sifa za pensheni serikalini. Wafanyakazi hao ni wale ambao hawakuwa maafisa kamili kama vile madereva wa magari ya serikali, makarani wa serikali, wahudumu wa ofisi za serikali, wahudumu wa afya na wengine kama hao.

Kundi lingine liliopitishwa kuwa wanachama wa NSSF ni wafanyakazi na waajiri wote wa sekta binafsi pamoja na sekta isiyo rasmi.

Mfuko wa NSSF ni Mfuko wa lazima (mandatory DB) na kila mfanyakazi anayeingia kwenye sekta ilioainishwa kisheria lazima ajunge na NSSF hata kama hangependa Mfuko huo. Lakini kwa mujibu wa sheria lazima kuijunga.

Mfuko wa NSSF una Mifumo miwili inayotumika kulipa mafao. Kuna Mifumo wa Pensheni (DB) na Mifumo wa Akiba (DC & Supplementary Contributions).

Mfuko wa NSSF unasajili wanachama na waajili walioainishwa kama ifuatavyo: Sekta Binafsi ikijumuisha: - Makampuni binafsi, Mashirika Yasiyokuwa ya Serikali (NGOs), Balozi za Nje zinazoajiri watanzania, Mashirika ya Kimataifa yaliyoko nchini, Vikundi VilivyoSajiliwa (Organized groups in the informal sector).

Kundi lingine ni: Wizara na Idara za Serikali zinazoajiri watumishi wasiokuwa na sifa za Pensheni (non-pensionable employees), Mashirika ya Umma (Parastatal organizations), Watu waliojajiri wenye na mtu ye yeyote ambaye hayumo kwenye Mfuko mingine ya Pensheni na Kundi lolote lile ambalo Waziri anayehusika atalitangaza kuwa linapaswa kuwa mwanachama wa NSSF.

Mfuko wa NSSF unapata pesa za kulipa mafao na za uendeshaji kutoka kwenye vyanzo vikubwa viwili ambavyo ni; Michango ya wanachama na waajiri wanaochangia Mfuko kila mwezi. Chanzo kingine ni kutoka kwenye Uwekezaji unaofanywa na Mfuko kutokana na fedha hizo za wanachama na waajiri.

Michango inayokwenda kwenye Mfuko kila mwezi ni 20% ya mshahara wa mfanyakazi ambapo Mwajiri hukata 10% kwenye mshahara na Mwajiri naye huongeza 10% ya mshahara wa mfanyakazi na kujumlisha pamoja kwa ajili ya kuiwasilisha michango hiyo NSSF kila mwezi.

Kwa mujibu wa sheria ya NSSF, Michango ya wanachama inakusanya na kupelekwa kwenye uwekezaji moja kwa moja kwa ajili ya kuuwezesha mfuko kujiendesa na kulipa mafao bila mashaka yoyote.

Wanachama wa NSSF wataendelea kupata huduma zao chini ya NSSF hata katika nyakati hizi ambapo mifuko minne mingine imeunganishwa kuunda Mfuko mmoja wa PSSSF.

Hadi sasa Mfuko huu una makundi matatu makuu ya wanachama ambayo ni: Wanachama walioajiriwa Serikalini kama wasiokuwa na sifa ya pensheni (Non-Pensionable Officers). Kundi la pili ni wanachama walioajiriwa kwenye sekta binafsi hasa makampuni na taasisi za kiraia na mashirika mengine kama hayo. Kundi la tatu ni wanachama wa hiari kutoka sekta zote.

Mfuko wa NSSF uliweza kuwekeza sana kwenye majengo na miundombinu mingine ikiwemo kushiriki katika ujenzi wa majengo ya Chuo Kikuu cha Dodoma maarufu kama UDOM. Mfuko wa NSSF una miundombinu mingi tu kama unavyoweza kuona kwenye baadhi ya picha hizi hapa chini:



Mwonekano wa Daraja la Nyerere Jijini Dar es salaam linalounganisha Wilaya ya Kigamboni na maeneo yote ya Jiji la Dar es salaam. Daraja hilo lilijengwa na NSSF kwa ubia na Serikali ya Tanzania, lilikamilika mwaka 2017 na kuweza kuanza kutoa huduma zake.



Mfuko wa NSSF ndiyo Mfuko wa Hifadhi ya Jamii nchini wenyе vitegauchumi vingi vya majengo kote nchini kama inavyonekana kwenye picha hizo hapo juu.

(Picha zote kwa msaada wa injini ya Google)

Mfuko wa NSSF ndiyo Mfuko ulioweza kutia fora katika kujenga miundombinu na vitega uchumi vya Mfuko ili kuweza kumudu ushindani na utoaji bora wa mafao. Sasa baada ya mifuko minne kuunganishwa, NSSF haitakuwa na mshindani tena katika sekta binafsi.

Hivyo ni matumaini ya wananchi na serikali kwamba Mfuko utaendelea kutoa mafao ya aina mbili: Mafao ya muda mrefu na mafao ya muda mfupi. Mafao ya muda mrefu (Pensheni) chini ya NSSF ndiyo haya; Pensheni ya Wastaifu (Retirement Pension), Pensheni ya Ulemavu (Invalidity Pension) na Pensheni ya Warithi (Survivor's Pension).

Mafao ya Muda mfupi ambayo hulipwa na NSSF mara moja tu ni haya yafuatayo: Msaada wa Mazishi (Funeral Grant), Mafao ya Uzazi (Maternity Benefit), Mafao ya Kuumia Kazini (Employment Injury Benefit) na Mafao ya Matibabu/Bima ya Afya (Health Insurance Benefit) kwa wanachama wanaotimiza vigezo na masharti.

Swali la kujuliza mwanachama wa NSSF ni hili; je mafao hayo yaliyokuwa yakinolewa na NSSF, yataendelea kutolewa na NSSF hata katika ujio wa sheria mpya ya PSSSF ambayo imerekebisha baadhi ya taratibu na sheria za Hifadhi ya Jamii katika sekta nzima? Endelea kusoma kitabu hiki utapata majibu.

1.4 Historia ya Mfuko wa PPF (1978 – 2018)

Mfuko wa Pensheni wa **PPF** ulianzishwa kwa Sheria Na.14 ya 1978. Mfuko huo ulianzishwa kwa ajili ya kutoa mafao ya pensheni kwa wafanyakazi waliokuwa kwenye sekta ya Mashirika ya umma nchini.

Wafanyakazi wa mashirika ya umma walionekana kuwa wengi nyakati zile za vyama vya ushirika pamoja na mashirika ya umma yaliyoendelea kuongezeka kama vile shirika la Bandari na Mamlaka ya Bandari (TPA), Shirika la Umeme(TANESCO), Shirika la Posta na Simu, Shirika la Reli(TRC), Shirika la Ndege(ATC), Vuyo Vikuu, na mashirika mingine ya umma yaliyokuwa na sifa ya kuitwa mashirika ya umma miaka hiyo ya enzi za Baba wa Taifa Mwalimu Julius K. Nyerere.

Wafanyakazi wa sekta hiyo kama nilivyowataja hapo juu nao walianza kuiomba serikali iwave Mfuko wao wa Hifadhi ya Jamii. Waliomba serikali na wao wawe na Mfuko wao wa pensheni kama ilivyokuwa kwa wafanyakazi wenzao wa serikalini na wale wa serikali za mitaa.

Serikali ya awamu ya kwanza chini ya Mwalimu Julius Kambarage Nyerere ilikubali kuanzisha Mfuko wao huo wa PPF ukiwa na kirefu cha “Parastatal Pensions Fund”. Mwaka huo wa 1978 serikali ikatunga sheria ya pensheni kwa watumishi wa mashirika yote ya umma tu. Ndipo Mfuko wa PPF ukaundwa na kuzaliwa kwa ajili hiyo.

PPF ndiyo Mfuko wa kwanza Tanzania kuanzishwa ukiwa na skimu ya lazima ya pensheni yaani “mandatory DB”. Mfuko haukuanzishwa kwa minajili ya akiba kwa wafanyakazi yaani “Mandatory DC” kama mifuko mingine ilivyoanza kama ambavyo nimeeleza katika kitabu hiki. Mfuko huo ulianzishwa rasmi ukiwa unalipa mafao ya pensheni kwa kutumia kikokotoo

cha mfumo wa pensheni tofauti na Mifuko ya NPF, LAPF, na GEPF iliyokuwa imetangulia ikiwa katika Mfumo wa akiba tu (DC).

Mfuko wa **PPF** umepitia maboresho mengi sana kama ilivyofanyika kwenye Mifuko mingine ambayo tumeshaona awali. Pamoja na kwamba Mfuko wa PPF ulijiimarisha sana miaka ya 1995 kuelekea 2000, bado Mfuko ulikumbana na changamoto kubwa sana za wanachama kuondoka kwenye Mfuko huo miaka ya 2000 kuelekea 2005 wakati mashirika mengi ya umma yalipolazimika kupunguza wafanyakazi wake. Mfuko wa PPF hatimaye ukaanza kukosa wanachama wa kuijunga nao kwani hapakuwa na ajira mpya katika mashirika ya umma.

Kati ya Mwaka 2000 na 2005 Mfuko wa PPF ulikuwa katika wakati mugumu kisheria na kisera. Baadaye serikali ilikubali kurekebisha sheria ya Mfuko huo hasa vifungu vyta sheria vilivyokuwa vinaruhusu mfanyakazi kulipwa pensheni hata kama alikuwa chini ya umri wa miaka 55 ilimradi tu alikuwa amechangia kwenye mfuko huo kwa miezi 120 au miaka 10 pamoja na vifungu vilivyoza wa sekta binafsi kuijunga PPF.

Wanachama wa PPF wote waliokuwa na umri wa miaka chini ya 55 waliendelea kulipwa pensheni ya kila mwezi hata baada ya kuachishwa kazi katika mashirika ya umma yaliyokuwa yamelazimika kupunguza wafanyakazi kutokana na mashirika hayo ya umma kuuzwa, kubinafsishwa au kushindwa kujiendesha kibashara na kudorora kwa uchumi nchini miaka hiyo.

Uongozi wa Mfuko wa PPF kwa kushirikiana na Serikali, ulibadilisha sheria yake Na.9 ya 2000 na kuunda Sheria Na. 25 ya 2001 ili kuweza kuuokoa Mfuko usitetereke kutokana na wastaa fu waliokuwa wanaachishwa kazi wakiwa na umri chini ya miaka 55 lakini kwa mujibu wa sheria ya PPF ilikuwa lazima walipwe malipo ya kiinua mgongo na pensheni kila mwezi.

Sheria ilirekebishiwa na kuweka masharti ya kuchangia miezi 180 kama sharti la kwanza na kutimiza umri wa miaka 55 kama sharti la pili kuu kwa mwanachama kulipwa kiinua mgongo na pensheni ya kila mwezi.

Mabadiliko hayo ya kisheria pia yaliruhusu mfuko wa PPF kusajili wanachama kutoka sekta zote za ajira isipokuwa serikali kuu na serikali za

mitaa. Wafanyakazi na waajiri wa sekta binafsi na isiyo rasmi waliruhusiwa kujiunga na PPF baada ya mabadiliko hayo kufanyika.

Kusema kweli mabadiliko hayo ya kisheria yalisaidia sana Mfuko wa PPF kuimarika sana kifedha na kiuchumi kufuatia kuingia kwenye ushindani na Mfuko wa NSSF kwenye sekta binafsi na ile isiyokuwa rasmi.

Mfuko wa PPF ukawa imara tena kwa sababu ya kuanza kusajili wanachama wa sekta binafsi badala ya kusubiri wanachama kutoka kwenye mashirika ya umma ambayo yalikuwa yanaendelea kudorora na kupunguza wafanyakazi kila mwaka.

Awali Mfuko wa PPF haukuruhusiwa kabisa kusajili wanachama kutoka sekta ambayo Waziri mwenye dhamana hajatoa kibali (consent) kwa Mfuko kusajili wanachama. Sheria ilipobadilishwa iliondoa kizuizi hicho na kuufanya Mfuko wenyewe kuwa na wigo wa kutafuta wanachama pande zote za ajira bila kusubiri kibali cha Waziri wa Fedha tena.

1.5 Mfuko wa PPF na Maghorofa Marefu Jijini Dar

Mfuko wa PPF ndiyo Mfuko wa kwanza kujenga Maghorofa marefu sana Jijini Dar es salaam. Mfuko uliweza kujenga majengo makubwa ya uwekezaji kuanzia miaka ya 2000 na kuendelea kuimarika zaidi ya mifuko yote ya hifadhi ya jamii. Baada ya PPF kufungua milango ya kujenga maghorofa marefu sana Jijini Dar es salaam ndipo na Mfuko wa NSSF na LAPF nao wakaanza kujenga majengo marefu kati ya 2000 na 2005.

Mfuko wa LAPF wakajenga jengo lao la kwanza lililovuma sana maeneo ya Kijitonyama likiitwa, “LAPF Millenium Towers” ingawa halikuweza kuutangaza Mfuko wa LAPF sana kama majengo ya PPF TOWER yalivyoutangaza Mfuko huo wa PPF Jijini Dar es salaam.

Mfuko wa NSSF nao ulizidi kuimarika kwa kujenga majengo marefu yaliyoweza kuutangaza Mfuko katika miji na majiji mbalimbali. Hadi sasa

mifuko iliyoweza kutumia majengo mrefu kujitangaza kwa umma na majengo hayo yakafanya Mifuko kujulikana sana ni PPF na NSSF.

Mifuko ya GEPF, PSPF na LAPF haikuweza kujitangaza sana kupitia ujenzi wa maghorofa mrefu Dar es salaam, Arusha, Mwanza, Mbeya na miji mingine kadhaa ya Tanzania kama NSSF na PPF.

Mfano Jijini Mwanza miaka ya 2005 kuelekea 2010 mifuko ya PPF na NSSF ndiyo iliyojenga majengo mrefu sana Jijini humo kwa mara ya kwanza na kufanya Jiji la Mwanza kuvutia kwa kuwa na majengo mazuri yenyenye mvuto.

Mfuko wa LAPF nao umeweza kujenga jengo kubwa la Soko la kisasa na maduka makubwa eneo la Karibu na uwanja wa Mpira wa Miguu wa CCM-Kirumba kwa ubia na Halmashauri ya Jiji la Mwanza kuanzia miaka ya 2010 kuelekea 2015 na kuweza kuungana na Mifuko ya NSSF na PPF kupendezesha jiji la Mwanza.

Mfuko wa LAPF pia uliweza kukunjua makucha yake na kujenga jengo refu sana kuliko yote jijini Dara es salaam kati ya miaka ya 2008 hadi 2015 maeneo ya Kijitonyama na kuwa mionganoni mwa Mifuko yenyenye majengo mrefu sana Tanzania kuliko hata NSSF na PPF hadi Mfuko wa PSPF nao ulipoweza kujenga majengo pacha mitaa ya Karibu na ofisi za bandari miaka ya 2012 hadi 2016 yakawa ndiyo majengo mrefu sana (Highest Towers) nchini Tanzania hadi mwaka 2018 (*Picha ya majengo hayo ipo sura ya 1*).

Hadi mwaka 2018 Mifuko yote minne (4) ilipoanza kutekeleza Sheria Mpya ya kuunganishwa Mifuko hiyo, Mfuko wa PPF ulikuwa ukitoa mafao ya muda mrefu na mafao ya muda mfupi. Mafao ya muda mrefu ni: Pensheni ya Wastaifu (Retirement Pension), Pensheni ya Ulemavu (Invalidity Pension) na Pensheni ya Warithi (Survivor's Pension).

Mafao ya Muda mfupi ambayo hulipwa na PPF hadi siku Mfuko mpya utakapoanza kazi ni haya yafuatayo: Msaada wa Mazishi (Funeral Grant), Mafao ya Uzazi (Maternity Benefit), na Mafao ya elimu kwa watoto walioondokewa na wazazi wanachama waliofariki wakiwa wametimiza vigezo na masharti ya Mfuko.



Moja ya Maghorofa marefu yaliyojengwa na uliokuwa Mfuko wa PPF Dar mapema miaka ya 2000.



Mehoro wa Msimu wa binamu ya mbaro ya jengo la PPF Plaza lisalilengemewa
Aujenjwa Kadha jijili la Arusha

Moja ya majengo ya PPF yanayopendezesa Jiji la Arusha liliojengwa kati ya mwaka 2010-2015. Mifuko ya Hifadhi ya Jamii ni taasisi muhimu katika kujenga uchumi wa nchi.

Swali la kujiuliza mwanachama wa PPF ni hili; je mafao hayo yaliyokuwa yakinolewa na PPF, yataendelea kutolewa kwenye mfuko mpya wa PSSSF ambao ndio utachukua wanachama wote wa PPF au itakuwaje? Endelea kusoma kitabu hiki utapata majibu.



Majengo marefu sana Jijini Dar es salaam yaliyojengwa na uliokuwa Mfuko wa PSPF miaka ya 2010 kuelekea 2015.

1.6 Historia ya Mfuko wa PSPF 1999–2018

Kirefu cha **PSPF** kilikuwa ni “Public Service Pensions Fund”. Mfuko huu ulianzishwa kwa Sheria Na. 2 ya 1999 ilioitwa, “The Public Service Retirement Benefit Act” sura ya 371. Sheria hiyo ilifuta sheria ya Kikoloni Sura ya 371 (Pensions Ordinance No. 10 of 1956) iliyoweka utaratibu wa kisheria wa mafao kwa maafisa wa serikali kuu tu.

Sheria hiyo ya PSPF ilipoanzishwa ililenga kurithi watumishi wote wa umma pamoja na haki zao zote zilizokuwa chini ya sheria ya mkoloni ya 1956. Hivyo ndivyo ilivyoweka wazi sheria ya PSPF kifungu cha 73(3), ninanukuu:

"All the employees who were immediately before the commencement of this Act qualified under the pension scheme shall on attainment of retirement age be entitled to receive their pension for the service they rendered in the service before the commencement date plus the remaining portion of the pension entitlement under this Act".

Hicho ndicho kifungu kilichoharibu au kudhoofisha mfuko wa PSPF tangu mwanzo wa kuanzishwa kwake. Kifungu hicho ukikichunguza utagundua kwamba siasa iliingizwa zaidi badala ya ukweli wa kawaida.

Kifungu hicho hakikuwekewa kingine cha kulinda misingi ya uendelevu wa Mfuko kifedha na kijamii. Kuna vifungu vyta sheria hiyo ya PSPF vilivyota maelekezo kwa Mfuko vikiagiza utekelezaji wake bila kujali uwezo wa Mfuko huo wa PSPF wakati unaanzishwa.

Hilo ndilo lilikuwa ni mionganini mwa makosa makubwa ya kisheria ya Mfuko wa PSPF yaliyosababisha Mfuko huo kushindwa kufika mbali baada ya kuanzishwa pamoja na sababu nyingine za uongozi na kisiasa.

Mfano mwingine ni kifungu cha 73(2) cha sheria ya PSPF kinasema;

"All persons who, immediately before the commencement date, were receiving pension, allowances, additional benefits or other retirement benefits granted under the provisions of the Pensions Ordinance which are similar to those set out under section 20(4) of this Act, shall continue to receive those benefits as if the Pensions Ordinance had not been repealed."

Kifungu hicho kilitungwa kuwasaidia wafanyakazi wote wa serikali kuu waliokuwa wameshastaifu wakiwa chini ya "Pension Ordinance" waweze kuendelea kulipwa mafao ya pensheni yao ya kila mwezi kutoka PSPF.

Sina budi kuwaza kwamba kifungu hicho kiliongezwa na watu waliosahau kuwa Watumishi wote wa serikali kuu walikuwa hawachangii chochote kwa ajili ya pensheni zao kabla ya kuhamishiwa PSPF Mfuko huo ulipoanzishwa.

Naweza kuthubutu kuwaza kwamba kifungu hicho cha sheria ya PSPF kiliwekwa kisiasa ili kuwafurahisha watumishi wa umma waliokuwa serikali kuu kabla ya kuanza kwa PSPF.

Hicho kifungu huenda kilizingatia kwamba Mfuko wa PSPF ulianzishwa kufuatia malalamiko wafanyakazi kuitia vyama vyao vyaa wafanyakazi na wanachama wa mifuko mingine wakitaka na watumishi wa serikali kuu na wao wakatwe makato ya pensheni.

Malalamiko huenda yalilenga kuwa na usawa kwa watumishi wote nchini kwa sababu watumishi wa serikali za mitaa walikuwa na Mfuko wao wa LAPF, wafanyakazi wa mashirika ya umma walikuwa na mfuko wao wa PPF, wafanyakazi wa sekta binafsi na watumishi waliokuwa wa mikataba serikalini walikuwa na Mfuko wao wa NSSF. Watumishi wa serikalini wasiokuwa na sifa ya kulipwa pensheni walikuwa na Mfuko wao wa GEPF.

Wafanyakazi hao wote chini ya mifuko hiyo walikuwa wakikatwa kila mwezi kwa ajili ya akiba zao za izeeni na pensheni yao kutoka kwenye mishahara yao lakini wenzao wa serikali kuu (Central Government Officers) hawakuwa na makato yoyote ya pensheni.

Matatizo makubwa ya kifedha ndani ya PSPF yalianzia namna sheria ya "Pensions Ordinance" ilivyorithiwa wakati wa kuanzishwa kwa PSPF. Matatizo takribani yote yaliyotokea katika Mfuko wa PSPF yalitokana na mfumo na muundo wa kisheria kuanzia wakati wa mkoloni.

Serikali ya mkoloni ilianzisha sheria iliyokuwa hairuhusu makato yoyote kwenye mishahara ya watumishi wa ngazi za juu katika serikali ya mkoloni na kwa bahati mbaya sana hata baada ya uhuru wetu wa Tanganyika mwaka 1961 sheria hiyo ya kutochangia pensheni ikaendelea kutumika hadi mwaka 1999.

Wakoloni walianzisha mfumo wa pensheni wa kutochangia (Non-Contributory Pension Scheme) na baadaye serikali ikaendeleza mfumo huo bila kutazama athari zake miaka mingi ijayo.

Matatizo yote ya Mfuko wa PSPF yalianzia hapo kwenye sheria za kikoloni. Mfumo wa kutochangia uliokuwepo kwa mujibu wa "Pensions Ordinance" ya

1956 hutumiwa na mataifa ambayo wameamua wananchi wote kupata pensheni yaani “*Universal Pension Scheme*” au “*Universal Social Security Scheme*” ambapo mapato au makusanyo ya pesa za kodi za wananchi wote ndiyo yanayogharimia pensheni ya wazee kuitia bajeti kuu ya serikali kila mwaka.

Utaratibu huo ulikuwa unawawezesha wafanyakazi wa serikali kuu (Public Servants) kuwa na uhakika wa malipo ya uzeeni kutokana na vyanzo vya kodi serikalini (Guarantee of the government for old-age benefits) bila kujali mfanyakazi mwenyewe kutoka kwenye mshahara wake alichangia kiasi gani ilmradi alikuwa akikatwa kodi. Mfumo huo ni mzuri katika mataifa ambayo kila mwananchi anakatwa kodi ya maendeleo ya nchi.

Mfumo wa kutochangia pensheni (non-contributory schemes) umejengwa katika dhana ya kwamba wazee wanabebwa na vijana katika kuwawezesha kuendelea kupata mahitaji yao ya maisha uzeeni kwa sababu na wao walilitumikia taifa ambalo vijana wamelikuta.

Aidha, dhana hii hujikita kutumia kanuni za ujamaa na ushirika au mshikamano kati ya wazee na vijana wenye nguvu za kufanya kazi. Dhana hii inapendwa na watu wanaoamini kwamba wazee wa sasa hivi walikuwa vijana miaka mingi iliyopita na vijana wa sasa nao watakuja wawe wazee pia. Yaani mzee ni kijana wa jana na kijana wa leo ni mzee wa kesho. Dhana hii nitaifafanua zaidi baadaye katika sura zinazofuata.

Kwa hiyo, miaka ya 1990 watumishi wa sekta nyingine walilalamikia wenzao wa serikali kuu kwamba wanalipwa pensheni kubwa bila kuchangia kwa namna yoyote kuitia mishahara yao huku wengine wakilipwa kidogo kutegemeana na uchangiaji wao au kanuni za kukokotoa mafao kwa sheria yao. Kutokana na malalamiko hayo kuonekana kuwa na nguvu, Serikali iliona umuhimu wa kuanzisha sheria ya kuunda Mfuko wa pensheni (PSPF) kwa nia ya kuwalipa mafao ya kiinua mgongo na pensheni ya kila mwezi watumishi wa umma wote.

Mwaka 1999 serikali ilianzisha Mfuko wa PSPF na kuondokana na utaratibu wa watumishi wa umma kutokuchangia pensheni zao za uzeeni. Wizara ya Fedha ndiyo iliyokuwa na kitengo au idara ya pensheni (Pension Department)

iliyokuwa inaratibu kazi zote za kupokea na kulipa madai ya wastaafu wote wa serikali.

Idara hiyo ya Pensheni katika Wizara ya Fedha ndiyo iliyogeuzwa kuwa Mfuko wa PSPF kwa kiasi kikubwa hasa kwa kutoa watumishi wengi waliokwenda kuunda Mfuko wa PSPF mwaka 1999 mara tu Mfuko ulipoanza kutekeleza majukumu yake (Soma Kifungu cha 79(1) na (2) cha sheria ya uliokuwa mfuko wa PSPF).

Mfuko wa PSPF ulipoanza 1999 ulipewa kipindi cha mpito (grace period) cha miaka mitano ya kujipanga na kukusanya pesa za michango ya wanachama kabla ya Mfuko kuanza kulipa mafao yoyote kwa wanachama waliostahili kulipwa mafao.

Kabla ya ujio wa PSPF, Watu wote waliokuwa wanastahili kulipwa mafao yao chini ya sheria ya mkoloni walikuwa wanapata Pensheni na mafao yao kutoka Wizara ya Fedha kuitia dawati au idara ya Pensheni. Wizara hiyo ilijipanga kuwalipa watumishi wastaafu haki zao zote za izeeni, mirathi na ulemavu.

Watumishi wote wa umma (Public Servants) waligeuzwa kuwa wanachama halali wa Mfuko wa PSPF na kuanza kukatwa kwa lazima makato ya Pensheni kwenye mishahara yao kwa mujibu wa sheria hiyo ya hitimisho la utumishi na mafao ya izeeni iliyoanza kutekelezwa Julai 1999.

Wanachama wa PSPF walitoka katika Wizara za Serikali zote, idara zote za serikali Kuu, Wakala za serikali zote na walimu wote wa shule za msingi, walimu wote wa shule za sekondari na watumishi wote wa vyuo vya ualimu na vya elimu ya kati.

Wakati Mfuko wa PSPF unaanzishwa kuna mawazo makuu kama matatu hivi yaliyokuwepo ili kuwezesha Mfuko huo uweze kuwa endelevu kwa miaka mingi ijayo;

Wazo la kwanza lilikuwa; Wafanyakazi wote wa umma waingizwe PSPF wakiwa na masharti ya kudumu na malipo ya izeeni bila kujali walijiunga PSPF mwaka 1999 na watakapostaafu walipwe mafao kamili kuanzia tarehe

ya kuajiriwa kwao badala ya tarehe ya kuanza kutekelezwa kwa sheria Na. 2 ya 1999 ya PSPF iwe kama vile walikuwa wanachama wa tangu mwanzo yaani kama vile “Pensions Ordinance” haikufutwa.

Wazo la pili lilikuwa; Watumishi watakaoshindwa kutimiza kigezo cha pensheni cha kuchangia angalau kipindi cha miezi 180 wakati wa kustaafu wasilipwe pensheni ya utumishi wote bali walipwe kulingana na kipindi walichochangia PSPF na Mafao ya kipindi ambacho hawakuchangia PSPF (Non-Contributory period of pre July 1999) walipwe na Serikali kuu (Wizara ya Fedha).

Wazo la tatu; Serikali Kuu ikubali kuwalipia watumishi wake wote michango ambayo kila mwanachama alikuwa anapaswa kuwa amechangia tangu ameajiriwa hadi PSPF ilipoanza Julai 1999 ili kwamba kila mwanachama ambaye angeonekana kuwa na upungufu wa miezi ya pensheni (deficit of pension qualification 180 credits) serikali ilipe fidia ya michango yake hiyo na wafanyakazi wote wapate pensheni kamili bila kulazimika kuchangia michango ya kabla ya Julai 1999.

Hilo wazo la tatu ndilo lililochukuliwa na sheria ikatungwa kwa kuzingatia mtazamo huo au hoja hiyo ya wazo la tatu. Vifungu vya sheria vya kuendana na uamuzi huo vikapitishwa Bungeni. Serikali haikutoa fidia yoyote na matokeo yake Mfuko wa PSPF ukawa kwenye hali ngumu kifedha hadi kuwa sababu kuu ya kuunganisha mifuko yote minne mwaka 2018 takribani miaka 20 baada ya uamuzi huo kufanyika mwaka 1999.

Awali, mawazo hayo matatu, yalilenga kuuhakikishia Mfuko wa PSPF kuwa na uendelevu kuanzia kuanzishwa kwake na kuendelea kuhudumia watumishi wa umma kwa miaka mingi zaidi.

Siku zilipofika za Mfuko kuanza kulipa mafao Julai 2004 baada ya kipindi cha mpito (grace period) kuisha; wanachama wote waliostaifu au kufariki walilipwa mafao kamili kwa kuzingatia tu kipindi cha utumishi kama kigezo kikuu cha pensheni kwa mwanachama aliystaifu. Kigezo cha kuchangia utumishi wote kikawa siyo mionganini mwa vigezo vya mtu kulipwa mafao.

Kwa hiyo, serikali ya awamu ya tatu ikaelekeza kuwa watumishi wa umma wote walipwe mafao kamili ya kiinua Mgongo na pensheni kutoka kwenye makusanyo ya Mfuko huo wa PSPF kama vile watumishi hao walikuwa wakichangia Mfuko huo tangu ajira zao zilipoanzia au kana kwamba Mfuko huo wa PSPF ulikuwepo tangu mwanzoni mwa ajira zao wote.

Basi, Serikali pamoja na kwamba ilikuwa haijatoa michango ya watumishi wote wa kabla ya Julai 1999, na ikawa inakubali kwamba fedha hizo zitalipwa tu kufidia mapungufu ya michango yao ya kabla ya 1999 (pre-July 1999 contribution gaps); ili wanachama wote waliohamishiwa PSPF Julai 1999 wasije kulipwa pensheni pungufu wakati wa kustaa fu na wasilazimike kwenda kudai mafao yao ya tangu walipoajiriwa kutoka Wizara ya Fedha; bado serikali haijaweza kuziba pengo hilo la michango lililokuwepo PSPF hadi sasa. Na kwa bahati mbaya sana hata wakati uamuzi wa kuiunganisha mifuko yote ulipofanyika wakati wa serikali ya awamu ya tano, upungufu huo wa michango ya watumishi wa kabla ya 1999 haujarekebishwa.

Kosa la Kiufundi Lililosababisha PSPF Kudidimia Kifedha

Uamuzi wa serikali wa kuchukua wazo la tatu la kuwalipia michango yote watumishi wote walioingia PSPF 1999 ulikuwa MZURI SANA. Hata hivyo, uamuzi huo umeleta madhara makubwa siyo kwa PSPF bali kwenye sekta nzima ya Hifadhi ya Jamii nchini baada ya serikali kushindwa kutekeleza mawazo yaliyokuwepo awali wakati sheria ya PSPF ilipokuwa inatungwa.

Madhara hayo ni matokeo ya serikali kushindwa kuwalipia michango wanachama wote waliokuwa PSPF kabla ya Julai 1999. Mfuko wa PSPF ulianza kazi ukiwa hauna fedha na kulikuwa na upungufu mkubwa sana wa pesa tayari.

Upungufu huo uliendelea kujidhihirisha mwaka hadi mwaka kuanzia 2004 hadi Mfuko ulipoanza kushindwa kulipa kabisa mafao ya wanachama wengi kuanzia mwaka 2016 hadi mwaka 2018 muunganiko wa mifuko minne ulipofanyika.

Kuelewa upungufu wa pesa uliokuwepo wakati PSPF inaanzishwa, nitatoa mfano mrefu kidogo ili nieleweke vizuri;

Tuchukue mfano wa mfanyakazi aitwaye **Agness Msigwa**, (siyo jina halisi). Huyu alizaliwa tarehe 30/06/1959 na kuingizwa kwa lazima katika Mfuko wa PSPF tarehe 01 Julai 1999.

Ajira ya **Agness Msigwa** ya kwanza serikalini ilikuwa tarehe 01 Julai 1989. Hadi Julai 1999 alikuwa amefanya kazi kwa miaka 10 sawa na miezi 120 aliyofanya kazi serikalini kabla ya kuingizwa katika Mfuko wa PSPF kisheria.

Kwa hiyo, kipindi hicho cha miezi 120 ya kazi hakuwa na michango kwenye Mfuko wa PSPF kwa sababu Mfuko huo haukuwepo kipindi hicho **Agness Msigwa** alipoanza kazi serikalini.

Kwa maelezo hayo maana yake ni kwamba **Agness Msigwa** hadi anajiunga na PSPF alikuwa na upungufu wa michango ya miezi 120 katika Mfuko huo kwa sababu hakuwahi kuchangia katika utumishi wake kama utaratibu ulivyokuwa kwa watumishi wote wa umma.

Kwa kuwa **Agness Msigwa** alizaliwa 30/06/1959 atastaafu kwa lazima tarehe 30/06/2019 akiwa na umri wa miaka 60. Hadi mwaka huo Agness atakuwa amefanya kazi kwa miaka 30 sawa na miezi 360.

Kumbuka alikuwa na miezi 120 isiyokuwa na michango PSPF ilipoanzishwa mwaka 1999. Tukitoa miezi hiyo 120 isiyo na kumbukumbu za michango anabakiwa na miezi 240 tu. Hivyo, angestahili pensheni ya miezi 240 tu.

Sasa, kwa kuwa PSPF ni *Mandatory DB Scheme* ili alipwe pensheni kamili (Full Pension) ni lazima awe alichangia miezi yote 360 aliyokaa kwenye utumishi bila kukosa hata mwezi mmoja vinginevyo miezi 120 itaondolewa katika kukokotoa mafao yake siku ya kustaafu.

Je, kama **Agness Msigwa** angekuwa alichangia PSPF tangu anaajiriwa angekuwa na shilingi ngapi katika Mfuko wa PSPF?

Chukulia Kwa mfano tu kama kwa wastani kila mwaka alikuwa anachangia angalau wastani wa shilingi laki nane (800,000) maana yake ni kwamba kwa miaka kumi hiyo (120 months) angekuwa amechangia jumla ya shilingi milioni nane (8,000,000.00) hadi alipoingia PSPF kisheria Mfuko ulipoanzishwa.

Kwa hiyo, Kama mtu akisema aidai serikali michango ya **Agness Msigwa**; ataidai serikali deni la michango ipatayo shilingi milioni 8 kwa ajili ya **Agness Msigwa** tu. Kwa hiyo serikali kama Mwajiri wake **Agness Msigwa** ilikuwa inadaiwa shilingi milioni 8 ili kutimiza matakwa ya kisheria kumlipa pensheni kamili Ndugu **Agness Msigwa** atakapostaafu mwaka 2019.

Kwa hiyo sasa, kama Mfuko wa PSPF ulikuwa na wanachama wapatao laki moja (100,000) wenyе sifa za kufanana na **Agness Msigwa**; Mwajiri wao yaani serikali tarehe hiyo 01/07/1999 ya kuanza kwa PSPF alikuwa anadaiwa michango ya wanachama hao $100,000 \times 8,000,000 = 800,000,000,000.00$ (Bilioni mia nane) bila kuhesabu riba yake. hapo wanachama wote wa Mfuko huo hawangekuwa na mapengo ya michango (contributions gaps) kwenye Mfuko wa PSPF na hatimaye ingewezesha Mfuko huo kuwa na uendelevu miaka mingi ijayo.

Kwa hiyo, serikali kushindwa kulipa pesa hizo kwa PSPF lilikuwa kosa kubwa na kuendelea kulipa mafao wanachama waliostaafu tena kuwalipa mafao kamili kabla ya kupokea naksi ya michango yao yote ya kabla ya Julai 1999 nalo lilikuwa kosa kubwa lililofanywa na uongozi wa Mfuko wa PSPF.

Kwa bahati mbaya sana, makosa kama hayo yaliyotikisa PSPF yanaelekea kama kujirudia kwenye mchakato wa kuanzisha Mfuko Mpya wa PSSSF unaorithi mikoba ya mifuko minne ya LAPF, PSPF, PPF na GEPEF.

Kama uongozi wa mfuko mpya wa PSSSF hautasimama imara kuomba serikali kulipa fidia ya michango ya zamani, kama PSSSF itatumia michango ya kutoka kwenye mifuko iliyounganishwa kulipa madeni ya PSPF bila kupata fidia yoyote ya serikali, ukweli utabaki pale pale; Mfuko wa PSSSF nao huenda ukapata taabu sana miaka ishirini hivi ijayo (tuseme mwaka 2038).

Jambo la kusikitisha zaidi, inaonesha (hizi ni hisia zangu tu) kuwa huenda Mfuko wa PSPF haukuwa na mkataba wowote baina yake na serikali uliotiwa saini na uongozi wa Mfuko wa PSPF na serikali ili deni hilo na riba yake viwekwe kwenye maandishi ya kimkataba baina ya PSPF na serikali ili deni la michango ya watumishi wa *pre July 1999* serikali iweze kulilipa kwa kuzingatia mkataba wa maelewano baina ya PSPF na Serikali.

Hadi mifuko inaunganishwa mwaka 2018 huenda hapakuwa na Mkataba huo wa maelewano ya kulipa michango ya wanachama wa iliyokuwa PSPF (*No Memorandum of Understanding between the two parties to pay contributions gaps of PSPF members of pre-1999 July*).

Swali lingine ninaloijiiza ni Je, Mfuko ulikuwa na Mchanganuo wa hesabu ya fedha ambayo kila mfanyakazi alikuwa anadaiwa jina kwa jina, mwezi kwa mwezi na mwaka kwa mwaka?

Swali lingine; Je, serikali ilijua deni la watumishi wa *pre July 1999* wa PSPF katika orodha ya madeni ya taifa ya ndani (Local Domestic debts)? Kwenye orodha ambayo nchi inadaiwa, je deni la PSPF limo katika orodha?

Kama maswali hayo hayana majibu ya wazi tangu mwanzo tena kwa maandishi ya kisheria, lazima iwe vigumu kutatua hoja nzima kadri miaka inavyokwenda na uongozi wa nchi kubadilika au sera za nchi kubadilika.

Kwa hiyo, bado naamini kuwa, makosa kama hayo, ndiyo makosa makubwa yaliyofanywa na Mfuko huo hadi kusababisha Mfuko huo kuyumba sana kifedha kuliko mifuko mingine nchini.

Hebu jaribu kuwaza, Mwanachama aliyechangia miezi 240 kulipwa mafao kama vile alichangia miezi 360 ya utumishi wake? Ni makosa ya kiufundi ambayo hayatasahaulika katika sekta ya Hifadhi ya Jamii kwa miaka mingi.

Tuchukulie kama mfano tu kwamba watumishi wapatao laki moja (ni mfano tu) walikuwa wanadaiwa jumla ya shilingi 800,000,000,000 (bilioni mia nane) lakini pesa hiyo haikuweza kupatikana wakati Mfuko unaanza; ni dhahiri kwamba kuna wastaifu walilipwa mafao yasiyotokana na jasho la michango yao tangu walipoajiriwa na pia tangu mfuko ulipoanza kulipa mafao kwa wastaifu mwaka 2004.

Kama pesa hiyo ingepatikana wakati Mfuko unaanza 1999, Mfuko huo ungekuwa na nguvu kifedha na haungekuwa na upungufu wa michango ya wanachama walioingizwa PSPF na kupewa hadhi ya uanachama kamili kwa kuzingatia kigezo cha tarehe ya kuajiriwa badala ya kigezo cha terehe ya kuanza kuchangia 1999.

Swali la kujuliza; Je, Mfuko Mpya wa PSSSF utaidai serikali naksi hiyo ya michango (Members Contributions deficit) kutoka serikalini kwa watumishi waliokuwa PSPF kabla ya 1999? Kama ndiyo, je kuna “records” za deni hilo?

Je, nguvu ya fedha za mifuko iliyounganishwa itaweza kutatua tatizo hilo la kiufundi na kuufanya mfuko wa PSSSF ujiendeshe kwa miaka 100 ijayo bila kutetereka tena wala kupunguza tena Kiinua Mgongo na kurekebisha tena kanuni ya pensheni kama ilivyofanywa kwenye mabadiliko ya Mfuko mpya?

Kwa upande wa serikali yetu, je bado kuna utashi wa kulipa naksi hiyo ya michango ya watumishi walioingizwa PSPF Julai 1999 ikiwezekana fedha kidogo kidogo ili Mfuko huu mpya PSSSF usikwame kulipa mafao baadaye?

Au michango ya wanachama wengine kutoka Mifuko mingine ndiyo itaendelea kutumika kulipa mafao kamili kwa wanachama ambao hawakuchangia michango kamili katika utumishi wao wa umma? Tuendelee kuchapa kazi. Historia itatoa majibu kwa watu watakaokuwepo.

Jambo la muhimu na linalotakiwa kueleweka ni kwamba Watumishi waliokuwepo serikalini kabla ya Julai 1999 nao waelewe kuwa (endapo serikali haitakuwa na uwezo wa kuwalipia naksi ya michango yao ya kipindi hicho) wajue kuwa watakuwa wanalipwa pensheni kamili lakini kutokana na michango kamili ya wanachama waliopo kwa sasa.

Hali hii ikiendelea hivyo, huenda miaka michache ijayo (siyo zaidi ya miaka 15 au 20) mawazo ya kufanya marekebisho yatakuwa na nguvu zaidi.

Uamuzi mgumu ninaouona huko mbele ni pamoja na; kuamua kupunguza kiasi cha pensheni ya mwezi inayolipwa kwa kanuni zilizopo sasa hivi kama zilivyopitishwa baada ya sheria ya PSSSF kuanza kutekelezwa 01/08/2018.

Uamuzi wa pili; waweza kuwa kuongeza umri wa kustaafu kutoka umri wa sasa wa kustaafu kwa lazima kwa umri wa miaka 60 na kupandisha kutoka 60 hiyo hadi miaka 65 kustaafu kwa lazima.

Na uamuzi wa tatu; huenda ikawa kupunguza baadhi ya mafao ya muda mfupi kama vile mafao ya uzazi yasiwepo kabisa, Mafao ya kukosa ajira na mafao ya matibabu yaondolewe ili mfuko utoe mafao ya muda mrefu tu.

Uamuzi wa nne; huenda serikali ikashauriwa kupunguza kanuni ya kukokotoa kiinua mgongo (pension factor) kutoka 580 iliyopitishwa kwenye sheria hii ya PSSSF na kwenda 600 kama ilivyokuwa kwenye Mfuko wa PPF.

Umuzi wa tano; huenda mfuko ukaamua kupunguza idadi ya wafanyakazi wake kutoka waliopo zaidi ya 900 na kubakiwa na wafanyakazi wa Mfuko wasiozidi 500 au 600. Hilo la kupunguza wafanyakazi wa PSSSF huenda likafanyika mapema kabla ya miaka 5 tangu Mfuko huu kuanza kazi 2018.

Na kama Mfuko mpya wa PSSSF hautalipwa kabisa chochote cha kufidia michango ya wanachama waliokuwa PSPF kabla ya 1999, Uongozi wa Mfuko wa PSSSF itabidi ujipange sawa sawa kuweka mambo sawa sawa ili hali ya Mfuko wa PSSSF iwe njema miaka ijayo bila kutetereka kifedha. Aidha, itabidi rasilimali zote na amana za Mfuko Mpya (PSSSF) zitumike kwa umakini kwa ajili ya kulipa mafao ya watu wote waliokuwa hawajalipwa mafao yao (hasa waliokuwa mfuko wa PSPF) na wakati huo huo wanachama wengine wote wasikose mafao yao.

Naamini kwamba serikali itafanya umamuzi wa busara wa kuona jinsi ya kupunguza naksi ya michango wafanyakazi waliokuwa hawakatwi makato ya pensheni zamani ili watakapostaafu walipwe mafao kulingana na utumishi wao chini ya Mfuko mpya wa PSSSF ili kutosababisha Mfuko huo mpya nao kushindwa kuijendesha miaka ijayo kama ilivyokuwa katika Mfuko wa PSPF.

1.7 Historia ya Mfuko wa ZSSF Zanzibar

Tumalizie historia ya mifuko yote kwa kutazama Mfuko wa ZSSF ambao kirefu chake ni “**Zanzibar Social Security Fund**”. Mfuko huu wa unalenga wanachama wafanyakazi wa Visiiani Zanzibar. Mfuko huu wa ZSSF utaendelea kutoa huduma ya mafao kwa Wazanzibari peke yake. Mfuko huu haumo kwenye mifuko iliyoungana.

Mifuko iliyounganishwa ni ile inayotoa huduma zake upande mmoja tu wa Muungano kama ambavyo nimeifafanua hapo juu. Mfuko huu ulianzishwa rasmi mwaka 1998 kwa sheria Na. 02 ya 1998. Sheria hiyo ilitangua sheria nyininge ya mafao iliyokuwepo Zanziba, Sheria Na. 9 ya 2002 iliyorekebishwa tena kwa sheria Na. 2 ya 2005.

Kabla ya kuanza kwa sheria ya ZSSF, hapakuwa na Mfuko wowote uliokuwa unatoa mafao Zanzibar tangu Mapinduzi matukufu ya mwaka 1964. Hapakuwa hata na Mfuko wowote wa sekta binafsi wala mfuko wowote wa kisekta uliokuwepo kutoa mafao ya uzeeni Zanzibar.

Kabla ya kuanzishwa kwa ZSSF watumishi wote wa serikali ya Zanzibar walikuwa wakipokea malipo ya pensheni chini ya masharti ya Sheria ya Pensheni Na. 2 ya 1990 (Under the Pensions Act No. 2 of 1990) iliyokuwa chini ya serikali yenyewe. Baadaye serikali ya Mapinduzi ya Zanziba kwa kushirikiana na Serikali ya Muungano waliona ni vyema kuanzishwa kwa Mfuko unaojitegemea kama ilivyokuwa Mfuko wa NSSF na mingine ya Tanzania bara.

Mafao yatolewayo na ZSSF ni mafao makubwa manne. Nayo ni: Mafao ya Uzeeni, Mafao ya Ulemavu wa kudumu, Mafao ya Mirathi kwa warithi wa wafanyakazi walioondoka duniani mapema na mafao ya Uzazi kwa wanachama wanawake wanapojifungua. Jambo la kipekee kwa Mfuko wa ZSSF ni kwamba mwanachama akichangia Mfuko huo kwa kipindi cha miaka 5 tu au miezi 60 tu anaruhusiwa kulipwa mafao ya uzeeni endapo utakuwa umetimiza umri wa miaka 55-59 kwa hiari na 60 kwa lazima.

Hakuna Mfuko wowote upande wa Tanzania Bara uliokuwa na sharti hilo la kuchangia miaka mitano tu na kuweza kuruhusu mwanachama alipwe kiinua mgongo na pensheni. Mifuko mingine yote ya upande wa Bara (NSSF, PPF, LAPF, GEPF) ina sharti la kuchangia miezi isiyopungua 180 sawa na miaka 15 mfululizo.

SURA YA 3

Maana ya “Kiinua Mgongo” “Pensheni” na Dhana ya Mstaafu Kulipwa 25% na 75%

Baada ya kuhitimisha maelezo ya historia ya Mifuko ya Pensheni iliyounganishwa rasmi Agosti 2018 katika sura iliyopita; ni vyema kufafanua maneno yanayoleta maana zenyenye kuchanganya watu wengi wakiwemo watumishi wa mifuko yenye na wananchi wengi hasa maneno haya: “Kiinua Mgongo”, “Mafao” na “Pensheni”.

Nianze na **maana ya “Mafao”**. Haya ni malipo ambayo hutolewayo na Mfuko kwa mwanachama aliyetimiza matakwa au masharti ya kisheria ya Mfuko kwa sababu mbalimbali kama vile uzee, ulemavu, kifo, uzazi, kukosa kazi, Msaada wa mazishi, Kuugua kwa kipindi kirefu, nk. Mafao yanaweza kutolewa kwa kipindi kirefu au kifupi au papo hapo na ni malipo ambayo mwanachama harejeshi kwa anayemlipa. Mafao siyo mkopo wala hisani.

Kwa Kiswahili kilicho safi tunasema, “Mafao ya Uzazi” na siyo “Fao la uzazi”. Usiseme “Fao la Kustaaafu” sema “Mafao ya Kustaaafu”. Usiseme fao la mirathi, sema “Mafao ya Mirathi”, sema “Mafao ya Ulemavu”, sema “Mafao ya Kukosa ajira, nk. Katika Hifadhi ya Jamii hatuna “FAO” tuna “MAFAO” (Benefits). Mafao ni Mafao tu hata kama ni mengi au machache kwenye Mfuko wa Hifadhi ya Jamii. Mfuko kama unatoa mafao matatu au moja bado ni mafao tu.

Kwa nini Mstaafu Analipwa Kiinua Mgongo cha 25%?

Kiinua Mgongo ni nini? Ni malipo ya mkupuo anayolipwa mtu mara moja pale anapostaafu au anapokidhi masharti ya sheria ya kiinua mgongo katika skimu za Mifuko ya Hifadhi ya Jamii (Gratuity is a cash lumpsum payment or Special Lumpsum). Mfanyakazi siku anapostaafu rasmi hulipwa kiinua mgongo. Mtumishi anapopatwa na ulemavu wa kudumu hulipwa kiinua mgongo. Endapo kifo kitatokea kwa aliyekuwa mwanachama, watoto au

mjane wake (Warithi) nao hulipwa kiinua mgongo ambacho angelipwa marehemu endapo asingefariki.

Kiinua mgongo ni kama malipo ya mkono wa pongezi kwa kustaafu. Ni kama bakshishi ya pongezi kutokana na utumishi wako pamoja kuchangia Mfuko kwa kipindi chote.

Sifa kuu ya “Kiinua Mgongo” ni lazima kiwe kikubwa kuzidi michango halisi aliyochangia mwanachama kabla ya kustaafu. Kama kiinua Mgongo ni kidogo ukilinganisha na michango yako ujue kwamba umerudishiwa michango yako tu na hujalipwa kiinua mgongo. Unastahili kulalamika panapohusika.

Kwa nini mstaafu alipwe 25% na 75% alipwe kama Mshahara?

Kumekuwepo kutoeleweka kwa dhana ya mstaafu kulipwa 25% ya stahili yake yote mionganini mwa jamii yetu. Ukweli uko hivi;

Mstaafu halipwi 25% ya michango yake aliyochangia kwenye Mfuko bali hulipwa na Mfuko zaidi ya pesa ya michango yake wakati wa utumishi wake. Kwa ufanuzi zaidi; nimetoa mifano mingi kwenye sura ya 6 inayohusu ukokotoaji wa mafao ya mstaafu. Mstaafu hulipwa kwa “Formula” au Kanuni.

Kama fomula hiyo itatoa jibu dogo ukilinganisha na michango ya mwanachama, utaratibu ni kwamba, Mfuko utamlipa michango yake badala ya jawabu la *fomula* hiyo (whichever Amount is higher).

Malipo hutazama pande zote mbili yaani Mfuko na Mwanachama (Fairness) asiwepo wa kupunjwa. Mfuko uwe na uendelevu na mwanachama awe na maisha yanayolingana na hadhi yake aliyokuwa nayo kabla ya kustaafu.

Kwa hiyo mstaafu hulipwa 25% ya Stahili Yote (Specified Amount) iliyooneshwani kwenye *Fomula* na siyo 25% ya michango yake kama wengine wanavyofikiria. Mfano; Kama mstaafu alichangia michango yenye jumla ya shilingi milioni 50 hadi siku anastaafu; basi *fomula* hiyo ya kulipa 25% inautaka Mfuko umlipe 25% kama tu jawabu linazidi milioni 50 alizochangia.

Kama jawabu halitazidi milioni 50 alizochangia; Mfuko utapaswa kumlipa mwanachama milioni 50 zake alizochangia (Fairness Law).

Maana ya Pensheni na Dhana ya Kulipwa 75% Kila Mwezi

“Pensheni” ni nini? Haya ni malipo endelevu yanayolipwa kwa mwanachama kila mwezi au kila baada ya kipindi fulani au kwa mfululizo wa kipindi fulani kama sheria itakavyoelekeza wakati wa kuundwa kwa Mfuko husika.

Pensheni ni kama mshahara lakini tofauti yake na mshahara ni kwamba pensheni lazima ilipwe uzeeni kwa wazee waliostaafu au walioainishwa na sheria kwamba wao ni wazee wanaostahili kulipwa pensheni.

Aidha, kama siyo mzee mstaafu anaweza kuwa mjane anayelipwa pensheni ya marehemu mumewe au watoto wa marehemu wanaolipwa pensheni ya marehemu mzazi wao.

Kwa nini Sheria Inaelekeza Mstaafu Alipwe 75% Kila Mwezi?

Sababu za kumlipa pensheni mstaafu 75% ya stahili yake badala ya kumlipa 100% zote anapostaafu zipo nyingi. Lakini nitataja chache muhimu.

Sababu ya kwanza; Ukweli ulivyo ni kwamba siyo wastaaafu wote watakufa mapema mara tu wanapostaafu. Uwezekano wa wastaaafu wengi kuishi hadi zaidi ya miaka 30 baada ya kustaafu ni mkubwa sana. Kwa hiyo ili kumpa mstaafu ulinzi wa kifedha na kiuchumi (socialeconomic security); sheria inaona kuwa ni vigumu kwa mstaafu kuweza kupata uhakika wa kipato uezni akaweza kuwa na fedha za kujikimu siku zote za uzee wake kwa miaka yote ya uzee wake.

Kumbuka kuwa kama mtu analipwa pesa nzuri bila kwenda kazini kila siku; hilo tu linatosha kumfanya kutulia kisaikolojia vizuri; na hali hiyo hufanya wazee wengi waweze kuishi maisha mrefu sana tofauti na wengi wanavyowaza kufa mapema baada ya kustaafu (Ushahidi upo nchi za Ulaya, Marekani, Japani, nk). Pesa hiyo nzuri kumbuka kuwa hulipwa kwa mtu asiyeenda kazini tena. Hapo lazima mstaafu aishi miaka mingi.

Sababu ya pili ni kwamba, Waajiriwa wengi wanapostaafu huwa hawana uwezo wa kukaa na fedha nyingi mkononi. Wengi wakilipwa fedha nyingi huzitapanya na kurudi kwenye umaskini. Kwa hiyo ni vyema kumlipa 25% ya

Stahili yake na stahili iliyosalia 75% alipwe kama mshahara kwa maisha yake yote yaliyobakia.

Sababu ya tatu; Ni kwamba sheria inatambua kuwa kila Mfanyakazi aliyekuwa anakatwa makato ya 5% au 10% kuna fedha alikuwa anabakiwa nazo kama mshahara wa kwenda nao nyumbani (Monthly Take Home) na hivyo sheria inaamini kwamba kila mfanyakazi hujipangia maisha ayatakayo kwa baadaye kwa kutumia fedha anazolipwa kila mwezi awapo kazini na hivyo haitarajiwu kwamba Pensheni na Kiinua Mgongo ndivyo vitatumika kumaliza matatizo yote ya mstaafu. Sheria inajua kwamba mfanyakazi aliyejiandaa kustaafu fedha za izeeni huwa ni mapato ya ziada na siyo mapato ya msingi wote wa uzee wake.

Sababu ya nne muhimu sana; ni kwamba kwa kutumia misingi ya mshikamano na bima ya jamii (Social Solidarity and Social Insurance) mstaafu anacholipwa ni zaidi ya kile alichochangia wakati akiwa anafanya kazi. Kwa hiyo hata kama ataishi miaka mingi kwa namna gani ataendelea kulipwa pensheni (inayoboreshwa kila baada ya miaka 3).

Aidha, endapo mstaafu hataishi kwa miaka 12.5 inayopendekezwa na sheria, kanuni ya bima ndipo inapofanya kazi kwamba wale wanaoondoka mapema stahili zao walizokuwa wameahidiwa zinahamia kwa wale ambao wataishi miaka mingi zaidi. Katika mfumo wa bima hakuna asiyenufaika. Wote twanufaishana kwa namna moja ama nyingine.

Sababu ya tano na ya mwisho kitalaam; fedha zenye uendelevu wa uhakika (guaranteed and sustainable income) ni muhimu kwa kila mtu katika jamii ili wasiwepo watu wasiojiweza kiuchumi. Utaratibu huu unasaidia wastaaafu kutoporomoka kihadhi na kuwa na maisha yenye staha (decent life standard) baada ya kustaafu. Pensheni kubwa (75%) humwezesha mstaafu kila mwezi kuweza kumudu mahitaji yake kama alivyokuwa kazini. Hii humwondolea hofu ya maisha ya baadaye na kujikuta anaishi maisha marefu sana.

Sharti kuu la Malipo ya Pensheni:

Mifuko ya PSSSF na NSSF ina sharti kuu la kulipwa pensheni. Sharti hilo ni kwamba ili mtu alipwe pensheni kila mwezi hadi kifo kimtwae 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 pensheni kila mwezi badala yake atalipwa “Kiinua Mgongo” peke yake kinacholingana na miezi aliyochangia.

Hali kadhalika, kama mwanachama atafariki kabla ya kutimiza miezi 180 ya uchangiaji kwenye Mfuko Warithi wake nao pia watalipwa “Kiinua Mgongo” tu kinacholingana na kipindi alichochangia na mrithi wa marehemu hataweza kulipwa pensheni kila mwezi (*Pension is a continuous long term cash or inkind payment to a qualifying member of the pension scheme*).

Aidha, “Pensheni” siyo lazima walipwe wafanyakazi waliostaafu tu. Hata watu ambao hawakuwahi kuajiriwa kwenye serikali au mashirika wanaweza kulipwa pensheni kwa kutazama kigezo cha umri wao kama mkubwa sana kiasi cha kutweza kufanya kazi tena kutokana na umri wao mkubwa.

Kwa mfano, Serikali ya Mapinduzi ya Zanziba imeliweza hilo la kulipa wazee wote bila kujali kama walikuwa wameajiriwa ama la. Watu wote wenye umri wa zaidi ya miaka 65 Visiwani humo wanalipwa “pensheni” kila mwezi. Hiyo huitwa “skimu ya Pensheni kwa wote” (Universal Pension Scheme).

Nchi nyingi zenyne uwezo kiuchumi zinafanya hivyo kwa ajili ya kuwawezesha wazee ambao hawana uwezo tena wa kufanya kazi kutokana na umri wao au hali yao ya kiafya kulipwa pensheni kila mwezi.

Malipo yao ya mwezi hutolewa na serikali kutokana mapato ya kodi za wananchi na siyo kutoka kwenye michango ay Mfuko wa Hifadhi ya Jamii.

Ukirudi kwenye sheria ya PSSSF, Watu wengine wanaostahili kulipwa “Pensheni” na “Kiinua Mgongo” ni watoto yatima na wanawake wajane kama warithi wa mali za marehemu aliyekuwa mwanachama wa Mfuko. Watoto yatima hustahili kulipwa malipo ya pensheni endapo tu wazazi wao waliokuwa wanachama wa Mfuko walichangia Mfuko kwa kipindi kisichopungua miezi 180. Kama wazazi walikuwa wametimiza sharti hilo watoto hao watalipwa “Kiinua Mgongo” kwanza kisha wataendelea kulipwa

pensheni kila mwezi hadi mtoto wa mwisho atakapotimiza umri wa miaka 21 ya kuzaliwa.

Mtoto wa mwisho wa marehemu akitimiza umri wa miaka 21 pensheni aliyokuwa analipwa hustishwa. Hata hivyo, kama mtoto huyo hayupo shulenii au chuoni malipo ya pensheni yake husitishwa akitimiza umri wa miaka 18 tu. Na endapo mtoto huyo ni mlemavu mafao ya pensheni yatakoma akitimiza umri wa miaka 25.

Wanawake wajane nao pia watalipwa pensheni kwa kufuata utaratibu huo wa watoto kama mzazi wao wa kiume alifariki akimwacha mjane akiwa na watoto wenyewe umri chini ya miaka 18. Malipo ya pensheni yanayolipwa na Mfuko wa Hifadhi ya Jamii kwa ajili ya watoto yatima yanaweza kusimamiwa na Majane mwenyewe na akawa analipwa kila mwezi yeye (mjane) kwa niaba ya watoto hadi watoto wake watakapotimiza umri wa utu uzima kama nilivyofafanua hapo juu vinginevyo pensheni itakoma tu mara mjane atakapoolera tena.

Kama MJANE hana watoto wadogo wakati mumewe anafariki, kanuni na taratibu za Mifuko ya Hifadhi ya jamii huwa ni kumlipa mjane huyo "Kiinua Mgongo" kinacholingana na miezi aliyochangia marehemu na kisha hulipa pensheni ya miezi 36 au hadi apate mume mwingine kama ni mjane wa kike.

Hivyo, malipo ya pensheni yanaweza kutolewa na serikali kutoka kwenye kodi za wananchi, mashirika binafsi pia yanaweza kutoa pensheni, mashirika ya dini nayo pia yanaweza kufanya hivyo kwa watumishi wa kanisa, nk.

Serikali ya Tanzania kupitia Mfuko wa Ustawi wa Jamii (TASAF) imekuwa ikiwalipa pensheni wazee na watu wasiojiweza kiuchumi katika jamii. TASAF imekuwa ikilipa watu hao malipo yanayofanana na pensheni kama ilivyo kwenye Mifuko ya Hifadhi ya Jamii. TASAF hulipa watu ambao wamebainishwa kwa kutumia vigezo mbalimbali (means test) vinavyothibitisha kuwa ni wahitaji wakubwa katika jamii.

Wahitaji hao waliobainishwa na TASAF hulipa kiasi fulani (kinachotokana na kodi za wananchi wote) kila mwezi kulingana na uwezo wa serikali. Malipo hayo hutolewa kama hisani na siyo haki kama ilivyo kwenye Mifuko ya Hifadhi ya Jamii.

Pensheni pia inaweza kutolewa na watoto kwa wazazi wao waliozeeka. Watoto wenye kipato wanaweza kuwalipa wazazi wao fedha kiasi fulani kila mwezi wakipenda. Mfano, Kama mzazi ana watoto watatu na wote wana kipato wanaweza kuanzisha utaratibu wa kuwalipa pensheni wazazi wao kila mwezi.

Watoto wanaweza kuamua kila mtoto atoe shilingi laki moja (100,000.00) kila mwezi na wapo watoto 3 ni wazi kwamba wazazi wao watapata pensheni ya Shilingi 300,000 kila mwezi kutoka kwa watoto wao. Watoto wenye busara hujali wazazi wao. Wazazi wanaweza kuwa na maisha mazuri huko walipo mijini au vijijini endapo watapata pensheni kutoka kwa watoto wao.

Utaratibu huo unawezekana kama watoto hao watafungua akaunti ya wazazi wao na wakawa wanawaingizia pensheni kila mwezi kupitia njia rahisi ya benki kukata kwenye mishahara yao au kwenye akiba zao zilizopo benki kupitia kitu benki wanaita, “Bank Standing Order”.

Utaratibu huo huitwa, “informal social security” na ndiyo utaratibu wa tangu zamani kwa wazee wetu ambao uliitwa, “Traditional Social Security Systems”. Ni mfumo usiokuwa rasmi wa Hifadhi ya jamii au mfumo wa Jadi wa Hifadhi ya Jamii ambapo wazazi wakizeeka waliwategemea vijana kiuchumi na kiulinzi na maswala yote ya mahitaji ya msingi miaka yao yote ya uzeeni. Na ndiyo sababu kubwa baba zetu wengi walipendelea kuzaa watoto wengi ili uzeeni wasipate shida za kiuchumi na kiuangalizi.

Katika Mfumo rasmi wa Hifadhi ya Jamii, taasisi zinazoruhusiwa kutoa “Pensheni” ni Mifuko ya Hifadhi ya Jamii tu inayotambuliwa na sheria za Bunge la nchi husika.

Baada ya kuunganisha Mifuko ya Pensheni 4 na kuunda Mfuko mmoja wa Hifadhi ya Jamii wa PSSSF, sasa Mifuko ya Hifadhi ya Jamii inayoruhusiwa kisheria kuendesha shughuli za Hifadhi ya Jamii katika maeneo mbalimbali sasa ni Mifuko 3 tu; Mfuko wa Taifa wa Hifadhi ya Jamii (NSSF), Mfuko wa Hifadhi ya Jamii kwa Watumishi wa Umma (PSSSF) na Mfuko Hifadhi ya Jamii Zanzibar (ZSSF). Hiyo ndiyo Mifuko rasmi ya Hifadhi ya jamii Tanzania itakayokuwa inalipa malipo ya pensheni na kiinua mgongo kwa wanachama wachangiaji.

Pensheni ya Bima ya Afya kwa Wazee Waliostaafu

Mfuko wa **NHIF** kwa mujibu wa sheria yake Na. 8 ya 1999 Sura ya 395 na marekebisho yake yote ya hadi mwaka 2015; Mfuko umeweka utaratibu wa mafao ya bima ya Afya endelevu hata kwa wafanyakazi waliostaafu.

Mfanyakazi akistaafu ataendelea kupata huduma ya bima uzeeni mwake hadi kifo kitakapomchukua. Mfuko wa NHIF utaendelea kugharimia gharama zote za matibabu kwa mujibu wa utaratibu wa Mfuko huo. Sharti ni kwamba mwanachama huyo awe alichangia NHIF kwa kipindi kisichopungua miaka 10 alipokuwa ameajiriwa.

Utaratibu huo wa pensheni ya bima ya afya ya uzeeni nao ni mzuri sana kwani unawapa nafuu wastaaafu ambao kwa kutumia pensheni ya uzeeni kutoka mifuko ya hifadhi ya jamii hawangeweza kumudu gharama za matibabu ya magonjwa ya uzeeni.

Kwa maelezo mapana zaidi nakushauri ndugu msomaji wangu utembelee ofisi za Mfuko huo wa NHIF ili kujifunza mengi zaidi yahusuyo bima ya afya kwa wakati wa sasa na baadaye mtu anapostaafu. Utajifunza mengi zaidi.

Pensheni ya Ulemavu Kutoka Mfuko wa WCF

Mfuko wa **WCF** uliundwa kwa sheria Na.20 ya 2008 Sura ya 263 na kufanyiwa marekebisho mwaka 2015. Mfuko huo uliundwa ili kulipa mafao ya fidia kwa wafanyakazi wote wa sekta zote hasa nyakati wanapokumbana na majanga ya kuumia sana (kupatwa na ulemavu) wakiwa kazini au kutokana na kazi zao.

Mfuko wa WCF umeweka utaratibu wa kulipa pensheni ya matibabu tu kwa mfanyakazi mwanachama atakayeumia sana hadi kupatwa na ulemavu wa kudumu akiwa kwenye majukumu ya kazi zake.

Kama mfanyakazi ataumia na kuwa mlemavu wa kudumu kwa mujibu wa sheria hiyo ya WCF na marekebisho yake ya mwaka 2015 ukisoma kifungu cha 48 hadi 54 Mfuko umeweka utaratibu wa kisheria wa kumlipa mafao ya ulemavu wa kudumu mwanachama atakayepatwa na ulemavu wa kudumu baada ya kupata ajali kazini au kuumia akiwa katika majukumu yake.

Hakikisha kuwa unafuatilia maelezo ya kina kutoka **WCF** kwa kusoma sheria ya Mfuko huo na kwa kutembelea ofisi za Mfuko huo kokote zilipo ili uweze kuelewa kwa kina mafao yote yatolewayo na Mfuko huo wa WCF.

Mafao ni Haki Siyo Fadhila wala Hisani

Pamoja na kwamba watu hulipwa mafao kutokana na uchangiaji walioufanya kila mwezi wakiwa kazini, bado kuna watu hudhania kwamba mafao ni fadhila na hisani ya serikali au Mfuko wenyewe na siyo haki.

Kwa kudhania kuwa ni fadhila, wanachama wengine hulazimika hata kutoa "Asante" kwa Maafisa wa Mifuko kwa kudhania kwamba wametendewa hisani na fadhila. Ukweli ni kwamba mafao ni haki ya mwanachama na si fadhila. Mwanachama hapaswi kuona aibu kudai haki yake akiwa kifua mbele.

Taasisi zote rasmi za Hifadhi ya Jamii nchini zinapaswa kujua kuwa mafao ni haki ya mwanachama na mwanachama analipwa haki yake na siyo fadhila za Mfuko huo wala Afisa wa Mfuko. Haki ya kupata mafao yaliyoainishwa ni ya kisheria na siyo huruma za Mkurugenzi Mkuu wa Mfuko.

Mwanachama akitimiza masharti ya Mfuko mafao kutoka kwenye mfuko huo yanakuwa haki yake na mwanachama hana sababu ya kuona aibu kwenda kuyadai kwa ujasiri wote. Mwanachama hana sababu ya kuwa mnyonge anapodai mafao hayo kutoka ofisi za Mfuko huo. Mwanachama hana sababu yoyote ya kutoa chochote ili apewe mafao yake.

Mafao yanakuwa haki kwa sababu ya utaratibu wa kisheria wa kuchangia Mifuko ya Hifadhi ya Jamii. Kuchangia kunampa mwanachama kutoona aiu na kuhisi kama anasaidiwa bali aone kuwa ni haki yake.

Kwa hiyo bila kuchangia Mfuko mwanachama ataona aibu kwenda kudai malipo yoyote kwenye Mifuko wa Hifadhi ya Jamii. Ndiyo maana Mwanachama hupaswa kulipwa Mafao yake moja kwa moja bila kulazimika kuititia kwa Mwajiri wake kwa sababu ni haki yake na siyo msaada wala fadhila za Mwajiri wake, Afisa wa Mfuko au serikali.

SURA YA 4

SSRA Na Mchakato wa Kuunganisha Mifuko Yote



(Mkurugenzi Mkuu wa Kwanza wa SSRA- Dr. Irene Isaka)

Kuanza kutekelezwa kwa Sheria iliyounda SSRA yaani “Social Security Regulatory Authority” kwa Kiswahili “Mamlaka ya Usimamizi na Udhibiti wa Sekta ya Hifadhi ya Jamii” mwaka 2008, ulikuwa na malengo mbalimbali ikiwemo kuunganisha Mifuko yote kuwa na Mfuko mmoja badala ya mifuko mingi ya pensheni.

Awali kulikuwa na mtazamo wa kuunganisha mifuko ya GEPF, LAPF na PSPF kuwa Mfuko mmoja wa watumishi wa Umma na kisha Mifuko ya PPF na NSSF iunganishwe kuunda Mfuko mmoja kwa ajili ya wafanyakazi wa sekta binafsi. Mamlaka (SSRA) ilikuwa na mtazamo wa kufanya udhibiti wa sekta ya Hifadhi ya Jamii ili kuhakikisha kuwa sekta hii inakuwa endelevu na tulivu.

Michanganyiko na miparaganyiko iliyokuwepo wakati wa kutunga Sera ya Taifa ya Hifadhi ya Jamii mwaka 2003 ilikuwa mingi sana. Kila kundi la wafanyakazi lilikuwa likidai kuanzishiwa Mfuko wake wa Pensheni. Mwaka huo wa 2003 serikali ilikuwa ndiyo imemaliza kutunga sheria ya Mafao ya izeeni kwa watumishi wa umma Na. 2 ya 1999 iliyounda Mfuko wa PSPF na ile sheria iliyounda Mfuko wa Taifa wa Bima ya Afya (NHIF). Kulikuwa na mkanganyiko kwenye sekta ya Hifadhi ya Jamii kiasi kwamba ilihitajika Sera ya kudhibiti Mfumko wa Mifuko ya Hifadhi ya Jamii kiholela.

Sera ya Hifadhi ya Jamii ya mwaka 2003 ndiyo iliyoelekeza pamoja na mambo mengine kuanzisha Mamlaka ya Udhibiti na Usimamizi wa Sekta hii. Sera hiyo pia ilipendekeza kuanzisha utaratibu wa mafao kuhamishika kutoka Mfuko mmoja kwenda mwingine na ilipendekeza kuwepo na mfumo wa Hifadhi ya Jamii kwa wote (Universal Social Security Fund) ambayo ingewezesha wananchi wote kuwa na Mfuko wa Hifadhi ya Jamii.

Hadi kufikia mwaka 2008 ndipo sheria Na. 8 ya 2008 ilitungwa na Bunge kuanzisha Mamlaka ya Udhibiti na Usimamizi wa Sekta ya Hifadhi ya Jamii (SSRA) ili kusimamia sekta hiyo ya Hifadhi ya Jamii.

Sheria hiyo Na. 8 ya 2008 ilipoanzishwa ikapitisha kifungu cha sheria cha kuwabana Waajiri kutowalazimisha wafanyakazi wao kuingia Mfuko ambao siyo chaguo lao wanapoajiriwa kwa mara ya kwanza.

Kifungu cha 30 cha Sheria hiyo ndicho kilitoa mwanya mkubwa sana wa kuwaruhusu wafanyakazi wachague Mfuko walioupenda kati ya Mifuko yote iliyokuwepo yaani NSSF, PPF, LAPF, GEPF na PSPF wakati wa kuanza kazi hasa ajira ya kwanza kabisa anapoajiriwa akitokea Chuoni.

Kifungu hicho cha Sheria ya Mamlaka kilichochea ushindani mkubwa sana miongoni mwa Mifuko; ushindani ambao kusema ukweli, ulikuwa unahatarisha uendelevu wa mifuko hiyo ya Hifadhi ya Jamii.

Ushindani ulikuwa unahatarisha uendelevu wa Mifuko hiyo kutokana na kwamba kutokana Mfumo wa sheria yenyewe, ilikuwa haiwezekani tena kisheria mfanyakazi akiishakuchagua Mfuko wake wa Pensheni anapoanza

ajira yake hakuwa anaruhusiwa kujitoa tena kwenye Mfuko huo hata kama angebaini kwamba huduma za Mfuko huo siyo nzuri tena.

Hali hiyo ili wakatisha tamaa wafanyakazi wengi na wakawa wanakataza wafanyakazi wageni kutochagua baadhi ya Mifuko ya Pensheni. Waliotangulia kuajiriwa walikuwa wanawakatisha tamaa wenzao waliokuwa wanaajiriwa baada yao.

Kutokana na hali hiyo baadhi ya Mifuko ikawa inakosa wanachama wa kuingia kwenye Mfuko hasa katika Sekta ya Umma. Mingine ikawa inakosa wanachama kutoka katika sekta binafsi.

Changamoto hiyo ikawa kubwa sana hadi mwaka 2014 SSRA walipopeleka wazo lililokubaliwa na serikali la kusulu hisha Kanuni za Ukokotoaji wa Kiinua Mgongo na Pensheni ya Kila mwezi (Regulations for Social Security Formula Harmonization Rules).

Kanuni hizo za SSRA za mwaka Julai 2014 zilihusu hasa marekebisho ya kikotoo cha mafao ya Uzeeni (retirement pension calculation formula), Mafao ya Mirathi na Mafao ya Ulemavu katika Mifuko yote ili kupunguza malalamiko mengi yaliyokuwepo mionganoni mwa wanachama waliokuwa NSSF, GEPF na PPF wakidai kwamba sheria za Mifuko hiyo zilikuwa kandamizi kwao kwani wakistaafu hawakuwa wanaweza kupata Kiinua Mgongo kikubwa kama waliokuwa wanachangia Mifuko ya LAPF na PSPF.

Uamuzi huo wa SSRA wa kutunga kanuni Mpya za kukotoa Mafao kwa Mifuko yote kulikoanza kutekelezwa Julai 2014 kwa Mifuko ya Pensheni yote ya Tanzania Bara, ulilenga kuweka uwanja sawa wa ushindani wa Mifuko kuelekea kwenye kuunganishwa mifuko hiyo.

Wafanyakazi wanachama wa Mifuko ya LAPF na PSPF wao walioendelea kulipwa Kiinua Mgongo na Pensheni ya kila mwezi kutoka mifuko hiyo kwa kutumia kikokotozi (Calculation Formula) cha zamani kabla ya Kanuni Mpya za SSRA za mwaka 2014.

Kanuni hizo zilianza kutumika mara moja kwa mifuko ya PPF na NSSF ambayo ndiyo mifuko iliyokuwa ikilalamikiwa sana kwamba ilikuwa ikilipa mafao madogo sana ikilinganishwa na wanachama wa Mifuko ya LAPF na

PSPF. Kutokana na malalamiko mengi yaliyokuwa yakipelekwa SSRA kuhusu mafao kutokuwa sawa kutoka Mifuko yote Mamlaka iliamua kukata mzizi wa fitina kwa kutunga kanuni za usuluhishi wa mafao kwa mifuko yote.

Jarida la “**TanzaniaInvest**” mwaka 2014 lilifanya mahojiano maalum na Irene Isaka, Mkurugenzi Mkuu wa SSRA (Social Security Regulatory Authority) kuhusiana na lengo la kuanzishwa kwa SSRA, hali halisi ya Hifadhi ya Jamii nchini, na mikakati ya kuweza kuwaingiza watanzania waliojajiri kwenye sekta isiyo rasmi.

Kwa minajili ya kutoharibu habari iliyoandikwa na jarida hilo nimeolea nisifanye kazi ya kulitafsiri nilete maelezo ya jarida hilo kama lilivyotolewa na wahusika kwa lugha ya Kiingereza.

Maelezo hayo nimeona yanafaa kuwekwa hapa kama yalivyochapishwa mwaka 2014 nami sitabadilisha neno hata moja. Ingawa Makala ipo kwa Kiingereza ni matumaini yangu kwamba walengwa wangu wengi wataelewa na itasaidia kutoa picha ya kile Mkurugenzi Mkuu wa SSRA alichoongea.

“TanzaniaInvest and Ms. Isaka discuss the establishment of SSRA, the current status of social security in Tanzania, strategies to tapping into the informal workforce and the future role of the private sector in the extension of social security services in the country.

Ms Isaka also revealed the role of social security funds in the investments. She gave an assurance that the newly issued investments guidelines provide a conducive environment for investment in projects that have multiplier effects to the economy. These guidelines offer a number of opportunities for public private partnerships she said.

TanzaniaInvest: SSRA was established in 2010 by Act No.8 of 2008 as amended to regulate and supervise Tanzania’s social security sector including schemes, custodians and fund managers. The government found providing such schemes were established much earlier.

Why the need for SSRA? Irene Isaka: The need arose due to the fact that social security in Tanzania was facing a number of challenges include

fragmentation of legal and regulatory framework, benefits and fragmentation of investments guidelines.

There were some funds under the Ministry of Finance, some under the Ministry of Labor, the Ministry of Local Government, and the Ministry of Health. It all needed to be coordinated and after establishing the Social Security Policy in 2003, there was need for a regulatory board to be put into place. This is what led to the enactment of Social Security Act No.8 of 2008, which laid the foundation for SSRA in 2010.

The role of SSRA is indicated in section 5 of the Act include; Register all Managers, custodians and Schemes; Regulate and supervise the performance of all managers, custodians and social security schemes; Issue guidelines for the efficient and effective operations of the social security sector; Protect and safeguard the interests of members; Create a conducive environment for the promotion and development of the social security sector; Advise the Minister on all policy and operational matters relating to social security sector; Adopt the promulgate broad guidelines applicable to all managers, custodians and social security schemes; Monitor and review regularly the performance of the social security sector; Initiate studies, recommend, coordinate and implement reforms in the Social Security Sector; Appoint interim administrator of schemes, where necessary; Facilitate extension of social security coverage on non covered areas including informal groups and; Conduct awareness, sensitization and tracing on social security.

We supervise six mandatory social security funds, with TZS 6.4 trillion in assets, and about 5 trillion TZS in investments. We supervise six mandatory social security funds, with TZS 6.4 trillion in assets, and about 5 trillion TZS in investments.

Our portfolio includes real-estate, equities both listed in the Dar es Salaam Stock Exchange and unlisted, and a fixed income portfolio that include treasury bills, treasury bonds, promissory notes, fixed deposits reserves, loans and corporate bonds. Before the establishment of SSRA, social security funds were established for different sectors, for example NSSF fund was for the private sector, PPF fund was for parastatal companies, LAPF fund was

for local authorities, PSPF fund was for the Central Government, GEPF was for Government employees, and NHIF fund was for health insurance coverage in the formal sector (primarily public). Coverage in the informal sector was quite low.

Now Section 30 of SSR Act has created a conducive environment for funds to roll over into other sectors, specifically the informal sector. We are mandated to advise the Ministry of Labor on all policy matters regarding social security, to conduct evaluations to make sure the system remains stable and sustainable, to carry out awareness programs and research- all of which is to ensure that our members are getting important information and services, and the sector is innovative and able to reach the majority of Tanzanians.

TanzaniaInvest: *What are the biggest issues today affecting Social Security Funds?* SSRA Director: *There are three issues today. First is the fragmented legal regulatory framework, because each fund was established by a different Act and there was conflict about the operationalization of these funds.*

To address this, we reviewed the legal regulatory framework and successfully sorted it out in 2012 through Social Security Laws (Amendments) Act No. 5 of 2012. Second is the issue of fragmented investments, because each Fund had their own Acts, investment policies, and investment portfolios.

To address this, we conducted an evaluation on portfolio and we came up with common, harmonized investment guidelines across the schemes in May 2012. We came up with common, harmonized investment guidelines across the schemes in May 2012.

Third is the fragmented benefits structure. Since each fund was established by its own Act they offered different benefits packages, though the contribution rates are the same across all funds, except for GEPF. To address this, we conducted a comprehensive actuarial valuation using uniform assumptions in order to harmonize the benefits structure.

Currently members contribute 20%, but the benefit packages differ. So two people can be working the same job and making similar salaries, but with different benefit packages. The first two issues are sorted out, but we are still working on the third one.

TanzaniaInvest: *Why there is a discrepancy in the payout members get from different funds?*

SSRA Director Irene Isaka: *As I have said earlier, different legislations provide for different benefits packages. Since every fund established actuarial/benefit factors using different assumptions definitely benefit package would differ from one scheme to another.*

However, despite the difference, the replacement rates are the highest in the Eastern African region. In Tanzania you can get replacement rates ranging between 67%- 88%.

In Tanzania we have Defined Benefits Schemes, which are different from Defined Contribution Schemes. For Defined Contribution Schemes the rate of return on investments is the amount of contribution, because the contribution is defined. We see that feature in GEPF only.

For Defined Benefits Schemes such as NSSF, PSPF, PPF and LAPF, they follow insurance principles here the member is promised benefits packages basing on actuarial valuation.

The longevity risk and investment risk is not an issue to a member because they both carried by the fund. So from day one when you sign up for this scheme you are promised the specified benefits because it's all predetermined.

The schemes are different, and a PPF/NSSF customer and PSPF/LAPF customer working in the same office, making the same salary, and contributing 20% of their salaries will get different benefits when they retire.

TanzaniaInvest: *According to the International Social Security Association (ISSA) 6% of the Tanzanian working population of 21 million people contributes to a fund. However much of Tanzania's work force is in the informal sector. What is SSRA's strategy for reaching this population?*

Irene Isaka: We have developed a communication strategy and extension strategy. Given the fact that section 30 allows any person with income to join any social security fund of his/her choice; Currently anyone with an income can join a scheme.

Given the nature of the informal sector, some people can contribute regularly, even daily, while others can contribute seasonally. All the mandatory funds have established supplementary funds.

So any person can register to NSSF, PSPF, PPF, GEPF and LAPF. The same applies to NHIF. People can also contribute to their fund via M-Pesa or Tigo Pesa mobile money transfer services. For example, food vendors can contribute daily, transport drivers can contribute weekly, and farmers can contribute seasonally after the harvest. This represents innovation in the sector because it allows anyone to participate.

TanzaniaInvest: There are currently six government social security funds in place. Do you think this is enough or too much to satisfy the demand of people who actually want to contribute to their social security and retirement?

Irene Isaka: We expect more people to join. Tanzania is a big country so six funds is not too much. It's only too much if the operational costs are high, but if we manage the operational costs it won't be an issue. If we have not structured ourselves well enough to insure that the costs are maintained, then it will be a problem even with a one fund.

Currently operational costs are an issue because for some funds these costs are as high as 19%. Each fund has its own competitive advantage, and SSRA's long-term plan is for funds to have fewer branches, but to be well automated so as to reduce operation costs.

Right now there is also a lot of stiff competition with a variety of benefits packages. Once we have harmonized a system, you'll find that the number of funds will be reduced.

TanzaniaInvest: Is there any competition in social security schemes in Tanzania from the private sector?

Irene Isaka (SSRA): No there isn't much really, because the contribution rate is too high and this makes it expensive employers especially the private sector employers.

For example, if you have a company that are contributing 20% to any fund but there is a good private scheme that you want your employees to go to, then you would have to pay over 20%, which is obviously expensive for an employer.

However, there are some employers that have taken initiative and established supplementary schemes. Currently employees/employers are obliged to contribute to a Mandatory fund and then if they choose to, they can invest in supplementary schemes.

Individuals with no official employer can contribute to any type of fund they want. The private sector is coming up, but it's coming up slowly. Currently we have almost 20 private schemes. If the rate was lower, at about 15%, then that 5% could go towards private schemes. Our packages are very generous so we can't afford lower contribution rates right now.

We have a replacement rate of 67% and above as I have mentioned earlier, replacement rate being the amount of your salary that is replaced after retirement. Thinking forward, we are trying to minimize operational costs, maximize benefits and insure sustainability in order to attract the private sector

TanzaniaInvest: What are the funds' investment guidelines and what do you think the most interesting sectors to invest in are?

Irene Isaka: Our portfolio is slowly changing based on new investment guidelines that give room for a lot of flexibility. Now pension funds can go and invest up to 25% of their assets into infrastructure. This gives them the opportunity to partner up with other investors in the infrastructure sector. Oil, gas and infrastructure are the most interesting places to invest right now.

The funds invest in these sectors via project financing, not just equity financing. If a project is lucrative and viable and a strategic investor from

outside or inside is interested, then the guidelines allow the Social Security Funds to invest up to 25% of their portfolio.

TanzaniaInvest: *What are the benefits of investing in Tanzania through government funds as opposed to just investing on your own?*

Irene Isaka: *It's safer because of very tight investment guidelines so investors can feel confident when they team up with Social Security Funds. When investing through government funds it's safer because of very tight investment guidelines. The funds appetite in a certain investment is derived by its viability and safety. Hence ready to put money into.*

When an individual comes up with their own investment plan, they are required to make sure the project is viable through their own due diligence. The government already has people working to ensure that new investment projects are safe and promising. Good governance is very important. There are quarterly reports on the progress of these projects, and exit mechanisms should also be in place – all of which can make investors feel confident they are putting their money into a safe place.

TanzaniaInvest: *What do you think Tanzania is all about today?*

Irene Isaka: *Tanzania is a country full of opportunities. All the challenges you can see, like traffic jams and congestion at the port, are actually opportunities. Tanzania has more than eight countries depending on its ports and other products and services, that is also opportunity.*

We have a stock of natural resources, some of which have not been explored. We have young energetic people graduating from colleges ready to work and our Government under the strong leadership of Pres. Jakaya Kikwete supports efforts to grow the economy and social security sector too.

*We have a lot of opportunities in infrastructure, financial sector, agriculture, education, health etc. We have a lot of opportunities in Tanzania. **Makala hii inapatikana pia katika tovuti hii hapa:***

<https://www.tanzaniainvest.com/finance/irene-isaka-ssra>

=====Mwisho wa Makala

SURA YA 5

Kama Mifuko Imeunganishwa; SSRA Ina Kazi Gani?

Hilo ndilo swali nililokutana nalo sana kwenye vijiwe vingi vya watu wengi mtaani. Wafanyakazi wa mifuko iliyounganishwa wamelihoji sana hilo swali. Wanachama wa mifuko nao pia wamehoji hilo swali.

Pamoja na kwamba mchakato wa kuunganisha Mifuko ya Pensheni ulifikia hitimisho Agosti 2018, kama unavyoweza kuona kwenye Makala ya Mkurugenzi Mkuu Dr. Irene Isaka; ukweli ni kwamba SSRA bado ina kazi nyingi na kubwa za kufanya tofauti na vile watu wengi wanavyowaza au kupendekeza. Wengi huuliza sasa kazi ya SSRA itakuwa ni ipi?

Wakati Mchakato wa kuunganisha Mifuko ya Pensheni ulipokamilika kwa kutunga Sheria Na. 2 ya 2018 watu wengi hasa walioko kwenye Mifuko yenye niliwasikia wakianza kuhoji hapa na pale kwamba sasa kazi ya SSRA haipo tena.

Wengi walihoji kama mifuko imeunganishwa na kuondoa hali ya ushindani iliyokuwepo mionganini mwa Mifuko hiyo sasa Mkurugenzi Mkuu wa SSRA na timu yake wanabakia kufanya kazi gani? Maswali mengi sana ya namna hiyo yameulizwa na watu wengi mitaani na sehemu zao za kazi na kwenye mikutano mbalimbali.

Nionavyo mimi, pamoja na kwamba sasa hakutakuwepo na hali ya ushindani mionganini mwa taasisi zinazobakia, SSRA itaendelea kuhitajika sana katika nchi hii. Kama Mamlaka huru itaendelea kuhitajika kusimamia Mifuko iliyopo ambayo ni; **NSSF, PSSSF, ZSSF, WCF na NHIF**. SSRA itatakiwa kuendelea kuwepo ili kuhakikisha kuwa sekta hii inakua na kuwa kielelezo cha taasisi nyingine za umma. SSRA itaendelea kuhitajika ili kuweza kufanya yafuatayo:

- a) Kusajili Mameneja na Watunza Mali za Skimu za Hiari na Lazima,
- b) Kudhibiti na Kusimamia Utendaji Kazi wa Menejimenti za Mifuko
- c) Kutoa Miongozo ya Utendaji Wa Kazi na Uwekezaji Kwa Mifuko yote ili kuwezesha Mifuko Kukua na Kuimarika

- d) Kulinda na Kutunza haki za Wanachama pale inapoweza kutokea wanachama kutotendewa haki na Mifuko.
- e) Kuandaa Sera na Kanuni zitakazowezesha kuwa na mazingira rafiki na yanayofaa kushawishi wananchi wa sekta isiyo rasmi kuijunga kwa wingi katika Mifuko hiyo ya Hifadhi ya Jamii;
- f) Kuendelea Kumshauri Waziri kuhusu maswala yote ya kisera na kiutendaji yanayohusu sekta ya Hifadhi ya Jamii nchini.
- g) Kusimamia utekelezaji wa Miongozo inayohusiana na Mameneja wote, Waangalizi wa mali za Skimu, nk.
- h) Kukagua na kufuutilia mara kwa mara kuona kama Mifuko (NSSF, PSSSF, WCF na NHIF) inafanya vyema sawa na Sheria zilizounda Mifuko hiyo na kutoa ushauri kwa Waziri na Serikali haraka kabla Mifuko haijafikia pabaya kifedha au kihuduma.
- i) Kuendesha na kusimamia tafiti huru, tathimini ya uendelevu wa Mifuko yenyewe (Actuarial studies), na kutoa mapendelekezo yanayopaswa kufanyika katika kuboresha huduma za sekta hii ya Hifadhi ya Jamii.
- j) Kuratibu na kutekeleza mabadiliko yoyote zaidi yatakayohitajika baadaye katika sekta hii (coordinate and implement any future needed reforms in the Social Security Sector).
- k) Kupendelekeza na kuchagua uongozi wa muda (interim administrator) wa skimu zote pale itakapobidi au itakapohitajika kuweka uongozi wa muda na kuwezesha (facilitate) skimu kutekeleza majukumu yake wakati wote kwa wanachama.
- I)** SSRA itaendelea kuhitajika ili kuhakikisha kuwa Mifuko yote inajikita kuwaenda wanachama (siyo katika Mfumo wa ushindani tena) kuwaelimisha ili wajiunge kwa wingi katika skimu za lazima na hiari (Mandatory and Voluntary Schemes) hasa waliojajiri wenyewe katika sekta zisizo rasmi, kutoa semina za kuongeza uelewa na kuhamasisha Watanzania Zaidi milioni 20 walioko nje ya Mfumo rasmi wa Hifadhi ya Jamii waweze kuingia katika Mifuko iliyopo kwa hiari au kwa Mjibu wa sheria za nchi.

Hayo ndiyo mambo muhimu niyaonayo kuwa muhimu kwa SSRA kuendelea kuwepo pamoja na kuunganishwa kwa Mifuko minne.

SURA YA 6

Ujue Mfuko wa PSSSF na Mafao yake

Mfuko wa “**Public Service Social Security Fund**” (**PSSSF**) ni Mfuko uliorithi mifuko minne iliyounganishwa kufuatia kutungwa kwa Sheria Na.2 ya 2018. Mifuko hiyo iliyounganishwa ni: GEPF, LAPF, PPF na PSPF kama nilivyofafanua kwenye sura zilizotangulia katika kitabu hiki.

PSSSF ni Mfuko wa Hifadhi ya Jamii unaotoa mafao ya muda mrefu na muda mfupi nchini. Mfuko huu umepewa jina la Mfuko wa Hifadhi ya Jamii kwa sababu sheria yake imeainisha mafao zaidi ya matatu kati ya mafao 9 makuu yaliyoainishwa kimataifa yatolewe na kila taifa kuitia Azimio Na. 102 la 1952.

Kimataifa, Mfuko wa Hifadhi ya Jamii wowote ambao una Mafao ya muda mfupi na muda mrefu yanayojitosheleza kwa wanachama (comprehensive social security scheme) huitwa Mfuko wa Hifadhi ya jamii.

Mfuko unaotoa mafao ya muda mrefu peke yake, huitwa Mfuko wa Pensheni. Kwa hiyo hapa nchini kwa kuanzishwa PSSSF tunakuwa na mifuko ya Hifadhi ya jamii kutoka mfumo wa mifuko ya Pensheni tuliokuwa nao huko nyuma kabla ya kuunganisha mifuko minne iliyounganishwa.

Mifuko ya Pensheni kwa kawaida haina huduma ya mafao ya muda mfupi kama vile; Matibabu, Mafao ya Ugonjwa, Mafao ya Uzazi, Mafao ya Kukosa Ajira, Mafao ya Msaada wa Mazishi, nk kwa wanachama wake.

Kwa hiyo, Mfuko wa PSSSF ni Mfuko wa Hifadhi ya Jamii na siyo “Mfuko wa Pensheni” kama ilivyokuwa imezoleka kwenye Mifuko iliyounganishwa ya: GEPF, LAPF, PPF na PSPF.

Mfuko huu wa PSSSF utakuwa Mfuko pekee wa Hifadhi ya Jamii kwa watumishi wa umma huku Mfuko wa Taifa wa Hifadhi ya Jamii (NSSF) ukibakia kuwa Mfuko wa Hifadhi ya Jamii kwa wafanyakazi wa sekta binafsi tu.

Mfuko huu wa PSSSF ulianza kazi rasmi tarehe **01/08/2018** baada ya kukamilisha taratibu zote za kisheria, kimuundo na kanuni za usimamizi wa Mfuko huo.

Kwa nini Mfuko wa PSSSF ulianzishwa?

Sababu ya kwanza; Mfuko wa PSSSF ulianzishwa kufuatia tafiti nyingi za taasisi mbalimbali za kitaifa na kimataifa zilizopendekeza mambo mengi ikiwa ni pamoja na pendeleko la kuunganisha mifuko yote kuwa mmoja au miwili tu. Aidha, Mfuko ulianzishwa ili kujibu maombi ya wafanyakazi wa umma na wale wa sekta binafsi waliokuwa wakiomba mara kwa mara Mifuko iunganishwe ili kuwa na mfanano wa mafao kwenye mifuko yote na kuleta ufanisi zaidi kwenye sekta yote ya hifadhi ya jamii kwa wafanyakazi wote.

Sababu ya pili; Mfuko huo ulianzishwa ili kuondoa gharama kubwa zilizokuwa zikitumika katika mazingira ya ushindani ambapo gharama za kujitangaza, kutangaza huduma za mifuko iliyounganishwa, gharama za kusajili wanachama (new members' recruitment costs), gharama za utawala na mengine mengi kama hayo zilikuwa kubwa sana mionganoni mwa mifuko iliyounganishwa.

Sababu ya tatu; Kuanzishwa kwa PSSSF kulilenga kunusuru baadhi ya Mifuko ya Pensheni iliyokuwa kwenye hali mbaya kifedha. Mfano kuna Mfuko ulikuwa umefikia hali ya kushindwa kulipa mafao ya Kiinua Mgongo na mafao mengine muhimu kwa wanachama. Mfuko huo ulikuwa umefikia hali ya kushindwa kulipa mafao ya kiinua mgongo kwa zaidi ya mwaka. Kulikuwa na orodha ndefu ya wastaifu waliokuwa hawajalipwa mafao yao kwa kipindi kirefu cha zaidi ya miezi 12 tangu wastaifu. Kwa hiyo, kuunganishwa kwa mifuko minne iliyounganishwa ilikuwa ni hatua ya mwisho ya kunusuru mifuko yote ili kuinusuru sekta nzima ya Hifadhi ya Jamii nchini isifikie hatua ya kuparaganyika.

Sababu ya nne; Hoja nyingine ya nne iliyoweka msisitizo wa kuunganisha mifuko ni ushindani mkali sana katika sekta ya Hifadhi ya Jamii kufikia hatua ya baadhi ya mifuko kukosa wanachama wapya kuijunga na hivyo kuhatarisha uendelevu wa mifuko hiyo.

Sababu ya tano; Kuhakikisha kwamba watumishi wa umma wote wanakuwa na Mfuko mmoja wa kuwahudumia mafao yao na wafanyakazi wa sekta binafsi wawe na Mfuko mmoja tu pasipo kushindana kisheria wala kisera.

Baada ya kuunganisha Mifuko yote upande wa Tanzania Bara kutakuwepo na NSSF na PSSSF tu ambayo itatoa mafao kwa wanachama wake bila kushindana tena kama ilivyokuwa mwanzoni.

Je, Mfuko wa PSSSF Utaondoa Changamoto Zilizokuwepo?

Jibu langu la haraka ni “NDIYO” na HAPANA. Pamoja na kwamba Ujio wa Mfuko wa PSSSF kwa kiasi kikubwa utakuwa ni suluhisho la baadhi ya matatizo na changamoto nyingi za wafanyakazi wengi wanapostaifu kazi sina maana kwamba Mfuko huu utatatua matatizo na changamoto zote zilizopo katika sekta hii hasa upande wa sekta ya utumishi wa umma.

Najua kwamba wengi (hasa wanachama waliokuwa PSPF na LAPF) hawatakuliana na mimi kwa haraka kwamba PSSSF ni mfuko utakaotatua matatizo kadhaa ya wanachama wengi. Ukweli utakuja kueleweka miaka mingi ijayo.

Kwa upande mmoja, Mfuko wa PSSSF kuanzishwa kwake kutaondoa matatizo na changamoto zifuatazo:

- 1)** Wastaifu walikuwa wakingojea mafao yao sana wakati mwingine hadi mwaka mzima uliisha wakiwa wanasubiri mafao yao. Changamoto hiyo ilisababishwa na vitu mbalimbali kama vile kukosekana kwa michango yote ya mwanachama kwenye mifumo ya kompyuta, Wanachama kutokufuatilia mapema taarifa zake angali bado kazini, Uzembe wa Watendaji wa Mfuko wenyewe, Mfuko kuwa kwenye hali ngumu kifedha lakini hawasemi kweli kwa wanachama, nk. Mfuko wa PSSSF hauna budi kutoa majibu ya changamoto hizo kwa ujumla wake.
- 2)** Uwepo wa wanachama waliokuwa wanalipwa Mafao makubwa zaidi ya wengine kwenye Mifuko mingine wakilipwa kidogo inapolinganishwa. Kwa mfano; Wanachama wa Mifuko ya PPF, GEPF na NSSF walikuwa wanalamika kwamba mafao yao yalikuwa madogo wakilinganisha na

wenzao waliokuwa mifuko ya LAPF na PSPF. Changamoto hiyo itaondolewa na Mfuko wa PSSSF kwa kuwa sheria imeweka mafao sawa kwa wote bila kujali sekta ya mwanachama. Aidha, kwa kutoa elimu ya fedha (financial literacy) kwa wanachama itawasaidia wengi kujiandaa kustaafu ili wasione kuwa mafao ni madogo kama awali.

- 3) Wastaafu walikuwa wakiitumia pesa ya kiinua mgongo ndivyo sivyo. Wanachama wengi walikuwa wanalipwa fedha kubwa sana kuzidi fedha yoyote waliyowahi kupata maishani mwao. Hiyo iliwachanganya wastaafu na kutapanya fedha zote. Mfuko wa PSSSF hauna budi kuanzisha kitengo cha elimu au progamu ya elimu kwa wanachama kabla ya kustaafu ili wafanyakazi wajiandae kustaafu.
- 4) Wastaafu wengi walikuwa wakilalamika kwamba pensheni ya Kila mwezi wanayolipwa baada ya kustaafu ni ndogo. Kwamba kiasi wanacholipwa hakitoshi mahitaji ya msingi ya kila mwezi. Mfuko wa PSSSF utaondoa changamoto hiyo kwa kuweka utaratibu wa kufanya marejeo ya kima cha chini cha Pensheni kila baada ya miaka 3 au kila inapoonekana kisheria inafaa (“Pension indexation”)
- 5) Kutokana na udogo wa mishahara ya watumishi wengi wa umma, wengi wao wanaweka matumaini yao yote kwenye Kiinua Mgongo na Pensheni ya Uzeeni. Ni wakati mwafaka kwa PSSSF kutatua changamoto hiyo kwa wengi kabla ya kustaafu.
- 6) Wafanyakazi wengi wa umma hutumia sehemu kubwa ya mishahara yao kwenye maswala ya kula, kunywa, kustarehe tu na suala la kuwekeza kwa ajili ya uchumi wa uzeeni husahaulika. Wafanyakazi wengi hutumia pesa yote ya mshahara kwenye masuala yasiyoleta pesa siku zao za baadaye. Mfuko wa PSSSF hauna budi kuwashawishi wanachama wengi kuweka akiba ya ziada ya uzeeni kuitia skimu zake za ziada (supplementary scheme) ili kukidhi mahitaji ya uzeeni.
- 7) Ukosefu wa elimu ya ujasiriamali kwa wafanyakazi wengi ni changamoto kubwa kwa maisha ya uzeeni. Kama wafanyakazi

watapata elimu ya ujasiriamali na uwekezaji na wakelewa kwa kina miradi ya kuwekeza itakayowalipa pesa nzuri baada ya miaka 10 hadi 15 ijayo, naamini wafanyakazi wengi wangkuwa wanafanya kazi na kustaafu mapema wakiwa na nguvu na pesa. Wengi wangefanya kazi kwa miaka 15 tu na kustaafu mapema wakingali na nguvu.

Upande Mwingine, Huenda Changamoto Nyingi Zikaendelea kuwepo!

Pamoja na mtazamo wangu kuhusu uwezo wa PSSSF kutatua changamoto zilizopo kwenye sekta hii; kwa upande mwingine, huenda mfuko huo wa PSSSF hautaweza kutatua changamoto nyingi za wanachama kutokana na kwamba changamoto nyingine zina uzito mkubwa, nyingine ni ngumu tu kutatulika kwa sababu za kihistoria, kitalaam, kisera, kisiasa na kisheria.

Bado kuna mambo yanafanywa kwa kufuata misisimko, misimamo na mitazamo ya kisiasa ili kuwafurahisha wanasiasa wakati mwingine wanapopiga kelele sana kwenye majukwaa ya kisiasa.

Kama siasa zitaendekezwa kwenye masuala haya ya mafao ya wafanyakazi, mfuko wa PSSSF utashindwa kusonga mbele kutatua changamoto na matatizo ya wanachama. Mfuko hautaweza kutoa mafao bora na kwa uendelevu wa miaka mingi na matokeo yake huenda yakawa mabaya kwa Mfuko huo kuliko hata ilivyokuwa kwenye mifuko iliyofutwa.

Hata hivyo, naandika kitabu hiki nikiamini kwamba uongozi wa Mfuko wa PSSSF na Wizara Husika watafanya kila linalowezekana kutatua changamoto hizo kwa kushirikiana na wadau wake wote muhimu bila kuweka hisia za kila mwaniasiisa anayelalamika au kupiga kelele bila hoja.

Tujikumbushe Ukokotoaji wa “Kiinua Mgongo” na Pensheni Zamani za LAPF na PSPF na Dhana ya 25%, 50% na 75%:

Zamani za LAPF na PSPF mstaafu alikuwa analipwa 50% ya Stahili yake yote ya Kiinua Mgongo na 50% ilikuwa inabakia kwenye Mfuko ili alipwe kama Mshahara au pensheni kwa kima cha zaidi ya robo (25%) ya Mshahara wake aliostaafu nao. Kwenye “Formula” ya ukokotoaji wa mafao kama jibu litapatikana shilingi milioni 200, mstaafu analipwa 50% ya 200 hiyo

ikimaanisha atalipwa shilingi 100,000,000 (milioni mia moja) kama mkupuo. Na hiyo milioni mia moja (100,000,000) iliyobakia atalipwa kwa mwezi kwa kuigawa kuzingatia kiwango cha mshahara wake wa mwisho wakati anastaafu. Jibu lake litakuwa zaidi ya robo ya mshahara wake wa Mwisho kabla hajastaafu.

Kwa mfano, kama mtu alistaafu akiwa na Mshahara wa Shilingi milioni moja (1,000,000) akiishakulipwa Kiinua Mgongo chake kwa mwezi atalipwa zaidi ya 25% ya mshahara huo hadi kifo kitakapomtwa. Yaani atalipwa 1,000,000 x 25% sawa na shilingi 250,000 hivi kwa mwezi.

Mafao yalivyokuwa yakikokotolewa awali hasa kwa LAPF na PSPF ilikuwa tofauti na GEPF na PPF. Wanachama wa GEPF, PPF na NSSF walikuwa wanalipwa fedha ndogo za Mkupuo ikilinganishwa na mwanachama waliokuwa LAPF na PSPF. Na hapo ndipo palipoleta malalamiko mengi kutoka kwa wanachama wa mifuko hiyo ya NSSF, PPF na GEPF.

Kabla ya mwaka 2014 Mifuko ya GEPF, PPF na NSSF ilikuwa ikitumia kanuni zao tofauti kila Mfuko. Kutokana na malalamiko mengi kila upande kutoka kwa wanachama wa GEPF, PPF na NSSF; mwaka 2014 SSRA ilitoa mwongozo wa ukokotoaji na ulipaji wa mafao uliokuwa unafafana kwa mifuko yote (SSRA Benefits Harmonization Regulations of 2014).

Kanuni hiyo ya mwaka 2014 ilielekeza kila mwanachama aliyejiunga na mifuko wowote baada ya tarehe 01 Julai 2014 alipwe mafao ya mwisho kwa kutumia kikokotozi cha Julai 2014 isipokuwa kwa wanachama wa zamani waliokuwa LAPF na PSPF.

Kanuni hiyo ya Julai 2014 iliweka utaratibu wa kutumia kigawe (pension factor) cha 580 na wastani wa mishahara mizuri zaidi ya miaka mitatu ya mwisho pamoja na wastani wa miaka 12.5 ya kuishi baada ya kustaafu. Kanuni hiyo ililenga kumlipa mwanachama anayestaafu $\frac{1}{4}$ (robo) ya stahili yake yote (Specified Amount) na kumlipa $\frac{3}{4}$ (robo tatu) ya mshahara wake kama pensheni ya kila mwezi. Kumbuka kwamba "**Specified Amount**" siyo michango ya mwanachama. Ni makadirio ya malipo jumla kama Mfuko ungeamua mstaafu alipwe fedha yote na kuachane naye.

Aidha, wanachama wote waliokuwa LAPF na PSPF wao waliendelea na kanuni ya kukokotoa mafao kwa kutumia kanuni ya zamani ya Mifuko hiyo iliyotumia Kigawe (“*Pension factor*”) *cha* 540 na mwanachama kulipwa nusu (50%) ya Malipo yake Stahiki (Specified Amount) na kulipwa pensheni yake kwa wastani wa robo ya mshahara wake wake wa mwisho.

Kwa mafao; Erasto Chuma (Syo jina la mtu halisi), kama alizaliwa tarehe 30/03/1958 na alistaifu kwa lazima tarehe 30/03/2018 akiwa katika mfuko wa LAPF au PSPF, na alianza kazi tarehe 01/07/1986 kwenye moja ya ofisi ya umma na hadi kufikia tarehe 30/03/2018 akiwa amefanya kazi kwa miaka 31 na miezi 9 (miezi ipatayo 381) na wakati anaajiriwa Julai 1986 alianza na Mshahara wa Shilingi 2,500 kwa mwezi, kwa hiyo hadi anafikia tarehe ya kustaafu kwa lazima 30/03/2018 mshahara wake wa mwisho ukiwa shilingi 3,425,000.00 atalipwa kiinua mgongo kiasi gani kutoka LAPF au PSPF? Mafao yake Erasto Chuma yatakuwa kama ifuatavyo:

Kanuni ya Kiinua Mgongo LAPF na PSPF kilikuwa hivi:

$$\begin{aligned} &= 1/540 \times \text{Miezi ya Utumishi} \times \text{Mshahara wa Mwaka wa Mwisho} \times 15.5 \times \frac{1}{2} \\ &= 1/540 \times 381 \times 3,425,000 \times 12 \times 15.5 \times \frac{1}{2} = \underline{\underline{224,737,083.33}} \end{aligned}$$

Kwa hiyo ndugu Erasto Chuma allipwa kutoka LAPF au PSPF Kiinua Mgongo kipatacho **224,737,083.33** Mwezi Machi 2018 alipostaifu rasmi.

Pensheni ya Kila Mwezi atakayolipwa ingekuwa:

Kila mwezi Erasto Chuma atalipwa pensheni kama ifuatavyo:

$$\text{Pensheni ya kila mwezi} = \frac{1/540 \times (3,425,000.00 \times 12) \times (381)}{24} = 1,208,263.89$$

Kwa hiyo Ndugu Erasto Chuma kila mwezi kutoka LAPF au PSPF atalipwa **1,208,263.89** hadi atakapofariki dunia kwa mujibu wa sheria za mifuko hiyo au hadi serikali itakapoamua vinginevyo.

Hata hivyo, Wachambuzi wengi Walikuwa wanasesma Kuwa Ukokotoaji huo wa Kiinua Mgongo wa LAPF na PSPF Ulikuwa Hatari Sana Kwa Uendelevu wa Mifuko yote na Sekta Nzima.

Ukweli ni kwamba kama mstaafu alilipwa kila mwezi shilingi 1,200,000 (ni zaidi ya robo ya mshahara wake wa mwisho) kwa miaka mingine 15 utaona kwamba atakuwa amelipwa jumla ya shilingi zadi ya 217,000,000.

Fedha hiyo ikijumlishwa na kiinua Mgongo alicholipwa wakati anastaafu shilingi 224,000,000 atakuwa amelipwa zaidi ya jumla ya shilingi 437,000,000. Lakini ye ye katika utumishi wake alichangia kiasi kisichozidi shilingi milioni 50 tu.

Ndugu msomaji, wewe unaonaje? Unaona kuna uhalisia wowote kweli katika malipo hayo? Kadri watu wanavyokuwa wanastaafu unadhani Mifuko ingeweza kuwa endelevu miaka 50 ijayo?

Kutokana na “Formula” hiyo; taarifa ziliwu zinaashiria kuwa Mifuko hiyo ilikuwa inaelekea kwenye hatua za kushindwa kumudu kulipa mafao kwa wanachama. Mfuko wa PSPF ndiyo ulikuwa kwenye hali mbaya zaidi kutokana na jinsi Mfuko wenyewe ulivyoanzishwa kama nilivyoeleza kwenye sura ya historia ya mifuko yote.

Huenda wanachama wengi walikuwa hawaambiwi hali halisi ya uendelevu wa Mifuko yao na walikuwa hawaambiwi kuwa uwezo wa mifuko ulikuwa unashuka mwaka hadi mwaka pamoja na kulipwa pesa nzuri wakistaafu.

Hata hivyo, ukweli ni kwamba mifuko hiyo ilikuwa inaendelea kudidimia sana. Kama serikali isingefanya uamuzi wa kuunganisha mifuko yote na kuamua kubadilisha kanuni ya ukokotoaji wa mafao kwa wanaostaafu.

Hebu jiulize, mwanachama kulipwa shilingi 437,000,000 wakati ye ye alichangia Mfuko kiasi kisichozidi milioni 50!! Unaona ni nini hapo?

Tukisema kwamba Kanuni hiyo ya kukokotoa mafao kwa wastaa fu haikuwa na uhalisia wa kile alichochangia mwanachama mwenyewe utasema tunakosea? Hata kama ni kufuata misingi ya mshikamano, umoja na kanuni za kibima (solidarity and insurance principles) hii ilikuwa imeenda zaidi ya misingi hiyo ya Hifadhi ya Jamii duniani. Ni kama UPATU fulani hivi.

Kuna maswali manne muhimu ambayo waliolipwa kiinua mgongo kikubwa kabla ya PSSSF wanapaswa kujiuliza:

1. Je, pesa hizo “nyingi” ambazo walikuwa wanalipwa zikiwa ni zaidi ya mara nne ya michango yao waliyochangia enzi za utumishi wao zilikuwa zinatoka wapi?
2. Ni muujiza gani Mifuko hiyo ilikuwa inafanya mpaka kuweza kumlipa mwanachama zaidi ya mara nne ya alichochangia?
3. Je, hizo pesa “nyingi” zilikuwa zinatoka kwenye Uwekezaji au kwenye michango ya wengine?
4. Je, katika Mfumo wa kuchangia (Contributory Scheme) ni haki kweli mtu kulipwa pesa kubwa mara nne ya ulichochangia na wakati huo huo kuendelea kulipwa pensheni kila mwezi kwa miaka zaidi ya 15 ijayo?

Orodha ya Mafao Yatakayolipwa na PSSSF

Mfuko wa PSSSF utatoa kisheria kwa wanachama Mafao yafuatayo

- 1) Mafao ya Uzeeni (Retirement Pension Benefit)
- 2) Mafao ya Warithi (Survivors Benefit)
- 3) Mafao ya Ulemavu (Invalidity Benefit)
- 4) Mafao ya Uzazi (Maternity Benefit)
- 5) Mafao ya Kukosa Ajira (Unemployment Benefit)
- 6) Mafao ya Ugonjwa (Sickness Benefit)
- 7) Msaada wa Mazishi (Funeral grant)

Hayo ndiyo mafao saba (7) ya PSSSF kwa mujibu wa sheria iliyopitishwa na Bunge la Tanzania.

Kanuni ya Ukokotoaji wa Mafao na Dhana ya Mstaafu Kulipwa Kiinua Mgongo 25% na Pensheni 75% Kila Mwezi

Hapo awali nimefafanua jinsi LAPF na PSPF walivyokuwa wakilipa wanachama wake kwa kanuni iliyokuwa inawapatia fedha kubwa sana kuliko mifuko yote ya Hifadhi ya jamii nchini. Sasa tutazame kwenye sheria mpya na Kanuni zake za kukokotoa mafao kuanzia tarehe 01/08/2018 kwa wanachama wote wa NSSF na PSSSF.

Kanuni zilizotolewa na Waziri anayehusika na Hifadhi ya Jamii nchini zimeelekeza kwamba wanachama waliokuwa na umri wa miaka 55 wakati Mfuko huo unaanza kazi zake tarehe 01/08/2018 na walikuwa wanachama wa PSPF au LAPF watalipwa kiinua mgongo chao kwa kutumia kigawe cha 540 (Pension factor) lakini jibu lote litagawanywa kwa nne (au robo) ili kupata jawabu la malipo ya fedha za mkupuo watakapostaafu.

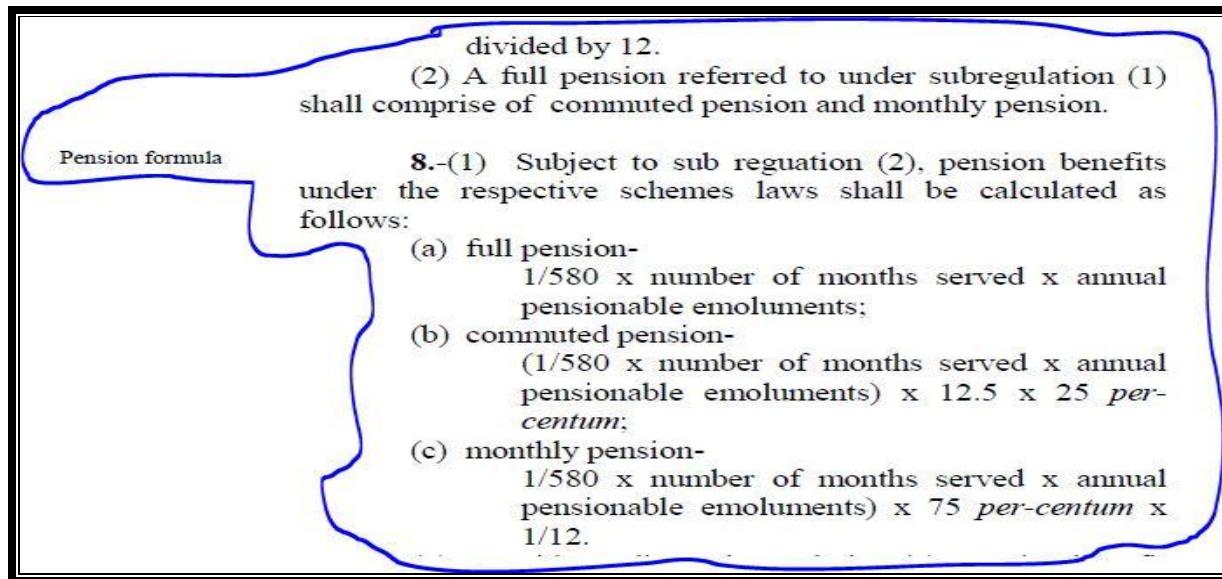
Hiyo imetokana na maombi ya wadau wengi walioomba kwamba “*pension factor*” ya 540 iendelee kutumika wakati wa ukokotoaji mafao kwa nia ya kulinda kima cha mkupuo wa mafao ya kiinua mgongo kwa wanachama wote waliokuwa katika Mifuko ya LAPF na PSPF hasa waliojiunga na mifuko hiyo kabla ya tarehe 01/07/2014.

Wanachama Waliosalia wote kutoka mifuko mingine na wote waliokuwa na umri wa chini ya miaka 55 kanuni iliyopitishwa na Wizara ya Kazi ambayo ndiyo yenye dhamana ya masuala ya Hifadhi ya Jamii, ni kwamba watalipwa kiinua mgongo (commuted pension) kwa kuzingatia utaratibu mpya wa sheria mpya ya PSSSF.

Katika kukokotoa mkupuo wa mafao ya mwisho, ukokotoaji utatumia kigawe (*pension factor*) cha 580 na jawabu lote kugawanywa kwa nne yaani robo au 25% ili kupata jawabu halisi la malipo ya mkupuo wa malipo ya mstaafu.

Aidha, kanuni ya sheria hiyo inaelekeza kutumia **wastani wa mishahara** mikubwa ya mwisho ya miaka 3 mwanachama aliyowahi kulipwa katika kipindi cha miaka 10 ya kabla ya kustaafu.

Tazama kanuni inavyoelekeza ukokotoaji wa mafao ya pensheni. Kanuni Na. 8 ya sheria ya PSSSF inasema:



Kanuni hiyo maelezo yake yako hivi;

Malipo ya kiinua mgongo (Commuted Pension Gratuity): Kanuni yake itakuwa hivi: Moja ya 580 mara idadi ya miezi ya utumishi mara wastani wa mshahara mkubwa wa miaka mitatu ya mwisho mara kumi na mbili na nusu mara moja ya nne (1/4) au asilimia ishirini na tano (25%). Jibu lake ndilo Kiinua Mgongo au Kitita alichoahidiwa kulipwa kisheria akistaafu kwa sheria ya PSSSF kama kanuni za Mafao zilivyoainisha kwa NSSF na PSSSF. Kwa hiyo mwanachama analipwa 25% ya Kiinua Mgongo chote alichoahidiwa halafu tena atalipwa 75% ya Kiinua Mgongo hicho Kama mshahara kwa mwezi hadi atakapofariki.

Pensheni ya kila mwezi (75% of the Commuted Pension) iko hivi: Ni Moja ya 580 mara idadi ya miezi ya utumishi mara wastani wa mishahara mikubwa ya miaka mitatu ya mwisho iliyolipwa kwa miaka kumi mara Mara tatu ya nne (asilimia sabini na tano) Mara moja ya kumi na mbili. Jawabu utakalopata ndiyo fedha ya pensheni ya kila mwezi kwa mstaafu wa NSSF na PSSSF kwa mujibu wa kanuni za Sheria ya Mafao za mwaka 2018.

Kanuni ya 8 inaelekeza kuwa ukokotoaji wa malipo ya mkupuo na pensheni ya kila mwezi kwa mtu anayestaafu itakuwa kama inavyoelekezwa katika kifungu kidogo cha 2 cha kanuni hiyo ya 8 kama inavyoonekana hapa chini:

(2) Notwithstanding sub regulation (1), pension benefit for a member who joined the Public Service Pension Fund, GEPF Retirement Benefit Fund and the LAPF Pension Fund prior to 1st July, 2014, who at the date of commencement of the Public Service Social Security Fund Act, has attained voluntary retirement age shall be-

- (a) a total of pension benefit attained for the period ending on the date prior to the commencement of the Public Service Social Security Fund Act; and
- (b) the period commencing on the date of commencement of the Public Service Social Security Fund Act to the date of retirement.

(3) Notwithstanding regulation 7 and subregulation (1) of this regulation, pension benefit for the period ending on the date prior to the date of commencement of the Public Service Social Security Fund Act, shall be calculated as follows:

- (a) full pension-

$\frac{1}{540} \times$ number of months served prior to the date of commencement of the Public Service Social Security Fund Act \times annual pensionable emoluments;

- (b) commuted pension-

$\frac{1}{540} \times$ number of months served prior to the date of commencement of the Public Service

Maelezo hayo hapo juu ya kifungu kidogo cha 2 cha Kanuni ya Sheria ya Mfuko wa PSSSF yana maana kwamba mwanachama aliyekuwa ametimiza miaka 55 na kuendelea mbele kuanzia tarehe 01/08/2018 atalipwa kwa kikokotozi cha Kigawe cha 540 (Pension factor) kama ilivyokuwa zamani kwenye Mifuko ya PSPF na LAPF.

Hata hivyo wastaafu wapya chini ya sheria ya PSSSF waelewe kwamba watalipwa robo au asilimia 25 badala ya asilimia 50 na siyo kama ilivyokuwa zamani chini ya LAPF na PSPF.

Tuchukue Mfano wa Erasto Chuma tena. Sasa tumpe tarahe nyingine ya kuzaliwa ili mfano uweze kueleweka vyema zaidi.

Wakati sheria inaanza kazi tarehe 01/08/2018 tufanye kwamba ndugu Erasto Chuma alikuwa na umri wa miaka 55 na miezi 6 siku ya tarehe hiyo ya kuanza kwa sheria mpya ya PSSSF. Tufanye kwamba alizaliwa tarehe 30/02/1963 na hivyo kustaafu kwake kwa LAZIMA ni tarehe 30/02/2023.

Mshahara wake wa mwisho baada ya kutafuta wastani atakapostaifu ni Shilingi 3,000,000.00 na atakuwa amefanya kazi kwa miezi ipatayo 396 kuanzia mwaka 1990 alipoanza kazi katika utumishi wa umma.

Ukokotoaji utakuwa hivi kwa ufupi kwa mwanachama huyo aliyejekuwa na umri wa miaka 55 au zaidi tarehe 01/08/2018 sheria ilipoanza:

Kiinua Mgongo = 1/540 x Miezi ya Utumishi x Mshahara wa Mwaka x 15.5 x ¼

$$= 1/540 \times 396 \times 3,000,000 \times 12 \times 15.5 \times \frac{1}{4} = 102,300,000.00$$

Kwa hiyo kiinua mgongo cha Mwanachama aliyejekuwa na miaka 55 wakati sheria mpya inaanza kazi aliyejekuwa LAPF au PSPF atalipwa **Shs 102,300,000** kama atastaifu mwaka 2023 akiwa na mshahara wa shilingi milioni tatu.

Tuchukue mfano mwingine wa “Evelyn Chuwa” (siyo jina la mtu halisi). Hapa tufanye mfano tu kwamba alizaliwa tarehe 30/02/1964 na siku sheria mpya inaanza kazi tarehe 01/08/2018 alikuwa na umri wa miaka 54 na alianza kazi tarehe 01/07/1990 kwenye moja ya ofisi ya umma. Tarehe yake ya kustaifu itakuwa 30/02/2024. Hadi siku ya kustaifu atakuwa amefanya kazi kwa miaka 34 sawa na miezi 408.

Tufanye kwamba wastani wa mishahara yake ya miaka 3 ya mwisho katika kipindi cha miaka kumi yake ya mwisho ilikuwa shilingi 3,000,000.00. Kwa hiyo, kwa mujibu wa kanuni za kukokotoa mafao za Mfuko wa PSSSF na wastani wa umri wa kuishi baada ya kustaifu ni miaka 12.5.

Utaratibu ni kwamba fedha yote anayostahili kulipwa mwanachama (Specified Amount) hawezikulipwa yote (100%) badala yake atalipwa robo (25%) yake na kila mwezi atakuwa analipwa kwa wastani wa robo tatu yake (75%) hadi pale itakavyorekebishwa tena au kuamriwa vinginevyo na mamlaka husika au kifo kitakapomtwa mstaifu huyo.

Kanuni ya Kiinua Mgongo (25%) chini ya PSSSF inakokotolewa hivi:

$$= 1/580 \times \text{Miezi ya Uchangiaji} \times \text{Wastani wa Mishahara ya Miaka 3} \times 12 \times 12.5 \times \frac{1}{4}$$

$$= 1/580 \times 408 \times 3,000,000 \times 12 \times 12.5 \times \frac{1}{4} = 79,137,931.93$$

Kwa hiyo Kiinua Mgongo kutoka PSSSF cha ndugu Erasto Chuma ni shilingi **79,137,931.93** (Milioni 79.13).

Ukifuatilia vizuri mfano huo nilioutoa utaona kwamba fedha hiyo milioni 79.13 anayolipwa mstaafu kwa kikokotozi cha Kanuni mpya za Mafao za mwaka 2018 ni zaidi ya michango yake (44 milioni) aliyochangia akiwa kazini. Ukifuatilia mtu anayelipwa fedha hiyo utakuta alichangia siyo zaidi ya milioni 50 katika kipindi chote.

Hatuna budi kuelewa kwamba ukokotoaji huu wa kiinua mgongo umezingatia suala la “Fairness” kwa pande zote mbili. Anayelipwa hatakiwi kulipwa chini ya kiasi alichochangia kwenye Mfuko. Na kwa upande wa pili, lazima suala la uendelevu wa Mfuko lizingatiwe sana. Ndiyo maana kama mtu kachangia shilingi milioni 50 akalipwa mkupuo wa shilingi milioni 80 kisha kulipwa kila mwezi robo tatu ya mshahara wa mwisho, ni jambo lenye “fairness” kubwa sana kwa pande zote yaani Mfuko na mwanachama.

Pensheni ya Kila Mwezi (75%) inavyokokotolewa

Baada ya kulipwa kiinua mgongo hicho Erasto Chuma ataendelea kulipwa pensheni kila mwezi hadi itakaporekebishwa kwa mujibu wa sheria. Kama nilivyoeleza awali Mfuko haukulipi 25% ya michango yako na kisha kukulipa 75% ya michango yako uliyochangia. Bali unalipwa 25% Kiinua Mgongo na 75% kila mwezi ya Kitita (Specified Amount) ulichoahidiwa ndani ya Sheria.

Kwa hiyo Pensheni ya kila mwezi PSSSF itakokotolewa hivi:

$$= 1/580 \times \text{Wastani wa Mshahara wake miaka 3} \times \text{Miezi ya Uchangiaji} \times \frac{3}{4}$$

$$= 1/580 \times 3,000,000 \times 408 \times \frac{3}{4} = 1,582,758.62$$

Kwa hiyo Ndugu Evelyn Chuwa kila mwezi kutoka PSSSF atalipwa **1,582,758.62** hadi pensheni itakapofanyiwa marejeo upya au atakapoondoka katika dunia hii kwa sababu za kifo na akifariki pia usisahau kuwa warithi wake (Mjane au Wajukuu au watoto kama wapo) watalipwa pensheni hiyo hadi miezi 36 baada ya kifo kutokea.

Wanachama wa Mifuko yote iliyounganishwa kuunda PSSSF hawana budi kuelekeza macho yao kwenye malipo ya kila mwezi kuliko kiinua mgongo kikubwa ambacho uzoefu unaonesha kuwa kinaisha muda mfupi tu.

Uendelevu wa Mfuko wa PSSSF ni muhimu sana kuliko kuelekeza macho kwenye wingi wa fedha za muda ambazo mtu akilipwa huwa hazidumu hata kama zingekuwa nyingi kivipi.

Wingi wa fedha za kiinua mgongo uzeeni bila wingi wa maarifa na uzoefu katika kutumia fedha nyingi sana uzeeni huleta balaa, hasara na majonzi makubwa (*without finance management skills, huge money during retirement age will not help*).

Kwa upande wangu naamini kwamba ni heri kupata pesa inayofanana kwa kiasi fulani na hali ya uchumi na hali ya uchangiaji wako wa michango kwenye Mfuko wa Hifadhi ya Jamii kuliko kulipwa pesa kubwa uzeeni ambazo haziaksi uchangiaji wako kwenye Mfuko wala hazitasaidia wajukuu wetu kuukuta Mfuko wenyewe.

Uendelevu wa Mfuko ndilo jambo la muhimu sana kuliko jambo lolote maishani. Kiasi cha pesa za kiinua mgongo kilichokuwa kinalipwa zamani chini ya sheria za GEPF, LAPF na PSPF hakikuwa kinaashiria uendelevu wa mifuko yenyewe kwa sababu Mifuko ilikuwa inalipa pesa nyingi sana kuliko kiasi cha michango wastaafu waliyokuwa wamechangia kwa mbali sana.

Pesa kwenye mifuko hiyo ilikuwa inatoka nyingi kwenda kulipa wastaafu kuliko uwezo wa Mfuko kukusanya pesa kutoka kwa wanachama wenyewe na kutoka kwenye uwekezaji wa Mifuko yenyewe na kuhataraisha uendelevu wa Mifuko (*A lot of money was being dished out without considering sustainability of the Funds*).

Ukifanya uchambuzi utaona kwamba kikototoo cha Kiinua Mgongo kwa mujibu wa sheria ya PSSSF na kanuni zake sasa zinatoa uhakika wa uwezekano wa Mfuko kuwa na uendelevu mkubwa (Sustainability of the Fund) kwa miaka mingi ijayo kuliko ilivyokuwa awali kwa LAPF na PSPF.

Tambua Nguvu ya Kipato Kisichotokana na Kufanya Kazi (The Power of Passive Income)

Wafanya kazi wengi walioajiriwa hushindwa kujua nguvu ya kipato cha nje ya kazi za kila siku (passive income). Hiki ni kipato kisichotokana na kufanya kazi kila siku ndipo ulipwe. Kama tungefahamu nguvu ya kipato kisichohitaji mtu kuwepo kazini (passive income) tungejipanga sana kutafuta kipato hicho sasa na hadi uzeeni.

Kipato kimiminikacho kwako bila kujali kama umeenda kazini au uko nyumbani au umelala usingizi. Hicho ndicho kipato kitamu sana kuliko vipato vyovyote mwanadamu angependa alipwe maishani mwake. Lakini kuna għarama kubwa sana ya kutengeneza kipato cha jinsi hiyo. Huenda ikachukua miaka 10 hadi 20 kuandaa mfumo utakaokupatia kipato cha namna hiyo. Kwa mfanyakazi aliyeajiriwa makato yake ya kila mwezi ndiyo yanayotengeneza kipato hicho hasa ifakapo umri wa uzee.

Kwa mjasiriamali inaweza kumchukua miaka kama hiyo hiyo kutengeneza mifumo endelevu yenyen uwezo wa kumpatia kipato kisichotegemea yeye kuwepo kazini kila siku. Miradi endelevu au mifumo ya biashara isiyotkisika kwa miaka mingi sana ndiyo yenyen uwezo wa kuleta kipato kwa mtu hata kama haendi kazini tena kila siku.

Kipato endelevu kipatikanacho hata kama mtu hayupo kazini (sustainable, endless Passive Income) ni kipato cha maana sana maishani. Ni kipato chenye kuleta raha sana maishani. Huleta uhuru wa kweli maishani mwa mtu. Kipato hicho ambacho huendelea kumiminika hata kama mtu angeenda kulala usingizi ndicho kila mtu anayejitambua anapaswa kusaka kila siku.

Kipato ambacho ama uende kazini au usiende kazini kipato kinaendelea kutiririka kila mwezi (whether you are sleeping or not, the income never stops to flow in your account) ni kipato ambacho hatupaswi kuacha kikitengeneza iwe kwa kupitia ajira zetu au biashara zetu na miradi yetu.

Sasa hebu jaribu kuwaza ukistaafu ukapewa pensheni kwa asilimia 75% au 85% ya Mshahara wako wa mwisho? Na malipo hayo umehakikishiwa kuwa yataendelea kutiririka hadi kifo kikitokea!!

Hakuna pesa yenye utamu sana kama pesa isiyokuwa na mwisho maishani. Watu wengi hilo hawalijui. Kuwa na uhakika (guarantee) kwamba utalipwa malipo kadhaa kila mwezi hadi kufa kwako!!! Ni neema ya pekee maishani.

Kwa upande wangu ukiniuliza nichague upande gani nitachagua kwenda upande wa kipato endelevu kisichonitaka niwepo kazini kila siku (Passive Income) kuliko kwenda kwenye kipengere ambacho unalipwa kipato fulani kwa muda mfupi tu (short term payment) na kisha kurudi kufanya kazi kila siku ili kupata kipato.

Ukiniomba nichague kulipwa kiinua mgongo kikubwa au kulipwa 75% ya mshahara wangu maisha yangu yote yaliyosalia mimi nitachagua kulipwa 75% ya mshahara wangu wa mwisho; hakika mfumo huo ni mzuri sana kuliko mifumo mingine yoyote ya pensheni duniani.

Kama mtu ana uhakika (guarantee) wa Pensheni nzuri kila mwezi na malipo hayo ya pensheni ni yenye uhakika hadi kufa kwako itakuwa njema zaidi kuliko kulipwa kiinua mgongo kikubwa ambacho baada ya miaka 2 au 3 pesa yote imeisha na sina tena uwezo wa kuipata popote.

Kama mimi ningekuwa ndiyo ninayetunga sheria ya pensheni, ningetunga sheria ya kuwapatia wastaaafu pensheni nzuri kila mwezi badala ya kiinua mgongo kizuri.

Kwa mfano, Mtu akistaafu akiwa na wastani wa Mshahara wa Shilingi 1,000,000 badala ya kulipwa Kiinua Mgongo kikubwa cha mamilioni ingependeza kuchagua kulipwa pensheni ya 75% ya mshahara wa mwisho hadi mwisho wa maisha yangu duniani.

Mfano Mtu akistaafu akiwa na mshahara huo analipwa $1,000,000 \times 75\% = 750,000$ kwa mwezi maisha yote yaliyobakia na uhakika wa kuongezewa

kiasi fulani kila mara baada ya miezi 36 kulingana na hali ya uchumi na Mfumko wa bei nchini. Utaratibu huu ungewafaa wengi sana kwenye utumishi wa umma wanapostaafu.

Mifuko ya Hifadhi ya Jamii badala ya kulipa mkupuo wa fedha nyingi kwa wanaostaafu, ingekuwa inalipa pensheni za mwezi tu. Mtu akistaafu mshahara wake unageuzwa kuwa pensheni kwa malipo ya 75% au 85% ya mshahara wake aliokuwa nao kabla ya kustaafu.

Sijui kama wengi wanaona mfumo huo kuwa ni mzuri. Lakini ukweli ni kwamba kuna nguvu ya kipato kisichokuwa na masharti ya kwenda kazini kila siku (passive income) na ni kipato kisichokuwa na mwisho wake hadi kifo.

Hebu waza kama unapewa pensheni ya 75% ya mshahara wako wa mwisho ukistaafu badala ya kiinua mgongo!! Wanaoelewa nguvu ya “**Passive Income**” watafurahia mfumo huo.

Lakini wanaoamini katika pesa nyingi za mkupuo hawawezi kuupenda mfumo huo wa kulipwa kila mwezi na watapenda mfumo wa kukupua fedha kubwa kwanza mengine yote yatajipanga eti!! Ni vyema kujua kuwa mfumo ambao mwisho wake huwa siyo endelevu haufai kwa mtu aliyestaafu.

Kwa nini Watanzania Wengi Wanataka Kiinua Mgongo Kikubwa?

Kwa nini wafanyakazi wengi wanapendelea walipwe “Kiinua Mgongo” kikubwa sana kuliko kutamani kulipwa “Pensheni” kubwa (big passive income) kila mwezi kama ilivyo kwenye mataifa mengine yaliyopiga hatua kiuchumi? Sababu zipo nyingi sana. Naomba nitaje chache hapa chini:

1. Mazoea ya mifumo ya malipo tuliyorithi baada ya Mkoloni kuondoka. Mifumo ya ulipaji wa Kiinua Mgongo uzeeni iliwalemaza sana watumishi wengi na kuona kwamba ukombozi wao wa kifedha huwa uko uzeeni mtu akistaafu. Ndiyo maana wengi hutazama ukubwa wa pesa anayotoka nayo mtumishi akistaafu badala ya kutazama atakachokuwa akilipwa kila mwezi hadi kufa.

2. Watu wengi wanataka utajiri wa haraka haraka. Wengi hutaka kiinua Mgongo kikubwa ili kukitumia kutatua matatizo yote yaliyoshindikana kutatuliwa kwa kutumia mishahara yao kabla ya kustaafu. Hadi siku mtumishi anastaafu hakuweza kukamilisha ndoto zake za kiuchumi, hivyo anatamani azikamilishe kwa kutumia kiinua mgongo kikubwa.
3. Watumishi Wengi hutaka kiinua kikubwa sana ili waweze kukitumia kulipa madeni yote waliyokuwa nayo kabla ya kustaafu. Kwa kutumia pesa ya kiinua Mgongo kikubwa sana wanajikomboa dhidi ya madeni.
4. Watu wengi wanaamini kwamba hawataishi miaka mingi sana baada ya kustaafu. Wengi wanasema bora kula chako mapema kwani hujui utaishi miaka mingapi baada ya kustaafu. Wanasema unajuaje kama utaishi miaka 12 au zaidi baada ya kustaafu? Kwa nini wasipewe kila kitu chao ili wajipangie wao kitu gani wafanye? Ukweli ni kwamba mtazamo huo siyo sahihi kwa kuwa hakuna mtu ajuaye siku wala saa ya kufa kwake. Usishangae ukaishi miaka 15 hadi 30 baada ya kustaafu “who knows”?
5. Wafanyakazi wengi hawawekezi kwenye miradi ya kudumu au makampuni na mashirika yenye mifumo ya kutoa faida (dividends) kwa mwaka kama vile makampuni ya hisa na mengine yatoayo riba. Wengi huyaona hayo kama siyo ya kwao. Wanaamini “Kiinua Mgongo” ndiyo haki yao kupata pesa kubwa tu izeeni. Hebu fikiria kama unayo makampuni 5 yenye kukulipa gawio kila mwezi shilingi 200,000 kila moja?
6. Wafanyakazi wengi tunashindwa kuwekeza kwenye mashamba ya miti ya matunda na miti ya mbao ambayo baada ya miaka 3 hadi 10 yangeweza kutupatia mamilioni ya pesa izeeni kuliko kutegeema tu “Kiinua mgongo” cha Mifuko ya Hifadhi ya Jamii ambacho kamwe hakiwezi kutosha mahitaji yote tutakayokuwa nayo izeeni.
7. Wafanyakazi wengi tunatumia pesa yote ya mishahara na hatuna utamaduni wa kuweka akiba au kuwekeza kwa manufaa ya izeeni na

vizazi vingi vinavyokuja. Wengi tunaamini katika mishahara na ajira za kudumu na malipo ya izeeni kutoka kwenye Mifuko ya Hifadhi ya Jamii tu.

8. Wafanyakazi wengi huishi kwa mshahara hadi mshahara kila mwezi. Mshahara ukiingia tu hutumika wote kwa Imani kwamba mwezi ujao mshahara mwingine utakuja. Maisha yanaendelea hivyo hivyo hadi izeeni. Tumaini la kuinuka tena linabakia kwenye "Kiinua Mgongo" tu.
9. Wafanyakazi wengi tunaona pesa ya mshahara kama mavuno badala ya kuona mishahara kama mbegu za kupanda ili kuvuna Zaidi (Our Salaries are seen as a harvest instead of seed money). Kama mshahara ungefanywa mbegu badala ya mavuno wafanyakazi wengi tungefanya uwekezaji kwa kutumia mishahara yetu kuliko kutumia pesa yote kila mwezi kwa maswala ya kawaida tu kisha kuendelea kusubiri "Kiinua Mgongo" izeeni ndicho kituinulie uchumi wetu izeeni.
10. Wafanyakazi wengi huishi maisha ya kujilinganisha na wengine. Wapo wanaopenda wajilinganishe na Wabunge, Mawaziri, Makatibu Wakuu, Wakurugenzi, nk. Mtindo huo siyo mzuri maishani mwako. Epuka kuishi kwa kujilinganisha na wengine. Ni vyema kuishi maisha yako. Tumia fedha kila mwezi kulingana na kipato chako. Usitake kuishi kama Mbunge au Waziri. Usitake Kiinua Mgongo kama cha Mbunge au Waziri au Rais. Huko ni kuitesa akili na ubongo wako. Utakufa kwa "pressure" mapema.
11. Wafanyakazi wengi tunaishi kwa mikopo. Nyumba za mikopo. Magari ya mikopo. Ada za shule za Mikopo. Elimu yetu ya mkopo. Mavazi ya mkopo. Chakula cha mkopo. Yaani ni mikopo mikopo mikopo hadi umri wa kustaafu unafika tukiwa bado tuna mikopo ya nyumba, magari, elimu, afya, nk. Hali hiyo inatufanya kukosa uhuru wa kipato maishani sasa hivi hadi izeeni kiasi kwamba pensheni ya mwezi hata tukiambiwa ni kubwa kivipi hatuwaelewi watu hao.

Chunguza Waliolipwa “Kiinua Mgongo” Kikubwa Kutoka LAPF na PSPF, Wengi Wana Hali Mbaya Kifedha

Ukiweza kufanya utafiti miongoni mwa wastaafu waliolipwa kinachoonekana kama “Kiinua Mgongo” kikubwa (huge gratuity amount) kutoka LAPF na PSPF utagundua maswala mengi makubwa miongoni mwa wengi waliostaafu kabla ya mifuko kuunganishwa. Baadhi ni haya yafuatayo:

- a) Pesa yote ya mkupuo kubwa waliyolipwa walipostaafu ilikwisha haraka sana kama upopo wa kimbunga au kisulisuli. Wengine ukiwaliza walivyotumia pesa yote waliyolipwa hawawezi hata kusimulia.
- b) Wastaafu wengi walipolipwa Kiinua Mgongo kikubwa walijiingiza kwenye miradi mikubwa ambayo hawakuwa na uzoefu nayo na wakapata hasara, huzuni na majonzi matupu.
- c) Wastaafu wengi jambo la maana walilofanya ni kujenga nyumba ya kuishi. Ama pengine jambo la ziada walilofanya walinunua gari la kutembelea na Bajaj ya biashara au pikipiki za biashara ambazo haziwezi kudumu hata miaka 3 zikiwa zinafanya biashara.
- d) Wastaafu wengi waliostaafu yapata kama miaka 3 iliyopita wanatamani Pensheni ya kila mwezi iongozwe kima walichoahidiwa kulipwa kila mwezi maana hali siyo nzuri mtaani miaka michache baada ya kustaafu
- e) Wastaafu wengi wanakiri kufanya makosa makubwa kwenye maamuzi ya matumizi ya kiinua mgongo walicholipwa walipostaafu. Wengi wanasikitika na kujutia maamuzi yao na kutamani kama wangepewa nafsi nyingine (second chance) ya kupata pesa kama ile waliyolipwa hawangefanya makosa tena kama waliyofanya. Leo hii usishangae Mstaafu aliyelipwa zaidi ya shilingi milioni 100 alipostaafu analalamika.
- f) Pamoja na kulipwa Kiinua Mgongo “kikubwa”; bado wastaafu wengi wanarudi kuomba mikopo kwenye Mabenki ya biashara kwa kuweka

dhamana ya pensheni zao pamoja na kwamba walipostaa fu walilipwa kiinua mgongo kikubwa. Nimewahi kukutana na mstaafu Benki akiomba Mkopo wa shilingi milioni 3 wakati miaka 2 iliyopita alilipwa shilingi milioni 150 kama Kiinua mgongo na mradi aliotaka afanye kwa mkopo wa benki ulikuwa mdogo sana.

- g) Wastaafu wengi wanatumia pesa ya kiinua mgongo kusomesha watoto wao wa kuzaa katika umri mkubwa badala ya kutumia pesa ya kiinua mgongo kuwekeza zaidi ikatika miradi yenye tija li kuijimarisha wenyewe kifedha na kiuchumi. Wengi pesa zote ziliishia kwenye matumizi ya kawaida kama hayo ya kulipa ada za watoto wao au wajuku zao.
- h) Ni wastaafu wachache sana wenyе vyanzo vingi vya mapato zaidi ya pensheni ya kila mwezi kutoka kwenye Mfuko wa Pensheni. Ndiyo maana wanaomba kila mwaka waongezewe kima cha pensheni. Hata inapotokea pensheni ya mwezi ikachelewa, malalamiko yanayotumwa kwenye ofisi za Mfuko yanakuwa mengi sana.

Ukweli utaendelea kusimama kwamba wastaafu waliojipanga vyema wakiwa kazini wakatumia mishahara yao kwa tija (hata kama ilikuwa midogo sana) wanaendelea kuonekana wenyе afya na nguvu.

Je, Wastaafu Wanatufundisha nini sisi tulioko kazini leo?

Ukiwatazama vyema waliotutangulia kustaafu utapata mafundisho mengi ya kujifunza kutoka kwao. Kama bado upo kazini ukisoma tena hayo maelezo niliyoyatoa hapo juu, usipojifunza kutokana na makosa waliyoyafanya wastaafu wazee wetu hao itakuwa vigumu kujirekebisha.

Ni vyema kila mtu kujirekebisha mmoja mmoja na pia waliopo katika ngazi za kutunga sera na sheria waone ukweli huo na wasaidie Mifuko ya Hifadhi ya Jamii kutoa elimu sahihi ya maisha ya baada ya kustaafu.

Ukichunguza wastaafu waliotutangulia kustaafu utajifunza mambo mengi sana. Naomba nitaje machache ya kujifunza kutoka kwa wastaafu:

- a) Kulipwa kiinua Mgongo kikubwa sana unapostaafu siyo dawa ya matatizo ya kiuchumi izeeni kama hukujipanga wakati bado hujastaafu kwa kutumia mishahara yako kwa tija na maendeleo (Poor Salary Plan, Poor old-age Life).
- b) Matumizi yetu kama waajiriwa wa sekta ya umma au sekta binafsi kabla ya kustaafu lazima yawe na umakini mkubwa tukijua kwamba kuna mwaka tutastaafu kazi za kuajiriwa kama wenzetu waliostaafu tayari. Je, pesa unayobakiwa nayo (Net take home salary) kila mwisho wa mwezi baada ya makato ya pensheni (5% au 10%) huwa unaitumiaje?
- c) Kuna siku tutashindwa kumudu gharama za maisha ya izeeni kama hatutatumia mishahara yetu kwa umakini tukiwa kazini au tukiwa bado vijana wenye nguvu na afya tele. Je, unataka makato uliyokuwa unakatwa kila mwezi yasiyozidi 10% yatatue matatizo yako yote ya izeeni wakati kila mwezi ulikuwa unabakiwa na 90% au 95% ya mshahara wako na hukuitumia kuweka miundombinu ya izeeni?
- d) Kumbuka kuwa; Kuna nyakati wazee wa sasa walikuwa vijana. Na kuna nyakati vijana nao watakuwa wazee. Wazee wetu waliotangulia kustaafu kuna kipindi walikuwa vijana kama sisi. Hata sisi kuna kipindi tutakuwa wazee kama wao. Kufariki kabla ya uzee kupo, lakini ukweli ni kwamba siyo watu wote watakuwa kabla ya kufikia umri wa uzee. Uzee haukwepeki hata kidogo. Usipokufa mapema utakufa baada ya kuonja maisha ya izeeni. Jipange kwa yote.
- e) Kama unadhani kuwa utastaafu ukiwa katika utumishi wa umma, Umri mzuri wa kuzaa ili watoto na wasiwe mzigoto kwako katika umri wa izeeni ni umri wa miaka 25 hadi 40 kwa watumishi wa umma wasiokuwa na kipato kikubwa sana. Kuzaa watoto ukiwa na zaidi ya umri huo huku ukijua kuwa wewe ni mtumishi wa umma na unapanga

kufanya kazi hadi utakapostaafu, ni kujitwika mzigzo wa majukumu ya kusomesha watoto wako ukiwa umeshastaafu kazi. Nakushauri epuka kuzaa watoto ukiwa na umri wa zaidi ya miaka 40 kama unapanga kustaafia kwenye utumishi wa umma na kuishi kwa kutegemea pensheni uzeeni.

- f) Kuna haja ya kuweka mikakati inayotekelzeza ya kuwekeza kwenye miradi mbalimbali ukingali kazini itakayokuwezesha kuwa na kipato cha ziada tofauti na pensheni ya uzeeni kutoka kwenye Mifuko ya Pensheni. Miradi endelevu itakusaidia kutokuishi maisha ya malalamiko kwa serikali na Mfuko wako wa pensheni na kiinua mgongo chako na pensheni vitakuwa ni pesa ya ziada tu uzeeni.
- g) Kuna haja ya kustaafu mapema sana kabla ya kufikisha umri wa miaka 60. Kustaafu ukiwa bado na nguvu za kuweza kuimarisha miradi yako binafsi itasaidia sana kuwa na maisha ya furaha uzeeni. Siyo lazima kustaafu kazi ukitimiza miaka 60 ya lazima kisheria. Unaweza kuamua kustaafu kazi hata kama una umri wa miaka 47 au 50 au 55 au 57 kwa lengo la kwenda kusimamia miradi yako mapema na kuyazoea maisha nje ya kazi za ajira. Mifuko ya Hifadhi ya Jamii itakulipa pensheni yako tu ilimradi uwe ulichangia mifuko hiyo kwa miaka 15 au zaidi.
- h) Wafanyakazi walioajiriwa hawana budi kuona kwamba malipo ya kiinua mgongo na pensheni ni malipo ya ziada tu na siyo malipo ya msingi wa maisha ya uzeeni. Ukiliona hilo hutaanza kuilaani serikali kwamba imepunguza mafao ya wafanyakazi. Jipange sawa sawa.
- i) Wafanyakazi wanaostaafu na waliostaafu miaka kadhaa iliyopita wajiepushe kuwa walalamshi kwa lolote. Epuka kulalamikia serikali wala Mifuko ya Pensheni. Kama mwanadamu mwenye akili na nguvu pambana kishujaa mpaka ufanikiwe kufikia ndoto zako ambazo hukuweza kuzifikia ukingali kwenye ajira. Utafanya vyema zaidi kama utajifunza kunyamaza kimya na kusonga mbele na maisha yako.

Tahadhari Kwa Vyama Vya Wafanyakazi Nchini

Vyama vya Wafanyakazi havina budi kuyaona chanya mabadiliko yaliyofanywa na serikali kuhusu mafao ya wanachama wa mifuko. Hapo awali tumeona wastaifu walivyokuwa wanalipwa chini ya sheria za Mifuko iliyounganishwa hasa LAPF na PSPF ambapo tumeona mfano wa Ndugu Erasto Chuma alivyolipwa kiinua mgongo na atakavyolipwa pensheni kila mwezi kama LAPF au PSPF ingeendelea kuwepo bila kufutwa na sheria ya PSSSF iliyonganisha mifuko.

Bila shaka ndugu msomaji utakubaliana nami kwamba baadhi ya vyama vya wafanyakazi (Trade Unions) vyaweza kuchukua agenda hii ya mafao na kuifanya kuwa ya kisiasa.

Nachukua nafasi hii kuwashauri watu wa vyama vya wafanyakazi kwamba haitakuwa busara kuchukua agenda ya mafao kabla ya kujifunza ukweli wa mambo haya ulivyo katika Mifuko.

Viongozi wa Vyama vya Wafanyakazi hasa chama cha TUCTA na washirika wake, kabla ya kusema lolote kuhusu ukokotoaji mpya wa mafao, wanapaswa kuelewa kwamba Mifuko ya Hifadhi ya Jamii siyo UPATU.

Makosa yoyote yaliyofanywa huko nyuma sasa ni wakati mwafaka kuyarekebisha. Kama wastaifu waliopita nyuma walilipwa pesa nyingi kutoka kwenye Mifuko ya Hifadhi ya Jamii kwa sababu ya udhaifu wa kisheria na kisera naamini sasa ni wakati wa kuyarekebisha makosa hayo.

Ni vyema wafanyakazi wote nchini wakaelewa kwamba Mifuko ya Hifadhi ya Jamii inapaswa kujitegemea na kuijendesha yenyewe kifedha kwa kila kitu. Mifuko ya Hifadhi ya Jamii inapaswa kuwa endelevu kwa zaidi ya miaka 100.

Endapo Mifuko hiyo ya Hifadhi haitakuwa makini katika kusimamia fedha za wanachama itakufa kifo cha kawaida kabisa. Mfuko wowote wa Hifadhi ya Jamii ambao ni imara haupaswi kutegemea ruzuku yoyote kutoka serikalini kwa jambo lolote lile.

Kutokana na sababu hizo ni vyema wadau wote wa Hifadhi ya Jamii nchini kuelewa kwamba kanuni ya kukokotoa mafao iliyopitishwa itumike katika

Mfuko Mpya wa PSSSF itakuwa; pamoja na mambo mengine; imezingatia uendelevu wa Mfuko kwa miaka zaidi ya 100. Kanuni itakuwa imezingatia uwezo wa Mfuko kujiendesha wenyewe bila kutegemea msaada wa ruzuku kutoka kwenye kodi za wananchi wanyonge.

Haitakuwa vyema wala busara kwa viongozi wa vyama vyaya wafanyakazi kuanza kuibezza kanuni ya kukokotoa mafao ya PSSSF mbele ya wafanyakazi bila kujiridhisha kuwa imezingatia vigezo gani. Nionavyo mimi naamini kwamba walioipitisha kanuni hiyo ya kukokotoa mafao (hasa ya kiinua mgono na pensheni ya uzeeni ya kila mwezi) watakuwa walizingatia sababu kuu moja; Uendelevu wa Mifuko na siyo vinginevyo.

Changamoto nionayo kwa sasa ni Mfuko wa PSSSF unapoanza kulipa mafao; wanachama waliokuwa LAPF na PSPF wengi wao naamini watalalamikia sana kanuni ya kukokotoa mafao yao ya uezni na wataibeza sana. Kwa bahati mbaya sana hata watumishi wa PSSSF baadhi yao wana mitazamo hasi kuhusu ukokotoaji wa mafao wa PSSSF.

Hata hivyo, naamini kwamba wanachama wa iliyokuwa PPF na GEPF hawatalalamika hata kidogo kuhusu kanuni ya ukokotoaji wa PSSSF kwa sababu wao walikuwa wameshazoea utaratibu wa kanuni hiyo na mafao yake chini ya mifuko hiyo. Waliokuwa NSSF, PPF na GEPF kanuni hiyo kwao ni nzuri ikilinganishwa na kanuni ya kabla ya sheria hii ya 02 Agosti 2018.

Naomba kutumia kitabu hiki kuwaasa wanachama waliokuwa LAPF na PSPF kwamba watakuwa wanakosea kuanza kubeza mafao ya PSSSF kwa sababu ya kulinganisha kiasi cha mafao yaliyokuwa yakitolewa awali au kwa kulinganisha na mafao ya makundi mengine kama wabunge na viongozi wa kisiasa ambao wao wanazo sheria zao za mafao ya utumishi wa kisiasa.

SURA YA 7.

Wasifu wa Mkurugenzi Mkuu wa PSSSF



Mkurugenzi Mkuu wa Kwanza wa PSSSF Ndugu Eliud B. Sanga

Kwa kuwa kitabu hiki nimekiandika kwa ajili ya kutoa elimu na taarifa kwa wasomaji, nimeona ni vyema kuandika Wasifu wa Mkurugenzi Mkuu wa Kwanza wa Mfuko wa PSSSF ambaye aliteuliwa na Rais wa Jamhuri ya Muungano wa Tanzani tarehe **21 Julai 2018**. Katika kitabu hiki sina kusudio la kufafanua historia yake ya kielimu, alizaliwa wapi na lini, kabila lake, idadi ya watoto alionao na mengine binafsi ambayo anayo Mkurugenzi huo.

Nitaandika Wasifu wake na uwezo wake wa kufanya kazi kama ninavyomjua mimi binafsi tangu nilipoanza kufanya naye kazi akiwa Mkurugenzi Mkuu wa LAPF na mimi nikiwa Afisa Matekelezo Mwandamizi sasa yapata miaka 13 niliyofanya naye kazi kupitia uliokuwa Mfuko wa LAPF. Hivyo, nitaandika yale mazuri tu ninayoyajua kumhusu yeche na uwezo wake wa kazi za uongozi.

Nilivyopata habari kwamba Mheshimiwa Rais amemteua Eliud Sanga siku ya Jumamosi ya tarehe 21 Julai 2018 kuwa Mkurugenzi Mkuu wa PSSSF sikupata hofu sana wala wasiwasi kama niliokuwa nao kama angeteuliwa mtu mwingine kushika wadhifa huo mkubwa katika Mfuko huo. Niliona kuwa Rais ameteua mtu atakayesimamia uendeshaji wa Mfuko huo kwa umakini pamoja na kwamba kulikuwepo changamoto nyingi katika Mfuko huo wa PSSSF.

Naomba nianze Wasifu (positive description) wa Mkurugenzi Mkuu wa kwanza wa PSSSF kama ifuatavyo hapa chini:

1. Ni Mkurugenzi Mkuu mwenye Maono ya mbali sana (A visionary DG)
2. Ni Mkurugenzi Mkuu mwenye kujua sekta ya Hifadhi ya Jamii vyema.
3. Ni Mkuregenzi Mkuu anayeweza kwenda na wakati
4. Ni Mkurugenzi Mkuu anayejua kusimamia haki za watumishi walioko chini yake ikiwemo haki ya kujiendeleza kielimu, kujiendeleza kiuchumi, mishahara bora na maslahi mengine mengi ya watumishi.
5. Ni Mkurugenzi Mkuu ambaye yupo wazi katika kufanya maamuzi. Hupenda kushirikisha watu wa timu yake ili kufanya uamuzi wa pamoja kama timu.
6. Ni Mkurugenzi Mkuu ambaye anajua kudhibiti watumishi wajanja wanaotamani kutafuna mali ya umma bila kujali hasara za Mfuko au wanachama wenyewe. Nimemsikia mara nyingi akirudia kusema kwa wafanyakazi kuwa “we are just trustees of people’s money”. Akimaanisha kuwa wafanyakazi wa Mfuko wanapaswa kujihesabu kuwa wanasimamia pesa za watu tu.

7. Ni Mkurugenzi Mkuu anayejua mbinu za kuwakwepa wanasiasa mafisadi ambao wangetamani kumtumia yeye awachotee pesa za watu awape wakajinufaishe wao kwa maslahi yao binafsi.
8. Ni Mkurugenzi Mkuu anayeweza kuupeleka Mfuko huo wa PSSSF kwenye hatua za kuwa Mfuko endelevu pamoja na kwamba Mfuko una changamoto za kuhitajika kulipa madai mengi ya wanachama ukilinganisha na uwezo (Assets) wa Mfuko wenyewe.
9. Ni Mkurugenzi Mkuu anayefanya maamuzi magumu lakini yaliyofanyiwa uchunguzi kwa umakini. Anafanya uamuzi mgumu haraka lakini kwa umakini (He believes in acting faster to get the best but accurately).
10. Ni Mkurugenzi Mkuu anayeamini katika kufanya kazi kwa bidi kama timu. Anaamini katika timu ndipo kuna kufanikiwa (He believes in working as a teamwork to succeed).
11. Ni Mkurugenzi Mkuu asiyependa majungu sehemu za kazi. Wala hapendi kufanya uamuzi wowote kwa kutegemea taarifa za umbeya. Siyo Mkurugenzi anayeendeshwa puta na majungu ya watu mitaani au kazini.
12. Ni Mkurugenzi Mkuu asiyejiri watumishi wa chini yake kwa kuangalia sura ya mtu au upendeleo wowote wa jinsi, kabilalau, ukoo, dini au lolote linalofanana na hayo. Siyo Mdini, mkabila, mbaguzi wala upendeleo wowote kwa ninavyomfahamu mimi. Haajiri watumishi kwa upendeleo wowote. Anatazama uwezo wa mtu zaidi ya vyote.
13. Ni Mkurugenzi Mkuu anayesoma vitabu. Anasoma majarida. Anasoma magazeti. Anapenda kujifunza mambo mapya. Anahudhuria Mafunzo na Semina mbalimbali za kuongeza ujuzi na maarifa zaidi ya kazi zake.

14. Ni Mkurugenzi Mkuu aisiyependa kujitenga na watu wa rika na hali zote bila kujali hadhi yake au Cheo chake. Anapenda kushiriki kwenye ibada, anashiriki kwenye sherehe mbalimbali za jamii, nk.

Huo ndiyo WASIFU wa Mkurugenzi wa kwanza wa PSSSF kwa jinsi ambavyo mimi binafsi namfahamu tangu mwaka 2008 alipoanza kazi LAPF hadi sasa 2018 anapoanza kazi PSSSF tena akiwa ndiye *Director General(DG)* wa Mfuko huo.

Kwa wasifu huo ninaamini kwamba Mkurugenzi Mkuu huyu wa kwanza wa PSSSF atauongoza Mfuko huo uweze kusimama vyema na atapata ushirikiano mkubwa kutoka kwa wafanyakazi wa PSSSF, Wanasiasa, Viongozi wa Serikali, vyama vya wafanyakazi na wadau wote wa hifadhi ya jamii nchini.

SURA YA 8

Mambo Mazuri ya Mfuko wa PSSSF

Kuna mambo mazuri ya kujivunia katika sheria ya PSSSF na Kanuni zake. Zipo faida iukuki wanachama watapata ambazo hawangezipata kama mifuko minne iliyounganishwa isingeunganishwa kuunda Mfuko wa PSSSF.

Pamoja na mitazamo hasi ilioanza kuonekana tangu mchakato wa kuunganisha mifuko ulipoanza mwaka 2017 kutoka pande zote za nchi; ukweli ni kwamba kuna mambo mazuri na faida za Mfuko mpya wa PSSSF na wawe tayari kuyaelewa na kuyapenda zaidi. Kuanzishwa kwa PSSSF kuna Mambo mengi mazuri na ya kujivunia kuliko watu wengi wanavyowaza.

Kutokana na nafasi yangu sitaweza kutaja kila jambo zuri lililomo kwenye sheria na kanuni za Mafao ya PSSSF. Nakuomba usinichoke nikutajie mambo mazuri machache lakini yasiyopungua 25 hapa chini.

Yafuatayo ni mambo mazuri ya kujivunia kwa Mfuko wa PSSSF:

1. Wanachama wote watapata mafao yanayolingana bila kujali sekta zao walizofanyia kazi kabla ya kustaafu. Hakuna mfanyakazi atakayepata mafao makubwa kumzidi mwenzie kama wote wana sifa sawa za utumishi wao mpaka wanastaafu. Zamani kabla ya kuunganisha Mifuko hii kulikuwa na wanaopata mafao madogo wengine makubwa.
2. Wafanyakazi wote wa umma wao watakuwa wanasajiliwa na Mfuko wa PSSSF tu kuanzia tarehe ya kuanza kutumika kwa sheria ya Mfuko huo. Wanachama wa Hiari watakaopenda kuweka akiba ya kawaida (supplementary Savings) kutoka sekta zote wataruhusiwa kuingia PSSSF. Suala hili ni jema sana kwa watu wote kulichukua kwa uzito.
3. Mafao ya pensheni yatalipwa kwa kuzingatia kima cha chini cha pensheni (minimum pension). Hakuna mstaafu atakayelipwa chini ya 40% ya kima cha chini cha mshahara wa sekta aliyokuwamo wakati anastaafu. Utaratibu huu ni mkombozi kwa wastaaafu wote kwa sababu awali haukuwepo kwenye mifuko karibu yote. Awali kuna wastaaafu

walikuwa wanalipwa shilingi elfu 19 tu kila mwezi kwa sababu wakati anastaafu alikuwa na mshahara wa shilingi 100,000. Kwa sasa hivi hakuna hakuna mstaafu atakayelipwa kima hicho chini ya PSSSF (Tazama Kanuni ya 14).

4. Mwanachama mwenye umri wowote anaruhusiwa kujiunga PSSSF na atalipwa mafao ya kiiunua Mgongo (Special Lumpsum) hata kama atakuwa hakuchangia miaka 15 kama ilivyokuwa awali. Hii maana yake ni kwamba hata kama mtu ana umri wa miaka 50 anaweza kujiunga na PSSSF na akitimiza miaka 60 atalipwa Kiinua Mgongo maalum (Special Lumpsum) kwa kutumia kanuni ya ukokotoaji itakayomwezesha kulipwa fedha kubwa kuliko kiasi kamili alichochangia. Mfuko utamwongezea riba kwenye michango yake inayolingana na kipindi hicho cha uchangiaji. (Tazama Kanuni ya 13).
5. Wafanyakazi wapya wakiajiriwa katika sekta ya umma hawatakumbana tena na Maafisa wa Mifuko ya Jamii waliokuwa wakipishana na kuzozana sana wao kwa wao wakigombania kupata wanachama wapya waliokuwa wanarioti kwenye vituo vyatki. Sasa hivi watumishi wote wa umma wataingia PSSSF bila hofu yoyote.
6. Watumishi wapya wakiajiriwa hawatakuwa tena na mitihani mikubwa ya kuanza kuwaza waingie Mfuko fulani unaosemekana kuwa ndiyo mzuri sana kuliko mifuko mingine nchini. Watumishi wapya wa umma walikuwa wanapata taabu sana kujua ni Mfuko upi sahihi uliokuwa unatoa sera sahihi na za ukweli ama za uongo. Hilo halipo tena sasa. Kila mfanyakazi wa umma akiajiriwa ataingia PSSSF bila kutumia nguvu zozote za ushawishi. Mafao atakayoyapata yameshabainishwa katika sheria. Kwa hiyo hakuna atakachopoteza akiingia PSSSF.
7. Wafanyakazi wa Mfuko wa PSSSF nao watapata nafasi ya kufanya kazi za Mfuko huo bila kuwa na shinikizo au misukosuko ya ushindani iliyokuwepo wakati wa ushindani. Wafanyakazi wa mifuko iliyounaganishwa ilikuwa inafikia wakati hawaaminiki kwa Waajiri wala kwa wanachama wapya watarajiwa. PSSSF itasaidia wanachama

kutokuwa na mashaka kwa watumishi wa Mifuko tena kwa kudhania ni matapeli wanaotafuta maslahi tu kama ilivyokuwa awali.

8. Katika kupigania kupata wanachama wapya, watumishi wa Mifuko iliounyanishwa walikuwa wanapambana siyo tu kwa hoja bali pia hata kwa ngumi na kushitakiana polisi au SSRA. Ilikuwa ni patashika nguo kuchanika hasa nyakati za ajira kubwa kwenye sekta ya umma. Mifuko ilikuwa inachuana kwelikweli kutafuta wanachama wapya kwa kutumia nguvu zote hadi nguvu za ziada kama vile bunduki na ngumi. Ushindani wa Mifuko ya LAPF, PPF, NSSF, GEPF na PSPF ulikuwa umefikia mahali ambapo hakuna Amani wala furaha tena ya kufanya kazi hiyo mionganini mwa watumishi wa Mifuko hiyo.

Nyakati za ajira za watumishi wa umma kama vile Polisi, walimu na watalaan wa Afya kwenye Halmashauri, Wizarani au kwenye taasisi za umma na binafsi ilikuwa imefikia kuwa ni mbinde sana kupata wanachama wapya. Kuna nyakati Afisa wa Mifuko alikuwa anaondoka kituo cha kazi bila kupata hata mwanachama mmoja.

Kwa mfano; Mwaka 2017 nilienda kusimamia zoezi la kutafuta wanachama wapya wa LAPF Wilayani Kishapu Mkoani Shinyanga. Wawakilishi wa Mifuko tulikuwa wanne yaani LAPF, PPF, PSPF na NSSF. Ukweli ni kwamba wawakilishi wa mifuko ya NSSF na PPF waliondoka kwenye Wilaya hiyo bila kupata hata mwanachama mmoja.

Hali hii ilikuwa inawaumiza sana watumishi wa Mifuko hiyo kiasi kwamba zoezi la kuunganisha Mifuko wao wenyewe waliliunga mkono mapema kabisa lilipoanza mchakato.

9. Gharama za Uendeshaji wa PSSSF na NSSF zitapungua sana na kuweza kusaidia Mifuko hiyo kuboresha mafao ya wanachama wake. Gharama za kutafuta wanachama wapya zitapungua ukilinganisha na hali ilivyokuwa awali. Mifuko ilikuwa ikitumia gharama kubwa sana kujitangaza kwenye Televisheni, Magazeti, mitandao ya kijamii, Redioni na kuweka mabango makubwa sehemu mbalimbali. Mifuko

ilikuwa ikitumia gharama kubwa sana wakati wa kusajili wanachama wapya kwenye Mifuko yao kwa kuwasambaza au kuwatuma watumishi wa Mifuko kwenda kwenye kila Wilaya kusimamia usajili wa wanachama wapya nyakati za ajira za watu wengi hasa serikalini na kwenye taasisi zake. Gharama hizo hazitakuwepo tena kwa sababu PSSSF na NSSF itakuwa na ofisi kila Mkoa pamoja na Zanziba. Hivyo hapatakuwa na gharama tena na badala yake inatarajiwa kuwa nguvu zitaelekezwa kwenye uwekezaji utakaoimarisha Mfuko na hatimaye mafao ya wanachama yaweze kuwa bora Zaidi mwaka hadi mwaka.

10. Wanachama wa PSSSF watafurahi sana kupata mafao yao kwa wakati kwa sababu wataweza kupata mafao yao Karibu nao kwenye kila Mkoa wa nchi hii. Kwa mujibu wa muundo wa Mfuko kila Mkoa kutakuwa na ofisi ya PSSSF. Kila mkoa ikiwemo Zanzibar kutakuwa na Maafisa waliokamilika kuwashudumia wanachama wa Mfuko kuanzia huduma za elimu kwa mwanachama, usajili wa wanachama, ukusanyaji wa michango na ulipaji wa mafao kwa wakati.
11. Waajiri wa wafanyakazi wa umma hawatapata shida tena ya kuwasilisha makato ya wanachama wa PSSSF kwa sababu wafanyakazi wao wote watakuwa kwenye Mfuko mmoja. Tatizo la Wajiri kulazimika kuandika hundi 3 hadi 5 kwenda kila Mfuko kwaajili ya kupeleka makato ya wafanyakazi kwenye kila Mfuko; hilo halitakuwepo tena kwa Waajiri wote.
12. Waajiri wengi walikuwa wakikosea kupeleka makato ya wanachama kwenye Mifuko ambayo hawakuijandikisha. Mfanyakazi alikuwa akijiandikisha Mfuko wa LAPF lakini makato yake yanapelekwa kimakoa Mfuko PSPF, GEPF, PPF au NSSF au kinyume chake na kusababisha usumbufu mkubwa kwa wanachama wenyewe na watumishi wa Mifuko yenye. Wengine walikuwa wanakatwa mifuko 2 au 4 kwa wakati mmoja kimakosa kila mwezi na kupeleka michango yao kwenye mifuko hiyo yote bila ridhaa yao wala waajiri wao. Tatizo hilo halitakuwepo tena katika mmunganiko huo wa Mifuko.

13. Wizara ya Fedha haitapata shida ya kusamabaza malipo ya wanachama kwenye Mifuko mingi badala yake watumishi wote ambao makato yao hutokea Wizara ya Fedha wataandikiwa hundi moja tu kwenda PSSSF kuwasilisha makato ya watumishi wote wa umma walioko serikalini wanaochangia PSSSF. Wizara ya Fedha haitapata taabu sana ya kuingiza msimbo wa makato ya watumishi wote kwenda mfuko wa PSSSF kwenye mifumo ya malipo Wizarani.
14. Mafao ya Uzeeni yatakuwa bora zaidi. Katika Mfuko wa PSSSF mafao ya pensheni ya izeeni yatakuwa yanaboreshw kila baada ya kipindi cha miaka mitatu kwa mujibu wa sheria ili kuongeza kima cha chini cha pensheni kwa wastaaful. Awali hapakuwa na fursa ya kufanya maboresho ya Pensheni kabisa kwa baadhi ya Mifuko lakini kwa Mfuko Mpya wa PSSSF pensheni ya kila mwezi itakuwa inatazamwa upya na kuona jinsi ya kuongeza Pensheni za Wastaafu kisheria (*The Minister shall review pension indexation rate under this regulation after every three years*).
15. Mafao ya Mkupuo (Kiinua Mgongo) yaliyokuwa yanalipwa na Mifuko iliyounganishwa yalikuwa yanalipwa bila kujali hali halisi ya uwekezaji na mapato ya uwekezaji yaliyokuwa yanapatikana kwenye uwekezaji wa Mifuko. Hapakuwa na uendelevu wa Mifuko ukichunguza kilichokuwa kikilipwa kwa wanachama. Mstaafu aliyechangia mfano shilingi milioni 50 alikuwa analipwa zaidi ya milioni 200 kama kiiunua mgongo na kuendelea kulipwa pensheni kila mwezi hadi kifo. Kwa sasa hivi aliyechangia shilingi milioni 50 katika kipindi chote cha utumishi atalipwa takribani shilingi milioni 80 za mkupuo na kuendelea kulipwa pensheni inayolingana na 75% ya mshahara wake wa mwisho.
16. Mfuko wa PSSSF sasa utakuwa endelevu wenye uwezo wa kuijendesha wenyewe kwa miaka mingi zaidi na hapatakuwa na hatari ya wanachama wa miaka mingi ijayo kukosa mafao yao kama ilivyokuwa inaelekea kwenye baadhi ya Mifuko iliyounganishwa. Ili kuthibiti watumishi wasistaafu bila sababu kanuni ya sheria pia imeweka punguzo (*reduction factor*) la asilimia tatu (3%) kutoka kwenye

pensheni ya mwezi tu (siyo kwenye Kiiunua Mgongo) kwa mtumishi atakayeamua kustaafu mapema kabla ya kutimiza umri wa miaka 60 kwa lazima. Hilo limeweka ili kulinda uendelevu wa Mfuko (Kanuni 15).

17. Kanuni zilizopitishwa ili kukokotoa Kiinua Mgongo na pensheni ni nzuri kwa kiasi kwamba zimeegemea ukweli halisi wa pande zote (Mfuko na Wanachama) na zitawanufaisha sana wanachama wa Mfuko kwa sababu zimeweka katika mfumo endelevu unaozingatia misingi ya mshikamano wa jamii (social solidarity) na misingi ya bima ya jamii (social insurance) kuliko mfumo uliokuwa unatumiwa na Mifuko iliyounganishwa. Kanuni hizo za ukokotoaji kama zitazingatiwa na kueleweka kwa wanachama wote, hakika Wanachama watakuwa na uhakika wa uendelevu wa Mfuko wao wa PSSSF kwa zaidi ya miaka 100 ijayo kuanzia sasa 2018 tofauti na ilivyokuwa inaelekea awali.
18. Wafanyakazi wote wa umma wanakuwa pamoja (under one roof) na watakuwa na nguvu ya umoja chini ya paa moja. Sasa tutakuwa na Mfuko mmoja wenyewe nguvu zaidi kwa watumishi wa umma kuliko kuwa na mifuko mingi iliyokuwa haina nguvu kiuchumi na kiuendelevu
19. Chini ya PSSSF hapatakuwa na mikanganyiko iliyokuwepo ya wafanyakazi kujikuta michango yao kadhaa ikipelekwa huku au kule kimakosa na walijikuta wanapata taabu sana wakati wa kudai mafao yao kutoka Mfuko A na Mfuko B kwa wakati mmoja.
20. Wanachama watapata mafao kwa haraka sana (Benefis will be paid faster) kwa sababu Mfuko wa PSSSF sasa unajumuisha watumishi wote wa umma wenyewe nafasi za juu serikalini hadi wenyewe vyeo vya chini kabisa. Lakini pia ndiyo ahadi ya Mkurugenzi Mkuu Eliud Sanga alioitoa wakati wa uzinduzi wa Bodi ya Kwanza ya Mfuko huu. Aliwaahidi wajumbe wote waliokuwepo kwenye uzinduzi wa Bodi kwamba, Namnukuu, "Mwanachama atawasilisha madai ya mafao na kusubiri malipo yake siku hiyo hiyo" mwisho wa nukuu ya DG wa PSSSF akimaanisha kwamba mafao yatalipwa kwa kipindi kisichozidi siku moja.

21. PSSSF itaondoa hali iliyokuwepo ya baadhi ya wanachama kudhani kuwa kuna watumishi wenyе hadhi ya juu na watumishi wenyе hadhi ya chini mbele ya sheria linapokuja swala la kuhudumiwa au kulipwa. Sasa wanachama wote watakuwa sawa kwa mujibu wa sheria, kanuni na taratibu za Mfuko wa PSSSF bila kujali hali yake ikoje katika jamii.
22. Kwa mujibu wa Sheria ya Mfuko wa PSSSF; mafao ya Uzazi kwa wanachama wanawake yatalipwa katika ngazi ya ofisi za mikoa yote. Wanachama wa PSSSF wataweza kupata mafao ya uzazi yaliyoboreshwa kabla ya kujifungua na baada ya kujifungua.
23. Uendelevu wa Mfuko wa PSSSF upo mikononi mwa Serikali (Government's guarantee) kwa kutoa hakikisho la hatima ya mafao ya wanachama. Hivyo wanachama hawana haja ya kuwa na hofu ya kupata mafao yao katika Mfuko huu. Kukitokea maswala ya kuhatarisha mafao ya wanachama, Serikali itakuwa tayari kuingilia kati na ikibidi kufanya mabadiliko yatakayoonekana kuhitajika haraka. Hivyo wanachama wanapaswa kuwa na Imani na Mfuko huu wa PSSSF kwani utakuwa na uangalizi mkubwa wa serikali.
24. Mfuko utatumia mifumo ya kisasa ya TEHAMA ambayo itarahisisha ulipaji na usajili wa wanachama wapya. Mfuko utaendeshwa kisasa zaidi ikilinganishwa na mifumo ya kizamani kwenye Mifuko ya zamani iliyounganishwa.
25. Wanachama wengi watafurahia sana kufuatilia mafao yao katika ofisi ya Makao makuu Jijini Dodoma badala ya kwenda Jijini Dar es salaam kama ilivyokuwa zamani katika Mifuko mingi iliyounganishwa. Gharama za ufuatiliaji zitakuwa ndogo sana kwa mwanachama ambaye atalazimika kufuatilia mafao yake makao makuu Jijini Dodoma ambako ni katikati ya nchi.
26. Wanachama wa PSSSF watafurahia sana kuwa kwenye Mfuko ambao vyama vyote vyaya wafanyakazi (Trade Unions) vitakuwa na nguvu ya

kuwatetea wanachama kwa pamoja na nguvu moja wakiwa pamoja. Hivyo itakuwa rahisi uongozi wa Vyama vya Wafanyakazi kushawishi uongozi Serikali kuboresha mafao ya wote pale itakapoonekana kuna haja ya kuboresha pensheni na mafao mengine muhimu.

27. Mfuko wa PSSSF utakuwa na fursa ya skimu tatu (kama SSRA na PSSSF wataridhia). Mfuko unaweza kuwa na: Skimu ya Uchangiaji wa lazima (Mandatory Defined Benefits Scheme) ambayo ni kwa kila mfanyakazi aliyeajiriwa sekta ya umma, Skimu ya Uchangiaji usiokuwa wa pensheni (Defined Contributions Schemes) ambayo inawafaa wasiokuwa na ajira rasmi na taasisi ambazo zina wafanyakazi wasioweza kuingizwa kwenye mfumo wowote wa pensheni. Na skimu ya tatu ni Skimu ya Akiba ya Ziada (Supplementary Savings Scheme) inayowafaa watu wote wanaopenda kuweka akiba ya ziada tofauti na pensheni. Skimu hizo zitawanufaisha wafanyakazi wote watakaopenda kuweka akiba ya malengo kabla ya kustaifu.

Hayo ndiyo baadhi ya mambo zuri sana ya Mfuko huu wa PSSF. Ukisoma kanuni na Sheria kwa pamoja utaona kwamba kuna mambo mengi yaliyo mazuri chini ya sheria hii ya Mafao. Ni kweli kwamba hakuna lililozuri likakosa kasoro. Lakini katika kitabu hiki naomba kueleweka kwamba nimejikita kuchambua yote yaliyomo mazuri. Kama kuna masuala yasiyowafaa wanachama ni machache sana ukilinganisha na mazuri.

Kumbuka: Mfuko wa Hifadhi ya Jamii bora ni ule ambao unaweza kuendelea kuwepo kwa miaka zaidi ya 100. Huo ndiyo uendelevu wa Mfuko imara wowote wa Hifadhi ya Jamii.

SURA YA 9

Faida na Hasara za Kuanzishwa PSSSF:

(Mtazamo wa Wananchi mitandaoni):

Wakati naamua kuandika kitabu hiki, niliona kuwa siyo busara kutokuandika maoni ya wananchi waliyoyatoa nyakati tofauti mara tu sheria ya kuanzishwa kwa PSSSF ilipopelekwa Bungeni kusomwa kwa mara ya kwanza mwishoni mwa mwaka 2017.

Yafuatayo ni maoni machache kati ya mengi niliyopata kutoka kwenye baadhi ya mitandao ya kijamii. Mfano Mtandao wa “Jamii Forum” ulianzisha mjadala wenyewe lengo la kutafuta maoni ya wasomaji na wachangiaji wa mtandao huo kuhusu kuunganishwa kwa Mifuko ya Pensheni nchini kwa kuuliza swali hili hapa:

Je, Kama Bunge litapitisha mswaada wa kuunganisha mifuko ya hifadhi ya jamii kuwa miwili badala ya mifuko mingi iliyopo sasa na baadae Raisi kutia saini, unadhani nini zitakuwa faida na hasara za mabadiliko haya?

Mchangiaji mmojawapo wa Jamii Forum akijibu swali hilo aliandika hivi;

“Kwa elimu ya bure hiyo ni statutory. (lazima) haihitaji competition. Ni sawasawa na kuwa na TRA nyingi, haileti ufanisi. Mifuko ya Hifadhi ya jamii haihitaji competition (ushindani) ya aina yoyote;

1. Ndiyo maana duniani kote hakuna competition ya namna hiyo.
2. Kitaalamu mifuko ya Hifadhi ya jamii *nature* yake ni *long term financing*, hivyo aiendani na *environment* inayo *encourage mobile membership*
3. Watu wanafikiri competition always inaleta ufanisi na ubunifu, siyo kweli.

Rejea importation ya fuels chini ya EWURA. Competition ilisababisha bei kupanda lakini ilipoondolewa na kuleta bulk purchase ufanisi uliongezeka. Mifuko mingi ina direct and hidden cost nyingi. Mfano kuwa na wakurugenzi wengi badala ya moja, kuwa na bodi moja badala ya nyingi, na amini structures hizi zinaongeza cost kubwa sana kwenye administration na anayebeba ni mwanachama.

4. Kwa tulio karibu na mifuko tunajua uongo uliopambwa na *marketing strategies* zilipewa uzito sana kuliko ufanisi wa kifani. Mfano matangazo mazuri yaliyoaminisha watu kwamba ukijiunga na mfuko x utapewa mkopo utakaobadilisha maisha yako kwa kulmiliki gari au nyumba ndani ya miezi 6 au mwaka, kitu ambacho kilikuwa ni uongo.
5. Mifuko ilitoka kwenye majukumu ya asili ya kutoa mafao yanayotambulika kimataifa ya Hifadhi ya jamii na kujikita na kujikita kwenye "sweeteners" mfano mikopo ambayo nayo inatolewa kwa watu wachache sana lakini wanaitangaza sana.
6. *Competition* ilisababisha mifuko kuacha kuwafikia watu wa sekta isiyo rasmi na kugombania watu wa sekta rasmi (wakichagua gharama nafuu bila kubeba majukumu) hata kwa kuonga HR, Na mengine mengi sababu ya muda naishia hapa.

Mtu wa pili kwenye Jamii Forum alitoa maoni yake 06 Nov 2017 kama yalivyo hapa chini:

KIUKWELI HASARA NA NYINGI KULIKO FAIDA. NA WAFANYAKAZI WAJIANDAE KUPATA HUDUMA ZILIZODUMAA KWA SABABU HAKUTAKUWA NA USHNDANI. KWA SABABU MFUKO MMOJA UTAHUDUMIA PRIVATE SECTOR MWING GOVT, HVYO WAFANYAKAZI WA MFUKO WATABWETEKA, WANAJUA MWANACHAMA IWE ISIWE ATAJISAJILI NA MICHANGO ATATOA, MTEJA ATAOKUWA HANA THAMANI TENA NA WALA MAFAO HAYATOBORESHWA KWA SABABU KINACHOFANYA MTEJA ANYENYEKEWE SASA HIVI, NI HUU USHINDAN, KILA MFUKO UNATAKA WANACHAMA WENGI.

KWA KIFUPI;

1. HUDUMA ZITAKUWA MBOVU
2. UBUNIFU SIFURI
3. USHINDANI ZERO
4. USUMBUFU WA MAFAO, USAJILI, N.K
5. KUPUNGUZWA AJIRA WAFANYAKAZI WA MIFUKO YENYEWE, NK

Mtu wa tatu na wa mwisho ambaye naye maoni yake niliona niyaweke humu kwenye kitabu akijibu swali la Jamii Forum aliandika hivi:

Mimi binafsi naona kutakuwa na hasara zifuatazo:

- 1.Kupungua kwa ushindani na kusababisha huduma ziwe duni.
- 2.Kuongezaka kwa urasimu wa kupata huduma za mafao na kuwa chanzo cha kero kwa wafanyakazi/wastaafu.
- 3.Waendeshaji wa mifuko hii watapunguza ubunifu kutokana na kukosekana kwa ushindani na hivyo kupunguza uwekezaji wa kibiashara wa mifuko hii.
- 4.Kupunguza/kufuta ajira zitokanazo na uwepo wa mifuko hii kwa baadhi ya waajiriwa wa mifuko hii.
- 5.Kuondoa umuhimu wa uwepo wa taasisi ya kudhibiti mifuko ya hifadhi ya jamii (SSRA) na hivyo kutishia ajira za waajiriwa wa taasisi hiyo ya SSRA.
- 6.Wafanyakazi wanakatwa viwango tofauti kulingana na mishahara yao ila sidhani kama kwenye kulipa mafao tofauti hii itazingatiwa sana.
- 7.Formula ya kukukokotoa mafao ikibadilishwa kuna watakaoathirika kwa mafao yao kupungua ingawa kuna watakaofaidika.

Unaweza kuongeza ingawa mengi tutayajua baada ya sheria ya kuundwa na kusimamia mifuko hii itakapotungwa na kuitishwa pamoja na kanuni zake. Muswaada husika utakuwa ni kipomo tosha cha uwezo wa wabunge wetu katika kujadili maswala nyeti na yenye maslahi kwa watanzania na Taifa kwa ujumla.

Kumbuka: Hayo ni maoni ya washiriki wa “**Jamii Forum**” kama nilivyoyapata kwenye tovuti yao na nikaona niyalete humu. Maoni hayo siyo lazima yafanane na ya mwandishi wa kitabu hiki. Yamewekwa humu ili kuonesha hali halisi (social reaction) mitaani kuhusu PSSSF na mafao yake.

SURA YA 10

Mbinu za Kusukuma Wanachama Zaidi ya Milioni Kumi Kujiunga na Mifuko ya Hifadhi ya Jamii

Baada ya mifuko kuunganishwa sasa ni muda mwafaka kuweza kuwafikia watu wengi zaidi wajiunge na Mifuko ya Hifadhi ya Jamii. Ni muda mwafaka wa kusukuma hoja hii bungeni, serikalini, na kwa wananchi wote wenye uwezo wa kufanya kazi waweze kujiunga na mifuko iliyopo ikiwezekana kufikia zaidi ya wanachama 10 milioni wajiunge na Mifuko hiyo.

Mfuko wa PSSSF umepewa jukumu kubwa kuhudumia wanachama wa sekta ya umma. Wote tunajua kwamba sekta ya umma haina ajira ya wafanyakazi wengi ikilinganishwa na sekta binafsi.

Kutokana na sababu hiyo naamini ni muda mwafaka sasa kwa Mfuko wa NSSF na PSSSF kushirikiana kuweka mikakati na mbinu zaidi kuwawezesha wanachama wengi zaidi washawishike na kujiunga na Mfuko wa NSSF na PSSSF kwa wingi.

Nchini kote kuna zaidi ya watu milioni 20 wamejajiri au kuajiriwa katika sekta binafsi. Hiyo ni fursa kubwa kwa Mfuko wa NSSF hasa. Ni wazi kwamba kuna kazi kubwa ya kuwashawishi wafanyakazi walioajiriwa na waliojajiri wote wajiunge na Mifuko hii miwili iliyopo kwa sasa (PSSSF na NSSF).

Ni ukweli usiopingika kwamba watu wote ambao sasa hivi wana nguvu za kufanya kazi, miaka yapata 30 ijayo watakuwa ni wazee wanaohitaji kupata uhakika wa (guarantee) pensheni ya uzeeni. Je, kama taifa tunafanya nini sasa hivi ili miaka 30 ijayo taifa lisikumbwe na janga la wazee wasiokuwa na hifadhi ya jamii?

Wadau wote wa Hifadhi ya Jamii kwa kushirikiana na Serikali, wana jukumu la kuwahamasisha watanzania wajiunge na Hifadhi ya Jamii kabla ya uzee wao. Watu hawa zaidi ya milioni 20 ambao hawana mfumo rasmi wa Hifadhi ya Jamii kuna nyakati watazeeka na hawatakuwa vijana tena.

Kuna wakati hawatakuwa na kipato tena kama walivyo sasa hivi wakiwa na nguvu za kufanya kazi. Kama taifa hatuna budi kuweka mikakati ya kisheria, kisera na kitaratibu ili kuwaingiza katika Mfumo rasmi wa Hifadhi ya Jamii utakaowasaidia miaka 30 au 40 ijayo watapokuwa wazee wasioweza kumudu kufanya kazi tena ili kupata mahitaji yao.

Bila kuwa na mifumo ya kuwabana wananchi wenyewe uwezo wa kufanya kazi (Legal Enforcement Mechanism) haitakuwa rahisi watu kujunga na Mfuko kamwe.

Hii ni hulka ya mwanadamu kote duniani. Bila kuwa na miundombinu ya kisheria (Legal structures) inayowasukuma watu kufanya kile wasichokitaka lakini kizuri kwao kwa siku za baadaye inakuwa vigumu sana kwa jamii kukifanya kitu hicho katika hali ya uendelevu.

Kutokana na ukweli huo, ili kuwasukuma wajunge kwa wingi sana, kwa mtazamo wangu, nashauri Mfuko wa NSSF na PSSSF kuchukua hatua zifuatazo:

1. Mfuko wa NSSF na PSSSF bila kusahau Polisi kitengo cha Usalama barabarani kwa ushirikiano na Waziri mwenye dhamana ya Hifadhi ya Jamii waandae sera au sheria ya Bunge itakayomtaka kila mtanzania kuwa mwanachama wa NSSF na PSSSF. Sheria iweke wazi kwamba kila dreva anayeendesha gari la biashara kama vile Mabasi ya abiria, Malori, Taxi, Bajaj, Bodaboda, nk lazima awe mwanachama wa NSSF kama siyo PSSSF. Polisi wakague barabarani kila dreva awe na kitambulisho cha kuonesha ushahidi kwamba ni mwanachama wa NSSF au PSSSF.

Kwa nia ya kuweza kutekelezeka, sheria isimamiwe na Polisi wa kitengo cha usalama barabarani. Kwamba Polisi wawapo kwenye majukumu yao, pamoja na mambo mengine wanayohoji madereva barabarani, kitambulisho cha Mfuko wa NSSF au PSSSF kiwe mionganini mwa vitu ambavyo polisi wanawadai dereva wote waoneshe. Kama ni dereva anayechangia Mfuko wa umma aoneshe kitambulisho cha PSSSF na kama anachangia NSSF aoneshe kitambulisho cha

Mfuko huo. Zoezi hilo likifanyika kwa miaka 2 au 3 tu litafanya madereva wote nchini kuijunga NSSF.

2. Sambamba na hilo la kwanza, Sheria hiyo iweke bayana kwamba kila dereva wa chombo chochote cha kusafirisha abiria anapoenda kuomba Leseni mpya ya udereva kwa mwaka mpya unaofuata (renewal of driving license) aende TRA akiwa na taarifa ya uchangiaji wake (member's contributions history statement) ya kutoka kwenye Mfuko wake wa Hifadhi ya Jamii ikionesa michango yake isiyopungua miezi 6 tangu alipochukua leseni mwaka uliopita. Vinginevyo asipewe leseni mpya. Mbinu hii ikisimamiwa kisheria itawalazimisha madereva wa vyombo vyote vya usafirishaji wa abria wanaozidi milioni mbili (2,000,000 drivers) kuijandikisha Mfuko wa Hifadhi ya Jamii. Hawataishia kuijandikisha tu bali pia wataweka akiba zao kila mwezi au kila mwaka bila kukosa ili wasikose leseni mwakani.
3. Serikali kupitia Waziri mwenye dhamana iwahamasishe na kuwasukuma ndani ya Mifuko ya Hifadhi ya jamii Wafanyabiashara wadogo waliopo mijini wenyе kumiliki au kusimamia biashara ndogo na za kati waweze kuijunga kwenye mfumo rasmi wa Hifadhi ya Jamii. Ikitungwa sheria ya hifadhi ya jamii kwa watu wote iwe na kifungu kitakachowabana wafanyabiashara wote kuijunga na Mifuko ya Hifadhi ya Jamii kwanza kabla ya kwenda kuomba leseni ya biashara kwenye ofisi za Jiji, Mji au Wilaya.

Mfanyabiashara aambatanishe nakala ya kitambulisho cha Mfuko wake (au ushahidi wowote unaothibitisha kuwa amejiunga na Hifadhi ya jamii) iwe mionganoni mwa vielelezo vitakavyoombwa na Idara ya Biashara ya Jiji, Wilaya au Mji ili kupewa leseni ya biashara.

Mfanyabiashara amabaye hajajiandikisha katika Mfuko wa Hifadhi ya jamii asipewe leseni. Mbinu hii naamini itaingiza wanachama wasiopungua milioni milioni tano kwenye Mifuko ya Hifadhi ya jamii.

4. Sanjali na hilo, kwa nia ya kuwalazimisha wasiishie kujandikisha tu, nashauri kwenye sheria kuwepo kifungu kitaelekeza kila Mfanyabiashara akitaka kupata leseni mpya kwa mwaka mpya wa biashara awasilishe na taarifa ya michango yake kutoka kwenye Mfuko wa Hifadhi ya Jamii (Returns from NSSF au PSSSF) yaani "Membership Contributions Flow Statements" ikioneshesha alivyoweka akiba yake kwa angalau miezi 6 tangu alipoomba leseni ya biashara iliyopita muda wake.

Mfanyabiashara akifika kwenye Ofisi za Mamlaka ya Mapato (TRA) kama hana taarifa hiyo kutoka kwenye Mfuko wake wa Hifadhi ya Jamii asipewe leseni mpya ya biashara. Mbinu hii itaongeza wanachama wengi sana na michango mingi kwenye Mifuko ya Hifadhi ya Jamii.

5. Sheria hiyo iweke kifungu cha kuwabana watu wote wenye uwezo wa kufanya kazi (entire working population) wajunge kwenye Mifuko ya Hifadhi ya Jamii na kuchangia pensheni zao. Kwamba mtu ye yote asiyekuwa na Namba ya Hifadhi ya Jamii asiruhusiwe kumiliki au kusajili laini ya simu ya mkononi. Moja ya kigezo cha mtu kusajili namba ya simu iwe mpya au iliyopotea ahakikishe kwamba anayo namba ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii. Bila hivyo, asipewe laini mpya ya simu. Mbinu hii itasukuma wanachama zaidi ya milioni 8 waliojiajiri kwenye Uvubi, Kilimo, Ufugaji, watumishi wa majumbani, wamama wa majumbani, wahudumu wa baa, nyumba za kulala wageni, nk.
6. Kwa nia ya kuwasukuma watu kuweka akiba zao, Sheria ieleze wazi kwamba mtu ye yote anapotaka mkopo kutoka kwenye Benki yoyote nchini, vyama vya kuweka akiba na kukopa (SACCOS) au vyama vya benki za kijamii (VOCOBA), Benki za kawaida au kwenye taasisi yoyote ya mikopo; iwe ni lazima kila mwombaji wa mkopo kabla ya kupewa mkopo wowote apeleke taarifa yake ya uchangiaji (to get a loan, a member must submit a Social Security Membership Contribution History statement) ikioneshesha uchangiaji usiopungua miezi 6 au zaidi kutegemeana na ukubwa wa mkopo anaoomba.

Mbinu hii itasukuma watu zaidi ya milioni 8 siyo tu kujandikisha bali pia na kuchangia kila mara kwenye Mfuko wao kila mara.

7. Mifuko yote ya Hifadhi ya Jamii, ili kuweza kuwahudumia wanachama zaidi ya 10,000,000 (milioni kumi) iweke mifumo ya kisasa ya kusajili wanachama mtandaoni (online membership registration) na tuondokane na utaratibu wa kutumia kalatasi kusajili wanachama wapya. Mifumo ya TEHAMA iwekwe sawa kumwezeshe Mwanachama kujisajili kwa urahisi ikiwezekana hata kupitia Simu yake ya Mkononi. Kusiwepo haja ya mpaka awepo Afisa wa Mfuko kila Wilaya kusajili mwanachama mpya. Mfumo wa *paperwork* uondolewe kwenye matumizi wakati wa kusajili wanachama.
8. Mfuko uweke Mifumo ya kupokea michango ya kila mwezi au kila mwaka kupitia mifumo yote ya kisasa ikiwemo: *Internet Banking*, Simu za Mkononi (*Mobile Phone*), na kwa watu waliopo nje ya nchi baadaye Mfuko uwaze hata kutumia teknolojia ya Blockchain kulipa michango yao (*in the near future think of using Blockchain/Cryptocurrency payment methods*) hasa kwa watu wa kisasa ndani nan je ya nchi.
9. Wakati wa kulipa mafao, Mfuko wa Hifadhi ya Jamii utumie mifumo ya kisasa kulipa mafao (ikiwemo pensheni ya kila mwezi) kwa wanachama au wastaafu wake hasa katika maeneo yote ambayo Mfuko hauwezi kuwa na ofisi zake.

Nashauri Mifuko ya Hifadhi ya Jamii kupeleka malipo ya mafao kwa mwanachama moja kwa moja kwenye akaunti ya benki na wale wasiokuwa na akaunti za mabenki Mfuko utumie njia za Simu za Mkononi kama vile M-Pesa, Tigopesa, Airtelmoney, nk.

Mbinu hii hii itavutia sana wanachama kutoka sekta isiyo rasmi na wafanyakazi wote wa sekta binafsi. Kumbuka kuwa kuhudumia wanachama zaidi ya milioni 10 kwa kutumia mifumo ya zamani (Bank systems) itakuwa mlolongo mrefu sana usiokuwa na tija ya kuwavutia wanachama kuijunga na Mfuko. Lakini kama mwanachama anajua

akitaka mafao analipwa haraka tena kwa njia za kisasa, hakika wanachama zaidi ya milioni 10 watajiunga na kufarahia huduma za Mfuko wao na wataletana wao wenyewe kuijunga zaidi na zaidi.

10. Mwanachama aruhusiwe kupeleka madai yake kwenye Mfuko kuomba kulipwa mafao kwa kutumia tovuti ya Mfuko yaani “Online Benefits Applications Forms Uploading System” ambayo itamwezesha mwanachama kutuma nyaraka halali za madai ya mafao bila kulazimika kuonana na Afisa wa Mfuko (Online Uploading of Benefit Application documents). Mbinu hii naamini inawezekana kwa kuwa hata Bodi ya Mikopo ya wanafunzi wa elimu ya Juu inafanya hivyo kwa Wanafunzi wanaoomba kuijunga na Vyuo vya elimu ya juu wanapotuma maombi ya mikopo kutoka Bodi hiyo.

Nashauri Mifuko yote ya Hifadhi ya Jamii itumie mfumo huo kupokea madai ya mafao. Utaratibu huu utaondoa tatizo kubwa lililopo kwenye ofisi nyingi za Mifuko ya Jamii kudai rushwa mara nyingine ili kuitisha madai ya wanachama wanaoomba mafao.

Kuna Maafisa wa Mifuko hii ya Jamii wasipopewa chochote kutoka kwa wanachama, madai ya mafao yanakosa msukumo wa kulipwa kwa wakati. Kwa hiyo kutumia mfumo wa mtandao (Online Benefit Application Form) itakuwa ni moja ya dawa ya kupunguza tatizo la rushwa katika Mifuko yetu.

11. Mifuko yote itoe mafao yanayogusa watu wengi sana kama vile; Bima ya Afya, Mafao ya Msaada wa Mazishi, mikopo ya elimu, dhamana ya mikopo ya nyumba, nk. Naamini kwamba mafao kama hayo yatawagusa watu wengi sana na yatawapa hamasa wanachama wengi zaidi kuijunga na Mfuko na kuchangia kila mara.
12. Kuna haja kubwa kwa Mifuko kwenda Kampuni za Simu kujifunza mbinu zilizotumika kuweza kuwasukuma watanzania zaidi ya milioni 40 kuijunga kwenye makampuni hayo ya simu kwa idadi kubwa na kwa kasi kubwa pamoja na changamoto nyingi zilizopo za kijamii na

kiuchumi. Sababu hizo zitazamwe kuona kama zinaweza kutumiwa kuvutia wananchi wengi kujunga NSSF au PSSSF pia. Pamoja na kwamba wengi wanamiliki simu za mikononi kwa mawasiliano tu, lakini naamini Mfuko ukiweka lengo la kuwafikia wananchi milioni 10 tu kati ya milioni 40 wanaotumia simu za mikononi inawezekana sana.

Najua kwamba watu wengi hawataliona hilo kama linawezekana kutekelezeka au kutimia. Lakini kama limewezekana kwa kampuni za simu za mikononi kufikia watanzania zaidi ya milioni 40 hadi kufikia Desemba 2017 naamini hata mifuko ya hifadhi ya jamii inaweza kufikia wanachama zaidi ya milioni 10 kwa miaka 10 kuanzia sasa.

Kama Makampuni ya simu yameweza kuwekeza kwenye miundombinu na mifumo ya kuwafikia wananchi zaidi ya milioni 40 kwa nini Mifuko ya Hifadhi ya Jamii wakiamua wasiweze. Tazama takwimu hizi za watu wenye laini za simu nchini:

WATUMIAJI WA SIMU ZA MKONONI TANZANIA HADI DESEMBA 2017

Na.	Jina la Mtoa Huduma	Oktoba 2017	Novemba 2017	Desemba 2017
1	Airtel	10,695,537	10,846,477	10,855,955
2	Smart	130,803	131,159	131,501
3	Halotel	3,857,036	3,711,410	3,799,691
4	Tigo	10,922,844	10,923,214	11,062,852
5	TTCL	393,574	415,871	429,735
6	Vodacom	12,728,871	12,820,891	12,866,059
7	Zantel	916,275	1,012,125	935,161
	TOTAL	39,644,940	39,861,147	40,080,954

Chanzo: TCRA Website published reports 2018

Kama Kampuni za Simu zimeweza kuuza njia za simu zaidi ya milioni 40; hata mifuko inaweza kuwapata watu zaidi ya milioni 10.

SURA YA 11

Maana ya “DB, DC” na “Supplementary Scheme” na Dhana ya Kanuni za “Social Insurance” na Kanuni za “Social Solidality”

Katika Sura hii nitafafanua maana ya “DC”, “DB” na “Supplementary Schemes”. Aidha, nitaeleza kwa kina dhana nzima ya “Supplementary, DC na DB Scheme” na changamoto zake ili wanachama pamoja na wafanyakazi wa kwenye mifuko ya Hifadhi yenewe waweze kuelewa dhana ya Skimu hizo waweze kutoa elimu sahihi kwa umma na wanachama wao.

Maana ya “DB Scheme” na Changamoto Zake Kubwa

“DB Scheme”, hii ni skimu ambayo wanachama huahidiwa Kitita cha mafao kadhaa wanapojiunga mwanzoni. Wanapewa ahadi ya kitita cha mafao watakayopata endapo watatimiza masharti yaliyowekwa kwa mujibu wa sheria za nchi. Mwanachama akitimiza masharti yaliyowekwa huenda kudai mafao aliyoahidiwa akiwa kifua mbele kwani ni haki yake kisheria.

Skimu ya DB hupokea wanachama walioajiriwa hata waliojajiri pia. Walioajiriwa wanajiunga kwa lazima kupitia kudhaminiwa na Waajiri wao na michango yao kila mwezi hupelekwa kwenye Mfuko kwa lazima kama sheria inavyoelekeza vinginevyo hatua kali zilizowekwa na sheria huchukuliwa dhidi ya Mwajiri husika wa mwanachama huyo kwa kuwa Mwajiri ndiye aliyemdhagini mwanachama huyo.

Kutokana na utaratibu huo; mfumo huu huitwa **mfumo wa lazima** au pensheni ya lazima (Mandatory DB) kwa sababu tu michango ya mwanachama huwasilishwa kwa lazima kwenye Mfuko pasipo kusubiri hiari ya mfanyakazi au mwajiri wake kila mwisho wa mwezi.

Kitita cha mafao kinachotolewa katika skimu ya DB huwa huzingatia misingi ya dhana ya mshikamano wa kijamii na dhana ya bima ya jamii (Solidarity principles and social insurance principles).

Dhana hizo huwezesha Mifuko ya Hifadhi ya Jamii kuwa endelevu kwa miaka mingi kwa sababu hutoa nafasi kwa wanachama kuwa wamoja na wenye mshikamano unaolindwa kisheria na kuona kwamba mfuko ni mali yao na wako tayari kwa namna moja au nyingine kuulinda Mfuko wao uwe endelevu kwa faida yao ya sasa na ya baadaye kijamii na kiuchumi.

Dhana ya Msingi wa Mshikamano wa Jamii (Social Solidarity Principle)

DB hutumia misingi ya dhana ya mshikamano wa jamii (Social Solidarity principles) ambayo ni dhana ya kale sana ya kusaidiana kama jamii tangu zamani za mababu zetu. Dhana hii ndiyo ilitumika kusaidiana kama jamii moja (one society) nyakati za majanga makubwa katika jamii yalipotokea kumpata mmoja wa wanajamii.

Utaratibu huu au dhana hii ya kusaidiana nyakati za majanga makubwa hadi sasa bado ipo kwenye vijiji vingi vya nchi yetu na husaidia sana wanakijiji kujiona wako pamoja wote kwenye nyakati za majanga makubwa.

Kwa upande wa mijini utaratibu huo pia upo hasa kwa baadhi ya makabila waishio mijini kuwa na vyama vya umoja wa makabila yao. Vyama vya makabila yaishiyo mijini vinaendeleza dhana ya mshikamano kwa wanajamii wao nyakati za misiba, sherehe na matatizo mengine makubwa kama vile kukopeshana fedha na kusaidiana au kuinuana kifedha wao kwa wao.

Misingi ya dhana hiyo ya Mshikamano (solidarity) tangu zamani ilitumika kukaa pamoja nyakati za furaha au nyakati za majanga katika jamii zetu za tangu kale kabla ya watu kutoka vijijini na kuhamia mijini ambako misingi hiyo ya mshikamano ilianza kupotea.

Misingi ya dhana hiyo ya mshikamano wa jamii iliwafanya wanajamii wa zamani (kwa sasa ni wanachama wa Mfuko) kuwajibika kusaidia wanajamii wengine kwenye vipindi wenzao walipopatwa na majanga mazito ikiwemo uzee, kulea yatima, magonjwa makubwa, kusaidia wajane, kusaidiana kwenye mazishi, wakati wa njaa kali, ukame, nk.

Dhana hiyo ndiyo iliyotumika kuunda mifumo rasmi ya Hifadhi ya Jamii duniani kote na kuiweka katika mfumo wa kisheria. Misingi ya dhana hiyo ya mshikamano ndiyo huwasukuma wanachama wenyewe kuona kuwa ni

wajibu wao kuchangia pesa kila mwezi kutoka kwenye mapato yao ili kwamba watakapopatwa na majanga makubwa waweze kutunzwa au kukingwa na Mfuko wao kwa kulipwa fedha za kuwasaidia wasiwe tegemezi kijamii.

Dhana hiyo ya mshikamano wa kijamii (Social Solidarity) huwasukuma wanachama kukubali kirahisi makato ya mapato yao yafanywe na waajiri wao kutoka kwenye mishahara yao au vipato vyao na kupelekwa kwenye Mifuko yao kila mwezi bila kukosa.

Wanachama wanajua kwamba wasipokatwa makato yao kila mwezi watakosa mafao au kitita cha ahadi walichoahidiwa na sheria iliyounda Mfuko huo ambayo hutolewa kwa kufuata sheria husika ambayo wanajamii wote wa Mfuko huo wanaifuata kwa misingi ile ile ya mshikamano wa jamii.

Kwa hiyo, Skimu ya DB imejengwa juu ya dhana ya mshikamano na umoja wa wanajamii (social solidarity) kwa manufaa yao wenyewe hasa yatokeapo majanga ambayo kwa kutegemea kipato cha mwanajamii peke yake hangeweza kumudu kutatua changamoto hizo bila nguvu ya jamii yake.

Mfano mtu akifika umri wa uzee ambapo hawezi kuajiriwa tena hadi kifo kitakapomtwaa, ushirika huo au Mfuko huo ndio utakaomwezesha kupata kipato endelevu cha kumwezesha kuishi bila shida ya fedha hadi kifo kitakapomtwaa.

Changamoto kubwa ya dhana hii ya mshikamano wa jamii katika Mifuko ya Hifadhi ya Jamii na hata kwenye vikundi vya kijamii ni uwepo wa watu ambao hawapendi dhana ya umoja wa jamii (Anti-Social). Wapo watu ambao huona kama ni mfumo wa kinyonyaji hasa pale wanapoona kuna watu wanapata huduma za juu sana (malipo makubwa) ikilinganishwa na walichochangia.

Wapo watu ambao hujitoa kwenye mshikamano huo kwa hoja kwamba wanajiweza kwa mahitaji yao yote na hawataki kuwemo kwenye vyama au mifuko hiyo ya jamii na huamua kuishi kivyao tu.

Changamoto nyingine kubwa ni matumizi mabaya ya madaraka wanayokuwa nayo waliopewa dhamana ya kusimamia Mfuko wa Jamii. Fedha za Mfuko zinaweza kutumiwa vibaya kwa maslahi ya watu waliopewa dhamana kwenye Mfuko na hatimaye wanachama ambao hawako kwenye usimamizi

wakaamua kujitoa kwa hoja kwamba wanawaneemesha watumishi walioajiriwa kusimamia fedha zao.

Msingi wa Dhana ya Bima ya Jamii (Social Insurance Principle)

Tumemaliza kupata maelezo ya kina kuhusu dhana ya "Mshikamano wa Jamii (Social Solidarity). Sasa tutazame kwa kina Dhana nyingine inayotumiwa na Skimu ya DB ili iweze kuijendesha kwa miaka mingi sana, ni dhana yenye kanuni za bima ya jamii yaani "Social Insurance" ambayo inazingatia kwamba wanaopatwa na majanga makubwa husaidiwa na wale wengine ambao hawajapatwa na majanga hayo.

Wengine husema kwamba dhana hii inaitwa, "wafu huzikwa na walio hai". Hakuna mtu anayeweza kujizika mwenyewe akifariki. Wengine hutoa mfano kuwa dhana hii hutumia kanuni ya ukweli wa maisha kwamba, "Nyumba ya jirani ikiwaka moto majirani zake ambao nyumba zao hazipo zinawaka moto ndio wanaotoa msaada wa kuuzima moto".

Huo ndiyo ukweli wa dhana hii ya bima ya jamii (social insurance) inayotumiwa katika kuendesha Mifuko yote ya Hifadhi ya Jamii hasa katika kuendesha skimu za Pensheni duniani. Kwamba Jamii isiyokuwa kwenye majanga ndiyo husaidia wachache waliopatwa na majanga. Yaani mwenye njaa husaidiwa na majirani wasiokuwa na njaa. Kwenye Mifuko ya Hifadhi ya Jamii ni kwamba; waliostaifu hubebwa na wanaoendelea na kazi.

Majanga makubwa hasa yanayohitaji kutatuliwa kwa fedha nyingi, mwanajamii hutatuliwa majanga hayo kwa gharama yoyote bila kujali sana kiasi mwanajamii huyo alichochangia kabla ya tukio hilo kumpata.

Dhana hiyo inaweza kutolewa mfano kwa mwanachama anayeumwa ugonjwa ambao unahitaji kutibiwa kwa gharama kubwa sana. Ukweli ni kwamba fedha za wanachama wengine ambao siyo wagonjwa ndizo hutumika kumtibu mwanachama huyo badala ya kutumia pesa aliyochangia mgonjwa mwenyewe kabla ya kuugua.

Mfano mwengine tuchukue Mwanachama akizeeka kiasi kwamba hawezi tena kufanya kazi. Ukweli ni kwamba hilo linakuwa ni janga la wote. Hivyo ili mzee

huyo aweze kuendelea kuishi miaka yote aliyopangiwa kuishi atahitaji kipato cha fedha. Sasa fedha hizo zitatoka wapi?

Hapo ndipo utaonekana umuhimu wa Mfuko wa hifadhi ya jamii ambao alijiunga na kuchangia michango yake enzi za utumishi wake. Hata kama ataishi miaka 100 au zaidi bado atapaswa kutunzwa na jamii yake kuititia Mfuko wa hifadhi ambapo mahitaji yake yote ya kifedha hadi atakapofariki yatatolewa na uongozi wa Mfuko huo hadi siku ya kifo chake. Hiyo ndiyo dhana ya bima ya jamii chini ya Skimu ya DB.

Kwa msingi huo, dhana ya mshikamano na bima ya jamii katika Mifuko ya Hifadhi ya jamii huwezesha mwanachama kulipwa kitita cha mafao kuzidi hata kiasi alichochangia yeche mwenyewe kutoka kwenye kipato chake.

Dhana hii ya “Mshikamano” na “Bima ya Jamii” humpa haki mwanachama kuhudumiwa kifedha na kiutu (cash payment and inkind service) zaidi ya kiasi cha fedha za michango yake aliyochangia akiwa na uwezo au nguvu.

Dhana hiyo imejengwa kwenye Imani kwamba katika jamii siyo rahisi watu wote wakapatwa na majanga makubwa kwa wakati mmoja. Mfano, siyo rahisi wanawake wote katika jamii husika watajifungua watoto kwa pamoja kwa siku moja. Hivyo, kama mwanachama atajifungua mtoto atalipwa “Mafao ya kugharamia huduma za Uzazi bila kuathiri mafao yake ya uzeeni.

Dhana hiyo ya mshikamano inaamini kwamba siyo rahisi wanajamii wote wakaugua magonjwa wakati mmoja. Siyo rahisi watu wote wakaugua mpaka kulazwa wote hospitalini kwa siku moja. Hivyo, wale wanaogua sana gharama za kuwatibu hutokana na nguvu za michango ya wenzao ambao ni wazima wa afya yaani hawaumwi kwa wakati huo.

Pia dhana hii inaamini kwamba siyo rahisi wanachama wote wa Mfuko wa Hifadhi ya jamii wakazeeka kwa pamoja au kwa mwaka mmoja. Hivyo wazee wote wanaostaafu inaaminika kwamba watalipwa mafao yao ya uzeeni kutokana na michango ya wanachama ambao hawajastaafu (Young generation will finance old generation). Watu wakistaafu kuna watu wengine huchukua nafasi zao waliostaafu na kuingia kwenye Mfuko.

Ndiyo maana siyo busara kwa mwanajamii kuanza kuhoji kwamba kwa nini yeye hajawahi kupatiwa chochote kutoka kwenye Mfuko? Kutokuumwa magonjwa wewe na wengine wakahudumiwa matatizo yao kwa michango yako huo ndio mshikamano unaotakiwa katika bima ya jamii (social insurance).

Aidha, dhana hii inaamini kwamba utakapozeeka wewe hautalipwa fedha yako tu, utalipwa na fedha za wengine ambao hawajastaafu ikijumlishwa na mapato ya uwekezaji yaliyotokana na michango yako kukaa mikononi mwa Mfuko wako.

Kwa mfano, kama ulichangia shilingi milioni 50 jumla na Mfuko ukakulipa shilingi milioni 90 na ukalipwa pensheni ya kila mwezi hadi kufariki kwako jumla ya shilingi milioni 80 uthaona kwamba kuna fedha nyingi ulizolipwa wewe nje ya zile ulizochangia wakati ulipokuwa unafanya kazi kabla ya kustaafu.

Maana ya “Mandatory DB” na Changamoto zake

Maana ya “**Mandatory DB**” ni mfumo ambao wanachama wake hujiunga kwa lazima kuitia waajiri wao kinyume na utaratibu niliomaliza kufafanua hapo juu wa “Voluntary DB”. Katika DB ya lazima waajiri huwasilisha makato ya mwanachama kutoka kwenye mishahara yao kila mwezi kwa lazima.

Mwajiri kutowasilisha makato au michango ya wafanyakazi wake ni kosa la jinai. Mwajiri anaweza kupelekwa mahakamani na kufungwa kwa makosa ya jinai endapo atashindwa kuwasilisha michango ya wafanyakazi wake.

Kila mwajiri mwenye wafanyakazi kuanzia wawili na kuendelea analazimika kwa mujibu wa sheria za Tanzania kuwaandikisha kwenye mfuko wa hifadhi ya jamii na kulazimika kuwakata asilimia kadhaa na kuongezea mchango wake kama mwajiri na kisha kuwasilisha fedha za michango ya wafanyakazi wake kila mara anapowalipa mishahara yao.

Mifuko yote ya Hifadhi ya Jamii Tanzania (PSSSF, NSSF) inatumia utaratibu wa lazima (mandatory) kusajili wanachama na waajiri wao. Baada ya wanachama kusajiliwa, Waajiri wao huchangia asilimia 5 au 10 ya mshahara wa mfanyakazi kila mwezi hadi mfanyakazi atakapoacha kazi au kustaafu.

Ni vyema kufahamu kwamba Mwajiri kumchangia mfanyakazi kila mwezi ni kuwapatia motisha wafanyakazi wake ili wawe na ari ya kazi na kutulia kazini na baadaye wapate mafao yao yatakayowasaidia maisha yao ya kiuchumi baadaye.

Waajiri wote wanatakiwa kufanya hivyo sehemu zao za kazi kila mwezi bila kukosa. Kutopeleka michango ya wafanyakazi kwenye Mfuko, ni kosa la jinai. Mwajiri asiyewasilisha makato ya wafanyakazi wake alioajiri hushitakiwa na Mfuko na anaweza kuhukumiwa kifungo au faini kubwa sana. Huo ndiyo mfumo wa lazima wa mafao (Mandatory DB) na jinsi unavyoendeshwa katika mifuko ya Hifadhi ya Jamii hapa nchini na sehemu nyingi duniani.

“Voluntary DB”

Kama nilivyofafanua hapo juu kuhusu skimu ya DB; tunaposema “**Voluntary DB**” au “mfumo wa hiari wa pensheni” ni mfumo ambao wanachama wake husajiliwa kwa hiari yao na kuanza kuwasilisha michango yao kwa hiari kila mara bila kuitia chini ya mwajiri yeyote.

Mfumo huo wa uchangiaji wa hiari kwenye DB unakuwa na lengo la kuwawezesha wanachama wasiokuwa kwenye utaratibu wa Waajiri rasmi (hasa waliojajiri wenyewe) na wao kuingia katika mifuko ya hifadhi ya jamii bila kujali kama wamejajiri wenyewe na bila kulazimika kuleta michango yao kila mwisho wa mwezi. Wanaweza kutoa michango yao kwa wiki, kwa mwezi, kwa kila baada ya miezi mitatu au sita au hata kwa mwaka kutegemeana na upatikanaji wa vipato vyao.

Ni mfumo unaowafaa zaidi watu waliojajiri katika sekta isiyokuwa rasmi ambao wangependa kupata mafao yote ya muda mfupi na muda mrefu kama yatolewavyo na Mfuko wa Hifadhi ya Jamii kama ilivyo kwa walioajiriwa.

Utaratibu wa mafao yatolewayo katika DB unakuwa mmoja kwa wote waliojajiri sawa na walioajiriwa. Ili aliyejajiri naye apate pensheni ya uzeeni lazima atomize masharti ya uchangiaji wa angalau miezi 180 katika Mfuko.

Mfumo huu wa hiari wa DB uendeshaji wake unaweza kuendeshwa na Mfuko husika kwa taratibu na kanuni zilezile zinazosimamia ukusanyaji wa michango kutoka kwa walioajiriwa rasmi. Lakini kwa kuwa hawana Mwajiri wa

kumkamata endapo watashindwa kuwasilisha michango yake inakuwa vigumu kuwabana kuwasilisha michango kila mwezi.

Kwa hiyo, mwananchi aliyejiajiri mwenyewe akipenda kupata mafao yatolewayo katika “DB” atajiunga kwa HIARI katika Mfuko bila kushurtishwa.

Akitimiza masharti ya DB atawea kupata kitita cha mafao yote yatolewayo na Mfuko katika mfumo huo wa “DB” sawa sawa na wanachama walioko chini ya Waajiri.

Changamoto kubwa ya “Voluntary DB” ni ukosefu wa anuani za kudumu za wanachama wenyewe. Kwa nchi ya Tanzania ambapo wananchi hawana anuani za kudumu za makazi au za sehemu ya kazi zao huwa ni changamoto kubwa kuwashudumia kwa urahisi. Mfumo wa Vitambulisho vya Taifa utasaidia kwa kiasi kikubwa kuwabaini wengi anuani zao na majina yao ya ukweli kuliko ilivyokuwa awali.

Changamoto nyingine kubwa ni kwamba wananchi wengi tayari wanatozwa kodi nyingi kwenye biashara zao au vipato vyao. Waliojajiri wanaona kuwa kujiunga kwenye mifuko ya Hifadhi ya Jamii watakuwa wanatoa “kodi” nyingine za nchi na wengi hawaoni kuwa wanachangia maisha yao yajayo yatakavyokuwa uzeeni au wakati wa majanga makubwa.

Kuwashawishi watu kujiunga kwa hiari kwenye Mifuko ya Hifadhi ya Jamii inahitajika utoaji wa elimu kubwa sana mpaka jamii ilipokee kwa wingi. Gharama za kueneza elimu kwa umma zinakuwa kubwa sana na hatimaye mifuko huachana na watu waliojajiri wajijue wenyewe watakapostaafu ajira zao binafsi.

Maana ya “DC Scheme” na Changamoto zake.

Maana ya “**Defined Contributions Scheme**” ni skimu ya kuweka akiba ya uzeeni au akiba maalum ambapo wanachama wake hulipwa mafao yao kulingana kiasi walichochangia ikijumlishwa na mapato au riba inayotokana na uwekezaji wa michango ya mwanachama kila mwaka kuanzia siku walipoanza kuchangia.

Skimu ya DC hutoa mafao kulingana na michango kamili ya mwanachama ikijumlishwa na riba kutokana na uwekezaji. Mfuko huwekeza michango ya wanachama na kila mwaka baada ya ukaguzi rasmi wa mahesabu ya uwekezaji kufanywa wanachama huongezewa riba kama itakavyopendekezwa na uongozi wa Mfuko. Uwekezaji ukiwa mzuri mafao riba pia itakuwa nzuri. Matokeo ya uwekezaji yakiwa mabaya na riba inayoongezwa itakuwa mbaya.

Skimu ya DC hutumia “win-win approach” kati ya mwanachama na Mfuko wenyewe. Hii ni tofauti na skimu ya DB ambapo kuna nyakati Mfuko unapata faida sana au kupata hasara sana. Kwenye Skimu ya DB mwanachama hatakiwi kukosa mafao yake hata kama kuna hasara kubwa itapatikana kwenye uwekezaji.

Hata hivyo, Mwanachama wa DB anaweza kukosa kitita alichoaahidiwa awali kama Mfuko wenyewe skimu ya DB utakuwa unafanya vibaya katika uwekezaji wake. Mfano mzuri ni kama ilivyotokea kwa Mfuko wa PSPF kuweza kufikia hatua ya kushindwa kulipa baadhi ya mafao kwa wanachama wake hadi mfuko huo ulipouanganishwa na mifuko mingine kunusuru hali mbalya iliyokuwapo.

Kwenye DB kukitokea hali ngumu serikali hulazimika kubadilisha sheria na kuwalazimisha wanachama wote kukubaliana na hali halisi na kupewa ahadi mpya ya vitita vya mafao. Wakati mwingine serikali hulazimika kupunguza kanuni ya kukokotoa mafao ili kupunguza kiwango cha mafao ya kulipwa wanachama ili kurejesha hali ya Mfuko isiendelee kuzorota.

Kwenye Skimu za DC wanachama hurudishiwa michango yao yote na kuamua kufunga skimu au hulazimika kupunguza kiwango cha riba walichokuwa wanawapatia wanachama ili kukabiliana na kuzorota kokote kutakakojitokeza.

Taratibu za DC Scheme ni kwamba mwanachama anaweza kuamua mwenyewe aweke akiba ya aina gani. Anaweza kuweka; Akiba ya Dharura, Akiba ya Malengo na Akiba ya Uzeeni. Uwasilishaji wa michango ni wa HIARI. Mwanachama anaamua akiba gani aweke; akiba ya Dharura, akiba ya malengo au akiba ya uzeeni. Skimu ya DC mara zote haina masharti ya

ukomo wa umri wa kuijunga kama ilivyo kwenye DB. Hata kama ni mtoto anaweza kuandikishwa Skimu ya DC ili kuweka akiba ya masomo yake ya baadaye. Vijana waliopo vyuoni wanaweza kuweka akiba skimu ya DC ili wanapohitimu vyuo waweze kuwa na mitaji yao.

Duniani kwa sasa Mataifa mengi yameanza kuimarisha Mfumo wa DC badala ya DB. Skimu za DC ndizo zenyne nguvu sana katika mataifa mengi kwa sasa kuliko mfumo wa DB kutokana na mifumo ya DB kufikia mahali inashindwa kuwa endelevu kutokana na mfumo wake wa ujamaa na udugu Zaidi (solidarity principles). Skimu za DC hazina mfumo wa ujamaa na udugu hivyo skimu hizo za DC huwa endelevu sana kuliko mifumo ya skimu za DB au mifumo mingine ya hifadhi ya jamii.

Kukoma Kwa “Mandatory DC Schemes” 1942 - 2014

Mwaka 2014 ni mwaka ambao kama taifa tuliondoka rasmi kwenye mfumo wa “**Mandatory DC**” na kuelekea kwenye Mfumo wa “**Mandatory DB**” tu kwa wafanyakazi wote wa umma na sekta binafsi. Tanzania tuliachana rasmi na mfumo huo wa lazima wa *Defined Contributions* tukahamia mfumo wa lazima wa *Defined Benefits* kwa mifuko yote kuwa ya pensheni.

Mfuko wa PPF na PSPF ilianza kama “Mandatory DB”. Mfuko wa PPF ulianzishwa kama “Mandatory DB” mwaka 1978. Mfuko wa PSPF ukaanza moja kwa moja ukiwa “Mandatory DB” kwa watumishi wa umma mwaka 1999 kama nilivyoeleza kwenye historia ya Mifuko awali.

Mfuko wa NSSF ulibadilishwa kutoka “**Mandatory DC**” na kuwa “**Mandatory DB**” mwaka 1997 baada ya kubadilisha sheria ya “National Provident Fund” (NPF) ya mwaka 1964. Mfuko wa NPF ulibadilishwa kuwa “National Social Security Fund” (NSSF) mwaka 1997. Mfumo wa “Mandatory DC” ukawa umeishia hapo kwa Mfuko huo.

Wakati wa Bunge la Novemba Mwaka 2006; serikali iliendelea kufanya mchakato wa kuhama kutoka DC kwenda DB kwa kuubadilisha Mfuko wa “Local Authorities Provident Fund” (LAPF) kutoka kuwa “**Mandatory DC**” na kuwa “**Mandatory DB**”. Mfuko ukawa wa Pensheni kutoka Mfuko wa Akiba

wa LAPF awali tangia enzi za mkoloni ambapo ulikuwa “**Mandatory DC**” kwa wafanyakazi wa serikali za mitaa kuanzia 1944. Utakumbuka kwamba Mfuko ulibadilishwa kwa sheria Na. 9 ya 2006 kuwa “Defined Benefits Scheme” kwa wafanyakazi wa serikali za mitaa. Mpaka mabadiliko yalipofanyika rasmi kuunganisha mifuko yote tarehe 01/08/2018.

Katika mchakato huo wa kuhama kutoka “**Mandatory DC**” kwenda “**Mandatory DB**” Mfuko wa GEPF nao ulibadilishwa kuwa wa mafao ya “Defined Benefits Scheme” mwaka 2014 na kuachana rasmi na mfumo wa “Mandatory DC” wa tangu mwaka 1942.

Kwa ufupi; Mfuko wa PPF ndiyo wa kwanza kuwa “Mandatory DB” ukafuatiwa na NPF uliobadilishwa kuwa NSSF. Mwaka 1999, kisha Mfuko wa PSPF ukafuatia mwaka 1999. Mfuko wa LAPF ukafuatia kuwa “Mandatory DB” mwaka 2006. Mwisho kabisa Mfuko wa GEPF ndiyo uliobadilishwa kutoka “Mandatory DC” kwenda “Mandatory DB” kuanzia mwaka 2014 hadi Mifuko yote ilipouanganishwa.

“DC Scheme” zilivyoanzishwa Tena Miaka ya 2010-2018

Kuanzia mwaka 2010 Mifuko yote ilianza kuendesha mifumo ya skimu za Hiari sambamba na Skimu za Lazima kwa kuzingatia miongozo ya SSRA na Serikali. Wanachama wa sekta binafsi na sekta ya umma wote walipewa uhuru wa kuweka akiba zao katika mifumo ya HIARI DC sambamba na DB bila kujali wapo kwenye Mfuko upi.

Kila mfanyakazi alipewa uhuru kufungua akaunti ya kuweka akiba yake kwenye Mfuko wowote kati ya GEPF, LAPF, NSSF, PPF na PSPF. Mwanachama alikuwa uhuru kuweka na kutoa akiba yake muda wowote kutoka kwenye Skimu hiyo na kufanya maendeleo aliyokuwa amejiwekea malengo katika kama vile: Maswala ya dharura, Maswala ya maendeleo na Maswala ya kijamii yanayompata akiwa hajafikia umri wa kustaifu.

Mifuko yote ilianzisha Skimu za HIARI kwa watu wote bila kujali walikoajiriwa au hali ya mtiririko wa kipato chao kwa mwezi (regular income). Wakulima, wafugaji, Wavuvi, madreva wa magari, wanafunzi wa Vyuo, wanafunzi wa Shule, Wafanyakazi wa majumbani, wafanyabiashara, nk waliendelea

kuruhusiwa kuijunga na skimu hizo za HIARI. Kuanzia mwaka 2010 Hadi mwaka 2018 wanachama wasiozidi 100,000 walikuwa wamejiunga na skimu za hiari katika mifuko yote.

Mfuko wa GEPF ndiyo pekee uliokuwa unafanya vizuri katika kuvutia wanachama kuijunga katika skimu ya hiari ikilinganishwa na mifuko iliyosalia. Kwa hiyo, Mfuko wa GEPF kabla ya 2014 ulikuwa unaendesha skimu mbili za DC kwa pamoja yaani; “**Mandatory DC**” kwa walioajiriwa serikalini kwa upande mmoja na “**Voluntary DC**” kwa waliojajiri wenyewe sekta binafsi kwa upande mwingine.

Baadaye mwaka 2014 Mfuko ulipobadilishwa kuwa wa mafao ya kustaaufu (DB Scheme) ukawa unaendesha “Voluntary DC Scheme” na “Mandatory DB Scheme” kwa walioajiriwa serikalini pamoja na waliojajiri wenyewe.

Mifuko mingine (LAPF, PPF, NSSF na PSPF) kabla ya kuunganishwa mwaka 2018 ilikuwa inasimamia skimu tatu kwa pamoja ambazo zilikuwa ni “Mandatory DB”, “Voluntary DC” na “Voluntary Supplementary Savings” kwa walioajiriwa na waliojajiri wenyewe.

Maana ya “Mandatory DC”

“**Mandatory DC**” nao ni mfumo wa kisheria ambao unawalazimisha wafanyakazi walioko chini ya Waajiri kusajiliwa kwa lazima na kuweka akiba zao kwa lazima (forced savings) kuitia waajiri wao kila mwezi.

Mifuko iliyokuwa inaendesha skimu za “Mandatory DC” ni pamoja na uliokuwa Mfuko wa LAPF kuanzia wakati wa mkoloni mwaka 1944 hadi mwaka 2006 mfuko ulipobadilishwa kuwa “Mandatory DB”. Mfuko huo wa LAPF ulikuwa unapokea michango ya akiba ya wafanyakazi wa serikali za mitaa kwa ajili ya akiba zao za uzeeni.

Wanachama wa LAPF kabla ya kutungwa kwa sheria Na. 9 ya 2006 iliyobadilisha Mfuko kutoka DC kwenda DB hawakuwa wanaruhusiwa kwa mfano kulipwa mafao ya “uzazi”, msaada wa mazishi, elimu, ulemavu, na pensheni ya uzeeni mpaka mfuko ulipogeuzwa kutoka DC kwenda DB.

Katika mfumo wa DC, Wanachama wa LAPF walikuwa wanalipwa kwa kikokotozi rahisi sana yaani “AKIBA + RIBA” = KIINUA MGONGO. Mwanachama kama amechangia kwa miaka 30 na ukijumlisha na RIBA iliyokuwa inapatikana kila mwaka kutoka kwenye uwekezaji, labda alikuwa na shilingi milioni 10; akitimiza miaka 60 ya umri wake LAPF ilikuwa inamlipa pesa hiyo hiyo milioni 10 bila kuongeza wala kupunguza hata shilingi moja. Huo ndiyo mfumo wa “Mandatory DC” kama ilivyokuwa LAPF mwanzoni kabla ya kuachana na DC kwenda DB.

Kwa mujibu wa sheria Na. 6 ya 2000 ya “Mandatory DC” ya LAPF, kila mfanyakazi wa serikali za mitaa alitakiwa akatwe kwenye mshahara wake asilimia 5 na mwajiri wake alimwongezea asilimia 15 na kutimiza asilimia 20 ya mshahara wake wote. Mtumishi yejote wa serikali za mitaa ilikuwa lazima kukatwa makato kwenye mshahara wake kwa ajili ya akiba yake ya uzeeni. Utaratibu huo wa LAPF ultumika pia kwenye Mfuko wa GEPF, na NPF kabla mifuko hiyo haijabadilishwa kuwa ya mafao ya muda mrefu au pensheni.

Mfumo wa “**Mandatory DC**” haupo tena kwa sasa katika Mifuko yote iliyounganishwa na hata NSSF pia. Kwa sasa taifa lote tumeelekea kwenye mfumo wa mafao ya muda mrefu (DB) na kuachana na mfumo wa akiba ya uzeeni kwa lazima (We have moved from DC to DB system as a nation) na kwa hiyo mifuko yote iliyounganishwa haina tena mfumo wa “Mandatory DC” kama ilivyokuwa wakati wa NPF, GEPF na LAPF kabla ya 2006.

Maana ya “Voluntary DC”

“*Voluntary DC*” ni mfumo wa hiari ambao wanachama hujiunga nao kwa hiari na kuweka akiba zao bila kuwa chini ya utaratibu wa mwajiri yejote kwa lengo lisilokuwa la kupata pensheni baadaye.

Wanachama hutoa michango yao siyo kwa kulazimishwa na mtu yejote kila mwisho wa mwezi bali wanatoa michango yao kwa hiari yao wenyewe na kwa malengo yao wenyewe.

Mfumo huu wa “Voluntary DC” ulianza upya baada ya SSRA kuelekeza Mifuko yote kuanzisha skimu za “Uchangiaji wa Hiari” kuanzia mwaka 2010

kuelekea 2020 kwa nia ya kutanua wigo wa wanachama wengi zaidi kuijunga katika mifuko ya Hifadhi ya Jamii.

Skimu hizo za hiari zilianzishwa mahsus kwa ajili ya watu ambao hawamo katika mfumo wa “Mandatory DB” na hawako katika ajira rasmi. Mfumo huu ulipokelewa na mifuko yote ya Hifadhi ya Jamii na kuanza kuhamasisha wananchi wengi kuijandikisha.

Changamoto za “Voluntary DC” ni kukosekana kwa sheria inayowalazimisha wananchi wote wenye uwezo wa kufanya kazi kuijunga kwa lazima wapende au wasipende na badala yake wanaopenda kuijunga hufanya hivyo kwa utashi wao tu.

Kutokana na hali hiyo, mwitikio wa watu kuijunga haukuwa mkubwa kwa kipindi chote tangu mifuko yote ianzishe skimu za hiari kuanzia mwaka 2010 hadi 2018.

Skimu za hiari huwafaa zaidi watu wenye vipato visivyoelweka (non-regular income earners or non contractual based workers) kama vile: wakulima, wavuvi, waendesha bodaboda, Madreva wa Daladala, wachimba madini, wafanyabiashara wadogowadogo, nk. Hao wengi wao; mwezi huu anaweza kupata kipato na mwezi mwingine akakosa kabisa, mfano ni mfugaji anaweza kupata kipato miezi mitatu au sita tu mfululizo na mingine inayofuata akakosa kipato kabisa.

Maana ya “Supplementary Scheme”.

Dhana nyingine ambayo wengi hawajailewa vyema ni dhana ya “**SUPPLEMENTARY SCHEME**”. Skimu za “*Supplementary*” ni skimu ambazo watu huijunga kuweka “Akiba ya Ziada” baada ya kwamba wanao mfuko mwingine au skimu nyingine ya kuweka akiba ya msingi (principal scheme)

Mfuko wowote wa Hifadhi ya Jamii unaweza kuwa na utaratibu wa “Supplementary Scheme” bila kujali ni Mfuko wa sekta gani. Wanachama walioko katika mfumo wa lazima tayari ndiyo wanaoshauriwa kuwa na “**Supplementary Scheme**” kwa sababu skimu ya msingi (DC/DB Scheme) inaweza ikawa haitoshelezi mahitaji ya ziada ya mwanachama.

Wanachama wa “Supplementary Scheme” ni lazima wawe wanachama wa skimu nyingine ya lazima (DC au DB) kama skimu ya msingi nah ii iwe ni skimu ya ziada kwa akiba ya ziada itakayomsaidia mwanachama kufikia mahitaji ya ziada ambayo skimu ya kwanza haina utaratibu wa kuyalipa.

Mfano, Wafanyakazi ambao tayari ni wanachama wa PSSSF, NSSF na ZSSF wanaweza kuwa wanachama wa “Supplementary Scheme” ya Mfuko wowote kati ya hiyo ili kuweka “Akiba ya Ziada”. Wanachama wa skimu ya DB au DC ya Mifuko hiyo hawazuiliwi kuweka akiba ya ziada katika **“Supplementary Scheme”** inayosimamiwa na mfuko wowote.

Kwa mfano, wakati mimi nikiwa mionganini mwa Afisa wa DC iliyokuwa LAPF, nilikutana na Mteja ambaye alikuwa amejiunga na DC ya Mifuko yote 5 iliyokuwepo. Kila Mfuko alifungua akaunti na akawa anaweka akiba kwenye Mifuko yote yaani LAPF, PSPF, NSSF, PPF na GEPF. Alipopata habari ya kuunganishwa Mifuko kuwa Mfuko mmoja alionekana kusikitishwa sana na hatua hiyo ya muungano wa Mifuko yote ya Hifadhi ya Jamii.

Kwa hiyo Mwanachama wa Mfuko wa PSSSF au NSSF anayo nafasi ya kuwa na akaunti ya akiba ya ziada kwenye Mfuko wowote kati ya hiyo mifuko na akalipwa akiba yake ya ziada anayoweka kila mara anapohitaji kutoka akiba yake.

Mfuko wa PSSSF au NSSF unaweza kuwa msimamizi wa **“Supplementary Schemes”** nyingi za mashirika au taasisi zinazotaka usimamizi wa skimu zao za akiba ya ziada. Kwa mfano, Mifuko ya PPF na LAPF ilikuwa inasimamia skimu nyingi za akiba ya ziada kutoka kwa waajiri wengi waliokuwa wanaomba kusaidiwa kusimamia skimu zao kabla ya kuunganishwa.

Ukweli uliopo ni kwamba Skimu hizo za ziada za taasisi hizo zilikuwa zinaweka akiba kubwa sana kwa mwezi. Kwa mfano, Mfuko wa LAPF kwenye Skimu ya ziada tulikuwa tunasimamia skimu ya kampuni ya Madini iitwayo, “African Underground Mining Service (AUMS T. LTD). Kwa kumsaidia Mwajiri huyo, kila mwezi tulikuwa tunakusanya zaidi ya milioni 170 hadi mwezi Aprili mwaka 2018. AUMS T LTD ndiye mwajiri mkubwa ambaye alikuwa anachangia DC ya LAPF kabla ya mifuko kuunganishwa.

Mfuko wa PPF nao ulikuwa na waajiri wenyе utaratibu huo ambao Waajiri walikuwa na utaratibu wa kuwachangia wafanyakazi wao akiba ya ziada ambapo mfanyakazi anakatwa asilimia waliyokubalina na Mwajiri naye anaongeza asilimia waliyokubaliana na mfanyakazi wake. Mara nyingi hii inafanyika kwa waajiri wengi kama sehemu ya motisha kwa watumishi wa taasisi (Staff/employees Retention Scheme Policy).

Mwajiri anaombwa na mtumishi wake au Mwajiri anakubaliana na mtumishi wake kwamba kila mwezi kwenye Mshahara wake akatwe kiasi kadhaa kujiwekea akiba ya ziada (supplementary Savings) kwenye Mfuko wa PSSSF au NSSF kulingana na chaguo lake.

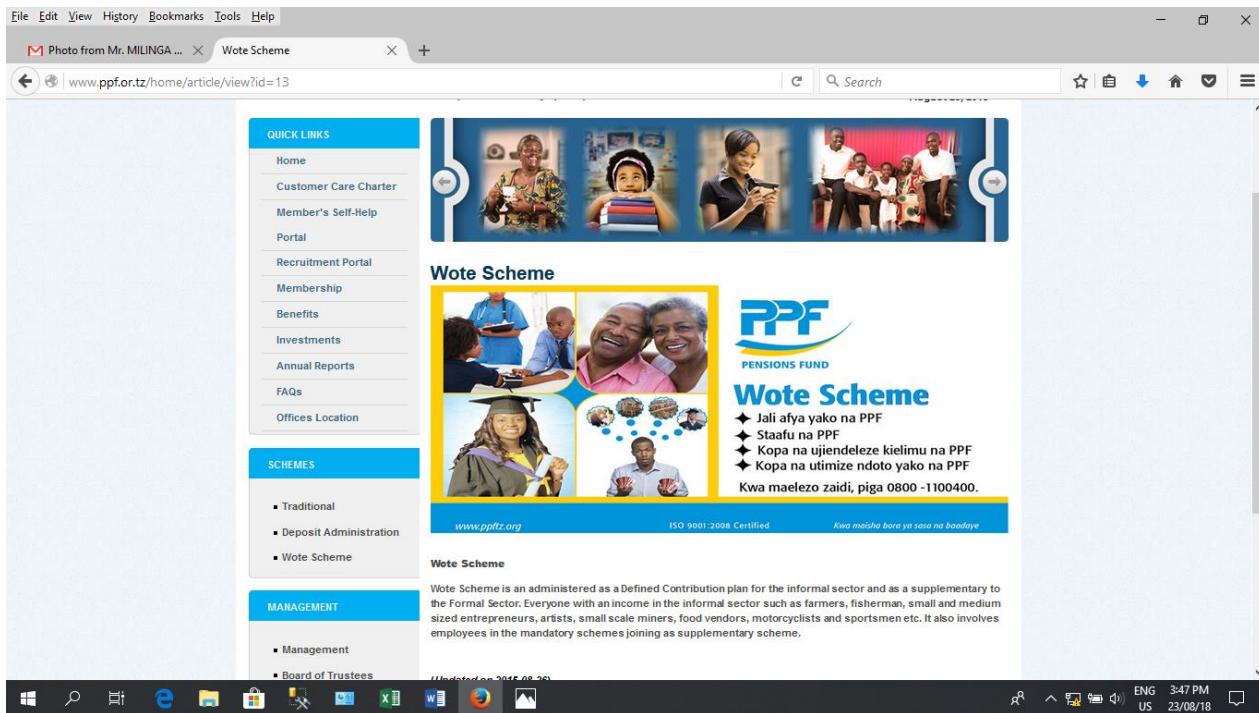
Mwajiri atakata kwenye mshahara kila mwezi kiasi atakachoridhia mfanyakazi mwenyewe kiwe makato ya ziada kwa ajili ya "Supplementary Scheme" ambayo itakuwa akiba ya ziada kwa mahitaji yake ya ziada. Au kwa wale ambao wanafanya hivyo kama sera ya kutoa motisha kwa watumishi wao inakuwa hivyo hivyo au kulingana na sera au utaratibu wa ajira utakavyowekwa na mwajiri mwenyewe.

Kwa hiyo, mfanyakazi aliyeajiriwa anakuwa na makato ya aina mbili kwenye mshahara wake kila mwezi. Kwanza anakuwa na makato ya kisheria ambayo ni LAZIMA achangie mpango wa lazima (yaweza kuwa DB au DC). Pili, anakuwa na makato ya akiba yake ya ziada "supplementary savings".

Dhana ya kuanzishwa kwa skimu ya akiba ya ziada (*Supplementary Scheme*) hutokana na ukweli kwamba mfumo wa lazima (*Mandatory DB/DC*) hauwezi kukidhi mahitaji yote ya mwanachama wa Mfuko wakati akiwa kazini au hata baada ya kustaaifu.

Dhana hii inajengwa kwenye msingi kwamba kuna wakati mafao yatokayo katika utaratibu wa DB yanaweza yasikidhi mahitaji yote ya mwanachama anapokumbana na majanga mbalimbali mazito kama vile uzee, kifo, au ulemavu na kwa kutumia utaratibu wa skimu ya lazima haitasaidia kutatua changamoto hiyo.

Picha hiyo hapa chini ni picha inayofafanua kuwa PPF kabla ya kuunganishwa na mifuko mingine ilikuwa inaendesha Skimu ya Ziada na kwa kweli ilikuwa inaenda vyema.



Lengo kuu la akiba ya ziada aliyojiwekea mwanachama katika "**Skimu ya ziada**" inamwezesha mwanachama mwenyewe kukamilisha mambo au mahitaji ya ziada ambayo hayawezi kutimizwa na "skimu ya lazima" (DB/DC) inayosimamiwa na sheria ya bunge.

Kwa kuzingatia maelezo hayo, ni busara ya hali ya juu kwa mifuko yote (PSSSF na NSSF) kuweka utaratibu wa kuwaruhusu wanachama wake wa skimu ya lazima (DB) waweze kuijiwekea akiba ya ziada (Supplementary Savings) katika Mfuko watkaochagua wao.

Tazama nukuu ya PPF kuhusu Supplementary kuhusu mpango wa hiari uliokuwapo PPF kabla ya kuunganishwa Mifuko yote, "***Wote Scheme is administered as a Defined Contribution plan for the informal sector and as a supplementary to the Formal Sector. Everyone with an income in the informal sector such as farmers, fisherman, small and medium sized entrepreneurs, artists, small scale miners, food vendors, motorcyclists and sportsmen etc. It also involves employees in the mandatory schemes joining as supplementary scheme.***"

Kwa hiyo utaona kwamba Mfuko wa PPF ulikuwa na Skimu ya "Supplementary" iliyolenga zaidi wafanyakazi waliokuwa katika skimu nyingine za lazima bila kujali kama wamejajiri au wameajiriwa.

Utaratibu huo nilioutoa hapo juu ulivyokuwa katika Mfuko wa PPF na LAPF naamini ndivyo ilivyokuwa pia ikifanyika hata katika mifuko yote iliyounganishwa na ndivyo ilivyo hadi sasa katika mfuko wa NSSF.

Je, utaratibu huo utaendelea kuwepo katika Mfuko Mpya wa PSSSF? Naomba nitoe Majibu ya mtazamo wangu ifuatavyo:

Je, Sheria Inaruhusu PSSSF kuwa na Skimu ya Hiari?

Jibu la haraka ni "NDIYO". Pamoja na kwamba nimekutana na watu wengi wakati naandika kitabu hiki, wengi wao (wakiwemo wenyе nyadhifa kubwa katika Mfuko Mpya) walionekana kwa matamshi au kwa lugha ya ishara usoni wakipendekeza Skimu za Hiari zote zisiwepo Mfuko wa PSSSF.

Hata wafanyakazi wa ngazi za kawaida za Mfuko wa PSSSF nilioongea nao kwa kubadilishana mawazo walionekana kuwa na mtazamo wa kwamba wanachama wa hiari wote hawatakiwi kuwemo katika Mfuko wa PSSSF na badala yake waende Mfuko wa NSSF kwa kuwa siyo watumishi wa umma.

Bahati mbaya, hata wanafanyakazi wa NSSF na SSRA baadhi yao walionekana kuwa na uelewa huo kwamba Mfuko wa NSSF ndiyo pekee utakaokuwa na skimu za Hiari kwa nchi nzima. Mtazamo wa wengi ni kwamba watu wote waliojajiri kwenye sekta binafsi (iliyo rasmi na isiyokuwa rasmi) wanapaswa kuijunga NSSF na siyo PSSSF.

Hata hivyo, ukitazama Sheria ya PSSSF Kifungu cha 81 pamoja na mapungufu makubwa ya kifungu hicho na kanuni zake; utaona kwamba sheria imetambua kuwepo kwa skimu za hiari kama ilivyokuwa awali katika Mifuko iliyounganishwa (Former Schemes).

Kifungu cha 81 cha Sheria ya mfuko wa PSSSF kinataka Mfuko uendelee na utaratibu wa skimu za Hiari zote zilizokwu zinasimamiwa na Mifuko

iliyoungana na huduma kwa wanachama wa hiari iendelee kama ilivyokuwa zamani katika mifuko iliyounganishwa. Ifuatayo ni nukuu ya sehemu ya sheria hiyo kifungu cha 81 kama kilivyonukuliwa kutoka kwenye sheria yenyewe: Tazama kinavyosema;

Voluntary schemes	<p>(2) A member, pensioner or beneficiary who at the time of commencement of this Act was in receipt of pension or any other benefit from the former schemes shall receive such pension or other benefit from the Fund as if he was a member, pensioner or beneficiary of the Fund.</p> <p>81. All voluntary schemes and their respective funds, members and beneficiaries which were administered by the former schemes shall be transferred to the Fund and their respective trust deeds shall be deemed to have been entered by the Board.</p>
Vesting of assets and liabilities Caps 371, 372, 51 and 407	<p>82. The Fund shall, with effect from the effective date, take over all the assets and liabilities which, immediately before the commencement date were exercisable in accordance with the provisions of the Public Service Retirement Benefit Act, the PPF Pensions Fund Act, the GEPF Retirement Benefits Fund Act and the LAPF Pensions Fund Act.</p>
Rights and obligations	<p>83. Powers, rights, privileges, duties or obligations</p>

Hii hapo juu ni nukuu ya kutoka kwenye Sheria ya PSSSF.

Operations of voluntary schemes	<p>61.-(1) Without prejudice to the provisions of section 82 of the Act, all supplementary schemes which were administered by the former Funds shall continue to operate under the administration of the Fund pursuant to their respective trust deeds and rules.</p> <p>(2) The Board shall, subject to the provisions of the Social Security (Regulatory Authority) Act and upon consultation with the Authority, restructure the supplementary schemes transferred to the Fund pursuant to section 80 of the Act for the purposes of aligning them with the administration of the Fund.</p>
Cap.135	

Hapo juu ni nukuu kutoka kwenye Kanuni za PSSSF kuhusu kifungu hicho cha 81 cha sheria ya Mfuko (ingawa kuna mapungufu ya kiuandishi kwenye kanuni hiyo ya 61 ambapo waandishi waliandika Kifungu cha 80 na 82 kimakosa badala ya kifungu cha 81 cha Sheria ya PSSSF).

Kwa hiyo, Kwa mujibu wa kifungu hicho cha 81 na Kanuni zake, Mfuko wa PSSSF unapaswa kuwa na “Voluntary Schemes” kama kawaida kama ilivyokuwa wakati wa kabla ya mifuko kuunganishwa.

Kwa maana hiyo PSSSF inapaswa kuandikisha wanachama wapya wa skimu za hiari kwa kufuata mwongozo uliomo katika “Trust Deeds” za awali kama zilivyokuwa chini ya PSPF, LAPF, PPF na GEPF kama ilivyoelekezwa na Kanuni za Sheria hii ya PSSSF hadi pale Bodi ya Mfuko wa PSSSF kwa kushauriana na SSRA watakapokaa kuweka mfumo mpya unaofaa kwa mifuko yote na wanachama wote waliorithiwa kutoka katika mifuko ya awali.

Hizo kanuni mbili za hapo juu tafsiri yake ni kwamba mafao kwa wanachama wa hiari yataendelea kulipwa ndani ya PSSSF kama ilivyokuwa kabla ya kuunganisha mifuko iliyoungana.

Maana yake ni kwamba wanachama wapya wanaruhusiwa kujiunga PSSSF na kuruhusiwa kuendelea kama ilivyokuwa awali kwa mujibu wa kifungu hicho cha sheria na kanuni zake.

Hii pia inamaanisha kwamba wanachama wote wa DC chini ya PSSSF wataendelea kulipwa riba wanayostahili (Board Approved Annual Interests) kama ilivyokuwa kwa wanachama hao wakiwa katika Mifuko iliyounganishwa hadi pale itakaporekebishwa na uongozi wa PSSSF kwa kushauriana na Mamlaka yaani SSRA.

Kwa kuzingatia sheria hiyo na kanuni zake, pamoja na maelekezo ya Waziri Jenista Mhagama alipokuwa anazindua Bodi ya PSSSF; Mfuko wa PSSSF unatakiwa kuwa na Skimu Kuu tatu yaani 1. **“DB**, 2. **DC** na 3. **Supplementary**”. Kutokuwa na Skimu za ziada haitakuwa kuwatendea haki wanachama wa Mfuko wa PSSSF na wananchi wote ambao wangependa kujiunga na skimu hizo na masharti yake.

Skimu tatu zitasaidia wanachama kuendelea kuchangia Skimu ya **DB** kwa wote walioajiriwa sekta ya umma kama inavyoelekezwa kwenye sheria na wale watakapenda kutoka sekta zote na wale watakaoachishwa kazi za ajira kisha wakapendelea kuendelea kujichangia wenyewe kwenye **“DB”**. Wapo

wengine watakaopendelea kuhamia “DC” hasa wale ambao ajira zao zitakoma na kushindwa masharti ya “DB”.

Katika mazingira hayo siyo hekima kuzuia kuwepo mfumo wa hiari ndani ya PSSSF.

Kwa hiyo kwa mujibu wa “Trust Deeds” za kila mfuko zilizokuwa zikitumika katika mifuko iliyounganishwa kwa muda ambao SSRA na PSSSF hawajakaa pamoja kuamua mfumo wa hiari uendeshwe vipi chini ya PSSSF; mtu ye yote kutoka sekta isiyo rasmi anaruhusiwa kuijandikisha PSSSF na kupata huduma zote kwa kuzingatia taratibu za kisheria na kanuni zake.

Utaratibu huo utaendelea hadi SSRA watakaposhauriana na Bodi ya PSSSF kuhusu muundo unaofaa kutumika katika kuwahudumia wanachama wa Skimu ya Hiari hasa wa sekta binafsi.

Kwa mfano “Trust Deed” ya “LAPF Voluntary Scheme” Kifungu cha 5 na kifungu kidogo cha 1 hadi cha 5, nimenukuu hapa chini:

CAP 135	(2) The permanent address of the Scheme shall be LAPF Towers, P. O. Box 1501 Dodoma.
Membership registration and cessation	<p>5.-(1) Membership to the scheme shall be voluntary as prescribed in these Rules.</p> <p>(2) Any person whether employed or unemployed may become a member of the scheme by making an application in the relevant forms.</p> <p>(3) After registration, a member shall remit contributions to the scheme as required in the application form; such contributions shall be evidence of his active membership.</p> <p>(4) Membership shall cease upon withdrawal of all contributions plus interest thereof.</p> <p>(5) The Social Security Schemes (Membership Registration) Guidelines, 2013 shall apply <i>mutatis mutandis</i> to membership registration process under this Rule.</p>

(Chanzo: LAPF Voluntary Scheme Rule Trust Deed” ya mwaka 2016)

SURA YA 12

Kwa nini PSSSF ni Muhimu Kuwa na Skimu za Hiari?

Kuna sababu nyingi nilizoziona; kwa maoni yangu; za kuhamasisha PSSSF kuwa na mipango imara ya skimu za hiari kwa wanachama wake na wananchi wote kwa ujumla. Baadhi ya sababu hizo ni pamoja na:

1. Wanachama wote wa DB watakaolipwa “Mafao ya kuacha kazi” (Unemployment Benefits) na wakakosa kabisa ajira nyingine, wataruhusiwa kuhamishia michango yao kutoka DB kwenda DC (Skimu ya Hiari). Kutokana na utaratibu huo, lazima PSSSF kuwa na skimu ya hiari kwa watumishi wake wa sasa kutoka sekta zote. Tazama Kanuni ya ulipaji wa Mafao ya kuacha kazi inavyoelekeza hapa chini:

PART III SHORT TERM BENEFITS	
Unemployment benefits	20. Unemployment benefit shall be payable on monthly basis at the rate equivalent to 33.3 <i>percentum</i> of the salary earned at the time of ceasing to be employed.
Duration of unemployment benefits	21. -(1) The unemployment benefit shall, unless a member secures another employment, be paid for a maximum period of six months within twelve months: Provided that unemployment benefit shall not be paid for a period exceeding an aggregate of eighteen months for entire employment circle or career. (2) Where the period for which a member is entitled to receive unemployment benefit pursuant to subregulation (1) expires and the member has not secured another employment within eighteen months after the date of expiration of the period of receiving unemployment benefit, he may apply to the Director General to convert his contribution into supplementary scheme of his choice. (3) The member whose contributions are converted under sub regulation (2) may continue to contribute to the supplementary scheme subject to the trust deed or rule governing the respective scheme. (4) Where such member's contributions are converted to a supplementary scheme, the amount to be converted shall

2. Mwanachama wa PSSSF atakayeacha kazi na asiamue kulipwa mafao ya Kukosa Ajira (Unemployment Benefits) na wala asiamue kuhamishia michango yake kwenye Skimu ya DC atabakia kuchangia Skimu ya DB kama mchangiaji wa Hiari yaani “Voluntary DB”. Kwa hiyo PSSSF kuwa na Skimu za Hiari ni lazima ili kuwahudumia watu wa namna hiyo.

3. Mifuko yote minne iliyounganishwa tayari ilikuwa na wanachama wa Hiari zaidi ya elfu sitini na tano (65,000 Active members) hadi Desemba 2017. Mfuko wa NSSF hadi mwezi huo ulikuwa na wanachama hai wa hiari wasiozidi 1250. Mfuko wa PSSSF hautakuwa umtenda haki kwa wanachama wake wa hiari waliorithiwa kutoka mifuko iliyounganishwa na kwa wale ambao wangependa kijiungu nao kama hakutakuwa na huduma hiyo.
4. Kuwepo fursa pana na wigo mpana wa kuwaingiza wananchi wengi katika sekta rasmi ya Hifadhi ya Jamii kutoka pande zote za nchi ili kuweza kuwapa fursa ya kuweka akiba ya malengo mbalimbali ya maendeleo na kijamii pamoja na akiba za uzeeni. Mfuko wa NSSF peke yake hautaweza jukumu hilo kwa Taifa zima lenye watu wasiopungua milioni 30 wenye uwezo wa kufanya kazi. zaidi ya asilimia 90 ya watu hao hawana Hifadhi ya Jamii rasmi. Mfuko wa NSSF peke yake hautaweza kuwafikia wananchi wote hao kuwasajili na kuwashudumia bila kushirikiana na PSSSF.
5. Mfuko wa PSSSF unapaswa kushirikiana na NSSF (siyo kushindana) kuwashudumia wananchi wote wanaohitaji huduma za hifadhi ya Jamii. Haitakuwa kazi nyepesi Mfuko wa NSSF peke yake kuwafikia wananchi zaidi ya milioni 30 wanaohitaji Hifadhi ya Jamii nchini.
6. Wafanyakazi wa sekta ya umma ambao ni wanachama wa kisheria kwa PSSSF nao wanahitaji kuwa na mfumo mathubuti wa "Supplementary Scheme" unaoendeshwa kisasa. Wanahitaji kuweka akiba kwa ajili ya wao wenyewe kusoma elimu ya juu (kuijiendeza kielimu), wanahitaji kuweka akiba kwa ajili ya Ujenzi wa nyumba zao za makazi na biashara. Watumishi wa umma wanahitajika kuweka akiba kwa ajili ya ada za shule kwa watoto wao.

Watumishi wa umma wanahitaji kuweka akiba kwa ajili ya gharama za Uzazi, akiba kwa ajili ya likizo, akiba kwa ajili ya kulipa kodi za nyumba, akiba kwa ajili ya kununua magari ya kutembelea au matrekta ya kilimo,

na mengine mengi ambayo kuyapata katika skimu ya DB haitawezekana kwa sheria ya PSSSF.

Haitakuwa na mantiki yoyote kwa watumishi wa umma kwenda kuweka akiba ya ziada kwa jirani (NSSF) wakati PSSSF wanaweza kufanya hivyo kwa kutumia watumishi wa Mfuko huo.

7. Kwa kuwa kiwango cha Kiinua Mgongo kimeshushwa na kupandisha kima cha pensheni ya kila mwezi, wanachama wa PSSSF ambao wanataka kupata pesa kubwa uzeeni hawana budi kuweka akiba ya ziada katika Mfuko wao ili watakapostaafu wawe na akiba ya ziada nje ya kiinua mgongo na pensheni. Kuweka akiba ya ziada PSSSF ndilo litakuwa wazo mbadala kwa wanachama wengi wa PSSSF.
8. Kwa mujibu wa sheria ya Mfuko kifungu cha 32, Mafao ya UZAZI kwa wanawake wanaopata watoto sasa yatatolewa kwa wanachama wa PSSSF waliochangia angalau miezi 36 (tofauti na ilivyokuwa kwa Mifuko yote awali ilikuwa miezi 24) kwa mujibu wa sheria ya Mfuko huo. Kwa kuwa PSSSF mwanachama hata akiwa na miezi 35 ya kuchangia hataweza kulipwa mafao ya Uzazi ni vyema kuwa na akiba ya zaida kwa ajili ya uzazi endapo atajifungua akiwa hajatimiza miezi 36.
9. Wanachama wa DB katika Mfuko wa PSSSF ni zaidi ya laki nane, kama kati yao laki mbili tu wakiweza kuweka akiba kila mwezi isiyopungua wastani wa shilingi 40,000 kwa mwezi; skimu hiyo ya hiari itakuwa inakusanya zaidi ya shilingi 8,000,000,000 (bilioni Nane) kama akiba ya ziada kwa mwezi. Hii siyo fedha ndogo sana.
10. Kabla ya Mifuko kuunganishwa kuunda PSSSF kulikuwepo na skimu za akiba za ziada kutoka kwa waajiri waliokuwa wameingia mikataba na Mifuko iliyounganishwa. Mfuko wa PSSSF hauna budi kuendelea kusimamia fedha za Waajiri hao waliokuwa wamewekeana mikataba na mifuko iliyounganishwa ili kusimamia skimu ya ziada (supplementary schemes) ili kuwasaidia waajiri hao kusimamia skimu zao kwa niaba ya wafanyakazi wao.

- 11.** Haitakuwa busara kwa ofisi ya PSSSF kukataa kuwasajili wanachama wapya wanaotaka kuweka AKIBA katika Mfuko wa PSSSF kisa tu huu ni Mfuko wa umma.
- 12.** Mwisho lakini siyo kwa umuhimu, Haitakuwa busara kwa Afisa wa PSSSF Mkoani au Wilayani kukataa kutoa elimu ya kuweka akiba kwa mwananchi wa kawaida kisa hawana ajira rasmi!! Busara inayotakiwa ni kuona kuwa wananchi wengi bila kujali wameajiriwa ama wamejajiri wakijiunga na Mfuko wowote kati ya NSSF au PSSSF ili kufikia lengo la wanachama zaidi ya milioni kumi katika sekta hii ya Hifadhi ya Jamii iliyo rasmi.

SURA YA 13

Changamoto Zinazokabili Skimu za Hiari Nchini

(Challenges Facing Voluntary DB, DC and Supplementary Schemes)

Pamoja na nia njema ya kuanzisha skimu za hiari katika mifuko yote ya Hifadhi ya Jamii; bado kuna changamoto kadhaa ambazo zinakwamisha watu wengi kujiunga kwa hiari na skimu hizo.

Kwa nia ya kufanikiwa kuwashawishi wajunge ni lazima watunga sera na sheria wazitazame na kutafuta suluhisho lake.

Zifuatazo ni changamoto zinazozua skimu za akiba za hiari nchini kushamiri na kukua. Hebu tuzitazame changamoto hizo hapa chini:

Changamoto ya kwanza; Ukosefu wa utashi wa kisiasa na kisheria wa kuweka sheria za kuwalazimisha au kuwasukuma (legal enforcement mechanisms) ili kwamba wananchi wote wajunge na Mifuko ya Hifadhi ya Jamii kwa lazima (Universal Mandatory Scheme).

Endapo tutakuwa na sheria nchini yenye kusimamiwa vyema ili kuwalazimisha (enforce) waliojajiri wote na walioajiriwa wote kuwa wanachama wa Mifuko ya Hifadhi ya Jamii; hakika watanzania wengi watajiunga na Mifuko iliyopo ya PSSSF na NSSF hatimaye kuweza kupata mafao ya muda mfupi na muda mrefu yatokanayo na kuchangia nguvu zao badala ya kusubiri kusaidiwa uzeeni na serikali kuitopia TASAF.

Changamoto ya Pili; Uwepo wa Mifumo mingi ya Hifadhi ya Jamii rasmi na isiyokuwa rasmi inayotoa mafao tofauti mitaani na maofisini. Mfano, uwepo wa Mfuko wa taifa wa bima ya afya (**NHIF**) unaotoa bima ya afya na mfuko wa **WCF** unaotoa mafao ya kuumia kazini. NSSF na PSSSF wanatoa mafao ya uzeeni au mafao ya muda mfupi ambayo hayatolewi na NHIF au WCF.

Hilo linawachanganya wangi ambao wangetamani kujiunga na Mfuko mmoja tu na kupata mafao yote kwa kuchangia mfuko mmoja tu kila mwezi na kuweza kupata mafao yote ya; uzeeni, ulemavu, mirathi, bima ya afya, mafao ya uzazi, msaada wa mazishi, nk chini ya Mfuko mmoja tu.

Mwananchi mwingine anaona ni afadhali ajiunge NHIF tu ili apate bima ya afya tu hayo mengine aachane nayo. Ni gharama sana kwa Waajiri na Wanachama kijiunga na Mifuko yote ili kupata huduma zote. Mfano, ili uweze kupata huduma za bima ya afya lazima kijiunga NHIF na tena utalazimika kijiunga Mifuko wa NSSF au PSSSF ili upate pensheni na kiinua mgongo ukistaafu.

Mtu analazimika kijiunga NHIF ili apate huduma za bima ya afya tu na NSSF au PSSSF anaamua kuchana nayo kwa sababu ni gharama kijiunga na mifuko yote. Ni gharama kubwa sana kwa waajiri na wanachama kijiunga na taasisi zote tatu yaani PSSSF/NSSF, WCF na NHIF

Changamoto ya tatu; ni mfumo wa utunzaji wa kumbukumbu za wananchama na michango yao kwenye Mifuko yenyewe. Mara nyingi mifumo ya kusajili na hatimaye kuwalipa wanachama huwa inawakatisha tamaa wananchi wengi (*too much paperwork, long bureaucrats, long procedures to get paid your legal benefits*).

Mifuko ya Hifadhi ya Jamii kama itaendelea kutumia Mifumo ya kizamani ya kuwasajili wanachama wapya, haitafanikiwa kuwafikia wanachama zaidi ya milioni 10 kuwaingiza mifuko hiyo kama nilivyoeleza katika kitabu hiki.

Kama Mifuko itaanzisha utaratibu wa kusajili wanachama kwa kutumia teknolojia za kisasa na kukusanya michango na kulipa mafao yao kwa teknolojia ya kisasa pia; hakika wanachama wengi watavutiwa na mifuko hiyo na kijiunga nayo kwa wingi sana tena kwa kuambiana wenyewe.

Tunahitaji mifumo ya Teknolojia inayosaidia Mifuko kuweza kulipa mafao wanachama kwa haraka, usahihi na usalama wa fedha yao. Tunahitaji mifumo ambayo Mwanachama akiomba mafao yake aweze kulipwa madai yake ndani ya siku mbili kama siyo siku moja au masaa machache tu.

Inahitajika mifumo ambayo inawezesha Mwanachama kusajiliwa kwa dakika 5 au 10 tu (online member's registration including photos uploading), naamini kuwa wanachama wengi zaidi ya milioni 10 watajiunga kwa hiari na kwa wingi.

Changamoto ya nne; Mifuko ya Hifadhi kutokuwa na mafao yanayofanana. Mfuko wa NSSF na PSSSF wakiwa na mafao yanayofanana kama vile; Bima ya “Matibabu” (Sickness Benefit) kwenye Skimu ya DB, wengi watajiunga kwenye mfuko wowote ulio karibu yake NSSF na PSSSF kwa ajili ya kupata huduma zote kutoka kwenye mifuko yote. Hakuna haja ya ushindani tena.

Changamoto ya tano; ni uwepo wa taasisi nyingine nyingi rasmi na zisizokuwa rasmi za kuweka akiba na kukopeshana mikopo na huduma nyingine za kijamii. Kuna Vyama vingi kama vile: Benki za Jamii Vijijini (VICOBA), vyama vya kuweka amana na kukopeshana (SACCOS), Vikundi vya kuchangiana Upatu, Vikundi vya kugawana hisa, Vikundi vya furaha na huzuni (Kufa na kuzikana), vyama vya Kikabila, vyama vya kidini, nk; vyote hivyo vinazuia wananchi wengi kujiunga na Skimu za Hiari za Mifuko ya Hifadhi ya Jamii.

Syo rahisi kwa mwananchi ambaye ni mwanachama wa SACCOS au VICOBA, au kikundi chochote kati ya hivyo atakayevutiwa na kuweka akiba kwenye Mifuko ya Hifadhi ya Jamii wakati tayari amejiunga na chama chake hicho ambacho anakiamini zaidi na kiko karibu yake zaidi.

Kama mwananchi kajiunga na chama cha kabilia lake huko anakoishi na kila mwezi anachangia shilingi elfu 20 au 40 tu na anapata huduma zake vyema; siyo rahisi sana kupeleka akiba nyingine kwenye Mfuko wa Hifadhi ya Jamii kwa mwezi huo huo. Ndiyo maana wananchi wengi huijandikisha vizuri sana kwenye Mifuko ya Hifadhi ya Jamii lakini wengi hawapeleki akiba yoyote baada ya kuijandikisha.

Changamoto ya sita; Mabenki yanayotoa huduma za kuweka akiba kwa riba nzuri kuliko mifuko ya hifadhi ya jamii. Watu wengi wanapendelea kuweka akiba katika mabenki wanakopewa riba “kubwa” kwa mwaka ikilinganishwa na riba itolewayo na mifuko ya hifadhi ya hifadhi ya jamii. Wengi kuweka akiba ambayo faida yake ni ndogo sana wanaona kama wanapoteza muda.

Changamoto ya saba; Wananchi wengi wana Imani kubwa na mabenki zaidi ikilinganishwa na Imani waliyo nayo kwenye Mifuko ya Hifadhi ya Jamii katika utoaji wake wa huduma. Imani kubwa (high trust) ipo kwenye mabenki kwa kipindi kirefu kuliko kwenye mifuko ya hifadhi ya jamii. Wananchi

wakishakosa Imani (trust) kwa taasisi yoyote huwa siyo rahisi tena kuwavutia kujiunga nayo hata kama inatoa huduma nzuri kuliko nyingine zote.

Changamoto ya nane; utamaduni wa watanzania wengi kutafuta utajiri wa haraka ambao nahisi umejengwa au kuchochewa na makampuni ya michezo ya upatu, michezo ya kubahatisha, michezo ya biashara za utapeli na biashara za mtandao. Wengi wakiambiwa akiba yao itaongezekwa kwa riba ya asimilia tano (5%) kwa mwaka wanaanza kupiga hesabu ya faida kwa akiba ya shilingi laki moja au milioni moja. Mtu akipiga hesabu akaona atapata faida ya shilingi 5,000 au 50,000 tu kwa mwaka anaamua kuahirisha kujiunga na Mfuko wa Hifadhi ya Jamii kwa kuwa anaona hiyo siyo faida ya maana kwake.

Changamoto ya tisa; ni utamaduni wa watu kupenda mikopo na misaada. Watanzania wengi wanapenda misaada na mikopo. Watu wengi wangependa wajunge kwenye taasisi za umma ili wapewe "misaada" kwa lugha ya mikopo. Ndiyo maana wananchi wengi wako tayari kuchukua mikopo sehemu yoyote lakini siyo kuwa tayari kurejesha mikopo.

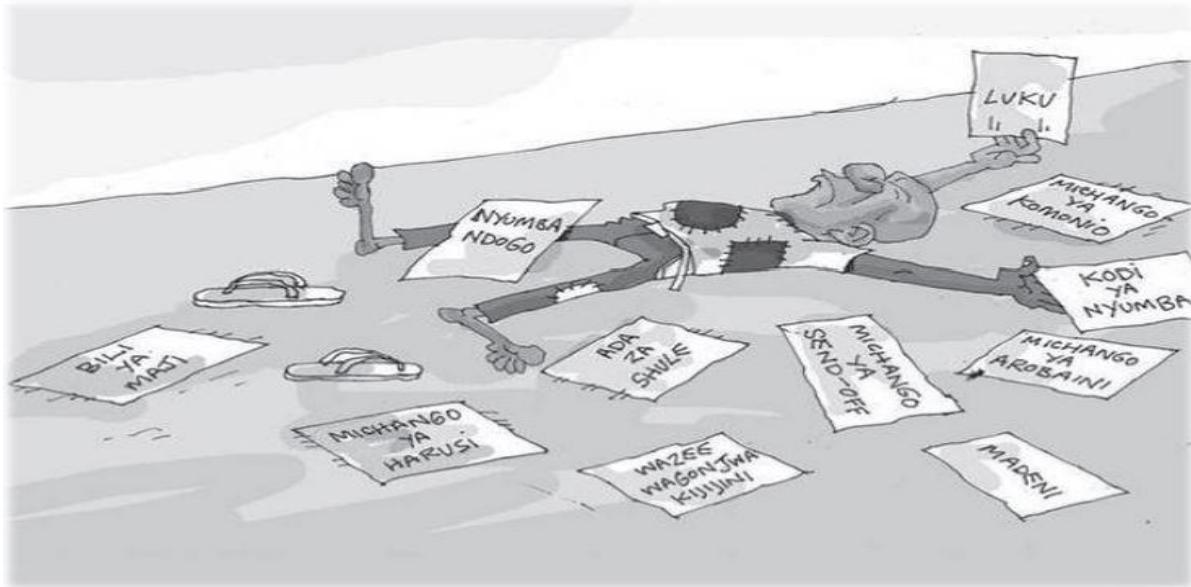
Wanapotembelea Mifuko ya Hifadhi ya jamii na kuuliza kama mifuko hiyo inatoa mikopo yoyote na kuambiwa kwamba hawatoi mikopo wananchi wengi huamua kuachana na mifuko hiyo. Kuweka akiba kwao siyo swala la maana sana kwa mahitaji ya baadaye. Mikopo ndiyo kivutio chao cha sasa.

Kama Mfuko wa Hifadhi hautoi mikopo yoyote kwa wanachama wa HIARI linakuwa jambo gumu sana kwa mwananchi kujiunga na Mifuko ya Hifadhi ya Jamii. Mfuko wa NSSF kwa kuliona hilo ulianzisha utaratibu wa mikopo kwa wanachama wa hiari, ingawa ni utaratibu wenyе changamoto nyingi sana kiusimamizi, ni vigumu kusema kama utaratibu huo umeweza kuvutia watu wengi kujiunga na NSSF hadi sasa.

Kutokana na kwamba watu wengi wanachukua mikopo bila kuwa na nia ya dhati ya kurejesha mikopo hiyo (na wengi huchukua mikopo wakiamini kuwa ni kama misaada wamepewa) siwezi kushauri Mfuko wa Hifadhi ya Jamii kuweka utaratibu wa kutoa mikopo kwa wanachama wa HIARI katika Mifuko.

Changamoto ya kumi; ni majukumu mengi wanayokuwa nayo wananchi wengi kutokana na mfumo wa maisha (lifestyle) na utamaduni wa kuwa na familia kubwa zenyе wategemezi wengi (extended families) huku mtu anayezalisha kwa familia nyingi akiwa mmoja kwenye familia. Changamoto hiyo, kama inavyoonekana kwenye kibonzo hicho hapo juu, inawazuia wananchi wengi kuweka akiba kwenye taasisi rasmi za hifadhi ya jamii.

Kipato chochote wanachokipata kutoka kwenye mizunguko ya mijini (mission town) vibarua vya kazi hapa na pale, kuuza mazao ya kilimo, kutoka kwenye kuuza mazao ya mifugo, kipato cha uvuvi, biashara ndogo ndogo, pesa za kwenye upatu, hisa, saccos, nk. watu hulazimika kuchangia maswala ya kijamii zaidi kuliko kuweka akiba ya uzeeni au akiba ya baadaye kwenye taasisi ambazo hazina mguso sana kwao. Mara nyingi kuweka akiba siyo vipaumbele vya wengi. Sherehe na burudani ndivyo vinakuwa na vipaumbele kuliko kuweka akiba ya maisha ya baadaye (ambayo wengi wanasema hawana uhakika nayo) hivyo hawana sababu ya kuweka akiba.



Changamoto ya 11; ni uwepo wa imani mbalimbali za kidini na kimila ambazo haziamini katika kuweka akiba ya baadaye kwa misingi kwamba ajuaye ya uzeeni au baadaye ni Mungu tu. Kwamba kama Mungu ndiye ajuaye yajayo, kwa nini uweke akiba ya baadaye? Wengi wanasema, "ponda mali kufa kwaja". Imani potofu kama hizo huwazuia Watanzania wengi

kuweka akiba au kuwekeza kwa manufaa ya miaka mingi ijayo au akiba ya malengo ya baadaye kama vile akiba ya kukuza mitaji, nk.

Changamoto ya 12; Watu wengi kuamini kwamba hawatafikisha umri wa uzeeni na kwamba watakufa hivi karibuni mapema. Imani hiyo ya wengi Tanznaia huwasukuma wengi wakipata pesa yoyote kuitumia yote (hand to mounth) na suala la kuweka akiba au kuwekeza kwenye masuala yenyе tija linakosa msukumo mkubwa. Ndiyo maana watu wengi hawaoni sababu ya kuweka akiba ya uzeeni. Wengi wanasema, “kula raha kufa kwaja” wengine huijita, “wazee wa kula bata”, au “kula ujana”, nk. Lakini, ukweli ni kwamba hakuna ajuaye siku ya kufa kwake ni lini. Usishangae ukaishi duniani hadi ukatimiza miaka 75, 80, 90 au zaidi. Watu Wanaofariki ni wachache sana ikilinganishwa na wanaoendelea kuishi. Usipoweka akiba sasa ukingali kijana hakika uzeeni utapata taabu sana. Jipange sawa sawa mapema.

SURA YA 14

Jinsi ya Kujiandaa Kustaafu Ukiwa Tajiri

**Namna ya Kutengeneza Kipato Kikubwa Nje ya Mshahara Hadi
Kuamua Kustaafu au Kuacha Kazi Mapema.**

Mafanikio yoyote huanzia kwenye fikra za mtu tangu awapo kijana. Mara tu mtu anapoajiriwa kama hatakuwa na fikra sahihi na chanya kujiwekea misingi ya imara ya kipato chake cha sasa na cha baadaye, ataishia kuzeeka akiwa hana kitu cha kumwezesha kuishi kwa staha uzeeni.

Umewahi kujiuliza kwa nini wastaaafu wengi Tanzania wanalamikia kiwango cha pensheni wanacholipwa kila mwezi kutoka kwenye Mifuko ya Hifadhi ya Jamii kwamba ni kidogo?

Sababu kubwa ni kwamba wengi walipokuwa watumishi hawakutengeneza miundombinu ya kuwaingizia kipato cha ziada nje ya mishahara yao hadi siku ya kustaafu.

Saa za kazi kwa wafanyakazi wote walioajiriwa ni saa 8 kati ya 24 za siku nzima. Utaona kwamba saa 16 zinazobakia waajiriwa wengi hatupo na mwajiri. Je tunafanya nini kwa saa hizo 16 ambazo Mwajiri ametuachia tufanye mambo yetu?

Tweets [Tweets & replies](#)

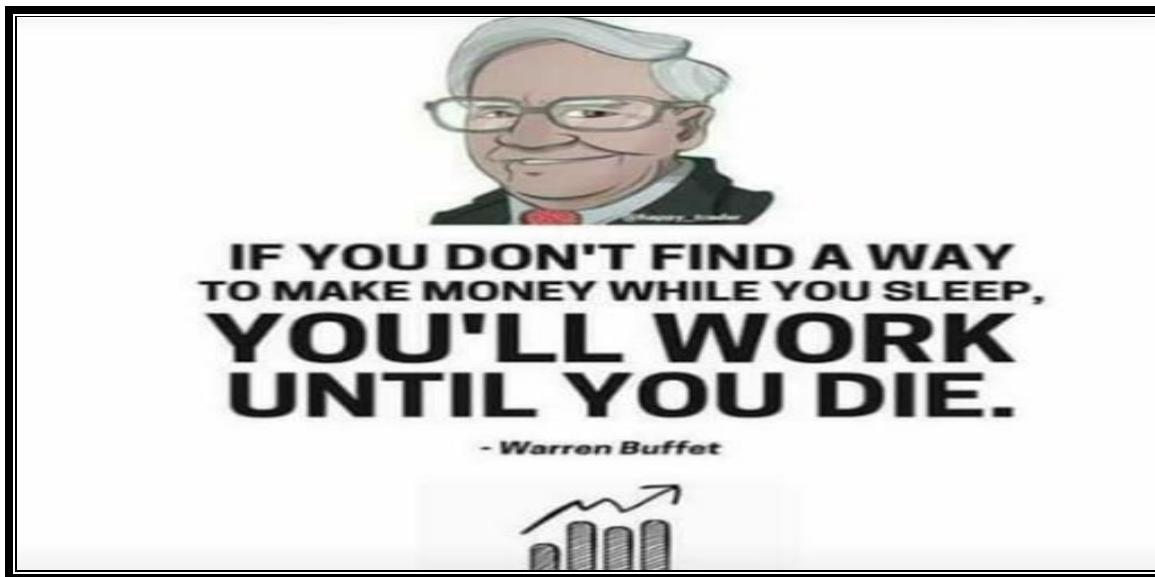
Venerando J. Milinga @milinga2015 · now
Matajiri huona mbele na kuweka mipango ya kudumu kwa zaidi ya miaka 100 ijayo lakini maskini huweka mipango ya kuishia weekend tu
[Translate Tweet](#)

Venerando J. Milinga @milinga2015 · 1m
Wewe uliyejiriwa, Saa za kazi zikiisha huwa unaenda kufanya nini? Siku ina saa 24. Unafanya kazi kwa saa 8 tu. Je saa 16 zilizobaki huwa unafanya nini? Unachokifanya kwa saa 16 zilizobakia ndicho kitakupa uzee mwema au mbaya.
[Translate Tweet](#)

Usipokuwa mwenye kuona mbali kwa zaidi ya miaka 30 ijayo, uzee wako utakuwa wa taabu sana. Matajiri wenzetu huona mbali sana na kuweka mipango na kuitekeleza kila siku. Kwa bahati mbaya sana waajiriwa wengi huwa mipango yao ni kwenda club za usiku Wikiendi Ijumaa na Jumamosi.

Utakutana na vijana walioajiriwa kwenye mashirika makubwa na madogo serikalini au kwenye makampuni makubwa na madogo wakifurahi sana inapofika siku ya Ijumaa. Sisemi kwamba watu wasifurahie kwenda kwenye burudani na starehe, lakini angalia kwa umakini mipango yako ya wikiendi isikufanye kuwa na maisha mabaya kifedha kwenye uzee wako.

Mtumishi wa kuajiriwa unapaswa kujipangia mwenyewe ni kitu gani unataka upate maishani mwako ukitimiza umri wa miaka 45 mara tu unapoajiriwa. Jipangie ni kitu gani unataka uwe umetimiza ukifikisha umri wa miaka 35, 40, 45, 50, 60 ambacho kinaonekana na kinaleta tija kwenye uchumi wako wewe na familia yako au ukoo wako. Waajiriwa wasiojipanga kupata fedha nje ya mshahara watafanya kazi hadi kifo kiwatenganishe na kazi.



Ni aibu kubwa sana kufikia umri wa kustaa fu bila kuwa na chanzo zaidi ya kimoja cha kukupatia kipato nje ya pensheni baada ya kufanya kazi kwa miaka 30. Ni kosa kubwa maishani na uezeni.

Kama waajiriwa tunaolipwa mishahara kila mwezi hatuna budi kutengeneza vyanzo Vingine vya mapato vitakavyofanya pensheni zetu kuwa ni kipato cha ziada tu na siyo kipato pekee cha kutegemea uzeeni.

Uchunguzi wangu binafsi unaonesha kwamba watumishi wengi wa umma walioajiriwa zamani kuanzia baada ya miaka ya uhuru wa Tanganyika 1961 na kuendelea hadi miaka ya 1990, wengi hawakuweza kupata elimu ya ujasiriamali mashulenii au mitaani kama ilivyo kwa watumishi walioanza kazi miaka ya karibuni kuanzia miaka ya 2000 kuendelea 2020.

Kama kila mfanyakazi ataweza kuwa na chanzo cha kipato nje ya mshahara na akajizoeza kufanya miradi ambayo haitamgombanisha na mwajiri wake ni wazi kuwa hata akistaifu hatakuwa na shida ya kipato.

Akiwa kazini pia hatakuwa na shida za kifedha kwakuwa atakuwa anapata kipato nje ya mshahara. Akistaifu pensheni atakayopata PSSSF au NSSF itakuwa ni malipo ya ziada tu. Hutamkuta analalamika kwamba pensheni ni ndogo mara ooh mwezi huu tumechelewa kulipwa pensheni na Mfuko, nk.

Kufanya miradi mbalimbali kabla ya kustaifu huongeza uzoefu wa kujua changamoto za kusimamia miradi mbali mbali badala ya kusubiri kustaifu ndipo uenze kukimbia na miradi uzeeni. Unapokuwa likizoni, wikiendi au baada ya saa za kazi yako, fanya kitu fulani. Usiseme wewe bado kijana na kwamba bado kuna miaka mingi mbele. Hizo ni fikra mfu na potofu. Hakuna mtu atakuwa kijana milele.

Fanya jambo sasa usingoje kesho. Usidhanie kwamba ajira yako haiwezi kukuponyoka. Usifikiri kwamba utafia kwenye ajira hiyo uliyonayo. Unapotoka kazini alasili au jioni fanya hata kazi za shamba, kilimo cha mboga, ufugaji wa mifugo tofauti, biashara ndogo au za katii, fanya na wekeza kwenye miradi endelevu, nk.

Kumbuka kuwa unazo saa 16 ambazo hauko na Mwajiri wako kila siku. Usipotumia masaa hayo 16 vyema kila siku utadhaurika uzeeni. Wanaokudharau sasa watakuheshimu sana baadaye ikiwa tu uliamua kuyatumia masaa 16 katii ya 24 ambayo ulikuwa nayo nje ya Mwajiri.

Wastaafu wengi hukwama sana kwenye miradi yao kwa sababu wamejilingiza kwenye miradi ambayo hawana uzoefu nayo. Wengi wanaanza ujasiriamali baada ya kustaafu na hatimaye kupata hasara tupu. Kama nilivyomnukuu Raisi wa Kenya Mheshimiwa Uhuru Kenyatta anaposema kwamba waajiriwa hawana budi kutafuta biashara ya kufanya kwa sababu watoto wetu wataweza kurithi biashara zetu na siyo ajira zetu.

Mwajiriwa anapofariki au kustaafu Mwajiri wake huweka mfanyakazi mpya hata kabla mazishi hayajaisha. Kama unaishi kwenye nyumba ya taasisi iliyokuajiri mara tu unapostaafu au kufariki Mwajiri huweka wafanyakazi wengine kwenye nyumba hiyo.

Kama umeajiriwa saa za kazi zinapoisha, usiende nyumbani kutazama TV au kwenda Baa kunywa pombe. Tafuta wazo la biashara. Fanya kitu fulani ambacho watoto wanaweza kurithi na kuendeleza.



Uhuru Kenyatta Quotes
18 Oct at 18:11 •

BITTER TRUTH

If you really love your children, get a business, not a job, because when you die your children cannot inherit your job, but they can definitely inherit your business. In fact, if you die on the job, your boss will replace you before your burial. If your family live in the company house, they will kick them out before they can say anything. So when you close from work, don't go and watch television. Go home and think of a business idea._

Kuna mawazo ya Miradi mingi ambayo mwajiriwa yejote anaweza kuifanya bila kuathiri ajira yako au kuingilia majukumu ya ajira uliyonayo.

Aidha, miradi hiyo nimeifafanua sana kwenye Kitabu changu kiitwacho: "Mbinu za Kupata Pesa Nyingi Hadi kuwa Bilionea" nilichokitoa mwaka 2014. Ukipata kitabu hicho madukani kitakusaidia sana.

Ifuatayo ni miradi inayowafaa wafanyakazi wa sekta zote inayoweza kuwaongezea kipato cha ziada nje ya mshahara na hatimaye kukupatia kipato kikubwa hata baada ya kustaafu kwa kupenda au kwa uzee:

1. Kuweka Akiba Kila Mwezi Katika Mfuko wa PSSSF au NSSF.

Kumbuka kuwa kuweka akiba siyo uwekezaji bali ni njia ya kukuza mitaji kwa watu wengi hasa wenyewe kipato cha kati kama wafanyakazi. Wahenga walisema, “Haba na Haba hujaza kibaba”. Wakaongeza kusema, “Bandubandu humaliza gogo”. Hawakuishia hapo, wakasema, “Ndondo si Chururu”. Semi hizi zina hekima kubwa sana katika maisha na fedha.

Wataalam wa mambo ya fedha walishafanya utafiti na kubaini kuwa kama mtu anataka kuishi bila hofu ya fedha maishani mwake, awe na tabia ya kuweka akiba kidogokidogo na baada ya muda watu watamshangaa akiwa tajiri kutokana na akiba atakayokusanya na kupata mtaji mkubwa sana.

Mwajiriwa yejote ukiamua kujisajili katika **“Supplementary Scheme”** ya PSSSF au NSSF na ukaanza kuweka akiba kutoka kwenye mshahara wako (Voluntary Savings) kuanzia kima cha shilingi 150,000 kwa mwezi, ukweli ni kwamba baada ya miaka mitano (5years) utakuwa na akiba ya shilingi 9,000,000. Mfano, ukiajiriwa tu badala ya kukimbilia kutafuta mikopo tu ya magari au nyumba, waweza kuamua kuwa unaweka akiba kwenye “Supplementary Scheme” ya PSSSF au NSSF na baadaye muda uliojipangia ukafikia malengo yako unachukua pesa yako kufanya malengo yako.

Kwa wale waajiriwa ambao kipato chao cha mwezi ni kati ya shilingi 900,000 hadi 1,500,000 kwa mwezi wakiamua kuwa na akaunti ya ziada PSSSF au NSSF na kuweka akiba ya shilingi 450,000 tu kwa mwezi kwa kipindi cha miaka mitano mtumishi mmoja atakuwa na akiba yenye jumla ya shs 450,000 x 12 x 5 = Shs 27,000,000.00 (milioni ishirini na saba).

Kwa kipindi hicho cha miaka 5 mtumishi anaweza kujenga nyumba bila kukopa benki wala ofisini kwake mikopo yenye kurejeshwa pamoja na riba. Akiba ya shilingi 27,000,000 ya ziada kwenye akaunti yako ya PSSSF Supplementary Scheme bila kuongeza riba atakayoongezewa na Mfuko kila mwaka.

Mtumishi wa umma mwenye mshahara kama huo niliotolea mfano kama akiweka akiba ya ziada PSSSF au NSSF kwa kipindi cha miaka 15 mfululizo shilingi 450,000 kwa mwezi atakuwa na akiba ya ziada jumla ya shs 81,000,000.00. Mtaji wa Shs 27,000,000 ndani ya miaka 5 tu au Tshs 81,000,000 ndani ya miaka 15. Kiasi hicho kinatosha kabisa kufanya jambo la maana kwako.



Kama mtumishi wa umma alianza kuweka akiba hiyo mara tu alipoingia kazini akiwa na umri wa miaka 30 ni wazi kwamba akiwa na umri wa miaka 45 atakuwa na akiba ya zaidi ya milioni 81. Naamini kwamba kama Mfuko ukiongeza faida ya uwekezaji atakuwa na zaidi ya milioni 90 naamini. Watumishi wa umma tukiamua inawezekana kabisa kuutokomeza umaskini. Hatutakuwa na malalamiko kuhusu kiinua mgongo tena. Hatutalaumi serikali wala Mfuko wa NSSF au PSSSF kwamba wanalipa kidogo.

Tatizo kubwa wengi wetu tnapoajiriwa huwa tunakosa macho ya kuona mbali. Wengi wetu tunaona mwisho wa mwezi tu. Hatuoni miaka 15 ijayo. Tunawaza kwamba miaka 15 ni mbali sana kwa hiyo hatuna haja na lolote la miaka hiyo.

Mwandishi maarufu wa vitabu vyatatu ya elimu ya fedha Robert Kyosaki anasema, "Asilimia 80 ya chochote unachokifanya na kukiwaza muda wako wote hakikisha kwamba kinahusu maisha yako ya baadaye".

"Money is only a tool. It will take you wherever you wish, but it will not replace you as the driver."

Ayn Rand

Kumbuka kuwa wewe ndiye dreva wa maisha yako. Pesa inaweza kukupatia kile unachohitaji lakini jukumu la kwenda huko unalo wewe mtumishi. Ni vyema kujua kwamba hata kama siyo wewe utakayenufaika na pesa hizo basi weka akiba hata kwa ajili watoto wako au watoto wa watoto wako. Jiunge PSSSF au NSSF uweke akiba yako ya miaka mingi ijayo utimize ndoto zako kama mtumishi wa umma. Chukua hatua sasa. Siyo lazima uwe umeajiriwa.

2. Mradi wa Ekari 10 au Zaidi za Mashamba ya Miti ya Mbao

Huu ndiyo mradi ninaoufanya sana mimi sasa hivi. Na hadi sasa nina hekari zipatazo 10 na ninaona mwelekeo mzuri sana kwangu au kwa watoto wangu endapo sitafikia umri wa kustaafuli.

Miradi ya Mashamba ya miti ya mbao inawafaa sana watu wote ikiwemo waajiriwa serikalini au popote. Inaweza kutekelezwa na mtu ye yeyote kwa sababu haina kazi nyingi sana za usimamizi. Mfanyakazi aliyeajiriwa akiamua kuufanya mradi wa mashamba ya miti kwa muda wa miaka 5 mfululizo baada ya kuajiriwa naamini kwamba baada ya miaka kumi ataanza kuvuna mbao zitakazompatia pesa.

Mfano kama mtumishi wa umma akiajiriwa akiwa na umri na umri wa miaka 25 na akatafuta ekari 10 au zaidi nje ya mji au wilayani vijijini kokote kule atakapopenda mwenyewe na akapanda shamba lake la miti ya mbao naamini baada ya miaka 15 ya utumishi wake anaweza kuamua kustaafuli kazi ya kuajiriwa mara tu. atimizapo umri wa miaka 40 kwa sababu atakuwa na shamba hilo la ekari 10 au zaidi litakalompatia pesa nzuri kila mwezi.

Shamba la miti zaidi ya 10,000 (elfu kumi) ikakomaa baada ya miaka 10 au 15 mtumishi huyo wa umma hatakuwa na sababu ya kuendelea kuajiriwa. Atawapisha vijana wengine waingie kazini kisha yeye akapumzike akiwa na umri wa miaka 40 au 45 na kuendelea na kazi zake akiwa bado na nguvu. Katika umri huo wa miaka 40 au 45 utakuwa mtumishi wa umma tajiri asiyefiliska hadi kifo kitakapoamua chenyewe. Utakuwa tajiri unayekula fedha bila kutoka jasho wala kuwaza kufilisika kamwe!!!

Mtumishi, hebu tutafakari kwa pamoja. Mradi wa shamba la miti ya mbao ukiishauweza kuutekeleza unaweza kuuza mbao za miti yako kwa taratibu kabisa. Unaweza kuamua kuuza mti mmoja tu kwa kila wiki. Kwa hali ilivyo kwa sasa sehemu nyingi Tanzania, mti mmoja uliokomaa vyema (mti wa miaka 10 au 15) unaweza kutoa mbao 50 hadi 100 za nchi mbili kwa mbili. Kwa sasa sehemu nyingi za Tanzania Ubao mmoja kama huo huuzwa kwa shs 8,000 hadi 20,000 kutegemeana na aina ya mti, mji na soko lenyewe.

Kama mtumishi ukiiza ubao mmoja kwa bei ya hasara ya Tshs 5,000 na ukapata mbao chache za makenchi zipatao 50 tu kwa kila mti unaovuna kwa wiki wewe utakuwa unaweza kuingiza fedha $8,000 \times 50 = \text{Shs } 400,000$ kwa wiki. Kwa wiki unapata shilingi 400,000 na hapo umeuza mti mmoja tu kwa wiki ili kufanya shamba lako lisiishiwe miti haraka.

Kama utaamua kuuza miti 5 tu kwa kila wiki utapata pesa kama ifuatavyo: $8,000 \times 250 = 2,000,000$ kwa wiki moja tu. Na kwa mwezi utaweza kuingiza fedha kama ifuatavyo: $\text{Shs } 2,000,000 \times 4 = 8,000,000$ kwa kila mwezi.

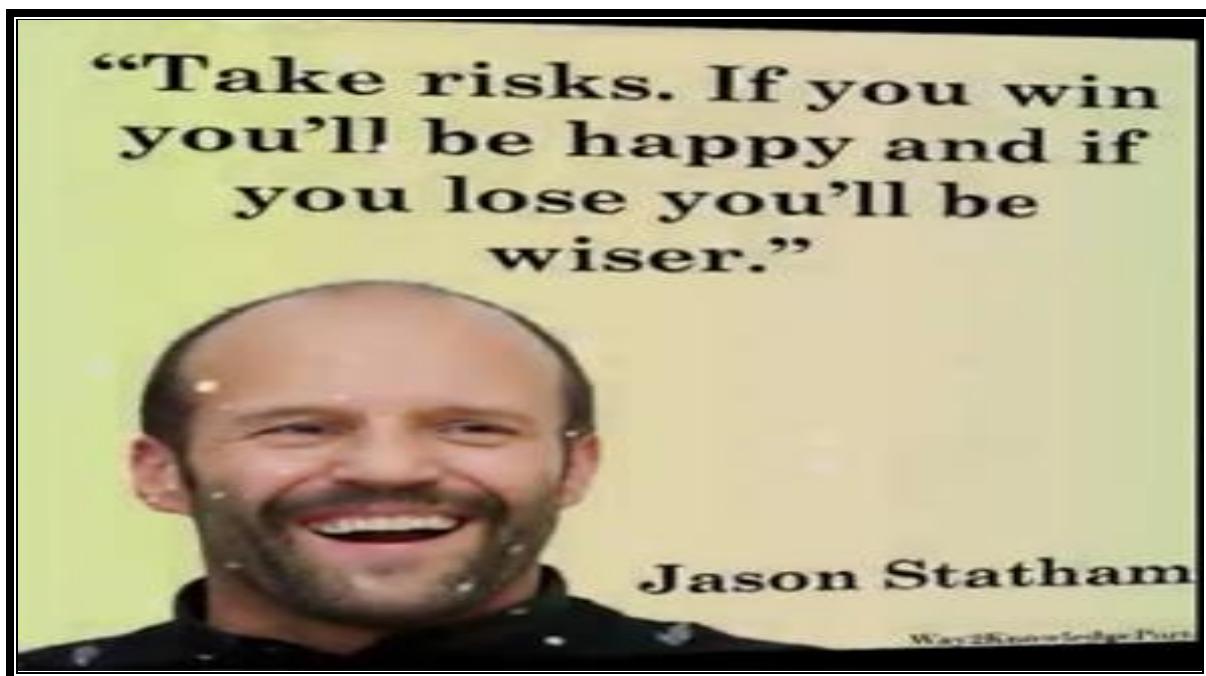
Hapa ni sawa na kusema utakuwa unavuna miti 20 tu kwa mwezi. Kama una shamba la miti 10,000 hapo twaweza kusema kwamba kwa mwaka mzima utavuna miti ipatayo 240 tu Hebu tafakari miti 240 tu kwa mwaka. Miaka 2 miti 480 tu. Yaani utakuwa mtumishi mwenye heri sana. Piga hesabu uone miti 10,000 itakwisha baada ya miaka mingapi bila kupanda miti mipya tena!!

Tuseme kwamba hata kama utakuwa hupandi tena miti mipya kabisa ni sawa na kusema kwamba shamba lako litaishiwa miti baada ya miaka ipatayo 40. Baada ya miaka zaidi ya 40 ndipo shamba lako litaishiwa miti yote. Hapa ni sawa na kusema kwamba kwa muda wa miaka 40 utakuwa unakula pesa bila

jasho. Hakuna shida ya pesa kabisa hadi wajukuu.

Mtumishi wa umma hapo ndiyo kusema kuwa hakuna shida ya pesa uzeeni kwako wala kwa kizazi cha watoto wako. Wajukuu wako wote na watoto wa watoto wao hawatakuwa maskini kamwe.

Unastaafu ukiwa na umri wa miaka 40 au 45 na unakuwa na uhakika wa kuingiza kipato kisichopungua shilingi 8,000,000 kwa mwezi.



3. Mradi wa Shamba la Miti ya Matunda

Mradi huu unaweza kusimamiwa na kirahisi hata kama wewe umeajiriwa kama mtumishi wa umma au sekta yoyote. Ukiama kwamba mshahara wako uwe unanunua mashamba na baadaye upande miti matunda na kuyapanda kwenye shamba lako unaweza kufanikiwa sana kifedha baadaye wewe na kizazi chako chote.

Wajukuu wa watoto wako wote hawatakuwa maskini kupanda miti ya matunda. Ukipata shamba lenye ukubwa wa ekari 5 tu ukapanda miti ya matunda peke yake, hapo umevunja minyororo ya umaskini.

Minyororo ya umaskini kwenye familia yako itavunjika baada ya miaka 5 tu tangu uanze kutekeleza mradi huo. Ukiwa na shamba la ekari 5 unaweza kupanda miti ya matunda aina mbili au tatu hivi. Kwa mfano, Unaweza kuchagua miti ya Machungwa, miti ya Parachichi na miti ya embe za kisasa.

Mtumishi wa umma, hivi una habari kwamba ukiamua kufanya mradi wa shamba la miti ya machungwa ya kisasa, unaweza kujaza shamba lako kwa miche ya machungwa isiyopungua 1,000 kwa kila ekari moja sawa na miche ya machungwa ipatayo 3,000 kwa ekari 3 ulizonazo?

Wazoefu wa kilimo cha machungwa wanasesma kwamba kama mti wa machungwa umestawi na umepandwa vizuri kwa kufuata ushauri wa kitaalam mti mmoja unaweza kutoa machungwa yasiyopungua 250 kwa msimu mmoja wa kilimo.

Kwa hiyo kwa minajili ya kujifunza, kama ukizidisha chungwa 250 na michungwa 3,000 iliyoko shambani mwako utapata machungwa yapatayo 750,000 kwa msimu mmoja. Endapo kila chungwa utaliuzia shambani kwa shs 200 au 300 tu kwa msimu mmoja unaweza kutengeneza pesa kama ifuatavyo: $750,000 \times 300 = 225,000,000$ kwa mwaka mmoja tu.

Shamba hilo ukilitunza vyema na kuweka macho yako vyema kwenye mradi huo mara zote na ukaweka hadi watu wa kukutunzia shamba lako hakika ninaamini kuwa hautaendelea na ajira yako ya utumishi wa umma tena baada ya miaka 10. Kama uliajiriwa ukiwa na miaka 30 naamini kuwa utimizapo umri wa miaka 40 unaweza kuamua kustaafu mapema mwenyewe. Hautasubiri kutimiza miaka 60 ndipo ustaafu bali "*You will retire young and so rich*" kama anavyosema mwandishi maarufu wa Vitabu Robert Kiyosaki wa Marekani.

Hivi unayo habari kwamba ukipata kipato hicho cha shilingi 225,000,000 kwa mwaka mmoja ni sawa na shilingi zaidi ya 18,000,000 kwa mwezi? Kumbuka kuwa hayo ni mahesabu ya maksio ya chini kabisa.

Aidha, hesabu hizo ni za miti ya machungwa tu. Bado sijasema shamba la ekari 2 nyingine zilizobakia ambazo hatujazipigia hesabu. Mfano kama ukiamua kupanda miti ya maembe au parachichi inaweza kukupatia maisha ya pekee sana kifedha. Hebu waza (imagine) kama ukiwa na shamba ekari

2 lenye miti ya embe ipatayo 100 tu. Kama utaipanda kwa kufuata maelekezo ya watalaan na miti hiyo ikakua baada ya miaka 5 na kuanza kutoa matunda, hakika hutakuwa mtumishi wa umma wa kawaida.

Chukulia tu kama mti mmoja utatoa maembe 500 kila mwaka. Kama una miti 100 hiyo ni sawa na maembe 50,000 na kila embe ukaliuza kwa shilingi 200 au 500; utapata kiasi gani kwa mwaka huo? Nadhani ni zaidi ya milioni 25 kwa mwaka. Unaonaje mradi huo mtumishi? Kwa nini mtu asiamue kustaafu mapema kabla ya kutimiza miaka 60 ya kisheria? Kwa nini mtu azeekee kazini kama anayo miradi yake ya kusimamia?

4. Mradi wa Nyumba za Kulala Wageni

Hii ni miradi ya watumishi wa umma wenye kipato kikubwa. Kama wewe ni mtumishi wa umma lakini mwenye kipato cha zaidi ya milioni 10 kwa mwezi miradi hii inawezekana kutekelezeka kwako. Watumishi wenye vipato chini ya ya milioni tano kwa mwezi itakuwa ngumu kutekelezeka. Itakuchukua muda mrefu kukamilisha jengo moja la kulaza wageni mjini mpaka uchukue mikopo mingi sehemu mbalimbali.

Miradi ya nyumba za kulala wageni inafaa sana katika miji inayokua au inayochipukia kibiashara au kiserikali. Mfano wa miji inayokua haraka na kuchipukia kutoka ngazi ya kuwa vijiji na kuwa miji au miji kuwa manispaa ipo mingi ni kama vile:

Nyakanazi, Katoro, Bwanga, Rusumo, Tunduma, Namanga, Kyaka, Omurushaka, Tinde, Lamadi, Mugumu, Tarime, Butiama, Kakonko, Nguruka, Mpanda, Gairo, Dakawa, Bombo, Chalinze, Kigamboni, Uvinza, Manyovu, Chato, Geita, Bukombe, Isaka, Kaliua, Ulyankulu, Runzewe, Igunga, Nzega, nk. Miji kama hii na mingine mingi inakua haraka kwa sababu za kisiasa, kibiashara, kiuchumi au hali ya hewa.

Kwa mtumishi wa umma anayeona mbali, miji kama hiyo inafaa kwenda kuwekeza siyo tu nyumba za wageni bali pia na miradi mingine ikiwezekana kutegemeana na uwezo wako.

Kama utajenga nyumba ya wageni yenye vyumba visivyopungua 10

inayoweza kugharimu pesa isiyopungua shilingi milioni 150 unaweza kupata pesa nzuri kwa mwezi hadi uzeeni mwako. Hata kama itakuchukua miaka 5 au 8 kukamilisha ujenzi wake, lakini itakapokamilika hakika utakuwa umejikomboa kiuchumi kama mtumishi wa umma.

Nyumba ya kulala wageni ikijengwa eneo ambalo lina mzunguko mkubwa wa watu na biashara hasa miji inayochipuka kama nilivyoeleza awali, inaweza kupata wageni kila siku ikawa imejaa wateja. Kama utaweka huduma zote muhimu ndani yake kama vile; vyoo na bafu za ndani, runinga, maji safi, usafi wa hali ya juu wa vyumba, maegesho ya magari kwa wageni wanaokuja na magari, wahudumu wachangamfu na wakarimu, ulinzi wa kutosha, nk. Itakuingizia pesa nzuri kwa siku mpaka utapenda mwenyewe. Vyumba vingi vyenye hadhi ya namna hiyo iwe miji midogo au mikubwa gharama zake hazipungua shilingi 15,000 kwa siku kwa mteja mmoja.

Kama vyumba vyote vina wageni kila siku nyumba nzima itakulipa kama ifuatavyo: Tshs 15,000 x 30 x 10 = 4,500,000. Kwa hiyo kwa mwezi utapata kipato cha shilingi 4,500,000.00 (milioni nne na nusu).

Hata kama gharama za uendeshaji zitafikia nusu ya pesa hiyo bado kwa mwezi kipato chako hakitapungua shilingi 2,000,000 kwa mwezi. Na kama hali ya biashara ni mbaya bado hautakosa Tshs 1,000,000 kwa mwezi.

Naamini kwamba ukiwa na mradi kama huo baada ya mradi kuanza kutema pesa utakuwa mtumishi wa umma usiyekuwa na tamaa ya pesa za wizi ofisini kama utakuwa na mradi wako unaokupatia kipato

Hebu fikiria kama unaweza kumiliki hadi nyumba tano za wageni kwenye mji wowote unaokua kwa kasi kubwa! Hakika utakuwa unapata kipato kisichopungua shilingi 15,000 x 10 x 5 = 750,000 kila siku. Kwa mwezi unaweza kuingiza hadi milioni ishirini na mbili na nusu (22,500,000).

Hata kama gharama za uendeshaji ziko juu kiasi gani, bado wewe mwenye mali naamini hautakosa Tshs 10,000,000 kwa mwezi. Kwa Mwaka mmoja utakuwa na uhakika wa kupata zaidi ya Tshs 120,000,000 kutoka kwenye nyumba hizo. Je wewe siyo milionea tayari.

Kumbuka Mapato hayo ni makisio ya chini sana. Kumbuka ukifanikiwa kufanya mradi kama huo, utakuwa tajiri asiyefilisika kamwe.

5. Mradi wa Nyumba za Kupangisha

Mradi mwingine unaoweza kuufanya ukiwa umeajiriwa na ukaweza kustaafu ukiwa na kipato endelevu ni pamoja na nyumba za kupangisha. Pamoja na kwamba uzoefu unaonesha kuwa ni mradi wenyе changamoto nyingi kama ilivyo kawaida sana kwenye kila uwekezaji; hata hivyo, mradi wa nyumba utabakia kuwa mradi ambao ukishakamilika usimamizi wake siyo mgumu sana.

Aidha, hatari zinazoukabiri mradi wa nyumba (risks associated with the project) ni ndogo ikilinganishwa na faida zake au miradi mingine inayosemekana kuleta faida kubwa.

Ukitaka ufanikiwe vyema nunua mashamba au viwanja pembedi mwa miji ambapo bei yake bado ndogo. Nunua kiwanja au shamba lenye ukubwa wa ekari moja au zaidi (mita 70 x 70) au nusu ekari (mita 35 x 35). Eneo la ekari moja linaweza kutumika kujenga nyumba zaidi ya 10 kama utazijenga kwa mpangilio wa kitalaam.

Kama mtumishi wa umma au mwajiriwa yejote aweza kuamua huu ndiyo uwe mradi wako wa maisha hakika hatakuwa maskini uzeeni. Siyo lazima nyumba zote uzijenge kwa mkupuo mmoja.

Jipange kujenga taratibu. Jipange kujenga nyumba moja moja mpaka utimize ndoto yako ya nyumba 10 za biashara. Utimizapo umri wa kustaafu miaka 55 au 60 utakuwa na uhakika wa kupata shilingi 300,000 kwa kila nyumba au zaidi ya shilingi 3,000,000 kwa mwezi.

Pamoja na kwamba kipato hicho kinawezza kuonekana kama kidogo kwa mwezi ukilinganisha na gharama iliyotumika kujenga nyumba kumi, lakini kumbuka kwamba ukianza kupata kipato hicho shilingi milioni 3 kwa mwezi itakuwa ni kipato cha muda mrefu sana. Hadi wajukuu zako watazikuta nyumba hizo.

Aidha, ni vyema kukumbuka kwamba mradi wa nyumba za kupangisha mijini au kwenye vijiji ambavyo vinakua kwa kasi ni miradi kwa ajili ya watu amba wanaona mbali sana. Mradi wa nyumba unawafaa sana watu wanaojali watoto wao na wajukuu wa watoto wao. Kama ungependa kukata mzizi wa umaskini kwenye kizazi chako, jenga nyumba za biashara na wafundishe watoto wako kuzijali nyumba hizo; hakika watoto wako hadi wajukuu zako hawatakuja kufa maskini maishani mwao. Nyumba zinaweza kuishi kwa miaka zaidi ya 150 kama zitajengwa kwa uimara na ubora unaotakiwa.

6. Mradi wa Mashamba ya Ufugaji Nyuki

Mradi mwingine unaowafaa watumishi wa umma ni huu wa kufuga nyuki na kuuza mazo ya nyuki kama vile asali, nta, nk. Huu ni mradi unaoweza kuingiza kipato kikubwa kwa muda mrefu. Ni mradi amba Waziri Mkuu mstaifu Mzee Mizengo Kayanza Peter Pinda, anafanya baada ya kustaafu kazi za kisiasa. Tangu zamani za wana wa Israeli wakiwa utumwani Misri waliahidiwa kuwa wangepelekwa nchi yenyen maziwa na asali.

Ufugaji nyuki waweza kukupa fedha maisha yako yote hata baada ya kustaafu kazi za utumishi wa umma. Kwa mfano kama unalo shamba lako la ekari moja tu, waweza Kufuga nyuki kwa kuweka mizinga zaidi ya 600. Tuchukue mfano kwamba una ekari moja lenye mizinga 600.

Kama Kila mzinga unaweza kutoa Lita 10 za asali, na kama kwa Mwezi unaweza kuvuna au kulina asali kutoka kwenye mizinga 60 utakuwa unapata lita 600 za asali kwa mizinga hiyo 60 tu. Kama mizinga yote 600 ukivuna asali lita 10 kila kila mzinga utakuwa na lita jumla 6000.

Kama kila lita utauza kwa shilingi 10,000 nina uhakika utakuwa na uwezo wa kujipatia kipato siyo chini ya shilingi $6000 \times 10,000 = 60,000,000$ msimu mmoja wa kulina asali mizinga yote. Mtumishi kipato hicho unakionaje? Kwa mwaka ukipata mara moja au mara mbili.

Je, utaendelea kuwa mtumishi asiye na kipato cha ziada nje ya mshahara? Kipato hicho siyo kidogo. Kumbuka unaweza kuvuna kila mwaka. Mradi wa nyuki hauna gharama sana za usimamizi. Hautagombana na mwajiri wako. Utafanya mradi huo ukiwa na utulivu hata kama uko likizo yako ya mwaka.

7. Mradi wa Kuandika Vitabu Vya Mada Mbalimbali

Mtumishi wa umma unaweza kuamua kuwa mwandishi wa vitabu vyenye kugusa watu wengi. Andika vitabu vyenye mada motomoto. Andika vitabu vya fani tofauti tofauti ikiwemo vya taaluma. Kuna waandishi wengi Tanzania na nje ya nchi waliofanikiwa kwa kufanya kazi ya kuandika vitabu vingi sana vya matumizi na mada mbalimbali.

Ukiandika kitabu ukakiuzwa sana (kama kitapendwa) unaweza ukapata mafanikio kama watu wengine waliofanikiwa. Kwa mfano Kama ukiandika kitabu na ukatoa nakala zipatazo 20,000 ukakiiza kwa shilingi 5,000 tu utakuwa na uhakika wa kukusanya hadi shilingi 100,000,000 kwa mzunguko mmoja tu wa kuuza kitabu hicho.

Hebu fikiria kama utakiiza kitabu chako kwa shilingi 10,000! Ninaamini utakuwa na uwezo wa kupata mauzo ya pesa zipatazo shilingi milioni mia mbili (200,000,000) kwa msimu mmoja wa mzunguko wa mauzo ya vitabu vyako. Uandishi wa vitabu ni mradi unaowafaa watu wapendao kusoma na kuandika. Aidha, uandishi wa vitabu unawafaa watu wanaopenda kufanya miradi inayoweza kurithiwa na watoto wao hadi wajukuu.

Ukiandika kitabu kinaweza kuendelea kuleta pesa hadi kwa watoto wako watakaoendelea kumiliki hakimiliki ya kitabu chako. Kwa hiyo hata ukiwa haupo duniani tena kazi zako zitaendelea kuwepo na zitawaingizia kipato hadi wajukuu zako ingawa pia itategemeana na mada unayoandika kama itaendelea kupendwa kwa miaka mingi.

Uandishi wa vitabu una changamoto mbalimbali ikiwemo uchapaji wa vitabu na usambazaji wake sokoni. Lakini pamoja na changamoto zote bado inawezekana kuifanya kama utakuwa tayari kushirikiana na maduka ya vitabu yaliyopo sokoni.

8. Mradi wa Kusherehesha Matukio (MC)

Mtumishi kama unajisikia kuwa na kipawa cha kuongea mbele za watu nakushauri usisite kuwa na juhudzi za kuchochaea kipawa hicho cha kuwa Msherehesaji (MC) wa matukio mbalimbali ya kijamii na kiserikali. Wapo

watumishi wa umma wengi tu walioweza kufanikiwa kwa kufanya kazi za MC sehemu mbalimbali.

Matukio mengi kama sherehe za harusi, kipaimara, send-off, kitchen party, misiba yenyewe watu wengi, mikutano mikubwa ya kisiasa, mikutano mikubwa ya injili, semina kubwa, makongamano, nk ni matukio yanayohitaji MC wenye elimu na vipawa vya kuongea na kusimamia. Kuamua kuchochaea kipaji cha kuwa mwongeaji na mwongozaji wa matukio (MC) ni kitu kinachowezesha watumishi wa umma wenye vipawa kujipatia kipato nje ya mshahara bila kuathiri kazi ya mwajiri wake.

Kama unajisikia kuwa wewe unacho kipaji cha kuendesha au kusheheresha mikutano na matukio kama hayo ya harusi, nk nakushauri kuwatafuta wengine wanaofanya kazi hizo ili upate uzoefu kwao. Anza kutafuta kazi hizo kwa watu wenaofanya maandalizi ya shughuli hizo.

Usiogope, Nenda tu ukajieleze kwao kwa ufasaha. Tafuta vitendea kazi kama vile nguo za kazi, vyombo vya kutumia kwenye sherehe kama vile vipaza sauti, nk. Kwa ufupi waliopo kwenye soko hilo ukiwapata watakupa mwongozo mzuri ikiwemo bei ya kuwatoza wateja wako kwa kila sherehe.

Uzoefu unaonesha kwamba MC anaweza kulipwa hadi shilingi laki tano (500,000) kwa kusherehesha tukio moja tu la masaa 4 hadi 8 tu. Kumbuka kwamba wewe kama mtumishi huna budi kuwa na kipato nje ya mshahara ili kujizoesha kufanya kazi isiyokuwa ya kuajiriwa na uipendayo kuifanya hata utakapostaafu ajira yako. Watumishi wengi wa umma huogopa kustaafu kwa sababu tu hawakujandaa kustaafu kimkakati na kisaikolojia. Kama una kipato cha ziada hautaogopa kustaafu mapema.

9. Mradi wa ufugaji wa samaki

Kitabu hiki kinafafanua miradi ambayo mtumishi wa umma na yeote yule aliyepo kwenye ajira anaweza kufanya bila kuathiri ajira yake kuu. Kwamba ukiwa umeajiriwa waweza kuwa na kazi ya ziada inayokupatia kipato nje ya kipato cha ajira kuu uliyonayo.

Kwa hiyo, mradi mwengine ambaa mfanyakazi aliyeajiriwa anaweza kufanya

ni mradi huu wa ufugaji samaki. Kama unalo eneo la kuweza kujenga bwawa la samaki la ukubwa wa mita 10 kwa 5 unaweza kufuga samaki wengi na wakakupatia kipato kizuri sana kwa muda mrefu.

Samaki ukiwafuga vizuri kwa mwaka wazoefu wa ufugaji wanasema unaweza kuvuna samaki mara mbili au mara tatu kama unafuga kibashara. Kwa mfano kama bwawa lako lina samaki wapatao 15,000 tu na kila samaki ukamuuzza kwa Tshs 4000 siku ya kuvuna utapata pesa nzuri isiyopungua Tshs 60,000,000 kwa msimu mmoja. Kipato hiki siyo kidogo.

Kama utavutiwa kufanya nakushauri napendekeza uende idara ya mifugo na uvuvi kwenye Halmashauri iliyoko karibu yako au wizara ya Kilimo na Mifugo uombe kuonana na watalaaam wa uvuvi wakupe mwongozo wa kufuga samaki vyema zaidi. Ndani ya kitabu hiki siyo rahisi kuandika kila jambo linalotakiwa kuhusu mradi huu.

10. Mradi wa Shule au Chuo

Mradi huu unawafaa watu wenye ndoto na wito wa kufundisha watoto wadogo, na vijana wanaotaka elimu. Lakini pia watu wenye mitaji ya kutosha wanaweza kufanya miradi ya shule au vyuo vya elimu ya kat (Vocational) kwa sababu miradi hiyo majengo yake huhitaji pesa nyingi za ujenzi.

Hata hivyo, mwajiriwa akijipanga vyema anaweza kuamua kuanzisha kwa mfano; shule ya awali na baadaye kukua na kuwa shule ya msingi. Gharama za kujenga shule ya awali siyo ghali sana. Unaweza kuamua kuanza na ujenzi wa vyumba viwili vya madarasa, au vyumba vitatu na baadaye ukafikisha hadi vyumba saba vya madarasa. Unaweza kufanya hivyo taratibu hadi shule inakamilika kulingana na ndoto yako au mtaji wako.

Mfano, ukiwa na madarasa 2 yenye kuchukua watoto 30 kila darasa na kila mtoto analipa ada ya shilingi 10,000 kwa mwezi utakusanya zaidi ya shilingi 600,000 kwa mwezi kwa maana ya watoto 60. Ukiwa na watoto 100 na madarasa 3 utakusanya zaidi ya shilingi 1,000,000 kwa mwezi. Kadri unavyojipanga na mradi huo wa shule ndivyo utapata uzoefu wa kutosha. Ukvutiwa na mradi huo, tembelea wanaoufanya wakuchottee uzoefu.

Kama mtumishi ukiwekeza kwenye elimu utakuwa umesaidia kufungua ajira kwa wengine hata kama ni mkeo, watoto wako na wengine wanaoweza kuajiriwa katika miradi yako.

Ukianzisha shule za awali, msingi, sekondari au shule za mafunzo (various professional courses) zaweza kukupatia kipato kikubwa kama mwekezaji. Hakuna aliyewekeza kwenye elimu akabakia bila kipato kama mwekezaji. Siyo lazima uanze na uwekezaji mkubwa sana. Lakini ukianza mapema na ukaamua huo ndio uwe mradi wako wa kudumu na kuweka pesa yako yote unayopata hakika utapata mafanikio makubwa siyo tu ya kipato chako bali pia ya kusaidia jamii kielimu.

Kwa mfano kama wewe ukiwekeza kwenye shule au chuo ukawa na shule yenye wanafunzi wasioupungua 350 naamini kwamba wanafunzi hao wanavyolipa ada ya uendeshaji wa shule kutoka kwa kizazi wao wewe utapata maelfu ya mamilioni ya pesa.

Kwa mfano kama utaweza kuwa na shule yenye uwezo wa kupata wanafunzi hao 350 kwa ada ya shule ipatayo shilingi 1,200,000 kwa mwaka, ni hakika utaweza kukusanya ada za wanafunzi zipatazo $350 \times 1,200,000 = 420,000,000$. Pesa hiyo ukiigawa vyema kwenye matumizi ya lazima ya shule kama vile mishahara ya walimu, wafanyakazi wasio walimu, chakula cha wanafunzi, umeme, maji, usafiri na mengineyo ya muhimu kwa shule kwa mwaka; wewe kama mmiliki wa shule hautakosa kubaki na zaidi ya Tshs 144,000,000 kwa Mwaka.

Kumbuka kiasi hicho cha malipo ya ada nimetolea mfano wa ada ya chini hasa zile ambazo wazazi/walezi wengi wataimudu. Kumbuka kuna shule nyingine hutoza ada kubwa zaidi ya hiyo kwa mwaka. Kwa hiyo kama una ndoto ya kumiliki shule ya kwako usikatishe ndoto hiyo kisa wewe umeajiriwa katika sekta ya umma. Tafuta uzoefu zaidi kwa wanaofanya miradi hii ya shule pamoja na wizara zote zinazohusika katika maswala ya elimu ili uweze kujifunza usimamizi wa fedha na watumishi wa shule yako.

11. Mradi wa mashine ya Kusaga&kukoboa

Kama wewe ni mtumishi wa umma unayefanyakazi katika maeneo ambayo

yana wakulima wengi wa nafaka kama mahindi na mpunga mradi huu unakufaa. Pamoja na kwamba hata kwa waishio mijini wanaweza kuufanya mradi huu, lakini waishio mikoa yenyewe wakulima wengi wa nafaka hizo kama vile Mbeya, Mwanza, Shinyanga, Rukwa, Kigoma na Katavi wanaweza kufaidika zaidi kwa kuanzisha mradi kama huu.

Unachotakiwa kufanya ni Kununua mashine ya kusaga na ya kukoboa. Ukiwa na ghala la kuhifadhia nafaka na mifuko ya kufungashia unga au mchele uliokobolewa tayari kwa kuwauzia wateja itapendeza zaidi.

Hakikisha kwamba mashine yako ina uimara wa kutosha. Yaweza kuwa mashine ya kutumia umeme au dizeli. Kama unataka mradi wako uweze kuzalisha faida ni muhimu sana ukawa unasaga mahindi na kufungasha unga kwenye mifuko ili kuwauzia watu wanaohitaji unga uliokwishatayarishwa.

Aidha, kama unakoboaa mpunga, ni vyema ukahakikisha kuwa husubiri wateja wakuletee kazi za kufanya bali wewe unanunua mpunga na kuukoboa na Kuweka mchele kwenye mifuko midogo na mikubwa ili wateja wanapofika wakute tayari mchele uko tayari. Usifanye mradi huu kwa kutumia njia za kizamani za kusubiria wateja walete mahindi au mpunga ndipo wewe uwasagie au uwakobolee. Hiyo imepitwa na wakati.

Uhakika ni kwamba, kama ukifanya hivyo, kwa siku unaweza ukakusanya zaidi ya shs 150,000 ambapo utakuwa na uhakika wa kujipatia zaidi ya shs 4,500,000 kwa mwezi. Ukijipanga vyema waweza kujipatia hadi shs 200,000 kwa siku sawa na shs 6,000,000 kwa mwezi. Swala hili linawezekana ukijipanga vyema. Mradi huu unawafaa sana watumishi wa umma waliostaifu, walioko kazini bado n ahata vijana waliomaliza vyuo.

12. Mradi wa Uwakala

Unaweza kuanzisha Uwakala wa taasisi au kampuni yoyote duniani inayouza au kutoa huduma za kijamii kwa malipo hata kama wewe ni mtumishi wa umma au umeajiriwa. Unaweza kwa mfano kuwa wakala wa kampuni za Bima za Magari, Kampuni za Bima za maisha, Bima za Majengo, Unaweza kuwa Wakala wa Benki kama CRDB au NMB, unaweza ukawa Wakala wa Kampuni za Coca Cola au Pepsi Cola au AZAM.

Aidha, unaweza ukawa Wakala wa Tanzania Breweries Ltd kuuza vinywaji vyao, unaweza ukawa Wakala wa Mbegu au Pembejeo za Kilimo, unaweza ukawa Wakala makampuni ya Bakheresa kusambaza unga wa ngano au bidhaa za kampuni zake kama vile Azam Tv, Vinywaji vyake. Kwa mfano kama wewe ni Wakala wa kampuni kama ya Coca Cola ukawa unapewa bonasi ya Tshs 100 kwa kila soda unayouza kwenye uwakala wako.

Ukifanikiwa kuuza soda zipatazo 300,000 kwa mwezi sawa na kreti zipatazo 1000 utapata malipo yasiyopungua Tshs 30,000,000. Kumbuka kama unafanya biashara eneo lenye watu wengi kuuza kreti 1000 kwa mwezi ni jambo la kawaida kabisa. Mfano mwingine; ukipata fursa ya uwakala wa bidhaa za unga wa Azam yaani Mzee Bakhresa akakupa kuwa wakala wake wa unga wa ngano katika Mji wowote Tanzania au Afrika Mashariki.

Jumbuka kwamba kama unafanya kazi hizi ukiwa bado umeajiriwa utapaswa wakati mwingine kuweka watumishi wa kukusimamia kazi zako.

Unaweza kuajiri mke wako au watoto wako au watu unaowaamini kuweza kusimamia kazi zako hizo ili ziweze kusimama na kufanikiwa, Kila mradi nilioeleza hapo juu ni ukitaka kuufanya vyema nakushauri usikose kutafuta kuwasiliana na watu wenyе узоefu zaidi wa kazi hizo.

Kila kazi kumbuka ina changamoto zake. Hakuna kitu kisichokuwa na matatizo au changamoto hasa unapokifanya ukiwa mtumishi wa umma. Jitahidi kutafuta узоefu kwa watumishi wa umma ambaо wanaendelea na kazi za utumishi wa umma huku wakiwa na miradi yao inayoendelea kusimama. Tafuta changamoto walizokutana nazo na jinsi wanavyofanya kusonga mbele.

Katika kitabu hiki nimeeleza miradi michache tu hasa inayowafaa wafanyakazi walioajiriwa sehemu tofauti Tanzania. Nimeeleza miradi inayoweza kufanywa na watumishi wa umma wa kipato cha kuanzia laki tano hadi wale wanaopata zaidi ya milioni kumi kwa mwezi.

Tatizo la watumishi wa umma kuanza kulalamika kwamba kiinua mgongo hakitoshi uzeeni sasa litaisha kama watumishi wa umma watajipanga kabla ya kustaifu.

Miradi mingine mingi zaidi ya 66 nimeifafanua zaidi katika kitabu changu kiiwacho, "Mbinu za Kupata Pesa Nyingi Hadi Kuwa Bilionea". Ukihitaji kujisomea zaidi tafuta kitabu hicho upate kwa kina miradi mingine niliyoifafanua kwenye kitabu hicho.

Makosa Yatendwayo Na Wafanyakazi Wengi Kabla ya Kustaaifu!!

Kuna makosa mengi tuyafanyayo kama wanadamu kila siku tunapokuwa tunatafuta mafanikio. Makosa hayo hutokana na misukumo ya marafiki zetu, ndugu zetu, wenza wetu wa ndoa, watoto wetu, viongozi wetu wa kisiasa, viongozi wetu wa kidini, elimu yetu tulioipata mashulen au vyuoni, nk. Makosa haya ndiyo yanayochangia kufanikiwa kwetu au kushindwa kwetu. Mara nyingi tunashindwa kufikia mafanikio ya kweli kiroho, kimwili na kifedha kutokana na makosa ya kibinadamu na wala siyo Mungu anayesababisha tukwame au tushindwe kujikwamua.

Yafuatayo ni makosa yapatayo 16 yatendwayo mara nyingi na wafanyakazi walioajiriwa katika suala la matumizi ya pesa kila siku.

Kosa la 1: Kukopa fedha yenyе riba inayoongezeka kila siku.

Hili ni kosa la wafanyakazi wengi Tanzania. Kama mtumishi wa umma unataka usalama wa familia yako au baishara yako epuka kukopa mikopo yenyе riba inayoongezeka kila mwezi kwa ajili ya kuanzisha Biashara. Hii ni sawa na kusema usitegemee fedha ya kukopa yenyе riba. Mikopo yenyе masharti magumu na riba ya kila mwezi au kila siku jiepushe nayo sana.

Kosa la 2: Kutumia fedha ambayo bado hujaipokea.

Wafanyakazi wengi huanza kutumia pesa ambayo hata hawajaipokea. Mshahara unaanza kuutumia hata kabla mwezi haujaisha. Hapa nina maana usitegemee pesa ambayo hujawa nayo mkononi ukuanza kufanya matumizi yake. Kama ni fedha ya ahadi ndiyo kabisa ujiepushe nayo kwani uwezekano wa fedha ya ahadi kutopatikana huwa ni asilimia 98!! Siyo kila ahadi

unayopewa kuhusu pesa itatimia. Mara nyingi ahadi za pesa huwa hazitimizwi kabisa. Huo ndio uzoefu mkubwa uliopo. Kuna watu huanza kuchukua vitu dukani kwa oda na kuahidi kuwa watalipa mara tu pesa waliyoahidiwa itakapofika au mshahara wa mwezi ujao utakapotoka. Ahadi ya mwanadamu hubadilika mara nyingi au ikitumizwa siyo kwa wakati uliotarajiwa. Tuepuke kutumia pesa ambayo haijafika mikononi mwetu.

Kosa la 3: Kujiambia moyoni utaweka akiba ukipata pesa nyingi.

Hili ni kosa letu wafanyakazi wengi. Tunajiambia kwamba hatuwezi kuweka akiba kwa sababu tunapata pesa ndogo au mishahara kidogo na kwamba matumizi yetu ni mengi sana. Hilo ni kosa kubwa. Wengi hata tukijaribu kuweka akiba huwa tunaanza kutumia kwanza pesa tuliyopata na kisha kupanga kuweka akiba itakayobaki baada ya matumizi yetu mengine. Mpendwa, Kabla hujatumia fedha yoyote katika kipato chako anza kuweka AKIBA kwanza ndipo uanze kutumia kile kitakachobakia!! Ukitanya hivyo utajikuta unapata mafanikio makubwa sana. Utajikuta unatengeneza mitaji mikubwa kwa ajili ya miradi mikubwa vinginevyo tuendelea kuzunguka kwenye mduara wa umaskini bila mafanikio kabisa.

Kosa la 4: Kuomba Watu Wakupe Pesa badala ya Mawazo.

Ukipata nafasi ya kukutana na mtu ye yeyote mwenye pesa au tajiri jizue usimwombe fedha wala mkopo. Mwombe mbinu za kupata fedha. Mazungumzo yako na yeye yaye kuhusu jinsi ya kupata mafanikio. Kuna uwezekano mkubwa hata ukapewa fedha baada ya kukuona kuwa una mawazo chanya ya kuzalisha faida na ukapata fedha nyingi zaidi. Watu wengi tunakosea kuwaomba watu pesa. Tungekuwa tunaomba mbinu na maarifa na ujanja wa kupata pesa tungekuwa mbali sana kimaendeleo. Usione aibu kuomba msaada wa mawazo. Usiamini akili yako tu kuwa unajua kila kitu. Huo ni ujinga na wala siyo werevu. Ni upumbavu mtupu.

Kosa la 5: Kushindwa kuugeuza Mshahara Kuwa Kama Mbegu.

Wafanyakazi wengi sana huwa hawaelewi kuwa Mishahara ni kama mbegu inayopaswa kuwekezwa au kupandwa shambani. Wengi hushindwa kujua kuwa mishahara ni mbegu wanazopata na wanapaswa kuzipanda ziweze kuota na kutoa matunda yatakayofanya kupata kipato nje ya mshahara au kazi za kila siku (yaani fedha kufanya kazi ya kuleta fedha).

Kama mkulima anavyoheshimu mbegu za kupanda shambani ili baadaye aje kufurahia mavuno, ndivyo mfanyakazi anavyopaswa kuheshimu mshahara wake wa kila mwezi. Ukipata Mshahara wako wa mwezi usipoamua kuufanya mshahara wako kuwa mbegu utaendelea kufanya kazi kila ya kuajiriwa na kamwe hutaweza kufikia uhuru wa kipato (you will never reach financial freedom).

Mchoro unaopendwa kutumiwa na Robert Kyosaki unaoonesha kwamba kuna makundi manne ya wafanyakazi duniani. Kundi la kwanza ni Waajiriwa (Employees) wanaoishi kwa mishahara tu. Kundi la Pili ni Waliojiajiri Self-employed wanaoishi kwa kipato cha kujiajiri. Kundi la tatu ni Wamiliki wa Biashara kubwa zenye mfumo mkubwa unaoaminika na kujiendesha bila kutetereka (Business system Owners). Kundi la Nne ni Kundi la Wawekezaji (Big Investors) wanaopata fedha kwa sababu waliwekeza fedha.

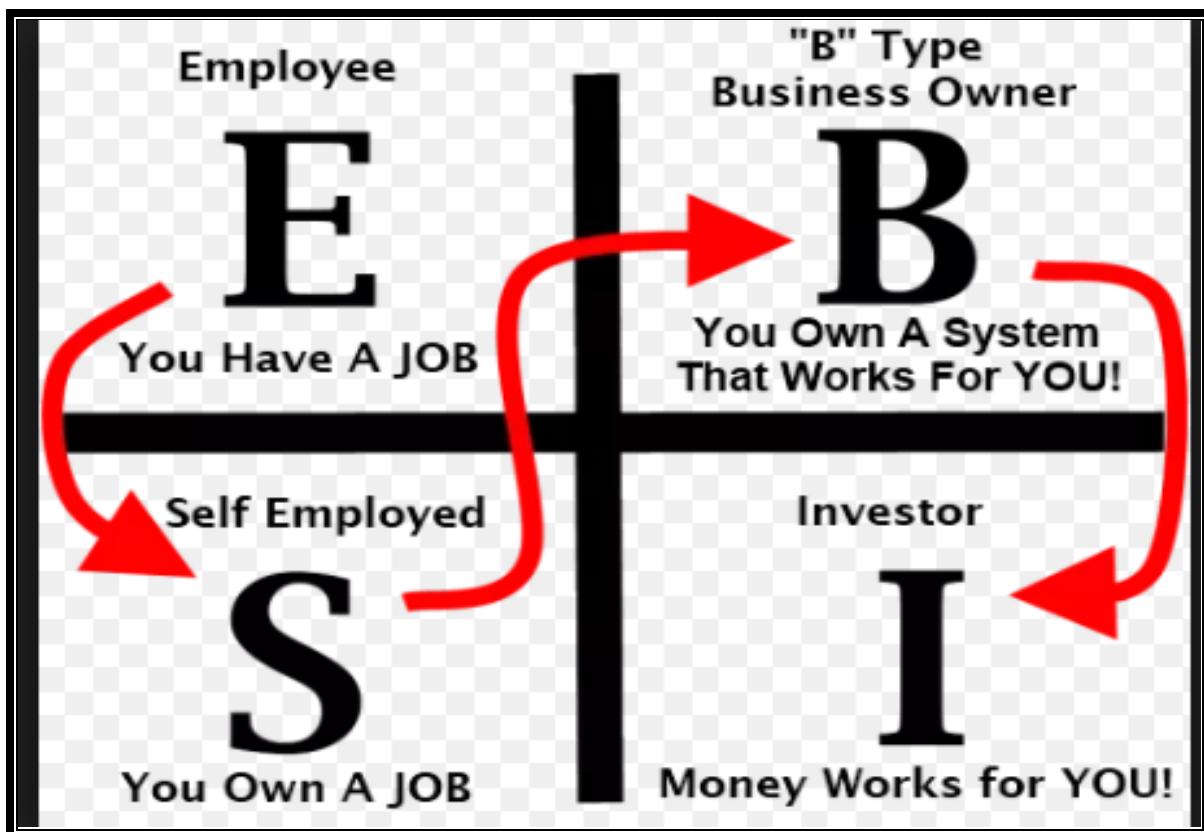
Kati ya makundi hayo manne; kundi la wafanyakazi waajiriwa ndilo mara nyingi linaishi maisha ya hali ya chini au hali ya kati kwa wao hutegemea mshahara tu kila mwezi ili kupata mahitaji yao ya kila siku. Ni kundi ambalo huwa mara nyingi halina utajiri mkubwa zaidi ya mishahara yao tu. Ukikutana na Mwajiriwa ambaye ni tajiri ujue kuwa aliweza kutumia fursa ya mishahara yake kutengeneza vyanzo vingine vyatapato nje ya mshahara.

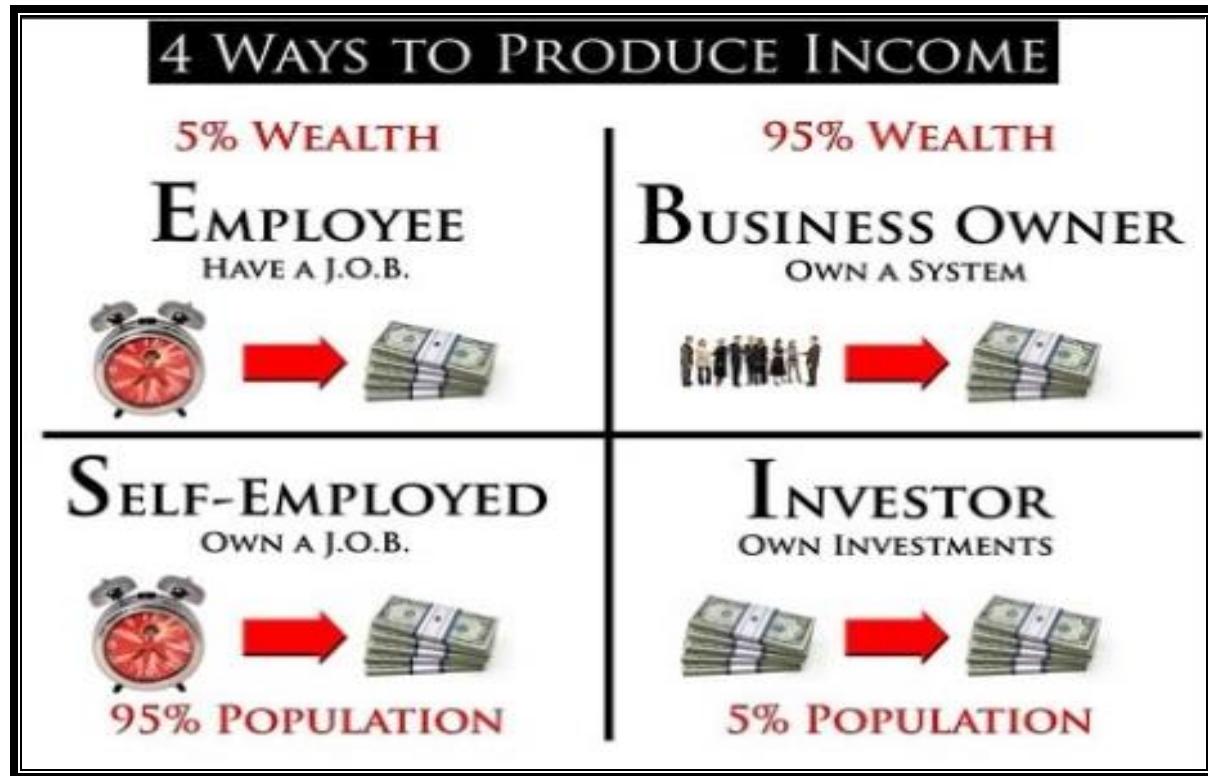
Kipato ambacho hakitokani na kwenda kazini kila siku (passive income) ndicho kinacholeta Amani, raha na furaha maishani. Mshahara ni “*Active Income*”, hautakupa furaha mpaka utakapokuwa na kipato kisichokoma kuja kila mwezi kutoka kwenye vitegauchumi vyako.

Siku utakapokuwa na kipato endelevu tofauti na mshahara au pensheni (sustainable endless income) ndipo utafurahia maamuzi yako uliyofanya kwa kukubali kutumia mshahara wako kutengeneza uwekezaji wa kukuletea kipato kisichokoma.

Mwanaharakati wa kuhamasisha kipato nje ya mshahara Robert Kyosaki anapendelea kushauri watumishi walioajiriwa kuwaza kuhama kutoka kundi la Waajiriwa au Kujajiri kwenda kwenye upande wa kundi la Wamiliki wa Mifumo ya biashara na Uwekezaji.

Upande wa Kushoto mwa mchoro wa Robert Kyosaki niliouweka hapo chini ni watu walioajiriwa na Kujajiri (E & S). Upande wa Kulia ni kundi la Wawekezaji na Wafanyabiashara wakubwa (B & I). Robert Kyosaki anashauri watu wajitahidi kutoka upande wa kushoto kwenda upande wa kulia. Tazama mchoro huu hapa chini;





Tumia mishahara yako ya kila mwezi kupambana uelekee kwenye upande wa B na I kama inavyoonekana kwenye mchoro huo hapo juu. Usiseme eti mshahara wako ni mdogo kiasi kwamba huwezi kuwekeza. Huo mtazamo utakuwa ni udogo wa fikra za nje ya sanduku. Waza kipato cha kutoka nje ya ajira yako pia. Lakini hebu jaribu kuwaza siku utakapokuwa huna ajira utapata wapi kipato? Kumbuka ajira ni dhamana tu. Unaweza kuondolewa hapo ulipo na wakaingia wengine. Waza mbali zaidi ya ajira (think beyond the job).

Hata kama ungepewa mkopo wa milioni kumi (**10,000,000**) au Shilingi milioni mia mbili (**200,000,000**) huku huna fikra sahihi za kipi ufanye ili ugeuze pesa hiyo (seed money) kuwa mbegu inayoweza kuzaa zaidi utaambulia kuwa na majuto baadaye kwani utajikuta pesa hiyo imekwisha ukiwa hujafanya chochote cha maana kilichobakia mkononi mwako.

**Think Investment because
you won't be young forever!**

**Think Entrepreneurship
because you won't be
employed forever!! Be Wise!!!**

Wafanyakazi hatuna budi kuepuka kutumia mshahara wote kwenye, kutoa michango ya harusi, send-offs, nk bali nenda haraka shambani ukapande mbegu hiyo iweze kuota. Tujifunze kutoa sadaka nyingi tu, kusaidia wasiojiweza kwa sana tu, kutoa misaada sana tu, kuchangia harusi, send-offs, nk lakini vyote hivyo tuvifanye kwa kutumia mavuno (pesa) kutokana na mbegu tulizopanda.



Unapopata mshahara wako wa mwezi huu ni vyema ukapanga asilimia kadhaa ya fedha yako ya mwezi huu kuwa mbegu yako ya kupanda (kuwekeza) kwenye biashara, miradi fulani, nk. Jitahidi kupanda mbegu yako ili iweze kutoa mavuno yatakayokusaidia kuwa na kipato endelevu siku utakapokuwa huna ajira tena.

Tumia mavuno yako (return from investment) kufanya kila fujo ya maisha uyatakayo lakini usitumie mshahara wote kwenye fujo zako za starehe ya maisha ukasahau kwamba ajira huwa ina mwisho wake. Epuka kutumia mbegu zote za kupanda shamba lako kufanya kile ambacho hakiko kwenye shughuli za kupanda mbegu!!

Kosa la 6: Kuazima fedha Watu wa karibu yako.

Kusaidiana kama ndugu ni jambo jema. Lakini kukopeshana fedha kama ndugu ama marafiki huenda ikakuponza siku moja. Kama una uhakika kuwa hutaki kumpoteza rafiki yako au ndugu yako usimpe mkopo au kumwazima pesa yako kwa ahadi kwamba atakurudishia. Bora tu umgawie fedha hiyo. Kumbuka nyakati zingine deni linaweza kuzaa uadui wa kizazi na kizazi!! Kama mfanyakazi unayeishi kwa mshahara, epuka kutoa pesa kwa ndugu zako au marafiki zako kama hutaki kukorofishana nao.

Ingekuwa vyema ukatoa msaada tu kuliko mkopo. Au ni vyema ukawa na jibu moja tu la kumkatalia kumkopeshaa rafiki au ndugu yako kuliko kumwahidi kumkopeshaa.

Kosa la 7: Kumwekea dhamana ya Mkopo rafiki au ndugu yako.

Kama hauko tayari kulipa deni hilo kwa niaba ya rafiki yako au ndugu yako bora tu uepuke kumwekea dhamana ndugu yako au rafiki yako!! Nashauri kwamba usimdhamini mtu kwenye mikopo kama haupo tayari kulipa deni hilo kwa niaba yake endapo atashindwa kurejesha deni hilo. Kama amechukua mkopo Benki au SACCOS au popote kwa kutumia udhamini wako kumbuka kuwa wewe ndiye utalipa deni hilo kama nduguyo au rafikiyo atashindwa kurejesha. Kama haupo tayari hivyo, epuka kutumia mshahara wako kuweka

dhamana kwa mikopo ya rafiki zako au ndugu yako. Fanya hivyo ukiwa tayari pia kumsaidia kurejesha deni lake ikitokea akawa hawezi kulipa deni.

Kosa la 8: Kuhifadhi fedha ya Malengo Panapofikika Kirahisi.

Wafanyakazi wengi tunaweka akiba ya fedha za malengo sehemu ambazo zinafikika kirahisi. Kama unataka kufikia malengo yako kwa kuweka akiba ya malengo makubwa epuka kuweka akiba sehemu inayofikika kirahisi. Akiba ya malengo makubwa ya kitu kikubwa usiiweke sehemu ambayo ukipata shida muda wowote unaweza kwenda ukachukua pesa yako. Usiseme pesa fulani ni akiba ya jambo fulani huku umeiweka mfukoni au kwenye mkoba wako. Hiyo siyo akiba ya malengo.

Hiyo ni “pocket money” tu. Ukitaka ufanikiwe kutimiza malengo yako, unapopata mshahara wako wa mwezi huu peleka akiba hiyo mbali sana na wewe.

Weka sehemu ambazo hazifikiki kirahisi kama vile kwenye akaunti maalum za mabenki (fixed savings) au peleka kwenye Mifuko ya Hifadhi ya Jamii katika akaunti za akiba ya hiari au skimu za akiba ya ziada (supplementary Schemes) kama nilivyoeleza kwa kina kuhusu skimu hizo kwenye sura zilizotangulia.

Kosa la 9: Kuhifadhi fedha zako katika sehemu zisizoaminika.

Kuhifadhi fedha katika soksi, sidiria, chini ya mto, chini ya godoro, katika begi la safari, n.k ni ujinga wa zamani. Kuna wafanyakazi wengi ambao mishahara ikitoka tu huenda benki kutoa pesa yote na kwenda kukaa nayo majumbani mwao.

Kumbuka kuna watu wanonusa fedha ilipo, popote utakapoweka fedha na ukajisahau kuna siku itakula kwako!! Weka pesa mbali na matapeli na maharamia. Epuka kuwapatia tamaa wezi na majambazi.

Tunza pesa yako vyema na wala usipende kujionesha mbele za watu kwamba una pesa nyingi. Siyo kila mtu anayepaswa kujua kama una pesa nyingi hapo ulipo.

Kosa la 10: Kutumia fedha kununua vitu visivyo na faida.

Kabla hujatoa fedha kununua kitu chochote jiulize kama kitu hicho usipokinunua sasa hivi utaathirika nini? Je, usipompa mototo hicho kitu anachotaka sasa hivi mtoto ataathirika vipi? Je, Mkeo ataathirika kivipi? Je, usiponunua gari hilo unalotaka kununua kwa sasa utapata athari gani kikazi? Je unafika kazini kwa kuchelewa kwa sababu huna gari hilo unalotaka kununua? Au unataka kununua gari kwa ajili ya kusifiwa na ndugu au marafiki zako? Unapata hasara gani kwa kutokuwa na gari kwa sasa hivi?

Je usipoenda kwenye baa kunywa pombe kila siku unaathirika chochote? Je, usipoenda kwenye burudani za mji wako kila wikiendi unapata athari yoyote? Usiponunua nguo za bei ghali utapata athari yoyote? Usipokula vyakula nya gharama sana kila siku utapata matatizo yoyote?

Ukitafuta majibu ya maswali hayo na ukayapata; fanya uamuzi wa kununua au kuacha kwa muda kwanza hadi muda mwafaka ufile. Yawezekana kitu au huduma fulani ikawa ya muhimu. Lakini huenda isiwe muhimu kila siku au kwa sasa isiwe ya muhimu hadi siku za baadaye au baada ya miaka 3 ijayo.

Kosa la 11: Kununua vitu Kwa Kufuata Mkumbo wa Marafiki.

Wafanyakazi wengi hununua vitu vingi kwa kufuata mkumbo wa wafanyakazi wenzao au marafiki zao. Kwa sababu mfanyakazi mwenzako kanunua gari fulani na wewe unataka ununue gari kama la kwake au zaidi ya hilo. Kwa sababu rafiki yako au mfanyakazi mwenzio kajenga nyumba yenye mwonekano fulani na wewe unataka ujenge kama yeye. Usipokuwa mvumilivu na mtafiti kwanza utafanya vitu nya kwa bei kubwa wakati ungevipata kwa bei ndogo na ukaokoa pesa kubwa!!!

Kama mfanyakazi unayeishi kwa mshahara, epuka kukurupukia vitu vyatya bei kubwa. Epuka vitu ambavyo havitakuwa na tija katika kuboresha kipato chako cha sasa au baadaye utakapokuwa huna ajira tena.

Kosa La 12: Kutumia fedha zaidi ya Kipato Chako.

Wafanyakazi wengi tunatumia fedha kuliko mishahara yetu. Mara nyingi tunataka kutenda hisani kwa kila mtu au kila ndugu tuliyenye kwa kutumia mishahara yetu. Badala ya kupanua vyanzo vyetu vyatya kuingiza fedha kwa kutumia mishahara yetu tunapanua matumizi yetu.

Kama unataka uwe na maisha yasiyokuwa na msongo wa mawazo ni vyema kubana mianya yote ya kutoa pesa ovyo na tupanue mianya ya kuongeza vipato!! Kila mwezi, waza zaidi kuongeza vyanzo vyatya mapato kabla ya kuongeza vyanzo vyatya matumizi ya pesa unayopata kila mwezi. Usiongeze idadi ya wategemezi nyumbani mwako au idadi ya watoto wako kama hujaongeza vyanzo vyatya mapato yako. Usijitwishe mizigo ambayo huna uwezo wa kuibeba. Jipende kwanza wewe mwenyewe ndipo umpende na nduguyo.

Kosa La 13: Kuona Matukio ya Wikiendi tu.

Wafanyakazi wengi inapofika Ijumaa huwa na furaha sana. Wengi huita “Furahiday” wakimaanisha kwamba ni muda wa kujiaanda kufurahi siku za mwisho wa wiki.

Wafanyakazi wengine (wanaojitahidi kuona mbali) huona yajayo tu mwishoni wa mwezi ujao. Wengi wao ni vipofu wa mambo yajayo kwa miaka mingi. Hata kama ana mtoto wa miaka 3 anashindwa kuona kuwa miaka 10 ijayo mtoto huyo atakuwa anaanza Kidato cha kwanza na kwa hiyo angepaswa kuweka mikakati ya miaka 10 ili mtoto asome sekondari bila shida. Lakini wengi hawaoni hata yajayo kwa miaka 5, 10 au miaka 30 mbele yao na hatimaye roho ya umaskini inabakia kwenye familia kila siku.

Wengi wana pilikapilika (busy) za mambo ya mwisho wa wiki. Kila wiki kila mwezi na kila mwaka huo ndiyo mtindo wa maisha ya waajiriwa wengi. Na hatimaye wengi hufikisha umri wa kustaafu wakiwa hawajajiandaa kwa lolote la maana. Wapo wanaopatwa na mshituko mkubwa wa akili na kufa ghafla wanapoambiwa sasa ni muda wa kustaafu kazi ya ajira yake.

Hii ni hatari sana kwa maisha yetu yajayo au hata ya watoto wetu na watoto wao. Nakushauri ndugu mfanyakazi usitumie fedha yote kwa mahitaji ya wikiendi hii tu na ukasahau mahitaji yako ya miaka 10 au 30 ijayo. Usiwe kipofu wa mambo yajayo miaka zaidi ya 30 au 100 ijayo.

Usitumie fedha zako zote za kila mwezi kwa kula, kunywa, kununua pamba kali, kununua magari ya mikopo, kununua manukato makali, kuhonga wanawake au wanaume, kununua vipodozi vikali nk, huku ukasahau kuwa unaishi nyumba ya kupanga!! Usisahau kwamba uzee unakuja.

Siku moja utaabika na kujiona huna thamani katika jamii utakapokuwa unaondolewa kwenye nyumba na mwenye nyumba wako. Ni vyema ukapanga mikakati ya kujenga nyumba yako sasa hivi!! Usisahau mahitaji ya muda mrefu ujao sanjali na mahitaji ya muda mfupi yaani starehe za wikiendi. Andaa yajayo yatakayokufurahisha. Sema yajayo yanafurahisha huku ukiwa unaandaa mikakati ya kufanya yajayo yafurahishe.

Kosa la 14: Kutumia fedha ya Mshahara Kwenye bahati nasibu.

Kuna wafanyakazi wengi hujingiza kwenye michezo ya kubashiri (betting) kwenye mpira, siasa, nk wakidhania kwamba watakuja wafanikiwe siku moja. Wanatumia fedha ya mishahara yao kufanya “*Betting games*” badala ya maswala muhimu kama nilivyoyaeleza katika kitabu hiki.

Wengine hutumia hadi akiba zao walizoweka kwa muda mrefu kufanya bahati nasibu. Ni vyema kujua kuwa biashara za kubashiri ni biashara kama zilivyo biashara zingine. Hakuna Kampuni ya bahati nasibu au kubashiri inayotaka kupata hasara. Mipango na Mikakati ya kampuni za kubahatisha ni kuona wachezaji wa kubashiri wakiongezekwa kila siku ili wao waendelee kupata

faida kama kampuni huku wanaocheza wakizidi kuendelea kubahatisha zaidi na zaidi.

Jiepushe kuchezea mshahara wako kwenye bahati nasibu badala yake jifunze zaidi wapi uwekeze fedha ya mshahara wako ambapo patakuletea faida zaidi. Kufanya kazi ndiyo msingi wa mafanikio. Kucheza kamali au bahati nasibu haitakusaidia kupata mafanikio. Utapoteza mshahara wako tu.

Biashara nyingine ambayo sitamshauri mtu afanye ni biashara ya UPATU. Kuna wafanyakazi wengi huijingiza kwenye Upatu wa kuchangiana pesa. Kuna upatu uliokamaa unaoendeshewa mitandaoni. Huo nao kama mfanyakazi uchukulie kama upatu na bahati nasibu.

Achana na kucheza michezo ya upatu na kubahatisha. Biashara za mtandao (Network Marketing Companies) nazo uwe makini nazo kabla ya kutoa fedha ya mshahara wako kwenda kufanya biashara za mtandao. Kampuni nyingi za mtandaoni zinaendesha biashara ya upatu. Usipokuwa makini utapoteza pesa yako kwenye upatu na hautafanikiwa.

Kwa ufupi watu wanaocheza Bahati nasibu ni mchezo wa watu wasiojua kinachoendelea nyuma ya pazia la waendeshao michezo hiyo. Fanya mradi ulioufanyia uchunguzi mkubwa na utakaokufanikisha zaidi na usichepushe fedha yako kwenye miradi au biashara amabzo hukukusudia wakati unaanza ajira yako.

Kosa la 15: Kuacha kutoa sadaka kwa watu wenyе uhitaji.

Kama mfanyakazi ni vyema kuwa na utamaduni wa kusaidia wenyе uhitaji. Kusaidia ndugu zako au wazazi wako hilo ni jukumu la msingi kwa ndugu wa damu. Lakini kusaidia watu ambao hauna uhusiano wowote wa damu, hiyo ni sadaka. Kanuni hiyo ndiyo ya kusaidia watu wasiokuhusu kwa damu au ukoo wenu hutumiwa na wanaotafuta mafanikio na wale wote waliofanikiwa tayari. Hata hivyo, siyo hekima kutumia mshahara wote kila mwezi kutoa sadaka kwa wahitaji na kusaidia ndugu wa ukoo.

Kusaidia wazazi ni jambo jema sana. Ni jambo lenye heri na husaidia kuishi maisha marefu. Kumbuka kuwa na kiasi (bajeti) katika kusaidia ndugu zako na watu wengine.

Kosa La 16: Kuona Ibada Kama Masuala ya Kishamba.

Wafanyakazi wengi waanzapo kupata mishahara yao tu kidogo hujiona kama waliokwishakufanikiwa. Wengi wanaachana na imani zao za dini kana kwamba dini hizo zinawanyima uhuru wa kufanya mambo yao. Wengine huyaona maswala ya Imani kama ushamba fulani. Hii siyo sawa. Mkumbuke Muumba wako kabla hazijaja siku zilizombaya utakapotamani kurudi ujanani. Usiache ibada kwa visingizio visivyo na mashiko.

SURA YA 15

Umuhimu wa PSSSF Kushirikiana na NSSF

Sasa Mifuko yote imeunganishwa. Ushindani wote umeisha. Hakuna kugombania wanachama tena. Sasa Mfuko PSSSF na NSSF inapaswa kushirikiana kuanzia mwanzo hadi mwisho katika maeneo yote ya kisera hata kisheria.

Wananchi wote pia hawana budi kuelewa kwamba sasa hivi hakuna sheria ya ushindani mionganoni mwa mifuko hiyo tena. Kila mfuko unasajili wanachama wake kwa mujibu wa sekta zao.

Kifungu cha 30 cha Sheria Na. 8 ya 2008 ya SSRA kilichokuwa kinaruhusu mifuko kushindana kwa namna moja ama nyingine sasa baada ya mifuko kuunganishwa kifungu hicho hakifanyi kazi tena.

Mfuko wa NSSF ukishirikiana vyema na PSSSF kuanzia ngazi za juu kabisa za uongozi wa Mifuko hadi ngazi za chini kabisa, hakika NSSF itaweza kuvutia wanachama wengi wa sekta binafsi na PSSSF itavutia sana wafanyakazi wa sekta ya umma katika kutoa huduma.

Mifuko hii inapaswa kushirikiana katika maeneo matano yafuatayo:

Moja, NSSF na PSSSF washirikiane kuhamasisha watunga sera na sheria serikalini kutunga sera au sheria itakayowabana wananchi wengi kuijandikisha kwenye Mifuko ya hifadhi ya Jamii hasa Mfuko wa NSSF ambao umeachiwa sekta binafsi rasmi na isiyokuwa rasmi. Wananchi zaidi ya milioni 30 wenye uwezo wa kufanya kazi hawapo katika Mifuko ya Hifadhi ya Jamii.

Hali hii siyo njema kwa taifa lote. Ni vyema tukaelewa kama taifa kuwa miaka kama 30 au 40 ijayo kuna watu zaidi ya milioni 30 watakuwa wamefikia umri wa miaka 55 na 60. Lakini watu hao hawatakuwa na mfumo wowote wa kisheria wa kuwawezesha kupata pensheni ya uzee wao (people will be lacking legal monthly pensions system). Ni vyema Mifuko hii ikashirikiana kutatua changamoto hii.

Pili, Mifuko hii miwili ishirikiane kutoa elimu pana na sahihi ya kuweka akiba ya ziada (*Supplementary Savings and Defined Contribution*) mionganoni mwa wanachama wa Skimu ya Lazima (*DB Members*) ili kuwahamasisha kuweka akiba ya ziada (*supplementary savings*) hatimaye waweze kustaafu wakiwa wamejiandaa kikamilifu.

Ni vyema tukafahamu kwamba nchi hii tuna upungufu wa elimu ya kuweka akiba ikilinganishwa na mataifa mengi yaliyoendelea. Ndiyo maana wengi wetu hukimbilia kutafuta mikopo kwa walioweka akiba zao. Kama elimu ya kuweka akiba itakuwa kubwa wafanyakazi wengi na wananchi wote wengi na DC Scheme ya NSSF au *Supplementary Schemes* ya PSSSF.

Tatu, Mifuko hii ishirikiane kurudishiana michango ya wanachama iliyopelekwa kwenye Mfuko mwingine kimakosa. Kuna michango ya wanachama waliopo PSSSF ilipelekwa NSSF kimakosa kutokana na kuingiliana kwa mifumo au makosa ya kibinadamu kwa waajiri.

Kuna michango ya wanachama wa NSSF ilipelekwa kimakosa kwenye Mifuko iliyounda PSSSF. Kwa hiyo hakuna budi kushirikiana mifuko yote ili kwenda mbele na kuondoa malalamiko ya wanachama wanapostaafu.

Nne, Mifuko inatakiwa ishirikiane katika kuweka ofisi kila mkoa. Mahali au mikoa ambayo NSSF waliweza kujenga majengo ya kudumu lakini Mfuko wa PSSSF hawana jengo lolote, kabla PSSSF hawajatafuta jengo la watu binafsi kuweka ofisi yao ya Mkoa au ya Wilaya, PSSSF wawe tayari kupanga katika jengo la NSSF na huduma zote ziwe katika jengo moja pale itakapowezekana.

Tano, wafanyakazi wa NSSF na PSSSF wawe marafiki na wenye mshikamano. Wafanyakazi washirikiane kupeana uzoefu wa kazi, maarifa, uzoefu na utendaji ili kuweza kusaidia sekta hii ya Hifadhi ya jamii kusonga mbele na kukua zaidi.

SURA YA 16

Je, Kuunganishwa Mifuko ya Hifadhi ya Jamii, Mafao Yameboreshwa?

Hili ndilo swali kuu kwenye kitabu hiki. Ndilo swali ambalo wafanyakazi wote nchini wanajiuliza. Nimeulizwa sana swali hili na wanachama niliokutana nao mara tu sheria ya PSSSF ilivyoanza kutekelezwa tarehe 01/08/2018. Wafanyakazi wengi na vyama vya wafanyakazi ndilo swali kubwa walilokuwa nalo tangu mchakato unaanza mwaka 2017 mwanzoni.

Hata wakati wa Mei Mosi ya 2018 mabango yote yaliyoelekezwa kwa serikali kote mikoani ambako maandamano yalifanyika ujumbe mkuu wa siku hiyo ulikwa kama inavyooneka hivi kwenye mabango ya wafanyakazi:



Vyama vya wafanyakazi vyote nchini viliungana kutoa ujumbe ambaulilenga kuiomba serikali iboreshe mafao yao katika mchakato wa kuunganisha mifuko.

Kuunganishwa kwa Mifuko ya Pensheni na marekebisho ya sekta ya hifadhi ya jamii (Pensions Fund Merging and Social Security Sector Reforms) ulikuwa mchakato mkubwa sana ambao uligusa watu wote nchini. Ni mabadiliko ambayo wanachama na wananchi wote walikuwa na hamu ya kujua kitakachotokea kufuatia mabadiliko hayo.



Swali kubwa ambalo bado lipo akilini mwa wengi hadi sasa, ni Je, pamoja na kuunganishwa mifuko yote na marekebisho yaliyofanywa katika sekta nzima, Je, Mafao yameboreshwa?



Mabango kama haya yalikuwa mengi sana kwenye Mei Mosi ya 2018 kushinikiza Serikali ilipokuwa inaendelea na mchakato wa kuunganisha Mifuko wasisahau kuboresha mafao yao. Swali la wengi, je, mafao yameboreshwa lakini? Au serikali imetunyongea mafao yetu?

Je, Mafao Yameboreshwa Katika Mfuko wa PSSSF?

Jibu langu la haraka kabla ya maelezo ni “NDIYO”. Mafao ya mfuko huu mpya wa PSSSF yameboreshwa kuliko hali ilivyokuwa awali kwenye mifuko iliyounganishwa. Tunaweza kusema Serikali imejibu ya maswali ya wafanyakazi waliyouliza kupitia mabango ya maandamano yao ya Mei Mosi ya 2018 ambapo mabango yote yalibeba rai moja tu, **“KUUNGANISHWA KWA MIFUKO YA HIFADHI YA JAMII KULENGE KUBORESHA MAFAO YA WAFANYAKAZI** (Tazama picha za mabango hapo juu).

Kama nilivyoeleza katika sura zilizotangulia kuhusu Mambo Mazuri ya Mfuko wa PSSSF, hapa nina mambo zaidi ya SABA ambayo yanatoa picha pana ya maboresho ya mafao kwa wanachama wa PSSSF.

Kwa maoni yangu; pamoja na kwamba mafao ya kiinua mgongo yamepunguzwa hasa kwa wanachama waliokuwa LAPF na PSPF, bado kuanzishwa kwa Mfuko mpya wa PSSSF kumeboresha mafao ya wafanyakazi wote. Kwa wanachama waliokuwa PPF, GEPF na NSSF mafao yameboreshwa yote nikimaanisha Kiinua Mgongo na pensheni ya kila mwezi ikilinganishwa na kabla ya mabadiliko hayo ya mwaka 2018. Kwa mfano, mwanachama aliyekuwa PPF alikuwa analipwa kidogo ukilinganisha na atakacholipwa kupitia PSSSF kwa sasa.

Wanachama wanaoweza kulalamika (ingawa mimi sitawaunga mkono) ni wanachama waliokuwa LAPF na PSPF tu. Hata wao wanapaswa kuelewa kwamba ukokotoaji wa Kiinua Mgongo uliokuwapo awali ulikuwa unaelekewa kuifilisi mifuko hiyo yote. Sasa jema ni lipi? Kupunguza kima cha kiinua mgongo na kukuza kima cha pensheni ya kila mwezi au kuacha Mifuko ifilisike na kusambaratika na watu wote wakose? Tafakari kabla ya kulalama.

Kwa hiyo, Naomba nijibu swali kuu la surah ii kwa kufafanua kwa kina **hoja saba** hapa chini kudhihirisha kuwa mafao yameboreshwa:

Kwanza, Pensheni ya Mwezi imepandishwa kwa zaidi ya asilimia 25 ukilinganisha na pensheni iliyokuwepo chini ya mifuko iliyounganishwa. Pensheni imepanda kutoka robo (1/4) ya mshahara wa mwisho wa mfanyakazi anapostaafu hadi kufikia robo tatu (3/4) ya mshahara wa mwisho. Yaani kama mstaafu alikuwa alipwe shilingi 250,000 kila mwezi kama pensheni yake hadi kufa kwake, sasa kwa sheria ya PSSSF atalipwa 750,000 hadi wajukuu wake akifa watalipwa kwa miezi 36 baada ya kufa kwake.

Pili, Wastaafu walipwao Pensheni ya Kila mwezi watakuwa wanaongezewa pensheni yao kila baada ya kipindi fulani (Pension Indexation). Awali chini ya mifuko iliyounganishwa hapakuwa na utaratibu wa kisheria wa wastaafu kuongezewa pensheni ya kila mwezi. Hisani tu ya serikali ndiyo iliyokuwa inatumika kuwaongezea pensheni wastaafu kuitia tangazo la Waziri wa Fedha hasa kwa watumishi waliokuwa Serikali Kuu tu. Kwa sheria ya PSSSF nyongeza ya pensheni ya kila mwezi itakuwa inafanyika kwa mujibu wa sheria na siyo hisani ya Serikali au tangazo la Waziri wa Fedha tena.

Utaratibu uliowekwa na sheria ni kwamba Mfuko utakuwa unaongeza pensheni ya wastaafu kwa asilimia 50 ya kiwango cha Mfumko wa bei uliopo nchini kila baada ya tathmini kufanyika. Tathimini itakuwa inafanywa kila baada ya miezi 36 au miaka 3.

Kwa hiyo nyongeza ya pensheni ya wastaafu itakuwa inaongezwa kila baada ya miaka 3 kutegemeana na mfumko wa bei nchini na tathmini ya watalaam (Actuaries) watakavyokuwa wanapendekeza ifanyike.

Awali wastaafu (pensioners) walikuwa wakilalamika sana wakiomba waongezewe pensheni. Lakini ilikuwa inashindikana kwa sababu hapakuwa na sheria inayoelekeza Mifuko kufanya hivyo kama ilivyo sasa kwa PSSSF

Tazama maelezo ya Kanuni ya 10 na 11 kama ilivyotolewa katika Kanuni za Mfuko wa PSSSF kwenye jedwali lifuatalo:

Commencement of payment of pension

10. The payment of pension shall commence on the month following the month which the member ceased to receive salary due to retirement.

Pension indexation

11.-(1) Indexation rate for a monthly pension shall be fifty *per-centum* of the prevailing inflation rate provided that inflation rate ranges between one *per-centum* to ten *percentum*.

(2) Where inflation rate is above ten *percentum*, indexation rate shall be five *percentum*.

(3) Where inflation rate is below one *per-centum*, indexation shall not apply for the inflation.

(4) The Minister shall review pension indexation rate under this regulation after every three years.

(5) Notwithstanding sub regulation (4), the Minister

Tatu, Kima cha chini cha Pensheni ya kila mwezi kimeongezeka sana ikilinganishwa na ilivyokuwa kwenye mifuko ya zamani. Mabadiliko haya ya Mfuko mpya yameboresha kima cha chini cha pensheni na sasa kima cha chini kabisa hakitakuwa chini ya asilimia 40 ya kima cha chini cha mshahara wa sekta ambayo mstaafu alikuwa akifanya kazi kabla ya kustaafu. Hata waliostaafu kabla ya kuanza kwa PSSSF nao pia watapaswa walipwe pensheni isiyokuwa chini ya 40% ya mishahara yao ya mwisho kwenye sekta zao walizokuwamo. Tazama Kifungu cha 14 cha Kanuni za mafao ya PSSSF hapa chini:

Minimum pension

Cap 300

14.-(1) The minimum monthly retirement pension payable to a member shall not be less than forty *per-centum* of sectoral minimum wage prescribed in accordance with the Labour Institutions Act for which the pensioner saved prior to his retirement or the pension a pensioner was receiving before the commencement of these Regulations, whichever is greater.

Kanuni hii inaonesha kuwa mafao yameongezeka kwani awali Mifuko ilikuwa haina utaratibu wa kisheria wa kima cha chini cha pensheni. Hayo ni maboresho makubwa sana yaliyoombwa kwa muda mrefu uliopita.

Nne, Mwanachama anayepoteza ajira yake atalipwa mafao ya "Kukosa Ajira (Unemployment Benefit) kwa muda wa miezi sita mfululizo kwa kima cha 33%

cha mshahara wake wa mwisho kabla ya kupoteza ajira yake. Awali mafao haya hayakuwepo katika mifuko iliyounganishwa.

Tanzania inakuwa ndiyo nchi ya kwanza kuanzisha Mafao haya katika nchi zote za Afrika Mashariki na Kati. Utaratibu huu ni ukombozi kwa wafanyakazi wa Tanzania hasa waliko katika ajira za mikataba mifupi mifupi. Angalia Kanuni Na. 20 ya PSSSF:

Unemployment benefits	<p>20. Unemployment benefit shall be payable on monthly basis at the rate equivalent to 33.3 <i>percentum</i> of the salary earned at the time of ceasing to be employed.</p>
Duration of unemployment benefits	<p>21.-(1) The unemployment benefit shall, unless a member secures another employment, be paid for a maximum period of six months within twelve months: Provided that unemployment benefit shall not be paid for a period exceeding an aggregate of eighteen months for entire employment circle or career.</p>

Tano, Ujio wa PSSSF umeongeza mafao ya Ugonjwa (Sickness Benefits). hayo yameongezwa katika orodha ya mafao ambayo mwanachama atapata hasa ikitokea akaugua magonjwa ambayo hayahusiani na Mfuko wa Taifa wa Bima ya Afya (NHIF) kama Kanuni Na.22 (2) na 23 ya sheria ya Mfuko ilivyoweka wazi na kama inavyoenekana hapa chini Kanuni ya 22(2) na 23:

Cap 366	<p>(2) The Fund shall pay sickness benefit under these Regulations after the first 63 days of sick leave payable in accordance with employment and labour relations Act and shall be payable for a maximum period of three months.</p>
Rate of sickness benefit	<p>23. The rate of sickness benefit shall be forty <i>percentum</i> of the monthly salary enjoyed by the member prior to the sickness.</p>

Mafao ya Matibabu ya Ugonjwa (Sickness Benefit) hayakuwa yanatolewa awali kwenye sheria za mifuko iliyounganishwa. Sasa mafao haya ya matibabu yatakuwepo na kutolewa kwa wanachama wote bila kujali ameajiriwa wapi.

Sita, kwa sheria ya PSSSF; sasa hivi michango ya mwanachama katika Mifuko ya Hifadhi ya Jamii itaweza kutumiwa kama dhamana kuombea mikopo kutoka kwenye taasisi nyingine za fedha kama vile mabenki, nk. Sasa hivi Michango katika Mifuko ya hifadhi itaweza kutumika kama dhamana ya kuchukulia mkopo kutoka kwenye mabenki. Tazama kanuni ya PSSSF Na. 24 na 25 ilivyoelekeza hapa chini:

<p>Conditions for granting mortgage facility</p>	<p>25. Subject to other conditions governing home mortgage, a member may access home mortgage facility if he fulfils the following conditions-</p> <ul style="list-style-type: none">(a) he is a member of a scheme;(b) he has contributed or deemed to have contributed to a scheme for at least ten years;(c) repayment of the facility shall not go beyond the member's compulsory retirement age; and(d) he is a Tanzanian citizen.
--	--

Katika Mifuko iliyounganishwa hilo halikuwepo kwenye Mifuko hiyo. Lakini sasa serikali imeliona hilo na sasa mfanyakazi atawezakutuka kuchukua mikopo kwa dhamana ya mafao yake kwenye Mfuko wa PSSSF na NSSF pia.

Mwanachama aliyechangia kwa angalau miaka 10 ataruhusiwa kutumia stahiki zake za mafao kuchukua mkopo kutoka kwenye taasisi za benki au mashirika yanayotoa mikopo. Utaratibu huo haukuwepo awali kwenye Mifuko iliyounganishwa. Kilichokuwepo ni mikopo ya moja kwa moja kutoka kwenye Mifuko yenye wewe tena kwa mfanyakazi aliyebakiza miaka 5 kustaafu na awe amechangia miaka 15 kwenye Mfuko. Hii ya sasa ni njema zaidi kwa wote.

Saba, Watoto wa Mwanachama anayefariki kabla ya kutimiza umri wa kustaafu watasomeshwani Mfuko wa PSSSF. Mafao haya hayakuwepo mifuko iliyounganishwa isipokuwa uliokuwa Mfuko wa PPF tu. Sasa kwa sheria ya PSSSF Mafao ya elimu yatatorewa kwa watoto wa marehemu ili kuwasaidia watoto yatima kuendelea na elimu yote hata baada ya wazazi wao kuondoka. Utaratibu huu ni mpya na umewekwa kwenye Kanuni Na.17 ya Sheria ya Mafao ya PSSSF.

(6) Where the deceased member has a child or children attending school, death gratuity shall be split into two halves, where-

- (a) one half shall be used to cover **education** benefit to be administered by the scheme; and
- (b) the other half shall be distributed equally among the survivors.

Hayo ndiyo mambo saba ambayo mimi kwa haraka nimeyaona kuwa mazuri katika mchakato wote wa kuunganisha Mifuko ya Pensheni. Tatizo la wanachama wengi ni kwamba wanatazama pesa ya "Mkupuo" wa kiinua mgongo iliyokuwa inalipwa kwa mujibu wa sheria za LAPF na PSPF. Lakini kwa wanachama waliolipwa mafao kwa kutumia sheria ya iliyokuwa mifuko ya GEPF na PPF kwa sheria hii ya PSSSF mafao yameboreshwa sana.

Wanaoona kwamba mafao yamepunguzwa ni wale wanaotazama kipengere cha kiinua mgongo tu bila kutazama pande zote za shilingi. Ukweli ni kwamba mafao bora huwa siyo KIINUA MGONGO tu.

Tukumbuke kwamba kuna nchi nyingi sasa hivi zimeondokana na utaratibu wa kulipa kiinua mgongo na badala yake mtu akistaafu hulipwa pensheni tu. Yaani hata hiyo 25% hapewi badala yake anapewa pensheni kubwa.

Jambo la muhimu sana ni malipo endelevu ya kila mwezi yanayotosheleza mahitaji ya wakati na kulinda hadhi ya mstaafu hadi siku ya kufariki kwake. Huo ndiyo uhai wa mstaafu aliyekuwa mtumishi wa umma. Tafiti zisizo rasmi zinaonesha kuwa Kiinua mgongo kikubwa kilichokuwa kinalipwa na baadhi ya mifuko kilikuwa hakitumiwi na wastaafu vyema na hatimaye wastaafu wengi pensheni ya mwezi ndilo kimbilio lililokuwa limebakia kwao na walikuwa wakiomba waongezewe pensheni kila mwaka.

Kwa hiyo sheria ya PSSSF imepunguza malipo ya kiinua mgongo tu lakini imepandisha mambo mengi hasa pensheni ya kila mwezi kwa wastaafu watakaojaaliwa kuishi miaka mingi. Kwa kufanya hivyo Mfuko huu wa PSSSF unatarajiwa kuendelea kuwepo kwa miaka mingi labda kwa zaidi ya 100 ijayo kuanzia sasa 2018 mfuko huo ulipoanza kazi.

SURA YA 17

Changamoto 12 za Mfuko wa PSSSF

Mfuko wa PSSSF unakabiliwa na changamoto kadhaa ili uweze kuwa imara na kujiendesha miaka mingi ijayo. Baadhi ya changamoto nimekuwa nikizisema mwanzoni mwa kitabu hiki hasa katika sura zilizotangulia nilipoeleza kuhusu historia ya Mifuko na mafao yatolewayo na Mfuko huu wa PSSSF. Hapa naomba nikuelezee changamoto 12 zinazoukabili Mfuko huu:

Changamoto ya Kwanza, Mfuko unarithi madeni makubwa ya mafao ya wastaifu wengi waliokuwa hawajalipwa Kiinua Mgongo chao kwa kipindi kirefu tangu walipostaifu. Madeni ya mafao mengi yalikuwa ya watumishi waliokuwa serikali kuu chini ya Mfuko wa PSPF. Madeni hayo huenda yakateteresa uwezo wa Mfuko huo na uendelevu wake na hatimaye huenda Mfuko ukashindwa kujiendesha wenyewe miaka kadhaa ijayo kuanzia sasa. Yawezekana kwa sasa lisionekane haraka. Lakini kiinua mgongo cha hao wastaifu waliokuwa hawajalipwa hadi mfuko unaanzishwa, huenda mwangwi wake utaonekana miaka 10 au 15 ijayo kuanzia sasa.

Changamoto ya Pili, Mfuko wa PSSSF unarithi watumishi wake kutoka mifuko iliyounaganishwa na ili kuweza kufungua ofisi zake mikoa yote nchini; Mfuko utahamisha watumishi wa mifuko iliyounaganishwa kutoka kwenye makao makuu ya Mifuko hiyo kuwasambaza mikoani kote. Gharama za kuwahamisha watumishi wote kuwasambaza mikoani siyo kidogo sana. Fedha hizo za uhamisho wa watumishi wa Mfuko huenda zikaathiri pia uimara wa Mfuko ingawa wengi hawawezi kuliona hilo haraka. Kwa mfano kama watumishi 500 wakihamishwa na wastani kila mtumishi akahamishwa kwa gharama ya Shilingi milioni 10 hizo ni sawa na shilingi 5,000,000,000 (bilioni tano). Hizo siyo pesa kidogo kwa Mfuko ambao unakabiliwa na madeni lukuki ya wanachama.

Changamoto ya Tatu, Mfuko kuonekana kama una watumishi wengi sana (over staffed) kuliko mahitaji halisi ya wafanyakazi wanaotakiwa kuutumikia Mfuko. Kuna hoja ya kupunguza watumishi wa Mfuko bado imeendelea

kusemwa au kuzungumzwa mara kwa mara hapa na pale. Na ninaamini kama mawazo hayo yataendelea kuna wakati uamuzi wa kupunguza watumishi wa PSSSF utafanyika kama siyo baada ya miaka 3 basi baada ya miaka 5. Wanaokubaliana na hoja hiyo wanasema kupunguza watumishi wa mfuko kutaleta tija na kupunguza gharama za uendeshaji siku za usoni. Hoja hii inajengwa kwa misingi kwamba kama kuna mikoa 31 Tanzania bara na visiwani, na kila mkoa ukawa na wastani wa wafanyakazi 15 au 20; basi Mfuko ungepaswa kuwa na watumishi wasiozidi 465 au 620 tu nchi nzima.

Lakini kwa sasa (2018) Mfuko wa PSSSF ulianza ukiwa na zaidi ya watumishi 950 amba ni wastani wa watumishi 31 kila mkoa. Je, Mfuko unawahitaji watumishi wote hao? Zoezi la kupunguza watumishi wa PSSSF baadaye nalo ni changamoto inayoukabili Mfuko huo mbele ya safari. Hata hivyo, mimi sikubaliani na hoja hiyo ya kupunguza watumishi wa Mfuko kwa sababu ambazo nimezitaja kwenye sura hii mwishoni.

Changamoto ya Nne, Kuwepo kwa makundi mawili; moja likiamini kuwa watumishi wa PSSSF ni wengi kuliko mahitaji (over-staffed) huku kundi lingine likiamini kuwa watumishi hao bado hawatoshi hivyo kuna haja ya kuajiri watumishi zaidi. Changamoto hiyo huenda ikasababisha kutokea kwa mvutano baina ya makundi hayo kila kundi likivutia upande wake.

Changamoto ya Tano, Uwezekano wa kuingiliwa na wanasiasa huenda ukawa mkubwa sana kutokana na kwamba Mfuko ni mmoja wa umma kwa sasa na utahudumia watumishi wengi wenye nyadhifa nzito katika jamii.

Aidha, wanasiasa wa upinzani nao huenda wakaanza kupiga kelele majukwani wakipinga kanuni zilizopitishwa za kukokotoa mafao ya wastaa fu. Na endapo jamii itakuwa haina uelewa mpana wa kinachoendelea itasababisha PSSSF kushindwa kujiimarisha. Ni vyema Bodi ya PSSSF ikawa imara dhidi ya changamoto hiyo.

Kuna wanasiasa pia wasiokuwa waadilifu kiroho na kimwili. Hao mara nyingi wanapenda kutafuta vyanzo vya fedha kutoka kwenye Mifuko ya Hifadhi ya Jamii. Kama wanasiasa hao wataingilia uongozi wa Mfuko kwa nia ya kujipatia kile wanachotaka (ufisadi au ubatili) Mfuko huu utashindwa kusonga mbele.

Changamoto ya Sita, Matarajio Makubwa ya wanachama kwa Mfuko wa PSSSF. Hii ni changamoto nyingine kubwa inayoukabili Mfuko huo. Wanachama wana matarajio makubwa ya kulipwa mafao yao kwa haraka na kwa ufanisi. Hakuna mwanachama anayetarajia kwamba Mfuko utasababisha kero kwa mafao yake. Kama PSSSF haitatimiza matarajio hayo wanachama watakata tamaa sana.

Hali kadhalika hilo likitokea Watumishi wa Mfuko nao watakata tamaa na kukosa ari ya kazi. Uongozi wa Mfuko wana kazi kubwa kuwathibitishia wanachama matarajio yao hayo na kuweza kuwahudumia wanachama kwa kiwango wanachotarajia ikiwezekana iwe zaidi ya matarajio yao (beyond members' expectations).

Changamoto ya Saba, Uwepo wa wanachama wengi ambao michango yao kutoka kwa waajiri haikuwa imewasilishwa na au hawakuwa wanachangia sawa sawa kwenye mifuko iliyounaganishwa. Hiyo ni changamoto kubwa ambayo itasumbua watendaji wa Mfuko huo kushindwa kuhudumia wanachama wake vyema na kwa wakati. Kuna wanachama wengi waliokuwa wakichangia PSPF, GEPF, PPF au LAPF ambao hadi Mfuko wa PSSSF unaundwa michango yao na kumbukumbu zao hazikuwa sawa sawa.

Kama Mfuko utafuata maelekezo ya kisheria ya kulipa mwanachama kwa kuzingatia ajira yake na siyo kwa kuzingatia idadi ya michango iliyowasilishwa kwenye Mfuko, hilo litasababisha mfuko kupata taabu sana miaka ijayo kwani waajiri wengi hawana hamasa ya kulipa madeni hata kama kesi zitapelekwa Mahakamani au kwenye vyombo vingine vya usuluhishi. Kukagua madeni ya michango ya wanachama wasiokuwa na michango kamili ili wakistaifu walipwe pensheni kamili itachukua muda mrefu sana. Changamoto hiyo siyo ndogo, Mfuko utapaswa kujipanga kuanzia ngazi ya juu hadi chini.

Changamoto ya Nane, Baadhi ya Watumishi wa Mfuko watakaohamishwa kwenda mbali na ofisi walizokuwa wakifanya kazi awali kudhania kwamba wamepewa adhabu kwa kuhamishwa kwenda mikoa ambayo ni migeni kwao au wanaamini kuwa hawastahili kupelekwa huko.

Kuna watumishi wa Mfuko watakaoona kama wameadhibiwa na uongozi wa Mfuko hasa pale “vyeo” vyao walivyokuwa navyo kwenye Mifuko iliyounganishwa vitakapobadilishwa kwa namna moja ama nyingine hasa wale ambao watashushwa vyeo walivyokuwa navyo awali katika mifuko iliyounganishwa.

Sio ajabu baadhi ya watumishi wa Mfuko wakaamua kuacha kazi kama siyo kuanzisha harakati za malalamiko dhidi ya uongozi wa Mfuko. Mfano, watumishi watakaohamishiwa mikoa kama vile Lindi, Mtwara, Katavi, Rukwa, Kigoma, Kagera, Tabora na kwingleko kusikopendwa na watu wengi bila ridhaa yao wenyewe, wataona kama wameadhibiwa.

Uhamisho wa watumishi kutoka maeneo waliyoyazoea kwenda kusokozoleka mikoa mingine naamini kuwa itashusha morali ya wafanyakazi kuhudumia wanachama vyema na kwa haraka. Badala ya kuchapa kazi huenda watu wakawa ni wachapa mastori tu ofisini. Nashauri watumishi wa PSSSF wote popote walipo wawe na mtazamo chanya kokote watakapohamishiwa wafanye kazi kwa bidi kama vile walivyokuwa kabla ya Mifuko kuunganishwa.

Changamoto ya Tisa, Watumishi wa Mifuko iliyoungana kukosa moyo mmoja wa kufanya kazi kama timu moja (lack of team work spirit). Kujenga timu moja yenye moyo mmoja wa kufanya kazi kama timu itachukua muda mrefu sana. Mifuko iliyounganishwa ilikuwa na tamaduni zake za utendaji kazi. wafanyakazi wa PPF walikuwa na utamaduni wao na moyo wao wa kazi. Hali kadhalika LAPF, PSPF na GEPF wote kila mmoja alikuwa na moyo au uzoefu wake wa kufanya kazi. Wafanyakazi wa kila Mfuko walikuwa na jinsi walivyojenga mshikamano wao kwa namna tofauti tofauti.

Kwa kuzingatia hali hiyo, itakuwa changamoto kubwa kuwajenga watumishi wote wa PSSSF kuzoeana wao kwa wao na kufanya kazi kama timu moja na kama familia moja. Huenda hilo likachukua miaka mitatu hadi mitano (3-5 years) hadi kuweza kuzoeana na kufanya kazi pamoja kama familia na timu moja. Hali hiyo huenda ikaathiri ufanisi wa Mfuko kwa kiwango kikubwa.

Changamoto ya Kumi, Changamoto kubwa ya tisa itakuwa ni kupata wanachama wapya kwa uwiano wa watu watakaostaafu kila mwaka. Mifuko

yote ya Hifadhi ya Jamii duniani hutazama uwiano wa wanachama dhidi ya wanaostaafu kila mwaka (*Ratio of Workers to Retirees*) ili kuweza kutabiri uendelevu wa Mfuko kwa miaka zaidi ya 100 ijayo.

Kama wanachama wataendelea kustaafu kwa wingi huku ajira kwenye sekta ya umma ikiwa haikui kwa uwiano sawa na huo huo wa kustaafu, naamini kuwa mfuko utakosa uendelevu kwa miaka kadhaa ijayo. Duniani kote uwiano wa Mstaafu kwa mwanachama hai unatazamwa mapema sana na watalaan ili kuona mikakati gani mahsus iifanywe kitaifa au kisera ili kunusuru hali mbaya ijayo kabla hali hiyo mbaya haijafika. Sijui kama hilo linafanywa na nchi nyingi zinazoendelea.

Mfano, Utafiti uliofanywa na Mtafiti wa maswala ya kijamii **Ndugu Patrick Gerland** wa Umoja wa Mataifa na **Prof. Adrian Raftery** wa “University of Washington” ulibaini kwamba uwiano wa wafanyakazi dhidi ya wanaostaafu unashuka mwaka hadi mwaka duniani kote. Inaonekana kwamba hali siyo nzuri kwenye mifuko ya pensheni duniani kote hasa miaka 100 ijayo.

Sehemu ya utafiti wao nimeiweka hapa chini. Tazama takwimu hizi hapa uone:

The ratio, the report authors noted, “can be viewed very roughly as reflecting the number of workers per retiree.” In the U.S. the ratio today is 4.6, and it is projected to decline to 1.9 by 2100—fewer than half as many workers to support a retiree as there are now. Germany’s ratio will drop from 2.9 to 1.4. Rapidly growing nations will see even greater collapses: China from 7.8 to 1.8, Brazil from 8.6 to 1.5, India from 10.9 to 2.3. African countries face similar fates: Nigeria’s incredibly high level of 15.8 will sink to 5.4.

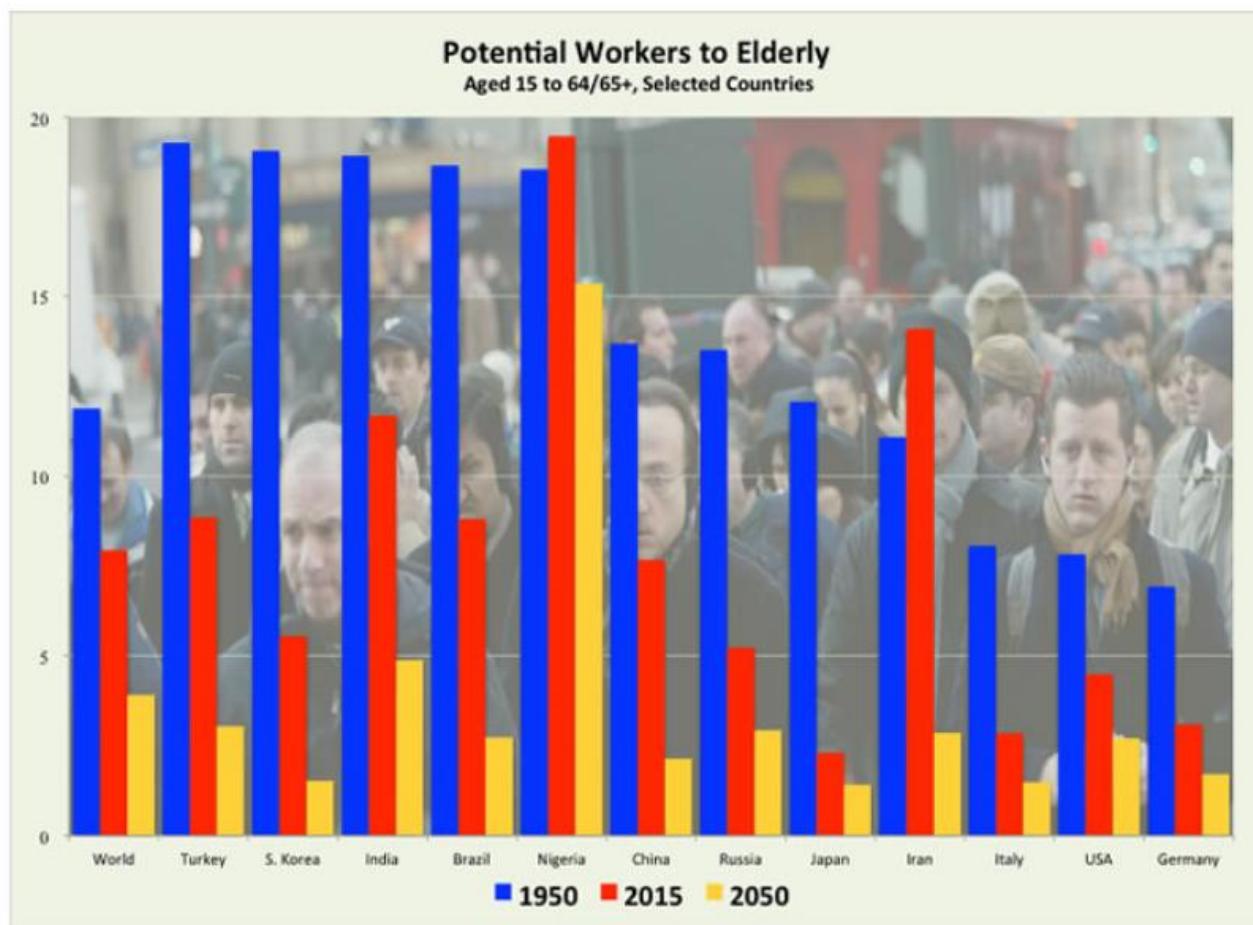
Ukitazama takwimu hizo utaona kwamba hali ya wafanyakazi dhidi ya wastaafu duniani kote inashuka mwaka hadi mwaka.

Kama PSSSF itakuwa haina ongezeko la wanachama kwa uwiano endelevu kwa maana ya ajira mpya katika sekta ya umma, Mfuko huu wa PSSSF

utakuwa na wakati mgumu wa kumudu għarama za mafao ya wastaa fu wote na kuweza kuijendesha wenyewe.

Lazima kutakuwa na haja ya kufanya marekebisho kwenye sheria za nchi ikiwemo haja ya kuongeza umri wa kustaa fu kwa lazima kutoka umri wa sasa miaka 60 kwenda umri mpya wa miaka 65 ikiwezekana ingawa hili halitakuwa jambo jema kwa vijana wanaotafuta ajira mpya katika sekta ya umma.

Aidha, kama kuongeza umri wa kustaa fu kwa lazima haitawezekana, naamini kuwa mbele ya safari hii uamuzi wa kupunguza idadi ya mafao utafanyika au kiasi cha mafao kitolewacho kitapunguzwa ili kuleta uendelevu wa Mfuko.



Aging world: Countries anticipate fewer workers per each retired individual by 2050 (Source: UN Population Division; photo, Reuters)

Kwa msingi huo; lazima maamuzi yatanyika miaka ijayo kama siyo kupunguza kiasi cha mafao itakuwa kuongeza umri wa kustaa fu kama

mataifa mengine yalivyofanya. Tazama umri wa kustaaafu ujao ifikapo mwaka 2015 mataifa mengi:



Kufikia Mwaka 2050 mtu mwenye Umri wa miaka 60 ataonekana bado kijana.

Mataifa mengi yanakusudia kuongeza umri wa kustaaafu kwa lazima.

(Chanzo: UN Population Division data; Picha Na: Reuters)

Naamini kwamba Mfuko huu wa PSSSF utakuwa na wanachama wasiopungua 10,000 (elfu kumi) watakuwa wanastaafu kila mwaka. Endapo wanachama watakuwa hawaongezeki ikilinganishwa na Uwiano wa idadi ya wanachama watakaokuwa wanastaafu kwa mwaka, Mfuko huu utakosa uendelevu wake miaka 20 ijayo na kuendelea.

Kwa mtazamo wangu, naona kwamba ili PSSSF iweze kuwa endelevu kila mwaka wanapostaafu wanachama wapato 10,000 itabidi wanachama wapya wapatao 40,000 waingie PSSSF. Mtazamo huo nimeujengea kwenye uwiano wa mstaafu mmoja kwa wanachama hai wanne.

Hii ina maana kwamba; Sekta ya umma itapaswa kuwa na ajira mpya ya watu wasiokuwa chini ya 40,000 kila mwaka watakaopaswa kuajiriwa na kusajiliwa katika Mfuko wa PSSSF nchi nzima mwaka hadi mwaka. Kama ajira katika sekta ya umma itakuwa chini ya 40,000 kwa mwaka itafanya Mfuko kuwa chini ya alama za uendelevu kwa mwaka.

Kama ongezeko la wanachama halitakuwa katika uwiano huo wa wastaafu 10,000 kwa wanachama 40,000 wanaoingia PSSSF kila mwaka, unaweza

kuona mbele ya safari kwamba Mfuko hautakuwa imara miaka ijayo.

Changamoto ya 11; Ni kupungua kwa morali na ari ya kazi mionganoni mwa wafanyakazi wa Mfuko huu hasa kwa baadhi ya idara za Mfuko. Idara itakayoathirika sana ni ile ya huduma kwa wanachama (Operations Department) inayojumuisha wafanyakazi walioko mikoani.

Mabadiliko yaliyofanyika ya muundo wa Mfuko kuwa na ofisi kila mkoa itashusha morali na ari ya kazi kwa wengi hasa wale waliokuwa wamezoea posho za safari nyingi kwa kipindi kirefu kwenda safari za kikazi hasa kutafuta wanachama wapya na kufanya usajili wa wanachama wapya. Wakati wa ushindani maafisa Matekelezo (Compliance Officers/Operation Officers) walikuwa mara nyingi wapo kwenye harakati za kutafuta wanachama wapya na kwenda kutoa elimu ya Mifuko yao. Kwa muundo huu ambao siyo wa ushindani tena Maafisa wengi watakosa kazi za kufanya Wilayani na mikoani kwa sababu kazi za kusajili wanachama wapya kwa wingi hazipo tena.

Wafanyakazi wa Mifuko iliyounganishwa waliokuwa wamezoea kupata pesa za posho kadhaa wa kadhaa na marupurupu ya safari, vikao, semina, nk na kwa muundo mpya wa Mfuko hayo marupurupu hayatakuwepo na kama yakiwepo ni kwa uchache sana. Matokeo ya hali hiyo huenda ikawa kwa watumishi wasiokuwa waadilifu kuanza kuijingiza kwenye vitendo vya kuomba rushwa kutoka kwa wanachama wawape chochote kwa namna moja ama nyingine ili kukidhi hali ya maisha waliyokuwa wamezoea.

Changamoto ya 12: Changamoto ya mwisho kwa mtazamo wangu ni uwepo wa makundi mbalimbali na kada mbalimbali za watumishi wanachama waliokuwemo katika Mifuko iliyounganishwa. Yafuatayo ni makundi ya wanachama na jinsi kla kundi litakavyokuwa na changamoto kwenye Mfuko:

Kundi la kwanza: Ni kundi la watumishi wa kada ya viongozi wenyе nyadhifa nzito serikalini. Kada hiyo ya watumishi waliostaafu mara nyingi hupenda wao wapewe huduma kwa haraka kuliko wengine. Hilo naamini litasababisha shida sana ndani ya Mfuko. Wastaafu hao waliokuwa na nyadhifa kubwa serikalini (na wengine wapo kwenye nyadhifa za kisiasa kwa sasa) watakuwa wanataka wapewe huduma za haraka na za kipekee.

Watakuwa wanasumbua viongozi wakuu wa Mfuko pale itakapotokea kucheleweshewa pensheni yao au malipo ya mafao yao. Hilo pia liligusiwa na Waziri wa Nchi Katika Ofisi ya Waziri Mkuu anayesimamia Hifadhi ya Jamii nchini, **Mheshimiwa Jenister Mhagama** wakati akizindua Bodi ya Kwanza ya Mfuko aliposema kwamba “hawa ni vigogo haswa”. Hilo ni kundi ambalo litakuwa gumu kuhudumia ukilinganisha na makundi ya kada nyinginezo.

Kada kama ya waliokuwa Majaji kwa mfano, hawa wanapaswa kulipwa pensheni kwa upande mmoja kama waliokuwa watumishi wa kawaida kwa upande mmoja na kama Majaji kwa upande mwingine.

Kundi la pili: Ni kundi la watumishi (wanachama wa mfuko) waliokuwa watumishi wa kawaida serikalini lakini baadaye wakaingia au kuingizwa kwenye vyeo vya kisiasa. Kundi hilo linalipwa pensheni yake kwa sehemu ya utumishi wa umma upande mmoja na sehemu ya pili wanalipwa pensheni kama wanasiasa. Kwenye kulipwa kama wanasiasa hulipwa na serikali (Wizara ya Fedha) na kipindi cha utumishi wa umma wanalipwa na Mfuko.

Mara nyingi uzoefu unaonesha kwamba kundi hilo halina uvumilivu sana wa kawaida wa kusubiria malipo ya pensheni hasa pale inapotokea pensheni ikacheleweshwa kwa namna moja ama nyingine hasa ikitokana na mifumo ya ndani ya Mfuko au sababu za nje ya uwezo wa Mfuko.

Kundi la tatu: Ni kundi la watumishi waliokuwa chini ya Serikali kuu kabla ya PSPF kuanzishwa Julai 1999. Kundi hili ni kubwa sana na linahitaji kulipwa pensheni kamili ya kuanzia walioajiriwa hadi siku ya kustaafuli. Pensheni yao itaendelea kuwa changamoto kubwa kwa kipindi kirefu sana hadi watumishi walioajiriwa serikalini kuanzia Julai 1999 watakapoisha serikalini.

Changamoto ya kundi hilo la watumishi walioingia PSPF mwaka 1999 itaendelea kuwepo kwa miaka mingi kama siyo zaidi ya miaka 30 ijayo. Kwa hiyo hii ina maana kwamba changamoto za waliokuwa PSPF zitaanza kuisha mwaka 2030 Mfuko wa PSSSF utakapoanza kulipa mafao kamili kwa walioajiriwa wakiwa na umri wa miaka 30 mwaka 1999 walipojiunga na mfuko huo wa PSPF. Changamoto kubwa ya kundi hilo ni kwamba waliingizwa PSPF mwaka 1999 bila kuwa na michango ya kipindi cha kabla yam waka

huo na waliendelea kuwa wanachama kamili wanaostahili pensheni kamili bila kuwa na michango ya utumishi wao kamili. Hiyo ndiyo changamoto kwa mfuko mpya wa PSSSF katika miaka mingi ijayo hadi serikali itakapopata ufumbuzi wa changamoto hiyo.

Kundi la Nne: Ni wanachama waliostaafu kabla ya tarehe 01/08/2018 na wale watakaostaafu baada ya tarehe hiyo. Kutatokea vurumai na sintofahamu kutoka kwa wanachama watakaolipwa mafao ya kiinua mgongo kidogo ikilinganishwa na mafao ya mkupuo kwa wastaafu waliostaafu kabla ya tarehe 01/08/2018. Mfano, mstaafu wa kabla ya tarehe hiyo huenda akalipwa fedha ya mkupuo shilingi 100,000,000 lakini aliyestaafu baada ya tarehe hiyo atalipwa shilingi 50,000,000. Hiyo italeta kelele nyingi sana kwenye ofisi zote za PSSSF. Kelele na malalamiko mengi kwenye kanuni hiyo zitatoka hasa kwa wanachama waliokuwa mifuko ya LAPF na PSPF kwa sababu wao walikuwa na ukokotoaji wa tofauti na NSSF, PPF na GEPF. Changamoto hiyo huenda ikawa kubwa kama Mfuko hautajipanga na mkakati wa kutoa elimu kwa wanachama.

Kundi la Tano: Ni wanachama waliokuwa Mfuko wa LAPF. Kundi hili nalo lina changamoto siyo haba. Ndani ya wanachama wa zamani wa LAPF yapo makundi kama matatu hivi. Wapo wanachama walioanzia kazi serikali kuu na baadaye wakahamishiwa serikali za mitaa mwaka 1984 hadi 1986. Lipo kundi lingine la wanachama waliokuwa serikali za mitaa kuanzia miaka 1970 hadi 1986 (kundi linaendelea kuisha polepole).

Makundi hayo walioajiriwa kabla ya Julai Mosi 1986 walikuwa na utaratibu wao wa kulipwa kiinua mgongo na pensheni.

Wastaafu hao walikuwa wanalipwa pensheni yao kwa kuhesabu miezi ya kuanzia tarehe waliyostaafu kurudi nyuma hadi tarehe 01/07/1986 hata kama aliajiriwa mwaka 1975 au 1980. Malipo ya Pensheni zaidi ya 95% kwa wastaafu waliokuwa LAPF huanzia Julai mwaka 1986.

Kwenye kundi la watumishi wa Serikali za Mitaa kuna kundi lingine pia liliokuwa limepewa ajira serikalini lakini kwa masharti yasiyokuwa ya kudumu wala yasiyokuwa ya pensheni (Operation Services terms). Hawa watumishi

walikuwepo wengi sana hasa Wakunga na Wauguzi, madereva na wahudumu wa ofisi za umma. Wengi wao walikuwa na masharti ya kuchangia uliokuwa Mfuko wa “National Provident Fund”. Walipohamishiwa Serikali za Mitaa waliacha kuchangia NPF wakahamishiwa LAPF.

Pensheni ya wanachama wenyе hiso sifa hapо juu huwa inalipwa kuanzia Julai 1986 kama vielelezo vyote vinathibitisha kwamba alikuwepo LAPF mwezi Julai 1986.

Hata kama mwanachama aliajiriwa mwaka 1980 pensheni yake kutoka uliokuwa Mfuko wa LAPF inahesabiwa tu kwa kipindi cha kuanzia 1980 hadi Juni 30, 1986. Kwa kuwa mwanachama alikuwa akikatwa makato yake yakawa yanapelekwa NPF inakuwa vigumu kwa LAPF kumlipa pensheni kamili ya kuanzia 1980.

Wanachama walioanza kazi kabla ya Julai 1986 wakiwa na barua za ajira yenye masharti ya Pensheni (permanent and pensionable terms), kwa utaratibu uliokuwepo LAPF walikuwa wanalipwa pensheni ya kipindi cha kabla ya Julai 1986 baada ya LAPF kuomba fedha za kiinua mgongo chao cha Kabla ya Julai 1986 na pensheni yao kutoka Wizara ya Fedha.

Bila kupata fedha zao kutoka Wizara ya Fedha, Mfuko wa LAPF ulikuwa haulipi pensheni wala kiinua mgongo cha wanachama hao walioanza kazi kabla ya Julai 1986. Sababu kubwa ya kwa nini walikuwa hawalipwi pensheni yao ya kabla ya Julai 1986 ni kwamba utumishi wao wa wakati huo haukuwa wa kuchangia LAPF. Walikuwa hawachangii kokote.

Mfuko wa LAPF ultumia akili nyingi sana hapо. Kosa lililofanywa na PSPF la kuwalipa watumishi ambao walikuwa na utumishi wa kabla ya Julai 1999 halikufanyika LAPF. Kipindi ambacho mwanachama hakuchangia kiliondolewa katika hesabu ya mafao yake.

Kama tunataka Mfuko huu wa PSSSF usifanye makosa kama yaliyofanywa na uliokuwa mfuko wa PSPF ni vyema mfano huo wa LAPF ukaigwa. Kama serikali au mwajiri hakumlipia mwanachama fedha za michango yake hasa waliokuwa kwenye utumishi wa umma kabla ya Julai 1999 wasilipwe mafao kamili hadi pale serikali itakapowalipia nakshi ya michango yao. Serikali

inaweza ikawa inawalipia mmoja mmoja kadri wanavyostaafu na hatimaye wakaisha wote waliokuwa hawana michango kamili ukilinganisha na kipindi chao cha utumishi wao. Kwa kufanya hivyo, serikali itakuwa imewatendea haki watumishi hao wa zamani ambao hawakuwa na michango kamili (lack full pension credits) kwa sababu waliingia kwenye utumishi kabla ya kuingia kwenye Mfuko. Aidha, serikali itakuwa imesaidia watumishi wa umma wa sasa hivi ambao michango yao ndiyo imeendelea kuziba pengo la wale ambao hawakuwa na ukamilifu wa michango.

Kwa uzoefu wa LAPF, ili walipwe pensheni ya serikali kuu, watumishi walioajiriwa kabla ya Mfuko wa LAPF kuanza kazi, ilikuwa ni lazima wawasilishe majalada yao binafsi kutoka kwa Waajiri wao wote kokote walipowahi kufanya kazi.

Chini ya LAPF majalada hayo yalikuwa yakiwasilishwa kwenye ofisi zake na kisha Mfuko unayawasilisha Wizara ya fedha ili kudai kiinua mgongo cha watumishi hao pamoja na pensheni yao kuanzia walipoajiriwa hadi walipoingia katika Mfuko mwezi Julai 1986.

Kwa hiyo, makundi hayo yaliyomo katika Mfuko mpya naamini yatakuwa na changamoto nyingi sana ndani ya Mfuko.

Kwa ufupi hizo ndizo changamoto ninazoona mimi zinazoukabili Mfuko wa PSSSF. Je, wewe msomaji unaona Changamoto zipi?

Mfuko wa PSSSF unapaswa Kuwa na Wafanyakazi Wangapi?

Bila kutumia hoja za ushabiki wa makundi, hebu twende pamoja tuchambue Mfuko wote wa PSSSF bila kujali idara za Makao makuu na Mikoani kote tuone mahitaji ya wafanyakazi wanaotakiwa kuanzia sasa na baadaye kadri Mfuko huo utakavyokuwa unapanuka kwa idadi ya wanachama.

Kundi linalosema kuwa hakuna haja wala sababu ya kupunguza watumishi wa PSSSF linajenga hoja zake kwamba idadi ya watumishi waliopo, kama walivyorithiwa kutoka mifuko iliyounganishwa, hawatoshi na kuna haja ya kuajiri watumishi zaidi kufikia hadi 1,200 hivi. Hoja inaweza kujengwa kwa nia

njema kubwa ya kuongeza ufanisi kazini na kuepuka uwezekano wa baadhi ya watumishi au idara kuzidiwa na majukumu kwenye idara zao au madawati yao ya kazi za kila siku au kila msimu.

Ukiamua kuwa upande wa kundi linalosema watumishi waliopo hawatoshi, unaweza kufanya hivyo kwa kujenga hoja vizuri kabla ya kukubaliana na wakubwa au watunga sera na sheria wanaopendekeza kupunguza watumishi. Hoja hizo ni hizi hapa;

Je, Mfuko una wastaafu (pensioners) wangapi na lengo la Mfuko ni kuwa na wafanyakazi wangapi wa kuhudumia wastaafu wote kwa Mwaka ili kuleta ufanisi kwa wastaafu hao kila mwezi au kwa mwaka? Hoja hizo zikipata majibu tutaelewana.

Mtazamo wangu kwa hoja hii ni kama ifuatavyo: Wote tunajua kwamba Mfuko Mpya utakuwa na wastaafu (pensioners) wasiopungua 130,000. Hata kama mifumo ya kompyuta itakuwepo iliyobora na imara kiutendaji itakayorahisisha utendaji kazi mikoani na makao makuu, je kwa wastaafu hao zaidi ya 130,000 watahudumiwa na watumishi wangapi?

Hebu twende kwa uwiano wa Mfanyakazi mmoja kuhudumia wastaafu 10,000 kwa mwaka (yaani 1: 10000) tutahitaji watumishi wangapi? Jibu ni kwamba tutahitaji watumishi wasiopungua 13 kama wafanyakazi wa PSSSF wanaohudumia wastaafu tu Makao Makuu tu. Kwa uwiano huo Meneja wa **Payroll** ya wastaafu atapaswa kuwa na wasaidizi wasiopungua 13 kwenye dawati la wastaafu Makao Makuu ya Mfuko tu.

Hata hivyo, Ukitumia uwiano ambao Afisa wa *Payroll* anatakiwa afanye kazi bila kuchanganyikiwa (working without stresses) inabidi kila Afisa wa *payroll* ahudumie wastaafu wasiozidi 5000 tu kwa mwaka (yaani uwiano wa 1:5000). Kwa uwiano huo utaona kwamba dawati la kuhudumia wastaafu (Makao Makuu) linapaswa kuwa na wafanyakazi wanaoshughulikia *payroll* pekee yake wasiopungua 26 na Meneja wao akiwemo (*All 130,000 Pensioners need not less than 26 staffs dealing with pensioners' issues only at HQ*).

Kama kwenye kila mkoa pia kutakuwepo na Afisa Mafao mmoja anayehusika na *payroll* ya wastaafu maana yake ni kwamba kutakuwepo na watumishi

wanaohusika na *payroll* wasiopungua 57. Tukiamua kuwa wakweli, kama kutakuwepo watumishi angalau 57 nchini kote wanaohusika na *payroll* ya wastaafu nadhani ufanisi wa kuhudumia wastaafu kwa mwaka utakuwepo.

Wanaopinga hoja hii wanasema eti mifumo ya kompyuta itarahisisha huduma kwa wastaafu kwa hiyo hakuna haja ya kuwa na wafanyakazi kwa idadi hiyo. Lakini wanasahau kwamba mifumo ya kompyuta inahitaji watu tena walio makini vichwani na waaminifu zaidi. Vinginevyo, Mfuko huu utakuwa unalipa wanachama hewa wengi sana.

Ni vyema kukawepo Afisa wa *Payroll* kila Mkoa atakayefanya, pamoja na mambo mengine; kazi ya kuhakiki wastaafu (verification of pensioners) kwenye Wilaya na Kata za Mkoa wake ili kubaini wastaafu walioko hai bado na waliofariki ili kuwaondoa mara moja kwenye *payroll* kwa kutoa ripoti Makao Makuu wasiwalipe pensheni wastaafu hewa.

Chukua hoja hiyo ya uwiano wa 1:5000 na uiweke kwa kila Meneja wa Makao Makuu yaani Meneja wa Meneja wa Mafao (Benefit Administration Manager), Meneja wa Ulaguzi na Matekelezo (Inspection and Compliance Manager), Meneja wa Huduma kwa Wanachama (Customer Services Manager), Meneja wa Kumbukumbu (Records Management Manager) na Meneja (ambaye alisahaulika) wa Skimu ya Akiba ya Hiari/Ziada (Supplementary and Voluntary Scheme Manager).

Mameneja hao ninaowataja ni wale wa idara kubwa moja tu uendeshaji wa huduma za wanachama (Operation Department). Kama kila meneja akiwa na watumishi wasiopungua 15 kutakuwa na maafisa takribani 80 chini ya Kurugenzi ya Uendeshaji peke yake kwa Makao Makuu ukiacha mikoani.

Mfuko huu unakisiwa kuwa na wanachama wanaokaribia 1,000,000 (milioni moja) na wataendelea kuongezeka hadi kufikia 2,000,000 miaka michache ijayo tufanye baada ya miaka 5 ijayo.

Kama tukienda na mtazamo huu kwamba Mfuko wa PSSSF una wanachama wapatao milioni moja (1,000,000) na wataendelea kuongezeka mwaka hadi mwaka, na kwa kuwa ni ukweli usiopingika kwamba Mifumo ya kompyuta ambayo ingerahisisha kazi nyingi za utendaji kufanyika haraka haipo na

kama ipo siyo ya kutegemewa sana, na pia siyo rahisi waajiri wote wakawa na mifumo ya kompyuta mathubuti, hatuna budi kuwa na uwiano utakaofaa kuwahudumia wanachama kwa gharama nafuu na kwa haraka.

Kama taifa bado tupo chini sana kwa upande wa mifumo ya kompyuta kuanzia ngazi ya taifa, mfuko na waajiri wote; tuna shida ya mifumo imara ya kompyuta Tanzania na nchi nyingi za Afrika (*Lack of automated systems from national to employer levels is a big problem facing our nations in Africa*). Hali hiyo husababisha kazi nyingi kufanyikia nje ya mifumo ya kompyuta. Mfuko wa PSSSF katika mazingira hayo hauna budi kujua kwamba mifumo ya kompyuta isiyotabirika itahitaji watu wa kuwepo ofisini na kutekeleza kazi za huduma kwa wanachama. Kwa sababu hiyo basi; uwiano wa kila mfanyakazi kuhudumia wanachama kwa mwaka mimi napendekeza kuwa 1:1000.

Uwiano huo ndiyo ninaoona kuwa wanachama watapata huduma nzuri bila msongo mkubwa kwa watumishi wa mfuko na kwa wanachama wenyewe kama nilivyoeleza hapo mwanzo. Kwa hiyo inabidi mfanyakazi mmoja apewe kuhudumia wastani wa wanachama 1000 kwa mwaka. Idadi hiyo ya wanachama kwa mtumishi mmoja wa Mfuko ndiyo kiwango kizuri sana kitakacholeta ufanisi na utulivu kwa wanachama na watumishi wa Mfuko.

Tukichukua uwiano huo (1:1000) Mfuko wa PSSSF wenyewe wanachama wapatao milioni moja (1,000,000) utapaswa kuwa na wafanyakazi wasiopungua elfu moja (1000). Uwiano huo utasaidia mambo mengi sana.

Naomba niyataje machache hapa chini;

Kwanza; Wafanyakazi wa Mfuko watafanya kazi bila *Stress* za wateja wengi ofisini (over congestion and long queues) kwenye ofisi za Mikoani hali kadhalika ofisi ya Makao Makuu.

Pili; Kila Mwanachama anayeoomba kulipwa mafao yake atawea kulipwa haraka sana mafao yake ndani ya siku moja kama alivyoahidi Mkurugenzi Mkuu wa Mfuko huo Ndugu Eliud Sanga wakati wa uzinduzi wa Bodi ya PSSSF tarehe 14/09/2018 kwamba, mwanachama atakuwa anakunywa Kikombe cha Kahawa au Chai ofisini huku akingojea malipo ya mafao yake siku hiyo hiyo ya kuleta madai yake.

Tatu; uwiano hakutakuwepo sababu za wanachama kutaka kutoa rushwa ili walipwe mafao yao kwa sababu mafao yao yatalipwa kwa siku moja tu. Hakuna mwanachama atakayekaa siku zaidi ya 5 hajalipwa mafao yake kwa ukamilifu yaani ikiwa ni pamoja na kumtumia barua ya kumtaarifu kulipwa mafao yake ndani ya siku tano tu za kazi.

Naamini kwamba kwa uwiano huo (1:1000) wafanyakazi wa PSSSF watafanya kazi kwa utulivu, ufanisi na kwa kasi kubwa inayotarajiwa na wanachama na umma wote wa Tanzania. Hakutakuwa na Idara yoyote itakayolalamika kuzidiwa na majukumu. Hakuna kitengo cha Mfuko Makao Makuu au kwenye Mikoa kitakachoona kama kimezidiwa kuliko wengine.

Kwa hoja hiyo na maelezo yake, naamini kwamba hakuna sababu ya kupunguza wafanyakazi waliopo wa PSSSF. Waliopo wanatosha kwa sasa. Labda kama itakuwepo sababu za hali ngumu ya fedha kwenye Mfuko, sababu ambazo haziepukiki, hapo naamini hakutakuwa na sababu ya kuendelea kuwa na watumishi wengi kwenye Mfuko huo.

Mwisho

Ni matumaini yangu kwamba kitabu hiki kimekupa elimu kubwa na pana pamoja na historia ya mabadiliko ya sekta hii ya Hifadhi ya Jamii chini. Bila shaka kitabu hiki kitawafaa Watunga sera na sheria na wataweza kufanya wajibu wao. Wafanyakazi wa PSSSF na NSSF nao watafanya wajibu wao ili kuimarisha sekta ya hifadhi ya jamii nchini. Vyama vyta wafanyakazi vitafanya wajibu wao kuisukuma serikali kuboresha sera na sheria zenye mapungu. Wanachama wa Mifuko ya Hifadhi ya jamii nao watafanya wajibu wao.

NAKUTAKIA KILA LA KHERI

Maelezo na Vielelezo

HOTUBA YA KWANZA YA WAZIRI KUHUSU KUANZA KWA PSSSF.

Yaliyojri Wakati wa Mkutano wa Waziri Jenista Mhagama na Waandishi wa Habari Kuhusu Kutangaza Tarehe ya Kuanza Kutumika kwa Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii kwa Watumishi wa Umma Na. 2 ya Mwaka 2018

#Tarehe 31 Januari, 2018 Bunge la Jamhuri ya Muungano wa Tanzania lilipitisha Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii kwa Watumishi wa Umma (PSSSF).

#Sheria hiyo pamoja na mambo mengine inaunganisha Mifuko ya Pensheni minne ambayo ni Mifuko ya PSPF, LAPF, PPF na GEPF na kuunda Mfuko mmoja kwa ajili ya Watumishi wa Umma unaojulikana kama Mfuko wa Hifadhi kwa Watumishi wa Umma.

#Mara baada ya kupitishwa na Bunge tarehe 8 Februari, 2018 Rais wa Jamhuri ya Muungano wa Tanzania Dkt. John Magufuli alitia saini Sheria hiyo na hivyo kuifanya kuwa sehemu ya Sheria za nchi.

#Baada ya kukamilika kwa hatua hizo muhimu, hatua inayokuwa inasubiriwa ni kutangazwa kwa tarehe rasmi ya kuanza kutumika kwa Sheria ya PSSSF.

#Kwa mujibu wa Sheria, Waziri mwenye dhamana ya Hifadhi ya Jamii ndiye mwenye mamlaka ya kutangaza tarehe baada ya kuridhika kuwa maandalizi yote ya msingi yanayohusu utekelezaji wa Sheria hiyo yamekamilika.

#Napenda kuchukua fursa hii kuwajulisha kuwa Serikali imekamikisha maandalizi yote muhimu ya utekelezaji wa Sheria ya PSSSF na imeridhika kwamba Mfuko wa Hifadhi ya Jamii kwa Watumishi wa Umma (PSSSF) unaweza kuanza kutekeleza majukumu yake.

#Napenda kutangaza rasmi kwamba, kwa mamlaka niliyonayo chini ya kifungu cha 1(1) cha Sheria ya PSSSF nimeteua tarehe 1 Agosti, 2018 kuwa ndiyo tarehe rasmi ya kuanza kutumika kwa Sheria ya PSSSF.

#Hatua hii inamaana kwamba Mfuko wa PSSSF utaanza rasmi kutekeleza majukumu yake tarehe 1 Agosti, 2018, hivyo kuanzia tarehe hiyo wafanyakazi wote watakaoajiriwa katika sekta ya umma watasajiliwa katika Mfuko wa PSSSF na wale watakaoajiriwa katika sekta binafsi watasajiliwa katika Mfuko wa NSSF.

#Wanachama wote ikiwa ni pamoja na wastaafuli na warithi waliopo katika mifuko inayounganishwa watahamishiwa katika mfuko wa PSSSF na haki na stahili zao zitaendelea kutolewa na Mfuko huo bila kuathiriwa kwa namna yeyote ile.

#Vivyo hivyo, rasilimali, vitega uchumi, madeni, mifuko ya hiari na mikataba iliyokuwa chini ya mifuko inayounganishwa itahamishiwa katika Mfuko mpya wa PSSSF.

#Watumishi wote wa mifuko inayounganishwa watahamishiwa katika mfuko mpya ambako uongozi wa Mfuko huo utawapangia majukumu yao kwa kuzingatia muundo wa Mfuko huu.

#Kabla ya kufikia hatua ya kutangaza tarehe ya kuanza kutumika kwa Sheria ya PSSSF, Serikali ilipaswa kuhakikisha kwamba imekamilisha maandalizi yote muhimu ya utekelezaji ili kuhakikisha kwamba huduma kwa wanachama haziathiri kwa namna yeyote ile.

#Serikali kwa kupitia Mamlaka ya Usimamizi ya Mifuko imeandaa mkakati maalumu wa kutoa elimu kwa umma kuhusu Sheria na Kanuni za PSSSF ili kuhakikisha kwamba wanachama na wadau wote wa Sekta wanakuwa na uelewa sahihi wa Sheria hizi na mabadiliko yaliyofanyika.

Imeandaliwa na Idara ya Habari- MAELEZO

HOTUBA YA PILI YA WAZIRI WAKATI ANAZINDUA BODI YA PSSSF

YALIYOJIRI WAKATI WAZIRI WA NCHI, OFISI YA WAZIRI MKUU, SERA, BUNGE, KAZI, VIJANA, AJIRA NA WENYE ULEMAVU MHE. JENISTA MHAGAMA AKIZINDUA BODI MPYA YA PSSSF SEPTEMBA 14, 2018 JIJINI DODOMA

Matarajio ya Serikali, Wanachama na Wadau kwa Bodi mpya ni kuona Mfuko unakuwa imara, endelevu na unatoa huduma bora za mafao ya Hifadhi ya Jamii kwa wanachama wake.

#Tekelezeni majukumu yenu kwa kuzingatia Misingi ya Utawala Bora, Ushirikiano, Nidhamu, Uadilifu na Weledi wa hali ya juu.

#Sekta ya Hifadhi ya Jamii inayo mchango mkubwa katika kukuza uchumi wa Taifa letu, ambapo hadi kufikia june 2018 kiasi cha Shilingi Trilioni 11.79 zilikuwa zimewekezwa katika ujenzi wa miundombinu kama daraja la Kigamboni, Ujenzi wa Hospitali na vifaa tiba na ujenzi wa chuo Kikuu cha Dodoma.

#Usimamizi mzuri wa fedha za mfuko na utekelezaji wa maagizo ya Serikali ya Awamu ya Tano ni jambo muhimu la kuzingatia.

Mfuko usimamie uwekezaji utakaofanywa na Mfuko kwa kuzingatia kuwa Serikali ya Awamu ya Tano inasisitiza ujenzi wa uchumi wa viwanda.

#Kuboresha mafao ya wanachama ni jambo muhimu ili yaendane na hali ya maisha na mabadiliko ya kiuchumi.

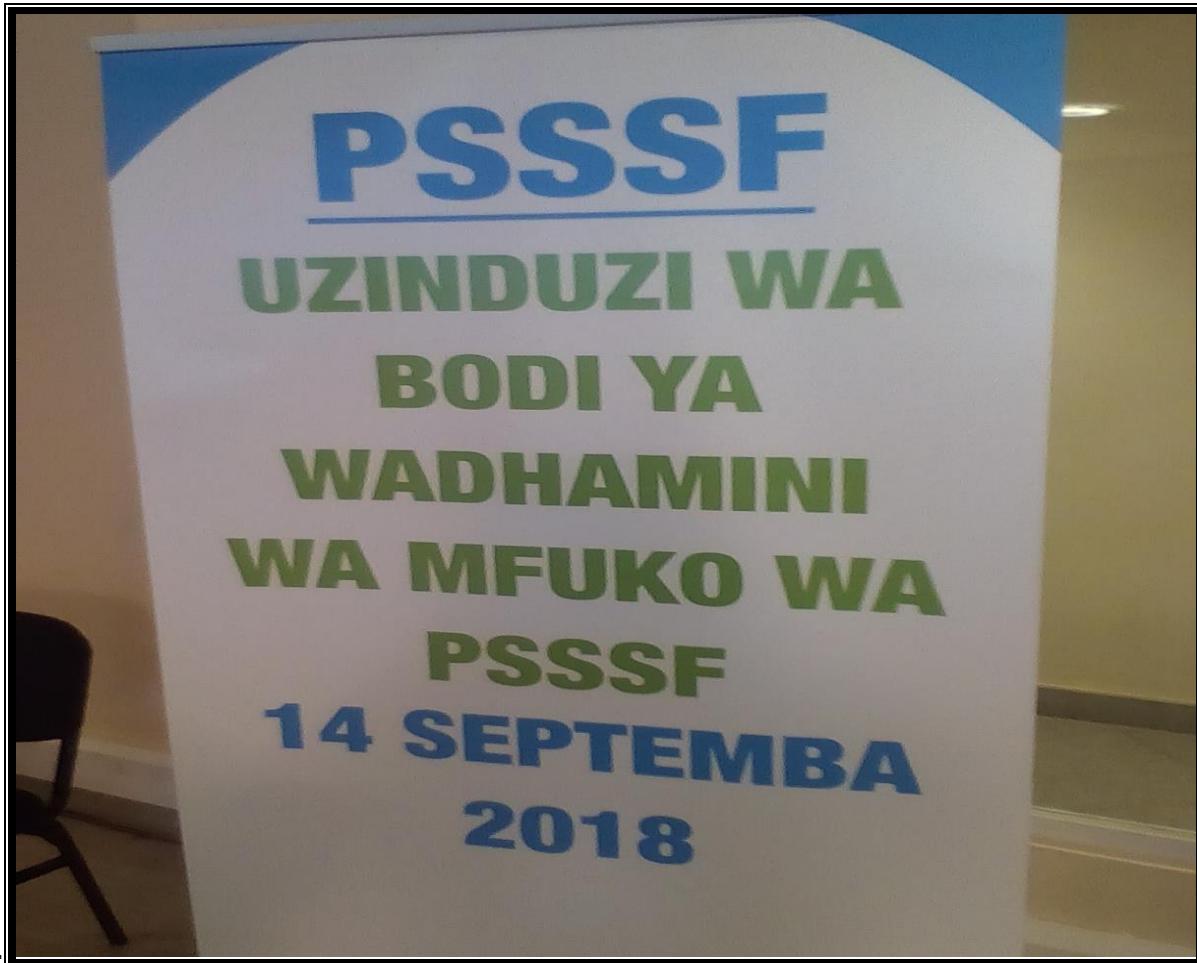
#Moja ya mambo muhimu ni kuhakikisha kuwa huduma zinazotolewa kwa wanachama zinakidhi mahitaji kuondoa malalamiko.

#Haki za wanachama wa PSSSF lazima zilindwe kwa mujibu wa Sheria.

Imeandaliwa na Idara ya Habari- MAELEZO.

Hizo ni nukuu (hints and quotations) kutoka katika hotuba mbili za Waziri anayeshughulikia maswala ya Hifadhi ya Jamii nchini kama zilivyotolewa na

Idara ya Habari-MAELEZO na mimi nimezitoa kama zilivyotolewa bila kupunguza wala kuongeza chochote kwa ajili ya kutunza kumbukumbu katika kitabu hiki ili ziendelee kukumbukwa kwa miaka mingi ijayo.



The 10 Commandments of SENIOR CITIZENS

1. LET'S FACE IT AND ACCEPT IT. We are getting old or already old. Let's face its consequences and limitations.
2. FOCUS ON ENJOYING PEOPLE, not indulging or accumulating material things.
3. PLACE AND SPEND WHAT YOU SAVED. You deserve to enjoy it, and the few healthy years. Travel if you can afford it. Don't leave anything for your children or loved ones to quarrel about instead of helping, you can even cause more trouble when you are gone.
4. LIVE IN THE HERE AND NOW, NOT IN THE YESTERDAYS AND TOMORROWS. It is only today that you can handle. Yesterdays are gone, tomorrows may not even happen.
5. ENJOY YOUR GRANDCHILDREN BUT DON'T BE THEIR FULLTIME BABYSITTER. You have no moral obligation to take care of them. Don't have any false guilt about this. Your obligation to your children is finished.
6. ACCEPT PHYSICAL WEAKNESS, SICKNESS AND OTHER PHYSICAL PAINS. It is all part of the aging process. Enjoy whatever health can give you.
7. ENJOY WHAT YOU HAVE RIGHT NOW. Stop working hard for what you do not have. If you don't have them, it's too late.
8. JUST ENJOY YOUR LIFE WITH YOUR SPOUSE, CHILDREN, GRANDCHILDREN AND FRIENDS. People love you for yourself not for what you have. they will just give you misery.
9. FORGIVE AND ACCEPT FORGIVENESS. Forgive yourself and others. Enjoy peace of mind and peace of soul.
10. BEFRIEND DEATH. IT'S PART OF LIFE. Don't be afraid of it. It's the beginning of a new and better life. It's the beginning of the true and real life forever. So, prepare yourself, not for death, but for a new life. **ALWAYS PUT YOUR TRUST IN THE LORD!**

Let's be happy and enjoy ourselves to the fullest!

ORODHA YA MAFAO YANAYOPASWA KUTOLEWA NA MFUKO WOWOTE WA HIFADHI YA JAMII DUNIANI

The Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102), is the flagship of all ILO social security Conventions, as it is the only international instrument, based on basic social security principles, that establishes worldwide-agreed minimum standards for all nine branches of social security. These branches are:

- medical care;
- sickness benefit;
- unemployment benefit;
- old-age benefit;
- employment injury benefit;
- family benefit;
- maternity benefit;
- invalidity benefit; and
- survivors' benefit.

Kati ya Mafao 9 yaliyokubalika kimataifa katika AZIMIO Na. 102 la Umoja wa Mataifa la mwaka 1952 lihusulo idadi ya mafao yapaswayo kutolewa na kila nchi; **hakuna mafao ya Kujitoa (Withdrawal)** kama ambavyo ilikuwa imezoeleka kabla ya Mifuko kuunganishwa.

Katika ya Mafao hayo yaliyokubaliwa kimataifa, Mfuko wa PSSSF kwa mujibu wa sheria yake utatoa mafao yote isipokuwa “**Medical care**”, “**employment Injury**” na “**Family Benefit**”. Kwa hiyo Mfuko wa PSSSF utatoa mafao 7 kati ya 9 yaliyokubaliwa na nayotolewa duniani kote.

**SHERIA YA "PENSIONS ORDINANCE" ILIYOFUTWA KWA SHERIA YA PSPF
MWAKA 1999 NA KUONDOA MFUMO WA KUTOCHANGIA ULIOKUWEPO ZAMANI**

2 CAP. 371-Supp. 56.] *Pensions*

CHAPTER 371

PENSIONS

10 of 1956 **An Ordinance for regulating Pensions, Gratuities and other Allowances to be granted in respect of the service of officers in the Tanganyika Government**

Short title and commencement	1. This Ordinance may be cited as the Pensions Ordinance and shall be deemed to have come into operation on the first day of January, 1954.
Interpretation	2.-(1) In this Ordinance unless the context otherwise requires — "African Territories" means the Colony and Protectorate of Kenya, the Uganda Protectorate, Zanzibar, the Nyasaland Protectorate, the Somali land Protectorate, Tanganyika and Northern Rhodesia, and includes the Kenya and Uganda Railways and the East Africa High Commission; "East Africa High Commission" includes all services, self-contained or other than self-contained, of the East Africa High Commission; "African service" means service in a civil capacity under the administration of one or more of the African Territories; "house allowance" means the estimated value of free quarters as defined in regulations made under this Ordinance; "local authority" means a municipal council established under the Municipalities Ordinance, a county council, local council or town council established under the Local Government Ordinance;
Cap. 105	
Cap. 333	

Nakala hiyo hapo juu ndiyo sheria ya pensheni iliyokuwa inatumika kwa watumishi wa umma hadi Mfuko wa PSPF ulipoanzishwa mwaka 1999 na kufutwa kwa sheria hiyo ya Mkoloni. Sheria iliitwa, "Pensions Ordinance No. 10 of 1956 Chapter 371

TANGAZO LA SSRA KUHUSU KUANZA KWA SHERIA YA PSSSF



TAARIFA KWA UMMA UANACHAMA KATIKA MFUKO WA PSSSF NA NSSF

Mfuko wa PSSSF unaoundwa chini ya kifungu cha 4 cha Sheria ya PSSSF umeanza rasmi Tarehe 1 Agosti, 2018. Mfuko huu ni mahsusii kwa ajili ya Watumishi wa Sekta ya Umma. Mfuko wa NSSF kwa upande mwingine umekuwa Mfuko mahsusii kwa ajili ya Wafanyakazi katika Sekta Binafsi (Private Sector) na Sekta ya isiyo rasmi (Informal Sector).

Hivyo, kwa mujibu wa Kifungu cha 5 cha Sheria ya PSSSF kikisomwa pamoja na Kifungu cha 6 cha Sheria ya NSSF mambo yafuatayo yanapaswa kuzingatiwa:-

- (i) Kuanzia Tarehe 1 Agosti, 2018 waliokuwa Wanachama wa Mifuko iliyounganishwa yaani PPF, PSPF, LAPPF na GEPEF wamehamishiwa katika Mfuko wa PSSSF na wataendelea kuwa Wanachama na kuchangiwa katika Mfuko wa PSSSF.
- (ii) Wanachama wote wa Mfuko wa NSSF ambao wanatoka (Sekta Binafsi na Sekta ya Umma) wataendelea kuwa wanachama wa Mfuko huo na michango yao itaendelea kuwasilishwa katika Mfuko wa NSSF.
- (iii) Watumishi wapya watakaoajiriwa kuanzia Tarehe 1 Agosti, 2018 katika Utumishi wa Umma, Mashirika ya Umma na makampuni yote ambako Serikali inamilliki zaidi asilimia 30 ya hisa watatakiwa kusajiliwa katika Mfuko wa PSSSF.
- (iv) Wafanyakazi watakaoajiriwa katika Sekta Binafsi (Private Sector) au kujiajiri katika Sekta isiyo rasmi (Informal Sector) watasajiliwa katika Mfuko wa NSSF kwa kuzingatia utaratibu utakaowekwa na Mfuko wa NSSF.

Tunapenda kuwaondoa wasiwasi Wanachama. Wadau wote wa Sekta ya Hifadhi ya Jamii na Umma kwa ujumila kuwa huduma zote za Hifadhi ya Jamii zilizokwu zikitolewa na Mifuko iliyounganishwa zinaendelea kutolewa kama kawaida katika Ofisi zile zile. Endapo utahitaji ufanuzi zaidi tafadhali msisite kuwasiliana na Mamlaka (SSRA).

Imetolewa na
Kitengo cha Mawasiliano
Mamlaka ya Udhibiti na Usimamizi wa Sekta
ya Hifadhi ya Jamii (SSRA)
S.L.P 31846
Tovuti: www.ssra.go.tz
DAR ES SALAAM
09/08/2018

WASIFU WA MKURUGENZI MKUU WA KWANZA WA PSSSF KAMA ULIVYOANDIKWA NA GAZETI "MWANANCHI" ALIPOTEULIWA.

2 HABARI

UTEUZI

Sanga mkurugenzi mpya PSSSF

Julius Mnganga, Mwananchi
jmathias@mwananchi.co.tz

Dar es Salaam. Miezzi mitano baada ya kupitishwa kwa Sheria ya Hifadhi ya Jamii kwa Watumishi wa Umma ya 2017, Rais John Magufuli amementus Eliud Sanga kuwa mkurugenzi mkuu wa Mfuko wa Hifadhi ya Jamii kwa Watumishi wa Umma (PSSSF).

Taarifa iliyoolewa juzi usiku na kurugenzi ya mawasiliano ya Rais, ikulu inasema: "Uteuzi huo unaanza rasmi Julai 21".

Kabla ya uteuzi huo, Sanga alikuwa mkurugenzi mkuu wa Mfuko wa Pensheni wa LAPF.

Uteuzi wa Sanga, unakamillisha safu ya viongozaji wa juu wa mifuko huo baada ya Rais Magufuli kumteua Mussa Iyombe kuwa mwenyelekti wa bodi ya wadhamini.

Muswada wa Sheria ya Hifadhi ya Jamii kwa Watumishi wa Umma ya 2017 uliwasilishwa bungeni kwa mara ya kwanza Novemba mwaka jana na kupitishwa Januari 31.

Baada ya kuwasirini na kuwa sheria Februari 8, Rais Magufuli alimteua Iyombe kuwa mwenyelekti wa bodi ya wadhamini Mei 14.

Baada ya uteuzi huo, katibu mkuu, Ofisi ya Waziri Mkuu (Kazi, Vijana, Ajira na Watu wenyewe Ulemavu wa Wizara ya Kazi, Ajira na Walemauvu),

WASIFU

Eliud Sanga alliongoza LAPF tangu ilipoanzishwa mwaka 2006 kutokana na mabadiliko ya sheria.

Kabla ya kujungu na mifuko huo, Sanga mwenye shahada ya uzamili ya uchumi, alikuwa mkurugenzi wa mipango na uwekezaji wa Shirika la Taifa la Hifadhi ya Jamii (NSSF) alikopata uzoefu wa kutosha.

07

Idadi ya mifuko ya taifa ya hifadhi ya jamii iliyokuwapo kabila ya kuundwa kwa PSSSF.

04

Idadi ya mifuko ya taifa ya hifadhi ya jamii inayobaki baada ya kuundwa kwa PSSSF.

mifuko ya PPF, GEPF, LAPF na PSPF. Kutokana na mabadiliko hayo, PSSSF itaristihi mali na madeni yote ya mifuko hiyo iliyopo sasa pamoja na wafanyakazi wake.

"Watumishi wa umma ni

Yaliyomo > JUMATATU JULAI 23, 2018

PICHA YA SIKU: USAFIRI MTO RUVU

Mbunge wa Ngara, Alex Gashaza (wa pilli kushoto) na kaimu mkurugenzi wa Ufundji Umeme (Temesa), Lukombe King'ombe (wa pilli kulia) wakitum wananchi katika eneo hilo. Picha na Shaaban Ndyamukama

Maelezo ya wasifu wa Mkurugenzi Mkuu wa PSSSF yalitolewa pia kwenye gazeti la Mwananchi la tarehe 23 Julai 2018 kama unavyoliona hapo juu.

WAANDISHI WA HABARI BADO WANAUHLZA MASWALI

4G 95% 08:03

← Mpekuzi

UHURU *Wikiendi*
ISSN 0870 - 2898 No. 2310 Jumatayani
Ago 03 18, 2018

KITAIFA
Madiwani
wapewa adhaibu
kutohudhuria vikao
UKC.2

KITAIFA
Serikali kutoa
ruzuku mbeugu za
ng'ombe
UKC.2

MICHEZO
Chelsea,
Arsenal
balaa
UKC.32

Kamati ya
Bunge kujadili
Dodoma kuwa
makao makuu
ya nchi
UKC.3

Baada ya Mifuko ya Jamii kuunganishwa:
**Wahariri 110 wahoji
maswali 15 kuhusu mafao**

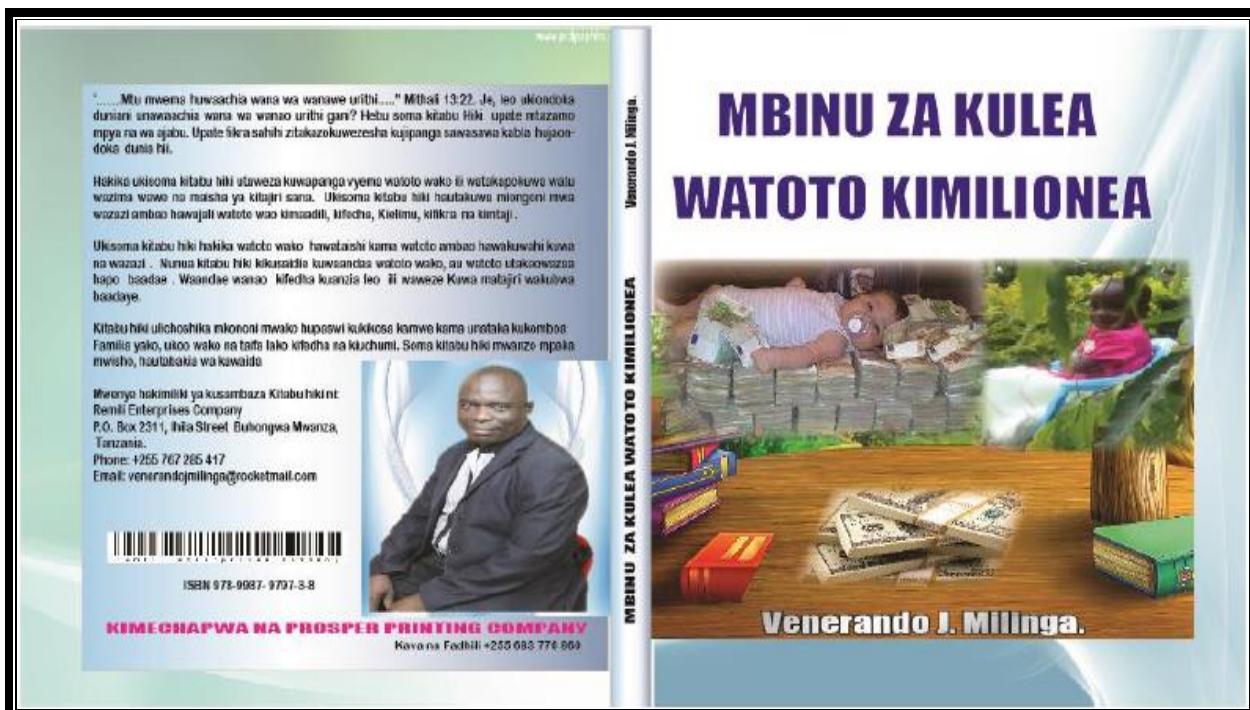
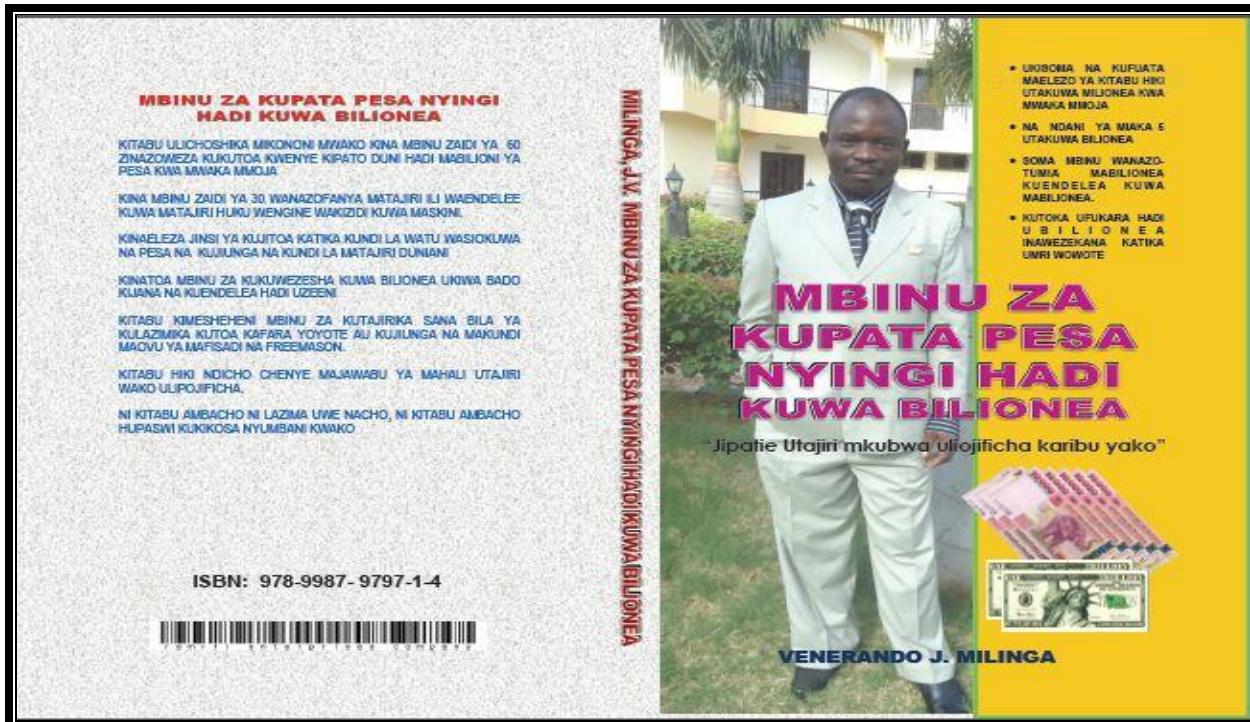
Dk. Bashiru:
Mabalozi
msibeze
ushindi
wa CCM

UHURU *Michezo*
Agosto 31, 2018 | UHURU DAILY
Kuelekea fainali ya Ngao ya Hisani leo...
Messi

Home

Vitabu Vingine vya Mwandishi Mr. Venerando J. Milinga.

(Zifuatazo ni Covers za vitabu 5 vingine alivyoandika)





VENERANDO J. MILINGA

Je unatamani kufuga kuku lakini hujui wapi uanzie? Je, umewahi kufuga kuku wachache lakini hujona matunda na faida kubwa? Je, Unatamani kufanikiwa lakini hujaja ufanye mradhi gani uktoe Kwenye umaskini?

Kitabu hiki kimejaa elimu na maarifa kuhusu ufugaji wa kuku na kware. Kimejaa mbini za kitalaam, maelezo ya kitafiti niliyoyafanya mwenyewe kwa wafugaji wengi wa kanda ya ziwa na pia kutokanana uzoefu wangu binafsi wa ufugaji wa kuku na Kware. Nina uhakika kuwa maarifa yaliyomo humu yatakusidilia kufuga kwa mafanikio kuku na kware hata kama ni kwa kuanza na kuku watano tu hadi kuinuka sana na kufanikiwa kufuga kibishara kwa maendeleo yako.

Kitabu hiki kina majawabu ya maswali yako. Usiache kikupite.

ISBN 978-9987-9797-2-1


VENERANDO J. MILINGA

MBINU ZAKUFUGA KUKU KIMILIONEA





Bitcoin ni sarafu Mpya ya digitali iliyozindu ilya mwaka 2009 iliyofichwa kwenye mfumo wa Teknolojia mpya inayoitwa Blockchain.

Hii ni teknolojia inayotumika kusafirishia miamala yote ya sarafu za digitali kutoka kwa mtu mmoja kwenda kwa mwagine (Peer to peer cash transfer) bila kupitia kwenyemfumo ya kibenki duniani. Hadi sasa (2018) sarafu hii inakubalika rasi katika zaidi ya nchi 110 duniani kote na inaendelea kukubalika nchi nyingi.

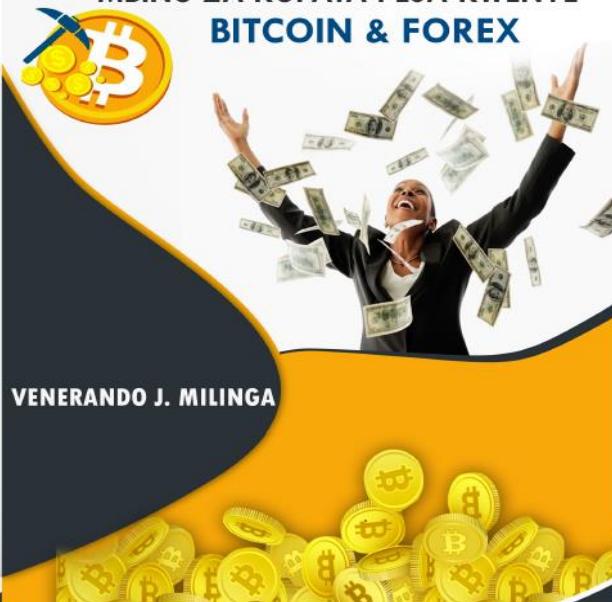
Sarafu hii hupanda na kushuka thamani yake kutegemeana na uhitaji na matumizi yake katika jamii. Watu wengi wanaowekeza kwenye sarafu hii tangu ilipoanza kutumika duniani ikiwa na thamani ya chini sana wallweza kufanikiwa sana. Kupanda na kushuka kwa thamani yake ndiko kunakowapatio watu pesa. Thamani ikipanda au kushuka wawekezaji wanapata pesa. Biashara ya Forex nayo ni biashara ya tangu zamani sana. Kama sarafu zinapanda au kushuka thamani sokoni ndivyo wfanyakibashara wa forex wanavyopata faida.

Kwa kusoma Kitabu kwa kina utaja maarifa mengi ya biashara ya Bitcoin na Forex, tahadhari, nadhari, ukweli nk. utakaokuvezesha kufanya biashara hii kwa mafanikio kulingana na bidii yako. Usikose Kitabu hiki cha pekee.

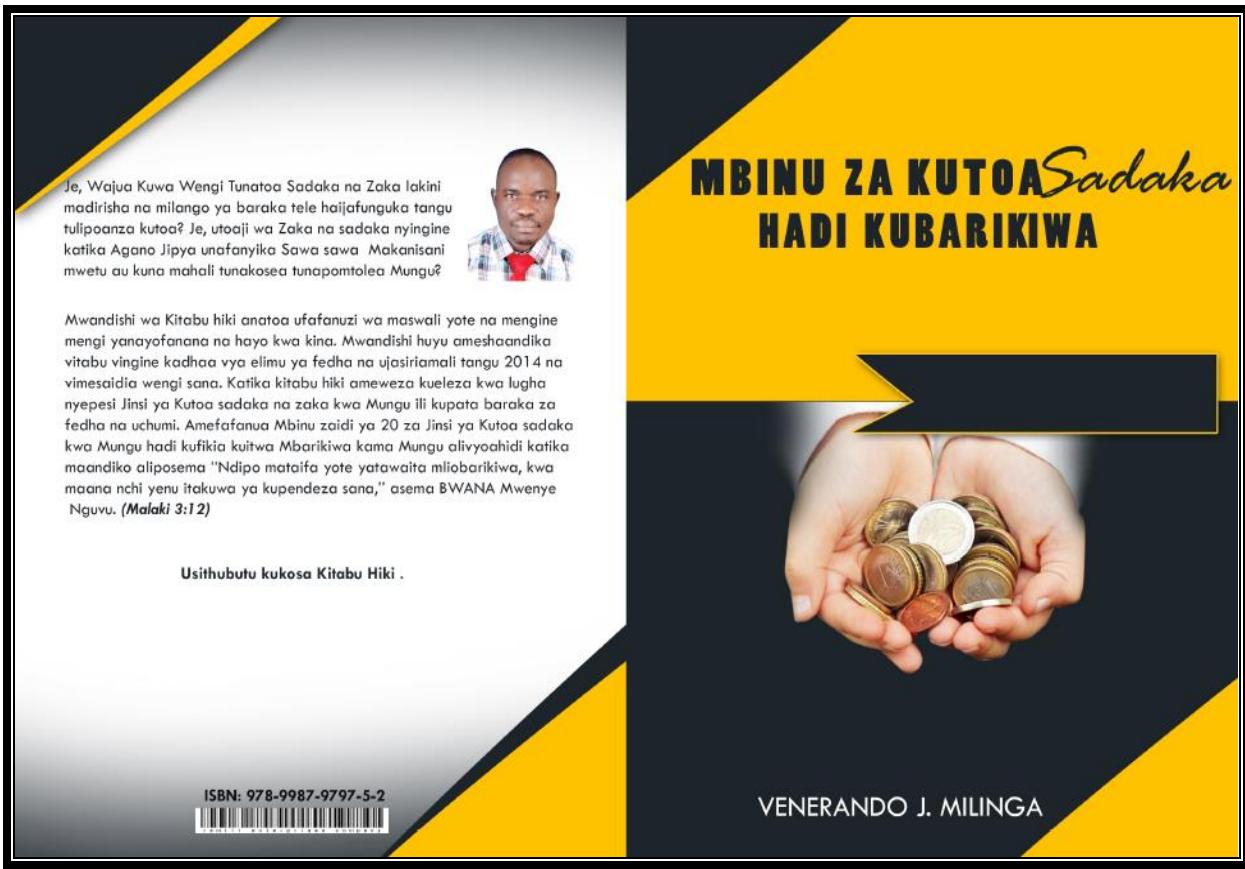
ISBN: 978-9987-9797-4-5


VENERANDO J. MILINGA

MBINU ZA KUPATA PESA KWENYE BITCOIN & FOREX



Mwongozo wa vitendo wa jinsi ya kufanya biashara ya Bitcoin & Forex kwa watu wanaoanza kujifunza



Kwa mahitaji ya Vitabu hivyo wasiliana nasi kwa Simu:

- 1. Simu ya Kupiga tu Na. 0767285417 (Mwandishi)**
- 2. Mr. Abineri Magesa (Mwanza) 0767925839 (Msambazaji)**
- 3. Mrs. Regina Milinga (Dodoma) 0753455574**

Popote ulipo nchini Tanzania utatumwa nakala yako.

Rejea

A Global Guide to Retirement Plans & Schemes (2017): Tauil & Chequer Advogados in association with Mayer Brown. Published in Brazil.

Keeping the Promise of Social Security in Latin America (2004) by Indermit S. Gill, Truman G. Packard, and Juan Yermo.

New Policies for Mandatory Defined Contribution Pensions: Industrial Organization Models and Investment Products (2010) by Gregorio Impavido, Esperanza Lasagabaster, and Manuel García-Huitrón

Public Service Social Security Fund (General) Regulations, 2018.

Retire Young, Retire Rich (2012): Robert T. Kiyosaki, Plata Publishing, Scottsdale, United States.

Social Security Laws, The United Repblic of Tanzania, SSRA Revised Edition, 2015.

The Social Security Schemes (Benefits) Regulations, 2018.

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

“Umejiandaaje na Kustaafu?”: Mada maalum iliyotolewa kwenye Kipindi cha “Haba na Haba” cha Idhaa ya Kiswahili ya BBC Kilichorushwa hewani Alfajiri ya tarehe 08/09/2018.

Ni matumaini yangu kuwa kitabu hiki kimekuwa cha manufaa kwako. Natanguliza kuomba radhi kama kuna mapungufu ya hapa na pale utakuwa umekutana nayo ndani yake. Makosa ya uchapaji, makosa ya mantiki, makosa ya uandishi na mengine ambayo labda kwa namna moja ama nydingine wakati wa kuhariri hayakuonekana niombe unisamehe.

MWISHO

Kitabu hiki kimesheheni majibu Kuhusu:-

1. Mambo yapatayo 24 mazuri ya mfuko mpya wa PSSSF
2. Historia ya GEPF, LAPF, PPF na PSPF tangu 1942 hadi 2018
3. Umuhimu wa skimu za hiari (DC & Supplementary)
4. Ni kwa nini SSRA indelee kuwepo?
5. Makosa yaliyofanyika wakati wa kuanzishwa PSPF hayajarudiwa tena katika mchakato wa kuanzishwa PSSSF?
6. Kanuni za kukokotoa mafao ya wanachama.
7. Mbinu 13 za kushawishi wanachama zaidi ya milioni 10 wajunge NSSF
8. Miradi inayowafaa wafanyakazi waajiriwa kabla ya kustaaufu/kuacha kazi.
9. Changamoto zipatazo 12 zinazoukabili mfuko wa PSSSF
10. Je, kuunganisha mifuko minne ya hifadhi ya jamii kumeboresha mafao ya wanachama?
11. Makosa 16 yatendwayo na wafanyakazi kabla ya kustaaufu



Mwandishi ni mtaalam wa hifadhi ya jamii kutoka Chuo cha usimamizi wa fedha (IFM) ana shahada ya uzamili(Masters Degree) katika uchumi na maendeleo ya jamii. Aidha, ana uzoefu wa kazi katika sekta ya hifadhi ya jamii kwa zaidi ya miaka 13 na ni mwandishi wa vitabu vingine vingi vya Elimu ya fedha na vya hamasa ya maendeleo

ISBN: 978 - 9987 - 9797 - 6 - 9

