

**AZIMIO LA UTATU
KUHUSU
KANUNI ZA MAKAMPUNI
YA BIASHARA YA KIMATAIFA NA
SERA YA KIJAMII**



**OFISI YA SHIRIKA LA KAZI DUNIANI (ILO)
GENEVA**

**AZIMIO LA UTATU KUHUSU KANUNI ZA
MAKAMPUNI
YA BIASHARA YA KIMATAIFA NA SERA YA
KIJAMII**

Ofisi ya Shirika la Kazi Duniani (ILO) Geneva

Kwa maelezo zaidi wasiliana na:
Mkurugenzi, Shirika la Kazi Duniani (ILO)
Ofisi ya Kanda: Tanzania, Kenya, Uganda na Somalia
S.L.P 9212, Dar es Salaam
Simu: +255 22 2126821/4/6
Barua Pepe: daessalaam@ilo.org
Fax: +255 22 2126627

Multinational Enterprises Programme
International Labour Office
4, route des Morillons
CH-1211 Geneva 22
Tel: +41 22 799 7221

ILO

Azimio la Utatu Kuhusu Kanuni za Makampuni ya Biashara ya Kimataifa na Sera ya Kijamii
(Toleo la tatu)

Geneva, Ofisi ya Shirika la Kazi Duniani, 2003

/Matini/Utatu/, /Mwongozo wa Maadili/, /Makampuni ya Biashara ya Kimataifa/, /Sera ya Kijamii, 03.04.2
ISBN 92-2-915227-7

Tripartite/code of conduct/multinational enterprise/social policy

Pia limechapwa kwa lugha ya Kiingereza * Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy (ISBN 92-2-111631-X), Geneva, 1977, 1991, 2001, Kifaransa: *Déclaration de principes tripartites sur les entreprises multinationales et la politique sociale* (ISBN 92-2-211631-3), Geneva, 2001; na kwa kihispania: *Declaracion tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la politica social* (ISBN 92-2-311631-7), Geneva, 2001 *

Kimechapishwa mara ya kwanza 2003

Data ya Katalogi ya Machapisho ya ILO

*Azimio pia linapatikana katika lugha nyingine. Kwa maelezo zaidi wasiliana na Multinational Enterprises Bureau katika Ofisi ya Shirika la Kazi Duniani, CH-1211 Geneva 22, Uswisi, Anuani ya baruapepe (E-mail) : multi@ilo.org.

Majina yaliyotumika katika machapisho ya Shirika la Kazi Duniani, ambayo yanakubaliana na yale ambayo hutumiwa na Umoja wa Mataifa, pamoja na uwasilishaji wa maudhui yaliyomo humu, haviashirii msimamo wa Shirika la Kazi Duniani juu ya mfumo wa sheria wa nchi yoyote ile, eneo au kanda au vyombo vya mamlaka vya sehemu hizo, au juu ya mipaka yake.

Jukumu la mawazo yaliyoelezwa na kutiwa sahihi katika mikataba, tafiti na maoni mengine linawaangukia waandishi wahusika peke yao. Kwa hiyo uchapishaji haumaanishi kwamba Shirika la Kazi Duniani linaunga mkono mawazo yaliyojumuishwa ndani ya chapisho hili.

Urejeaji na utajwaji wa majina ya makampuni, bidhaa za kibiashara pamoja na mfumo wa utengenezwaji wake havimaanishi kwamba Shirika la Kazi Duniani linaunga mkono mambo hayo, na ukosefu wa kutaja kampuni yoyote mahususi, bidhaa ya kibiashara pamoja na mfumo wa utengenezwaji wake siyo ishara ya kukataliwa kwa vitu hivyo na Shirika la Kazi Duniani.

Machapisho ya Shirika la Kazi Duniani yanaweza kupatikana kupitia katika maduka makubwa yanayouza vitabu, au katika Ofisi za ILO katika kila nchi, au moja kwa moja kutoka katika Ofisi ya ILO ya Uchapishaji iliyoako makao makuu, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Uswisi. Aidha katalogi na orodha za machapisho mapya vinapatikana kupitia anuani hiyo pia.

YALIYOMO

Utangulizi v

Azimio la Utatu Kuhusu Kanuni za Makampuni ya Biashara ya Kimataifa na Sera ya Kijamii, lililopitishwa na Bodi ya Uongozi ya Shirika la Kazi Duniani katika Mkutano wake wa 204 (Geneva, Novemba 1977), na kama ilivyorekebisha katika Mkutano wake wa 279 (Geneva, Novemba 2000) 1

Kiambatisho: **Orodha ya Mikataba ya Kimataifa ya Kazi na Mapendekezo yanayotajwa katika Azimio la Utatu Kuhusu Kanuni za Makampuni ya Biashara ya Kimataifa na Sera ya Kijamii**, yaliyopitishwa na Bodi ya Uongozi ya Shirika la Kazi Duniani katika Mkutano wake wa 204 (Geneva, Novemba 1977), na kama ilivyorekebisha katika Mkutano wake wa 279 (Geneva, Novemba 2000) 13

Nyongeza I kwa Azimio la Utatu Kuhusu Kanuni za Makampuni ya Biashara ya Kimataifa na Sera ya Kijamii, iliyopitishwa na Bodi ya Uongozi wa Shirika la Kazi Duniani katika Mkutano wake wa 238 (Geneva, Novemba 1987) na kama ilivyorekebisha na Kamati ya Uongozi katika Mkutano wake wa 279 (Geneva, Novemba 2000) 15

Nyongeza II kwa Azimio la Utatu Kuhusu Kanuni za Makampuni ya Biashara ya Kimataifa na Sera ya Kijamii, yaliyopitishwa na Bodi ya Uongozi ya Shirika la Kazi Duniani katika Mkutano wake wa 277 (Geneva, March 2000) 19

Utaratibu wa uchunguzi wa migogoro inayohusu matumizi ya Azimio la Utatu Kuhusu Kanuni za Makampuni ya Biashara ya Kimataifa na Sera ya Kijamii Kutokana na Tafsiri za Vipengee Vyake, umepitishwa na Bodi ya Uongozi ya Shirika la Kazi Duniani katika Mkutano wake wa 277 (Geneva, Machi 2000) 21

Faharasa 23

UTANGULIZI

Katika miaka ya 1960 na 1970, shughuli za Makampuni ya Biashara ya Kimataifa zilisababisha majadiliano makali ambayo nayo yalisababisha juhudi za kubuni na kutunga kanuni za kimataifa kwa ajili ya kuongoza mahusiano kati ya makampuni hayo ya kimataifa, na hasa nchi changa zinazoendelea ambako yalifanyia shughuli zao za kibiashara. Masuala yanayohusiana na ajira pamoja na sera ya kijamii yalikuwa miongoni mwa mambo yaliyojitokeza katika shughuli za Makampuni ya Biashara ya Kimataifa. Juhudi za Shirika la Kazi Duniani (ILO) kutafuta mwongozo wa kimataifa katika maeneo yake ya uzoefu ziliwezesha Bodi ya Uongozi ya ILO mnamo mwaka wa 1977 kupitisha Azimio la Utatu Kuhusu Kanuni za Makampuni ya Biashara ya Kimataifa na Sera ya Kijamii.

Kanuni zilizopitishwa katika azimio hili zinatoa mwongozo kwa Makampuni ya Biashara ya Kimataifa, serikali, na vyama vya waajiri na wafanyakazi katika maeneo husika kama ajira, mafunzo, mazingira ya kazi na maisha, pamoja na mahusiano ya viwanda. Utekelezaji wake unaimarishwa na Makubaliano na Mapendekezo fulani ya kazi ya kimataifa ambayo wabia wa masuala ya jamii wanashauriwa kuzingatia na kuyatekeleza, kwa kiasi kikubwa iwezekanavyo. Upitishaji wa Azimio la ILO kuhusu Kanuni Kuu na Haki Makazini na Ufuatiliaji wake uliofanyika mwaka 1998 ulionyesha umuhimu wa Mikataba ya msingi katika kufanikisha malengo ya ILO, na hivyo, Azimio la Utatu Kuhusu Kanuni za Makampuni ya Biashara ya Kimataifa linazingatia malengo ya Azimio la 1998.

Hivi sasa, jukumu maalumu la Makampuni ya Biashara ya Kimataifa katika utandawazi wa kijamii na kiuchumi ni kutumia kanuni za Azimio la Makampuni ya Biashara ya Kimataifa kwa wakati mwafaka na kwa umuhimu kama ilivyokuwa wakati wa kupitisha azimio hili. Jinsi juhudi za kuvutia na kuongeza uwekezaji toka nje zinavyozidi kupata mwamko ndani na katika sehemu mbalimbali za dunia, sehemu husika zina fursa mpya ya kutumia kanuni za Azimio kama mwongozo wa kuongeza mafanikio mema ya jamii na kazi za shughuli za Makampuni ya Biashara ya Kimataifa.

Utafiti wa mara kwa mara unafanyika kuchunguza viwango vya uzingatizi wa azimio hili, vilivyofikiwa na Makampuni ya Biashara ya Kimataifa, serikali, na vyama vya waajiri na vya wafanyakazi. Muhtasari na uchambuzi wa majibu yaliyopokelewa huwasilishwa katika Bodi ya Uongozi ya ILO kwa ajili ya majadiliano. Hati hizi, na vilevile maelezo mengine na machapisho ya utafiti kuhusu Makampuni ya Biashara ya Kimataifa na sera za jamii, zinapatikana kupitia anwani ifuatayo: <http://www.ilo.org>.

Iwapo kutakuwa na kutokuelewana kuhusu matumizi ya Azimio, pande zinazohusika, kwa kutumia utaratibu ulioanzishwa mwaka 1981, zinaweza kupeleka ombi ILO kwa ajili ya ufafanuzi wa maana ya matumizi yake. Maelezo ya utaratibu huu yameambatishwa kwa ajili ya taarifa. Msaada na ushauri kuhusiana na kupeleka maombi kwa ajili ya ufafanuzi unaweza kupatikana katika ofisi ya Shirika la Kazi Duniani.

Hati hii inatoa mwongozo wa sera za jamii katika maeneo ya shughuli nyeti na changamani. Azimio likiheshimiwa na wahusika wote italeti hali nzuri ya kukua kwa uchumi na maendeleo ya jamii.

Shirika la Kazi Duniani

AZIMIO LA UTATU KUHUSU KANUNI ZA MAKAMPUNI YA BIASHARA YA KIMATAIFA NA SERA YA JAMII

*(lilipitishwa na Bodi ya Uongozi ya Shirika la Kazi Duniani katika Mkutano wake wa 204 (Geneva, Novemba 1977) kama liliyorekebisha katika Mkutano wake wa 279 (Geneva, Novemba 2000)**

Bodi ya Uongozi ya Shirika la Kazi Duniani;

Kwa kuzingatia kuwa Shirika la Kazi Duniani kwa miaka mingi limejhusisha na masuala fulani ya jamii yanayohusiana na shughuli za makampuni ya biashara ya kimataifa;

Kwa kuzingatia hasa kuwa Kamati mbalimbali za shughuli za Viwandani, Mikutano ya Kanda, na mikutano mikuu ya Shirika la Kazi Duniani tangu katikati ya miaka ya 1960 imekuwa ikiomba zichukuliwe hatua sahihi na Bodi ya Uongozi katika eneo la Makampuni ya Biashara ya Kimataifa na sera ya jamii;

Baada ya kufahamishwa shughuli za mashirika mengine ya kimataifa, hususani Tume ya Umoja wa Mataifa inayoshughulikia Makampuni ya Kimataifa na Taasisi ya Ushirikiano wa Kiuchumi na Maendeleo (OECD);

Ikizingatiwa kuwa Shirika la Kazi Duniani, likiwa na muundo wake wa pekee wa utatu, uwezo wake, na uzoefu wake wa muda mrefu katika masuala ya jamii, lina jukumu muhimu la kutekeleza katika kuunda kanuni zitakazoongoza serikali, vyama vya wafanyakazi na waajiri, na makampuni ya kimataifa yenyewe;

Ikikumbukwa kuwa Shirika la Kazi Duniani liliitisha Mkutano wa Wataalamu wa Utatu kuhusu Uhusiano baina ya Makampuni ya Kimataifa na Sera ya Jamii mwaka 1972, ambao ulipendekeza kuwe na programu ya utafiti na uchunguzi ya ILO, na Mkutano wa Ushauri wa Utatu kuhusu Uhusiano wa Makampuni ya Kimataifa na Sera ya Jamii mwaka 1976 kwa lengo la kupitia tena programu ya utafiti ya ILO na kupendekeza hatua sahihi za kuchukuliwa na ILO katika masuala ya jamii na kazi;

Ikizingatiwa maamuzi ya Mkutano wa Kimataifa kuhusu Ajira;

Baada ya kuamuliwa kuanzisha kundi la Utatu kuandaa Rasimu ya Azimio la Utatu kuhusu Kanuni zitakazojumuisha maeneo yote ya ILO yanayohusiana na masuala ya jamii ya shughuli za makampuni ya kimataifa, ikiwa ni pamoja na kuunda maeneo ya ajira katika nchi zinazoendelea, na kufanya hivyo huku yakizingatiwa wakati wote mapendekezo yaliyotolewa na Mkutano wa Ushauri wa Utatu uliofanyika mwaka 1976;

Baada ya kuamua pia kuitisha Mkutano wa Ushauri wa Utatu kupitia Rasimu ya Azimio la Kanuni kama ilivyoandaliwa na kundi hilo la Utatu;

Baada ya kuijadili Ripoti na Rasimu ya Azimio la Kanuni iliyowasilishwa kwake na Mkutano wa Ushauri wa Utatu;

* Official Bulletin, Vol. LXXXIII, 2000, Toleo A, Namba 3

Bodi ya Uongozi ya ILO inapitisha Azimio lifuatalo ambalo linaweza kurejelewa na kujulikana kama Azimio la Utatu Kuhusu Kanuni za Makampuni ya Biashara ya Kimataifa na Sera ya Jamii, lililoridhiwa na Bodi ya Uongozi ya Shirika la Kazi Duniani, na inazialika serikali za Nchi Wanachama wa ILO, vyama vya waajiri na wafanyakazi husika na makampuni ya biashara ya kimataifa yanayofanya kazi katika maeneo ya nchi hizo ambazo ni wanachama wa ILO kufuata kanuni zilizoandikwa ndani yake.

**1. Makampuni ya biashara ya kimataifa yana mchango muhimu katika uchumi wa nchi nyingi na katika mahusiano ya kiuchumi wa kimataifa. Hili linaongeza mvuto kwa serikali na vilevile kwa waajiri na wafanyakazi pamoja na vyama vyao husika. Kwa kupitia uwekezaji wa moja kwa moja wa kimataifa na njia nyingine, makampuni haya yanaweza kuleta manufaa makubwa katika nchi wenyeji kwa kuchangia katika matumizi mazuri ya mtaji, teknolojia na wafanyakazi. Katika muktadha wa sera za maendeleo zilizoanzishwa na serikali, makampuni hayo yanaweza pia kutoa mchango mkubwa katika uendelezaji wa ustawi wa uchumi na jamii; katika uboreshaji wa kiwango cha maisha na utoshelezaji wa mahitaji ya msingi; kuunda nafasi za ajira, moja kwa moja au kwa njia nyinginezo. Aidha makampuni hayo yanaweza kufanikisha upatikanaji wa haki za msingi za binadamu, ikiwa ni pamoja na uhuru wa kujumuika na watu wengine duniani kote. Kwa upande mwingine, maendeleo yatokanayo na makampuni ya kimataifa katika kuendesha shughuli zao pasipo kukwazwa na mipaka ya mataifa yanaweza kusababisha vurugu za kiuchumi na kukinzana na malengo ya sera za kitaifa na pia haki za wafanyakazi wa nchi moja moja. Aidha, hali changamani ya makampuni ya kimataifa na ugumu wa kufahamu miundo yao anuwai, shughuli na sera za makampuni hayo mara nyingine huyafanya mataifa wenyeji kuyatilia mashaka makubwa.

2. Lengo la Azimio hili la Utatu kuhusu kanuni za Makampuni ya Biashara ya Kimataifa na Sera ya Kijamii ni kuhamasisha mchango unaofaa ambao makampuni ya kimataifa yanaweza kuutoa kuleta maendeleo ya kiuchumi na kijamii na kupunguza na kutatua matatizo ambayo shughuli zao mbalimbali zingeweza kuyasababisha, kwa kuzingatia maazimio ya Umoja wa Mataifa yanayotetea uundaji wa Mpango Mpya wa Uchumi wa Kimataifa.

3. Lengo hili litafanikishwa kwa uzingatizi wa sheria na sera maalumu, hatua na matendo—yote hayo yakikumbatiwa na serikali, ushirikiano miongoni mwa serikali mbalimbali pamoja na vyama vya waajiri na wafanyakazi vya nchi zote.

4. Kanuni zilizojumuishwa katika Azimio hili zimekubaliwa na serikali, vyama vya waajiri na wafanyakazi katika nchi wenyeji wa makampuni ya kimataifa pamoja na serikali za nchi yanakotoka makampuni yenyewe.

** Aya namba 1-7, 8, 10, 25, 26 na 52 (ambayo awali ilikuwa ni aya namba 51) zimekuwa zikitafsiriwa chini ya Taratibu za kuchunguza magomvi yahasuyo uzingatizi wa Azimio la Kanuni za Utatu juu ya makampuni ya Biashara ya Kimataifa na Sera ya Kijamii. Nakala za tafsiri hizo zinapatikana kwa kupeleka maombi katika Idara ya Shughuli za Makampuni ya Biashara ya Kimataifa, Ofisi ya Shirika la Kazi Duniani (ILO), 4, route des Morillons, CH-1211 Geneva 22, Uswisi au kupitia anuani <http://www.ilo.org>.

5. Kanuni hizi zimekusudiwa kuongoza serikali, vyama vya waajiri na wafanyakazi na makampuni ya kimataifa katika kuzingatia, kuchukua hatua, matendo pamoja na sera za kijamii, pakiwemo zile zitokanazo na kanuni za Katiba ya Shirika, Mikataba pamoja na Mapendekezo husika ya ILO, yenye malengo ya kukuza na kuimarisha maendeleo ya jamii.

6. Ili kuweza kutekeleza lengo lake, Azimio hili halihitaji maelezo ya kisheria kuhusu maana mahususi ya makampuni ya biashara ya kimataifa. Madhumuni ya aya hii ni kuwezesha uelewa sahihi wa Azimio na wala siyo kutoa ufafanuzi kama huo. Makampuni ya Biashara ya Kimataifa yanajumuisha makampuni yote yanayomiliki au kudhibiti uzalishaji, usambazaji, huduma au shughuli nyingine nje ya nchi ambayo ndiyo makao makuu yake, pasipokujali aina ya umilikaji wake—uwe wa umma, binafsi au mchanganyiko wa aina hizo. Kiwango cha uhuru baina ya matawi au vitengo mbali mbali ndani ya makampuni ya kimataifa kinatofautiana sana kutoka kampuni moja hadi nyingine, kwa kutegemea mahusiano kati ya mfumo wa matawi na vitengo hivyo na makampuni husika na maeneo yao ya shughuli zake pamoja na tofauti katika mfumo wa umilikaji, ukubwa, eneo ambamo kampuni inafanyia shughuli zake. Isipokuwa kama imeelezwa vinginevyo, jina “kampuni ya kimataifa” linatumiwa katika Azimio hili kuelezea makampuni mbalimbali (makampuni mama au makampuni ya ndani au yote au shirika kwa ujumla) kulingana na mgawanyo wa majukumu miongoni mwao, katika matumaini kuwa yatashirikiana na kupeana misaada kama hatua muhimu katika kufanikisha uzingatizi wa kanuni za Azimio.

7. Azimio hili linatoa kanuni katika maeneo ya ajira, mafunzo, masharti ya kazi na maisha na mahusiano katika sehemu za kazi ambayo serikali, vyama vya waajiri na wafanyakazi na makampuni ya kimataifa wanahimizwa kuyazingatia kwa hiari yao. Masharti yake hayataweka kikomo au vinginevyo kuathiri majukumu yatokanayo na kuridhiwa kwa Makubaliano yoyote ya ILO.

SERA ZA JUMLA

8. Pande zote zinazohusika na Azimio hili lazima ziheshimu uhuru wa kila Taifa, ziheshimu sheria za nchi na kanuni zake, zizingatie kwa makini taratibu za kiutendaji za wenyeji pamoja na kuheshimu maadili yanayokubalika kimataifa. Lazima ziheshimu Azimio la Pamoja la Haki za Binadamu na Mikataba ya Kimataifa iliyopitishwa na Mkutano Mkuu wa Umoja wa Mataifa na vilevile Katiba ya Shirika la Kazi Duniani na kanuni zake ambazo zinasisitiza kuwa uhuru wa kujieleza na kujumuika ni misingi muhimu kwa ajili ya kufanikisha maendeleo. Zinapashwa kuchangia ufanikishaji wa Azimio la ILO kuhusu Kanuni za Msingi na Haki za Makazini pakiwemo na makubaliano yake yaliyofuatia na kupitishwa mnamo 1998. Aidha lazima waheshimu pia majukumu ambayo wameyaridhia kwa hiari yao wenyewe kwa kuzingatia sheria za nchi sambamba na majukumu ya kimataifa yaliyokubaliwa.

9. Serikali ambazo bado hazijaridhia Mikataba ya ILO Namba 87, 98, 111, 122, 138 na 182 zinashauriwa kufanya hivyo na kwa vyovyote vile kutumia kanuni zilizotajwa katika Mapendekezo Namba 111, 119, 122, 146 na 190¹ kwa kiwango kikubwa iwezekanavyo kupitia sera zao za kitaifa. Bila ya kuathiri jukumu la serikali linalozitaka kuzingatia Mikataba ambayo zimeiridhia, katika nchi ambazo bado hazijaridhia Makubaliano na Mapendekezo haya, pande zote zinahimizwa kuzitumia kama rejea na mwongozo muhimu katika sera zao kuhusu masuala ya kijamii.

10. Makampuni ya Kimataifa yazingatie kwa makini malengo na sera za jumla za nchi yanakofanyia biashara zao. Matendo ya makampuni hayo yanapashwa kuoana na mipango ya maendeleo pamoja na malengo ya kijamii na mifumo ya nchi ambamo yanaendeshea biashara zao. Kwa sababu hii, mashauriano yafanyike baina ya makampuni ya kimataifa, serikali na, inapokuwa lazima, vyama husika vya kitaifa vya waajiri na vya wafanyakazi.

11. Kanuni zilizojumuishwa katika Azimio hili hazikusudii kusababisha wala kuchochea tofauti na misigano kati ya makampuni ya kimataifa na yale ya kitaifa. Kinyume na hivyo, kanuni hizi zinaakisi na kuhimiza hali ya usawa katika utendaji wa aina hizi mbili za makampuni. Kwa hiyo kila zinapojitokeza kanuni ambazo zinayahusu makampuni ya aina hizo mbili inatarajiwa kwamba makampuni hayo yataonyesha usawa katika uzingatizi wake wa maadili kwa jumla, na hususani ulinganifu katika utekelezaji wake wa masuala ya kijamii.

12. Serikali za mataifa ambazo ndiko makampuni hayo ya kimataifa yanakotoka zihamasishe utendaji mzuri katika masuala ya kijamii kwa kuongozwa na Kanuni za Azimio hili. Aidha serikali za mataifa hayo zinapashwa kuheshimu sheria za masuala ya kijamii na kazi, na taratibu za kiutendaji za nchi wenyeji pamoja na maadili ya kimataifa. Kadhalika kuwepo na urahisi wa serikali za mataifa hayo mawili—taifa mama la kampuni na taifa mwenyeji wake—kufanya majadiliano kila panapokuwepo na haja ya kufanya hivyo.

¹ Mkataba (Na. 87) kuhusu Uhuru wa Kujumuika na Kinga ya Haki ya Kuendesha Vyama; Mkataba (Na. 98) kuhusu Matumizi ya Kanuni za Haki ya Kuendesha Vyama na Kushirikiana Kutetea Maslahi; Mkataba (Na. 111) kuhusu Ubaguzi katika Ajira na Taaluma; Mkataba (Na. 122) kuhusu Sera ya Ajira; Mkataba (Na. 138) kuhusu Kiwango cha Umri wa Kuajiriwa; Mkataba (Na. 182) kuhusu Ukatazaji na Hatua za Dharura za Kufuta Aina Mbaya Sana za Ajira za Watoto; Pendekezo (Na. 111) kuhusu Ubaguzi katika Ajira na Taaluma; Pendekezo (Na. 122) kuhusu Sera ya Ajira; Pendekezo (Na. 146) kuhusu Kiwango cha Umri wa Kuajiriwa; Pendekezo (Na. 190) kuhusu Ukatazaji na Hatua za Dharura za Kufuta Aina Mbaya Sana za Ajira ya Watoto.

AJIRA

Ukuzaji na uimarishaji wa Ajira

13. Ili kuchochea ukuaji wa kiuchumi, kuboresha viwango vya maisha ya watu, kukidhi mahitaji ya wafanyakazi wanaohitajika pamoja na kupunguza tatizo la ukosefu au upungufu wa ajira, serikali zinapashwa kubuni, kutangaza na kuzingatia sera bora ya ajira na kamilifu ambayo inalipa suala zima la ajira wadhifa wa kuwa lengo na jukumu lake kuu.²

14. Hili ni jambo muhimu sana hasa kwa serikali za nchi wenyeji wa makampuni ya biashara ya kimataifa ambazo bado ziko nyuma kimaendeleo na hivyo zinakabiliwa na tatizo kubwa la ukosefu wa ajira. Katika nchi kama hizo kuna umuhimu mkubwa wa kuzingatia maamuzi ya pamoja yaliyopitishwa na Kongamano la Utatu la Kimataifa kuhusu Ajira, Mgawanyo wa Mapato na Maendeleo ya Kijamii na Mgawanyo wa Kazi wa Kimataifa (Geneva, Juni 1976).³

15. Aya za 13 na 14 hapo juu zinajenga mfumo ambao nchi zitoazo na zipokeazo makampuni ya kimataifa zinapashwa kuuzingatia katika kutathmini jinsi makampuni hayo yanavyogusa na kuathiri suala la ajira.

16. Makampuni ya biashara ya kimataifa, hasa yale yanayoendesha shughuli zao katika nchi zinazoendelea, yanapashwa kufanya juhudi kubwa mno za kubuni na kukuza nafasi za ajira pamoja na kuboresha viwango vya waajiriwa, kwa kuzingatia sera za ajira na malengo ya serikali za nchi wenyeji. Aidha makampuni hayo yanapashwa kujenga uhakika wa ajira na mazingira ambamo kampuni husika itaweza kujiendeleza kwa muda mrefu.

17. Kila inapowezekana, kabla ya kuanza shughuli, makampuni ya kimataifa lazima, yanapashwa kufanya majadiliano na viongozi wenye mamlaka wa vyama vya waajiri na vya wafanyakazi ili kuhakikisha kwamba mipango yao ya ajira inaoana na sera za ajira za nchi pamoja na malengo ambayo taifa husika limejiwekea kwa ajili ya ustawi wa kijamii. Majadiliano kama hayo yanayoshirikisha makampuni ya ndani ya nchi yaendelezwe baina ya makampuni ya kimataifa na pande zote zinazohusika, pakiwemo vyama vya wafanyakazi.

18. Makampuni ya biashara ya kimataifa yatoe kipaumbele kwa suala la ajira, maendeleo ya waajiriwa katika sehemu zao za kazi, pamoja na hatua nyingine za kuboresha maendeleo ya wananchi wa nchi mwenyeji katika ngazi zote. Kila inapowezekana makampuni yafanye hivyo kwa ushirikiano na viongozi wanaowawakilisha waajiriwa wenzao katika makampuni hayo au vyama vya wafanyakazi pamoja na wawakilishi wa serikali.

² Mkataba (Na. 122) na Pendekezo (Na. 122) kuhusu Sera ya Ajira

³ ILO, Kongamano la Kimataifa kuhusu Ajira, Geneva, 4—17 Juni 1976

19. Makampuni ya biashara ya kimataifa, yanapowekeza katika nchi zinazoendelea, yaangalie umuhimu wa kutumia teknolojia ambayo itachochea ukuaji wa nafasi za ajira kwa njia za moja kwa moja au hata zile zisizofanya hivyo moja kwa moja. Makampuni hayo yanapashwa kutumia teknolojia ambayo inafaa kulingana na utaratibu na hali ya sekta ya kiuchumi inayohusika katika nchi wenyeji. Aidha kila inapowezekana pia makampuni hayo yashiriki katika ukuzaji wa teknolojia inayofaa kwa nchi ambamo yanafanyia shughuli zake za kibiashara.

20. Ili kuchochea ukuaji na upanuzi wa ajira katika nchi zinazoendelea katika mazingira ya uchumi unaotanuka duniani, kila inapowezekana makampuni ya kimataifa yanatakiwa kutoa upendeleo maalumu kwa makampuni ya ndani ya nchi wenyeji kwa kuyapa mikataba ya kuzalisha vipuri na zana; kutumia mali ghafi ipatikanayo ndani ya nchi husika pamoja na kuchochea juhudi za kuboresha uzalishaji wa vifaa kwa kutumia mali ghafi ya nchini humo. Lakini makampuni ya biashara ya kimataifa yasitumie mipango kama hiyo kukwepa majukumu yao yaliyotamkwa katika Azimio hili.

Usawa wa Fursa na Huduma

21. Serikali zote lazima zizingatie sera zinazohimiza usawa wa fursa na huduma kwa kila mtu katika masuala ya ajira, huku zikiongozwa na dhamira ya kutokomeza kila aina ya ubaguzi unaojiegemeza kwenye ukabila, rangi, jinsia, dini, tofauti za kisiasa, utaifa wa mtu au wadhifa wa mtu katika jamii.⁴

22. Makampuni ya kimataifa yaongozwe na kanuni hii ya jumla wakati wote wa shughuli zao bila kuathiriwa na hatua zilizotajwa katika aya ya 18 au sera za serikali ambazo zimebuniwa kwa ajili ya kurekebisha mifumo ya kibaguzi ambayo imejikita katika vyanzo vya kihistoria. Hayo yafanyike kwa lengo la kuboresha usawa wa fursa na huduma katika masuala ya ajira. Kwa hiyo makampuni ya biashara ya kimataifa yanapashwa kutumia sifa mwafaka, ujuzi na uzoefu kama vigezo vya kutolea ajira, nafasi za mafunzo na vyeo kwa waajiriwa wa ngazi zote.

23. Kamwe serikali zisiyaruhusu wala kuyaagiza makampuni ya biashara ya kimataifa kufanya vitendo vya kibaguzi kwa misingi iliyotajwa katika aya ya 21, badala yake ziendeleo kuyahimiza daima kuepukana na vitendo vya minyanyaso ya aina hiyo katika masuala ya ajira.

Uhakika wa Ajira

24. Serikali zichunguze kwa makini athari za makampuni ya biashara ya kimataifa kuhusu ajira katika sekta mbalimbali za kazi. Serikali pamoja na makampuni ya kimataifa yenyewe katika nchi zote duniani wachukue hatua zinazofaa kushughulikia athari zinazosababishwa na makampuni hayo ya kimataifa katika masuala na mienendo ya soko la ajira kwa jumla.

⁴ Mkataba (Na. 111) na pendekezo (Na. 111) kuhusu Ubaguzi katika Ajira na Taaluma; Mkataba (Na. 100) na Pendekezo (Na. 90) kuhusu Usawa wa Malipo kati ya Wanaume na Wanawake kwa Kazi yenye Thamani Sawa.

25. Makampuni ya kimataifa pamoja na yale ya kitaifa, yanapashwa kutumia mkakati imara wa ajira ili kuwahakikishia waajiriwa ajira ya muda mrefu pamoja na kuruhusu majadiliano kuhusu mbinu za kudumisha uhakika wa ajira na ubora wa hifadhi ya kijamii. Kwa kuzingatia wepesi wa kubadilika ambao makampuni ya kimataifa yanaweza kuwa nao, makampuni hayo yanahimizwa kubeba sehemu kubwa ya jukumu la kuhimiza na kuchochea uhakika wa ajira, hususani katika nchi ambamo tendo la kusimamisha uzalishaji linaweza kusababisha matatizo ya ajira ya muda mrefu.

26. Katika kutafakari mabadiliko ya kiutendaji na uzalishaji yanayoweza kujitokeza (baadhi yake yakitokana na makampuni kuungana, kununuliwa, au kuhamisha sehemu za kufanyia shughuli zao) na ambayo yanaweza kuwa na athari kubwa kwa ajira, makampuni ya biashara ya kimataifa yanatakiwa kutoa taarifa mapema juu ya ujio wa mabadiliko hayo. Taarifa hizo zitolewe kwa vyombo husika vya serikali pamoja na vile vya waajiriwa ili wahusika wake waweze kukaa pamoja na kujadili athari za mabadiliko yanayokusudiwa kwa lengo la kupunguza makali ya uchungu wa athari hizo. Jambo hili ni muhimu sana hasa kwa mabadiliko yanayohusu kusimamishwa kwa shughuli za kibiashara, hatua ambayo inaambatana na kufutwa kwa ajira nyingi za watumishi wengi kama siyo wote.

27. Ni lazima kuepukana na tabia ya kuwafukuza kazi waajiriwa bila mipangilio au taratibu maalumu. ⁵

28. Serikali, kwa kushirikiana na makampuni ya kimataifa na yale ya kitaifa, zibuni na kuweka utaratibu na mfumo wa kulinda kipato cha waajiriwa ambao wameachishwa kazi. ⁶

MAFUNZO

29. Serikali kwa kushirikiana na pande zote zinazohusika, iandae sera za kitaifa kwa ajili ya kusimamia na kuendeshea mafunzo ya kitaaluma kulingana na kazi husika. ⁷ Makampuni ya biashara ya kimataifa yatalazimika kuzingatia mfumo huo uliowekwa kati ka kupanga na kutekeleza sera za mafunzo ya kuwaendeleza kitaaluma wafanyakazi.

30. Katika uendeshaji wa shughuli zao, makampuni ya kimataifa yahakikishe kuwa yanatoa mafunzo yanayofaa kwa ngazi zote za wafanyakazi wao katika nchi yanamoendeshea shughuli zao. Aidha yahakikishe pia kuwa mafunzo hayo yanakidhi mahitaji yao pamoja na sera za maendeleo za nchini humo. Mafunzo kama hayo yalenge kwenye kumwongezea maarifa mwajiriwa na kumpanulia uwezo wake wa maarifa na kazi. Kila inapowezekana jukumu hili litekelezwe kwa ushirikiano wa vyombo husika vya serikali ya nchi husika, vyama vya waajiri na waajiriwa pamoja na vyombo vingine husika vya kitaifa na kimataifa.

⁵ Pendekezo (Na. 119) kuhusu Usitishwaji wa Ajira utokanao na maamuzi ya Mwajiri.

⁶ Rejea kidokezo namba 5 hapo juu.

⁷ Mkataba (Na. 142) na Pendekezo (Na. 150) kuhusu Mwongozo wa Amali na Mafunzo kwa ajili ya Maendeleo ya Binadamu

31. Makampuni ya kimataifa yanayoendesha shughuli zao katika nchi zinazoendelea, pamoja na makampuni ya kitaifa, yashiriki katika programu mbalimbali zikiwemo zile za mifuko maalumu ya fedha ambayo inahamasishwa na nchi wenyeji na kuungwa mkono na vyama vya waajiri na wafanyakazi. Programu hizi ambazo zinapashwa kusimamiwa na wadau wote wanaohusika, ziwe na malengo ya kujenga na kuendeleza maarifa pamoja na kutoa mwongozo katika mipango ya mafunzo. Mbali na kuchangia maendeleo ya kitaifa, kila inapowezekana, makampuni ya biashara ya kimataifa yawatumie wataalamu waliopo katika utoaji wa mafunzo yaliyoandaliwa na serikali kama mchango wao kwa maendeleo ya nchi husika.

32. Makampuni ya kimataifa, kwa kushirikiana na serikali, na kwa kulingana na uwezo wao, yatoe fursa za kupanua uzoefu wa watumishi wazawa katika nyanja mbali mbali, kama vile mahusiano katika sehemu za kazi.

MAZINGIRA YA KAZI NA MAISHA

Mishahara, Marupurupu na Mazingira ya Kazi

33. Mishahara, marupurupu na mazingira ya kazi yanayotolewa kwa wafanyakazi na makampuni ya biashara ya kimataifa yasiwe ya viwango vya chini kuliko yale yanayotolewa na waajiri wengine wanaolingana nao katika nchi husika.

34. Makampuni ya biashara ya kimataifa yanapoendeshea shughuli zao katika nchi zinazoendelea na ambako hakuna waajiri wa kulinganishwa nao, ni muhimu yatoe mishahara, marupurupu na mazingira mazuri ya ajira kadiri inavyowezekana huku yakizingatia mfumo wa sera za serikali.⁸ Haya lazima yalingane na hali halisi ya kibiashara ya kampuni husika, lakini kwa vyovyote vile yawe ni maslahi ambayo walau yanakidhi mahitaji ya msingi ya wafanyakazi na familia zao. Na kama makampuni hayo yanatoa pia huduma za msingi, mathalani, makazi, matibabu au chakula, basi lazima huduma hizi ziwe za kiwango ambacho ubora wake unakubalika.⁹

35. Serikali, hasa katika nchi zinazoendelea, zinapashwa kuchukua hatua ili kuhakikisha kwamba makundi ya watu wenye kipato cha chini na maeneo ambayo bado yako nyuma kimaendeleo, wanafaidika kwa kiwango kikubwa iwezekanavyo kutokana na shughuli za makampuni ya biashara ya kimataifa.

⁸ Pendekezo (Na. 116) kuhusu Punguzo la Saa za Kazi

⁹ Mkataba (Na. 110) na Pendekezo (Na. 110) kuhusu Masharti ya Ajira katika Mashamba Makubwa; Pendekezo (Na. 115) kuhusu Makazi ya Wafanyakazi; Pendekezo (Na. 69) kuhusu Utoaji wa Huduma za Afya; Mkataba (Na. 130) na Pendekezo (Na. 134) kuhusu Utoaji wa Huduma za Afya pamoja na Maslahi ya Kuugua

Umri wa chini

36. Makampuni ya biashara ya kimataifa, na hata yale ya kitaifa, yanapashwa kuzingatia umri wa chini wa kuajiriwa au kufanya kazi ili kuchangia katika harakati za kukomesha kutumikishwa kwa watoto.¹⁰

Usalama na Afya Kazini

37. Serikali zihakikishe kuwa makampuni ya biashara ya kimataifa na ya kitaifa yanaweka na kuzingatia viwango sahihi vya usalama na afya kwa wafanyakazi wao. Serikali ambazo bado hazijaridhia Mikataba ya ILO kuhusu Usalama wa Mitambo (Na. 119), Kinga Dhidi ya Mionzi (Na. 115), Kinga Dhidi ya Benzini (Na. 136) na Kinga dhidi ya Saratani itokanayo na Ajira (Na. 139), zinashauriwa kujitahidi kuzingatia kadiri zinavyoweza hatua zilizomo katika Mikataba hiyo na katika Mapendekezo husika (Na. 118, 114, 144 na 147). Aidha inashauriwa pia kuzingatia taratibu za utendaji na miongozo iliyoorodheshwa katika machapisho kadhaa kuhusu usalama na afya bora makazini.¹¹

38. Makampuni ya biashara ya kimataifa yanapashwa kuzingatia viwango vya juu iwezekanavyo katika masuala ya usalama na afya makazini kulingana na sheria za nchi husika huku yakitumia uzoefu wao kiujumla ikiwa ni pamoja na uelewa wowote walionao kuhusu athari zisizo za kawaida. Makampuni yanapashwa kutoa taarifa zozote walizonazo kuhusiana na viwango bora vya usalama na afya makazini kulingana na uzoefu uliopatikana katika utekelezaji wa shughuli zake katika nchi nyingine. Taarifa hizo ambazo zitajumuisha athari zisizo za kawaida, hatua mbalimbali, taratibu na vifaa sahihi kwa ajili ya kinga, zitolewe haraka kwa chombo chochote kinachozihitaji ikiwa ni pamoja na serikali na taasisi za wafanyakazi ambao wameajiriwa na kampuni husika. Kama ilivyo kwa makampuni mengine ya ndani ya nchi, makampuni ya biashara ya kimataifa yanapashwa kuchangia katika kuchunguza masuala yote yanayohusiana na usalama na hatari makazini pamoja na kuhimiza uzingatizi wa hatua zozote za maendeleo ndani ya kampuni nzima.

39. Makampuni ya biashara ya kimataifa yashirikiane na mashirika mengine ya kimataifa katika jukumu la kuandaa na kupitisha viwango vya kimataifa vya usalama na afya makazini.

40. Kulingana na utaratibu wa utendaji wa kitaifa, makampuni ya biashara ya kimataifa yashirikiane kikamilifu na vyombo vya kitaifa vinavyohusika na masuala ya usalama na afya, wawakilishi wa vyombo vya wafanyakazi na vyama vyao, pamoja na mashirika mengine yanayojihusisha na masuala ya usalama na afya katika sehemu za kazi. Ikiwezekana masuala yanayohusu usalama na afya makazini yajumuishwe katika makubaliano kati ya makampuni hayo na wawakilishi wa wafanyakazi na vyama vyao.

¹⁰ Mkataba Na. 138, Kifungu 1; Mkataba Na. 182, Kifungu 1

¹¹ Mikataba ya ILO na Mapendekezo ambayo yanarejelewa yameorodheshwa katika *Katalogi ya Machapisho ya ILO kuhusu Usalama wa Kazi na Afya*, toleo la mwaka 1999, ILO, Geneva. Kadhalika jaribu kuangalia pia <http://www.ilo.org/public/english/protection/publicat/index.htm>.

UHUSIANO KATIKA SEHEMU ZA KAZI

41. Makampuni ya biashara ya kimataifa yaheshimu viwango vya mahusiano katika sehemu za kazi ambavyo si chini ya vile vinavyozingatiwa na waajiri wanaolingana nao katika nchi husika.

Uhuru wa kujiunga na vyama vya wafanyakazi na haki ya kujumuika na watu wengine

42. Wafanyakazi walioajiriwa na makampuni ya biashara ya kimataifa pamoja na wale walioajiriwa na makampuni ya kitaifa, bila ya kutofautiana kwa aina yoyote ile, wana haki sawa ya kuanzisha na, isipokuwa kwa mujibu wa kanuni za chama husika, kujiunga na vyama vya wafanyakazi vya chaguo lao bila kutakiwa kwanza kuomba ruhusa ya mtu yeyote yule.¹² Pia wapewe kinga inayofaa dhidi ya kubaguliwa kazini kutokana na uanachama wao katika chama cha wafanyakazi.¹³

43. Vyama vinavyowakilisha makampuni ya biashara ya kimataifa au vile vinavyowawakilisha wafanyakazi katika sehemu zao za ajira, vipewe kinga dhidi ya kuingiliana, au kuingiliwa na maajenti wao au kuingiliwa na watumishi wengine walio katika nafasi za uongozi wa makampuni.¹⁴

44. Kila inapowezekana makampuni ya biashara ya kimataifa yaviunge mkono vyama vya waajiri katika nchi husika.

45. Inashauriwa kuwa Serikali ambazo bado hazijaanza kutumia kanuni za Mikataba Na. 87, Kifungu cha 5, zijitahidi kuzitumia kanuni hizo kwa sababu ya umuhimu wake wa pekee kuhusiana na makampuni ya biashara ya kimataifa ambapo vyombo vinavyowakilisha makampuni au wafanyakazi vinapewa ruhusa ya kuchagua na kujiunga na taasisi za kimataifa za waajiri na waajiriwa.

46. Pale ambapo serikali za nchi wenyeji zinatoa vivutio maalumu ili kuvutia wawekezaji kutoka nje, vivutio hivi visijumuishe vikwazo vyovyote dhidi ya uhuru wa wafanyakazi wa kujiunga na vyama vya wafanyakazi au dhidi ya haki yao ya kujumuika na kushirikiana katika kutetea na kupigania maslahi yao.

47. Wawakilishi wa wafanyakazi katika makampuni ya biashara ya kimataifa wasizuiwe kukutana kwa ajili ya mashauriano na kubadilishana mawazo miongoni mwao. Ili mradi utendaji wa shughuli za kampuni na taratibu za kawaida zinazotawala mahusiano yake na wawakilishi wa wafanyakazi na vyama vyao hauhatarishwi.

¹² Mkataba Na. 87, Kifungu 2

¹³ Mkataba Na. 98, Kifungu 1 (1)

¹⁴ Mkataba Na. 98, Kifungu 2 (1)

48. Serikali zisiwazue wawakilishi wa vyama vya waajiri na wafanyakazi ambao wanatoka nchi nyingine kuingia nchini kwa mialiko ya vyama vya kieneo au kitaifa kwa ajili ya mashauriano kuhusiana na mambo yanayowahusu, kwa kuwa tu wameomba kuingia nchini humo kwa madhumuni hayo.

Utetezi wa pamoja wa maslahi

49. Wafanyakazi walioajiriwa na makampuni ya biashara ya kimataifa wanatakiwa wawe na haki, kwa mujibu wa sheria za kitaifa na utendaji wake, ya kuwa na vyama vya uwakilishi walivyojichagulia wao wenyewe, na kukubaliwa na kuheshimiwa kwa ajili ya kufanya majadiliano ya pamoja kulinda na kutetea maslahi yao.

50. Hatua ambazo ni sahihi kwa mazingira ya kitaifa lazima zichukuliwe, pale inapobidi, ili kuhimiza na kuleta ukuaji na utumizi kamili wa chombo cha kufanyia mazungumzo ya hiari kati ya mwajiri au vyama vya waajiri na vyama vya wafanyakazi, kwa nia ya kurekebisha mazingira na kanuni za kazi kwa njia ya makubaliano ya pamoja.¹⁵

51. Makampuni ya biashara ya kimataifa, pamoja na makampuni ya biashara ya kitaifa, lazima yawape wawakilishi wa wafanyakazi nyenzo kadri itakavyoonekana inafaa, ili kusaidia ukuzaji wa makubaliano ya pamoja yalio imara.¹⁶

52. Makampuni ya biashara ya kimataifa katika kila nchi ambamo yanafanya kazi, yawezeshe wawakilishi wa wafanyakazi walioidhinishwa katika sehemu zao za kazi kufanya mazungumzo na wawakilishi wa utawala ambao wameidhinishwa kutoa maamuzi yanayohusiana na mambo yanayojadiliwa.

53. Makampuni ya biashara ya kimataifa, yanapokuwa katika majadiliano na wawakilishi wa wafanyakazi kuhusiana na mazingira ya ajira, au wafanyakazi wanapojaribu kutumia haki yao ya kujumuika na wenzao, yasisitishie kutumia uwezo wao kuhamisha kitengo kizima cha utendaji au sehemu yake kutoka kwenye nchi inayohusika, kwa madhumuni ya kushawishi vibaya majadiliano hayo au kuzuia matumizi ya haki ya wafanyakazi ya kujumuika; na wala yasiwahamishe wafanyakazi kutoka katika vitengo vyao kwenda kwenye nchi za kigeni kwa nia ya kudhoofisha majadiliano kati yao na wawakilishi wa wafanyakazi au kudhibiti matumizi ya haki yao ya kujumuika na wenzao.

54. Makubaliano ya pamoja yaingize pia nafasi ya kutatua migogoro itakayotokana na tafsiri na utekelezaji wa makubaliano na huhakikisha kuwepo kwa haki zinazoheshimika kijamii na kiwajibu.

55. Makampuni ya biashara ya kimataifa, lazima yawape wawakilishi wa wafanyakazi taarifa zinazohitajika katika kufanya majadiliano ya maana na kitengo kinachohusika, na kama jambo hili litakubaliana na sheria na utaratibu wa utendaji wa kitaifa, wapewe pia taarifa za kuwawezesha kupata maoni ya kweli na ya haki ya utendaji wa kitengo hicho au, pale inapobidi, wapewe taarifa za kampuni nzima kwa ujumla.¹⁷

¹⁵ Mkataba Na. 98, Kifungu 4.

¹⁶ Mkataba (Na. 135) kuhusiana na Ulinzi na Nyenzo za Kuwapa Wawakilishi wa Wafanyakazi katika kampuni.

¹⁷ Pendekezo (Na. 129) kuhusiana na Mawasiliano kati ya Utawala na Wafanyakazi ndani ya Kampuni.

56. Kama sheria na taratibu za kiutendaji zinaruhusu, serikali zikiombwa, ziwapatie wawakilishi wa vyama vya wafanyakazi taarifa kuhusu viwanda ambamo kampuni ya biashara ya kimataifa inafanya kazi pale ambapo zitaombwa kufanya hivyo. Taarifa kama hizo ni zile ambazo zitasaidia katika kuweka misingi na vigezo halisia vitakavyotumika katika utaratibu wa kufanya majadiliano na kushirikiana katika kutetea maslahi yao. Katika hali kama hiyo, makampuni ya biashara ya kimataifa na yale ya kitaifa, lazima yatoe majibu ya kuridhisha kwa serikali kuhusu shughuli zao pale ambapo yataombwa kufanya hivyo.

Mashauriano

57. Katika makampuni ya biashara ya kimataifa pamoja na yale ya kitaifa, mifumo iliyobuniwa kwa makubaliano ya pamoja kati ya waajiri na wafanyakazi na wawakilishi wao, iruhusu, kwa mujibu wa sheria na taratibu za kiutendaji kitaifa, mashauriano ya mara kwa mara juu ya mambo yanayohusu pande zote mbili. Mashauriano hayo yasiwe mbadala wa majadiliano ya pamoja.¹⁸

Uchunguzi wa kero kazini

58. Makampuni ya biashara ya kimataifa pamoja na yale ya kitaifa, lazima yaheshimu haki za wafanyakazi ambao wamewaajiri ili kuhakikisha kuwa kero zao zote zimeshughulikiwa kwa utaratibu ambao utakubaliana na mwongozo huu: mfanyakazi yeyote, akidhani kibinafsi au akiwa pamoja na wenziwe, kuwa kuna kero, awe na haki ya kuwasilisha kero hizo bila kupata madhara yoyote kwa kufanya hivyo, na kero hizo zichunguzwe kwa kufuata utaratibu mwafaka.¹⁹ Jambo hili ni muhimu wakati wowote kampuni ya biashara ya kimataifa inapofanya kazi katika nchi ambazo hazifuati kanuni za mikataba ya ILO inayohusiana na uhuru wa kuunda na kujiunga na vyama, haki ya kujumuika na kudai haki zao kwa pamoja na haki dhidi ya kazi za shuruti.²⁰

Utatuzi wa migogoro ya sehemu za kazi

59. Makampuni ya biashara ya kimataifa pamoja na yale ya kitaifa, yakiungana pamoja na wawakilishi na vyama vya wafanyakazi waliowaajiri, yajitahidi kuanzishwa kwa chombo cha hiari cha usuluhishi, ambacho ni mwafaka kwa mujibu wa mazingira ya nchi, ambacho kitatoa nafasi ya usuluhishi wa hiari, kusaidia katika kuzuia na kutatua migogoro ya sehemu za kazi kati ya waajiri na wafanyakazi. Chombo cha hiari cha usuluhishi lazima kiwe na uwakilishi sawa wa wafanyakazi na waajiri.²¹

¹⁸ Mapendekezo (Na. 94) yanayohusu Mashauriano na Ushirikiano kati ya Waajiri na Wafanyakazi katika ngazi ya Kampuni; Mapendekezo (Na. 129) yanayohusiana na Mawasiliano ndani ya Kampuni.

¹⁹ Mapendekezo (Na. 130) yanayohusu Uchunguzi wa Kero ndani ya kampuni kwa madhumuni ya kupata usuluhisho wake.

²⁰ Mkataba (Na. 29) unaohusu Kazi za Shuruti na za Kulazimishwa; Mkataba (Na. 105) unaohusu Ukomesaji wa wa Kazi za Shuruti na za Kulazimishwa; Pendekezo (Na. 35) linalohusu Ulazimishaji Fiche wa Kazi.

²¹ Pendekezo (Na. 92) linalohusu Upatanishi na Usuluhishi wa Hiari.

KIAMBATISHO

Orodha ya Mikataba ya Kimataifa ya kazi na mapendekezo yanayotajwa kwenye Azimio la Utatu Kuhusu Kanuni za Makampuni ya Biashara ya Kimataifa na Sera ya Kijamii.

*[Imepitishwa na Bodi ya Uongozi ya Ofisi ya Shirika la Kazi Duniani (ILO) kwenye Kikao chake cha 204 (Geneva, Novemba 1977) na kufanyiwa marekebisho kwenye Kikao chake cha 279 (Geneva, Novemba 2000)]**

MIKATABA

- Na. 29 Unahusu Kazi za Shuruti na za Kulazimishwa, 1930
- Na. 87 Kuhusu Uhuru wa kuwa na Vyama na Ulinzi wa Haki ya kujiunga, 1948
- Na. 98 Kuhusu Matumizi ya Kanuni za Haki ya Kujiunga na Kudai Haki kwa pamoja, 1949
- Na. 100 Kuhusu Malipo Sawia kati ya Wafanyakazi Wanaume na Wanawake kwa kazi zenye thamani sawia, 1951
- Na. 105 Kuhusu Kukomeshwa kwa Kazi za Shuruti, 1957
- Na. 110 Kuhusu Masharti ya Ajira ya Wafanyakazi wa Mashamba Makubwa, 1958
- Na. 111 Kuhusu Ubaguzi wa Ajira na Kazi, 1958
- Na. 115 Kuhusu Kulinda Wafanyakazi Dhidi ya Mionzi, 1960
- Na. 119 Kuhusu Ulinzi wa Mitambo, 1963
- Na. 122 Kuhusu Sera ya Ajira, 1964
- Na. 130 Kuhusu Huduma za Afya na Mafao ya Ugonjwa, 1969
- Na. 135 Kuhusu Ulinzi na Nyenzo za Kuwapa Wawakilishi wa Wafanyakazi katika kampuni, 1971
- Na. 136 Kuhusu Ulinzi Dhidi ya Hatari za Usumishaji inayotokana na Benzini, 1971
- Na. 138 Kuhusu Umri wa Chini wa Kuajiriwa Kazini, 1973
- Na. 139 Kuhusu Ulinzi na Udhhibiti wa Hatari za Kazini zinazosababishwa na madawa yanayoleta Saratani, 1974
- Na. 142 Kuhusu Mwongozo wa Kazi na Mafunzo ya kazi katika kuendeleza wafanyakazi, 1975
- Na. 182 Kuhusu Ukatazaji na Hatua za Haraka za Kukomesha Ajira na Utumikishwaji wa Watoto, 1999.

* Nakala za Mikataba na Mapendekezo ya kimataifa kuhusu kazi na ajira yanayotajwa katika Azimio la Utatu la Kanuni za Makampuni ya Biashara ya Kimataifa zinapatikana kwa maombi kutoka kwa Ofisi ya Machapisho ya ILO, 4, route des Morillons, CH-1211 Geneva 22, Uswisi au kupitia anuani <http://www.ilo.org>.

MAPENDEKEZO

- Na. 35 Kuhusu Ulazimishaji Fiche wa Kazi, 1930
- Na. 69 Kuhusu Huduma za Matibabu, 1944
- Na. 90 Kuhusu Malipo Sawia kati ya Wafanyakazi Wanaume na Wanawake kwa kazi zenye thamani sawia, 1951
- Na. 92 Kuhusu Makubaliano na Usuluhishi Hiari, 1951
- Na. 94 Kuhusu Mashauriano na Uhusiano kati ya Waajiri na Wafanyakazi katika ngazi ya kampuni, 1952
- Na. 110 Kuhusu Masharti ya Ajira kwa Wafanyakazi katika Mashamba Makubwa, 1958
- Na. 111 Kuhusu Ubaguzi wa Ajira na Kazi, 1958
- Na. 114 Kuhusu Kinga ya Wafanyakazi Dhidi ya Madawa yanayoleta Saratani, 1960
- Na. 115 Kuhusu Nyumba za Wafanyakazi, 1961
- Na. 116 Kuhusu Kupunguzwa kwa Saa za Kazi, 1960
- Na. 118 Kuhusu Ulinzi wa Mitambo, 1963
- Na. 119 Kuhusu Kukatiza Ajira kwa sababu za Mwijiri, 1963
- Na. 122 Kuhusu Sera ya Ajira, 1964
- Na. 129 Kuhusu Mawasiliano kati ya Utawala na Wafanyakazi ndani ya Kampuni, 1967
- Na. 130 Kuhusu Uchunguzi Dhidi ya Kero ndani ya Kampuni kwa nia ya Kutafuta Ufumbuzi Wake, 1967
- Na. 134 Kuhusu Huduma za Afya na Mafao ya Ugonjwa, 1969
- Na. 144 Kuhusu Kinga Dhidi ya Hatari za Usumishaji kutokana na Benzini, 1971
- Na. 146 Kuhusu Umri wa Chini wa Kuingizwa katika Ajira, 1973
- Na. 147 Kuhusu Kinga na Udhibiti wa Hatari za Kazini zinazosababishwa na Madawa yasababishayo Saratani, 1974
- Na. 150 Kuhusu Mwongozo wa Kazi na Mafunzo ya Kazi katika kumwendeleza mfanyakazi, 1975
- Na. 190 Kuhusu Ukatazaji na Hatua za Haraka za Kukomesha Ajira na Utumikishwaji wa Watoto, 1999.

NYONGEZA I

Orodha ya Mikataba ya Kimataifa inayohusu Kazi, Ajira na Mapendekezo yaliyopitishwa tangu mwaka wa 1977 na yanayotajwa kwenye Azimio la Utatu Kuhusu Kanuni za Makampuni ya Kimataifa ya Biashara na Sera ya Kijamii.

[Limepitishwa na Bodi ya Uongozi ya Shirika la Kazi Duniani kwenye Kikao chake cha 238 (Geneva, Novemba 1987) na kama lilivyofanyiwa marekebisho kwenye Kikao cha 264 (Geneva, Novemba 1995) pamoja na Kikao cha 279 (Geneva, Novemba 2000)]

Mikataba mingi ya Kimataifa inayohusu Kazi na Ajira na Mapendekezo yenye vipengee ambavyo ni muafaka kwa Azimio, yanarejelewa katika futinoti ndani ya Azimio na kwenye Viambatisho. Futinoti hizi haziathiri maana za vipengee hivyo vya Azimio vinavyorejelewa. Lakini futinoti hizo zinatakiwa zitambuliwe kama marejeo ya mikataba iliyopitishwa na Shirika la Kazi Duniani ya maeneo husika, ambayo yamesaidia katika kupata sura ya vipengee vya Azimio.

Tangu kupitishwa kwa Azimio na Bodi ya Uongozi ya ILO tarehe 16 Novemba 1977, mikataba mipya na mapendekezo yamepitishwa na Mkutano wa Kimataifa wa Shirika la Kazi Duniani. Matini iliyopo hapa chini ni mkusanyiko wa orodha za Mikataba na Mapendekezo yaliyopitishwa tangu mwaka 1977 (ikiwa ni pamoja na zile zilizopitishwa mwezi Juni 1977), zenye vipengee muafaka kwa Azimio. Kama zile futinoti zilizoingizwa kwenye Azimio wakati wa kulipitisha, marejeo mapya hayaathiri maana za vipengee vya Azimio.

Katika kujiweka sambamba na mazingira ya hiari ya Azimio, vipengele vyake vyote, viwe vimetokana na Mikataba ya ILO na Mapendekezo au vyanzo vingine, ni mapendekezo tu, isipokuwa kwa vipengee ndani ya Mikataba ambavyo vinazibana nchi wanachama ambazo zimeridhia.

Orodha ya Mikataba ya Kimataifa ya Kazi na Mapendekezo yaliyopitishwa tangu 1977 ambayo yana vipengee mwafaka kwa Azimio.

Namba na Jina la Mkataba/Pendekezo

*Aya za Azimio
ambazo zinahusikal*

Mikataba

Na. 148	Kuhusu Kinga ya Wafanyakazi dhidi ya Hatari za Kazini katika Mazingira ya Utendaji Kazi kutokana na Uchafuzi wa Hewa, Kelele na Mitetemo, 1977	37
Na. 154	Kuhusu ukuzaji wa Majadiliano ya Pamoja, 1981	9,50
Na. 155	Kuhusu Usalama Kazini, Afya na Mazingira ya Utendaji kazi, 1981	37
Na. 156	Kuhusu Fursa Sawa na Utendewaji Sawa kwa Wafanyakazi Wanaume na Wanawake: Wafanyakazi wenye majukumu ya kifamilia, 1981	21
Na. 158	Kuhusu Kusitisha Ajira kwa sababu za mwajiri, 1982	9,26,27,28
Na. 161	Kuhusu Huduma za Afya Kazini, 1985	37
Na. 162	Kuhusu Usalama katika Matumizi ya Asbeto, 1986	37
Na. 167	Kuhusu Usalama na Afya katika Ujenzi, 1988	37
Na. 168	Kuhusu Ukuzaji wa Ajira na Kinga dhidi ya Kukosa ajira, 1988	13
Na. 170	Kuhusu Usalama Katika kutumia Kemikali kazini, 1990	37
Na. 173	Kuhusu Kinga ya Madai ya Wafanyakazi wakati wa kuachishwa kazi, 1992	28
Na. 174	Kuhusu Uzuiaji wa Ajali Kubwa za Kazini, 1993	37
Na. 176	Kuhusu Usalama na Afya katika Machimbo, 1995	37

Mapendekezo

Na. 156	Kuhusu Kinga ya Wafanyakazi dhidi ya Hatari za Kazini katika Mazingira ya Utendaji Kazi kutokana na Uchafuzi wa Hewa, Kelele na Mitetemo, 1977	37
Na. 163	Kuhusu Ukuzaji wa Majadiliano ya Pamoja, 1981	9,50
Na. 164	Kuhusu Usalama Kazini, Afya na Mazingira ya Utendaji kazi, 1981	37
Na. 165	Kuhusu Fursa Sawa na Utendewaji Sawa kwa Wafanyakazi Wanaume na Wanawake: Wafanyakazi wenye majukumu ya kifamilia, 1981	21
Na. 166	Kuhusu Kusitisha Ajira kwa sababu za mwajiri, 1982	9,26,27,28
Na. 169	Kuhusu Sera ya Ajira, 1984	9, 13
Na. 171	Kuhusu Huduma za Afya Kazini, 1985	37
Na. 172	Kuhusu Usalama katika Matumizi ya Asbeto, 1986	37
Na. 175	Kuhusu Usalama na Afya katika Ujenzi, 1988	37
Na. 176	Kuhusu Ukuzaji wa Ajira na Kinga dhidi ya Kukosa ajira, 1988	13
Na. 177	Kuhusu Usalama Katika kutumia Kemikali kazini, 1990	37
Na. 180	Kuhusu Kinga ya Madai ya Wafanyakazi wakati wa kuachishwa kazi, 1992	28
Na. 181	Kuhusu Uzuiaji wa Ajali Kubwa za Kazini, 1993	37
Na. 183	Kuhusu Usalama na Afya katika Machimbo, 1995	37

NYONGEZA II

*limepitishwa na Bodi ya Uongozi ya Ofisi ya Shirika la Kazi Duniani
kwenye Kikao chake cha 277 (Geneva ,March 2000)*

Mkutano wa Kimataifa wa Shirika la Kazi Duniani umepitisha mwezi Juni 1998, Azimio la ILO kuhusu Kanuni za Msingi na Haki Kazini. Kwa kupitisha Azimio hilo, wanachama waliahidi upya dhamira yao ya kuheshimu, kukuza na kuzingatia misingi na haki zifuatazo katika sehemu za kazi, yaani : (a) uhuru wa kujumuika na ukubalifu kamilifu wa haki ya kushirikiana katika kujadili na kutetea maslahi, (b) ukomeshaji wa kila aina ya kazi za kushurutishwa, (c) utokomezaji wa utumikishaji wa watoto, na (d) ukomeshaji wa ubaguzi katika masuala ya ajira na kazi. Azimio la ILO la Kanuni za Msingi na Haki kazini linazihusu nchi zote wanachama wa ILO. Hata hivyo, mchango wa makampuni ya biashara ya kimataifa katika utekelezaji wa Azimio hilo unaweza kuwa na nafasi muhimu sana na ya pekee katika kufikia malengo yake. Kwa hali hiyo, tafsiri na utumiaji wa Azimio la Utatu Kuhusu Kanuni za Makampuni ya Kimataifa ya Biashara na Sera ya Kijamii lazima vizingatie malengo ya Azimio la ILO kuhusu Kanuni za Msingi na Haki Kazini. Marejeo haya hayaathiri kwa namna yeyote mazingira ya uhiari au maana ya vipengee vya Azimio la Utatu Kuhusu Kanuni za Mkampuni ya Kimataifa ya Biashara na Sera ya Kijamii.

**UTARATIBU WA UCHUNGUZI WA MIGOGORO INAYOHUSU
UTUMIZI WA AZIMIO LA UTATU KUHUSU KANUNI ZA
MAKAMPUNI YA BIASHARA YA KIMATAIFA NA SERA YA KIJAMII
KUTOKANA NA TAFSIRI YA VIPENGEE VYAKE**

*(Umepitishwa na Bodi ya Uongozi ya Ofisi ya Shirika la Kazi
Duniani kwenye Kikao chake cha 232 (Geneva, March 1986))**

1. Lengo la utaratibu huu ni kutoa tafsiri za vipengee vya Azimio inapohitajika katika kutatua migogoro kuhusiana na maana zake, kutokana na mazingira halisi kati ya pande mbalimbali zinazohusika na kulitumia Azimio hili.
2. Utaratibu unatakiwa usirudie au usipingane na utaratibu wa kitaifa au wa ILO uliopo. Kwa hiyo hauwezi kutenguliwa:
 - (a) kwa mujibu wa sheria za kitaifa;
 - (b) kwa mujibu wa Mikataba na Mapendekezo ya Kimataifa yanayohusu masuala ya kazi;
 - (c) kwa mujibu wa mambo yanayohusiana na utaratibu wa uhuru wa kujiunga na vyama.Njia hizo hapo juu ambazo kwa mujibu wa sheria za kitaifa, zierendeshwe chini ya chombo maalumu cha kitaifa; masuala yanayohusiana na Mikataba na Mapendekezo ya Kimataifa yanayohusu masuala ya kazi lazima yachunguzwe kupitia taratibu mbalimbali zilizopendekezwa kwenye vifungu 19, 22, 24, na 26 vya Katiba ya ILO, au kupitia maombi ya serikali kwa Shirika la Kazi Duniani kwa ajili ya tafsiri zisizo rasmi; na kwamba masuala yanayohusiana na uhuru wa kujiunga na vyama lazima yazungumziwe kupitia utaratibu maalumu wa ILO unaotumika kwenye eneo husika.
3. Ombi la tafsiri ya Azimio likipokelewa na Ofisi ya Shirika la Kazi Duniani, Shirika likiri kupokea ombi hilo na kulipeleka kwa maafisa wa Kamati inayohusika na Makampuni ya Biashara ya Kimataifa. Ofisi itaifarifu serikali na vyama vikuu vya waajiri na wafanyakazi vinavyohusika na ombi lolote la tafsiri lililopokelewa moja kwa moja kutoka kwa vyama chini ya kifungu 5(b) na (c).
4. Baada ya mashauriano kati ya makundi mbali mbali, maafisa wa Kamati inayohusika na Makampuni ya Biashara ya Kimataifa wataamua kwa pamoja iwapo ombi linakubalika chini ya utaratibu huu. Kama wakishindwa kufikia muafaka, ombi lipelekwe kwa Kamati nzima kwa ajili ya kutolewa uamuzi.
5. Maombi ya tafsiri yanaweza kupelekwa kwenye Ofisi za Shirika:
 - a) kisheria kutoka kwa serikali ya nchi mwanachama kutokana na juhudi zake yenyewe au kutokana na maombi ya chama cha kitaifa cha waajiri au wafanyakazi;

* Official Bulletin (Geneva, ILO), 1986, Vol. LXIX, Toleo A, Na. 3 ukurasa wa 196 hadi 197 (kuchukua nafasi ya Sehemu ya IV ya Taratibu zilizopitishwa na Bodi ya Uongozi katika kikao chake cha 214 (Novemba 1980). Angalia pia Official Bulletin, 1981, Vol. LXIV, Toleo A, Na. 1 ukurasa wa 89 hadi 90.

- b) kutoka kwa chama cha kitaifa cha waajiri au wafanyakazi, ambacho kina wadhifa wa uwakilishi kwa ngazi ya kitaifa au kisekta ilimradi masharti yaliyotajwa katika aya ya 6 yamezingatiwa. Kwa kawaida maombi kama hayo lazima yapitie kwenye vyama vikuu vya nchi inayohusika;
 - c) kutoka kwa chama cha kimataifa cha waajiri au wafanyakazi kwa niaba ya chombo kinachowakilisha chama hicho kitaifa.
6. Kuhusiana na vifungu 5(b) na (c), maombi yawasilishwe kama itaonekana kuwa:
- (a) serikali husika imekataa kupeleka ombi kwenye Ofisi ya Shirika, au
 - (b) miezi mitatu imekwisha pita tangu chama husika kipeleke ombi hilo serikalini lakini bado hakuna maelezo yoyote yaliyotolewa na serikali hiyo
7. Kwa maombi yanayokubalika, Ofisi ya Shirika itatayarisha rasimu ya kujibu kwa kushauriana na maafisa wa Kamati inayohusika na Makampuni ya Biashara ya Kimataifa. Vyanzo vyote muhimu vya taarifa vitatumika, ikiwa ni pamoja na serikali, vyanzo vya waajiri na wafanyakazi katika nchi husika. Maafisa wa kamati hii wanaweza kuiomba Ofisi ya Shirika kuweka muda wa kutoa taarifa hizo.
8. Rasimu ya majibu yaliyotolewa lazima ijadiliwe na kuidhinishwa na Kamati inayohusika na Makampuni ya Biashara ya Kimataifa kabla ya kupelekwa kwenye Bodi ya Uongozi ya Shirika ili kuidhinishwa.
9. Majibu yakishaidhinishwa na Bodi ya Uongozi yapelekwe kwenye pande husika na kuchapishwa kwenye kijarida rasmi (Official Bulletin) cha Ofisi ya Shirika la Kazi Duniani.

FAHARASA

Azimio la Utatu Kuhusu Kanuni za Makampuni ya Biashara ya Kimataifa na Sera ya Kijamii

(Imeonyeshwa kwa mpangilio wa Aya)

- Ajira** kamilifu 13
Ajira ya watoto 36
Ajira/kazi, Utangulizi, 1, 7, 13, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 42, 43, 45, 50, 52, 53
Athari za ajira 15
Athari zisizo za kawaida 38
Azimio Kuhusu Kanuni za Msingi na Haki Kazini (la ILO) 8, Nyongeza II
Azimio la Haki za Binadamu 8
Azimio la Utatu (wa Wataalamu) kuhusu Kanuni za Makampuni ya Biashara ya Kimataifa na Sera ya Kijamii, *Utangulizi* 2, 4, 6, 7, 8, 11, 12, 20.
Bidhaa mpya na uzalishaji wake 38
Bodi ya Uongozi, *Utangulizi*
Chombo cha hiari cha usuluhishi 59
Chombo cha kufanyia mazungumzo ya hiari 50
Chombo cha usuluhishi cha hiari 59
Fursa/ nafasi za ajira 1, 16
Haki ya kuendesha vyama 46, 53, 58
Haki ya kutetea maslahi kwa pamoja/ ushirikiano 46, 58
Haki za msingi za binadamu 1
Huduma za matibabu 34
Kampuni ya Biashara ya Kimataifa, *Utangulizi* 1, 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 26, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 47, 49, 51, 52, 53, 55, 56, 57, 59.
Kanuni za msingi na haki kazini 8, Nyongeza II
Kanuni za nchi wenyeji 12
Katiba ya Shirika la Kazi Duniani 5, 8
Kazi ya shuruti 58
Kero 58
Kongamano la Kimataifa la Ajira, *Utangulizi*
Kongamano la Utatu la Kimataifa juu ya Ajira, Mgawanyo wa Mapato na Maendeleo ya Kijamii pamoja na Mgawanyo wa Kazi wa Kimataifa 14
Kubaguliwa kazini 42
Kubuni/kukuza (ukuzaji wa) nafasi za ajira, *Utangulizi*, 1, 13, 16, 19, 20
Kufukuza/kufutwa kwa ajira 26, 27
Kufutwa kwa ajira 26

Kuhamisha sehemu za kufanyia shughuli 26
Kujenga na kuendeleza maarifa 31
Kununuana baina ya Makampuni—mikataba dhidi ya kuingiliana 43
Kuungana kwa makampuni/makampuni kuungana 26
Maadili ya kimataifa 8, 12
Mabadiliko ya utendaji 26
Machapisho ya ILO juu ya usalama na afya bora makazini 37
Maendeleo ya kimataifa 31
Maendeleo ya kiuchumi na kijamii 2
Maendeleo ya waajiriwa kazini 18
Maeneo ambayo yako nyuma kimaendeleo 35
Mafunzo 7, 22, 29, 30, 31
Mafunzo ya kitaaluma/mwongozo 29, 31
Mafunzo yanayofaa 30
Mahitaji ya msingi 1, 34
Mahusiano katika sehemu za kazi 7, 32, 41
Majukumu ya kimataifa 8
Makampuni mama 6
Makampuni ya kitaifa 11, 17, 20, 25, 28, 31, 37, 42, 51, 56, 57, 58, 59
Makampuni ya Ndani 38
Makazi (kwa waajiriwa) 34
Makubaliano 40
Makubaliano ya pamoja 50, 51, 54
Makundi ya watu wenye kipato cha chini 35
Malengo ya sera 1, 10
Mapendekezo Na. 114, 118, 144, 147, 37
Mapendekezo Na. 111, 119, 122, 146, 190, 9
Mapendekezo ya ILO 5, 9, 37, Nyongeza I
Marupurupu 33, 34,
Mashauriano ya mara kwa mara 57
Mashauriano/majadiliano 10, 12, 17, 47, 47
Mashirika/taasisi za Kimataifa 39, 45
Maslahi, ubora unaokubalika 34
Matumizi ya mali ghafi ipatikanayo ndani ya nchi 20
Mazingira ya ajira 53
Mazingira ya kazi (na maisha) 7, 33, 34
Mazungumzo/majadiliano 52, 53, 55
Mgogoro wa viwandani 59
Mikataba (ya ILO) 5, 7, 9, 37, 58, Nyongeza I
Mikataba na makampuni ya ndani 20
Mikataba Na. 115, 119, 136, 139, 37
Mikataba Na. 98, 111, 122, 138, 182, 9

Mikataba ya Kimataifa 8
 Mikutano ya kanda, *Utangulizi*
 Mipango ya maendeleo 10
 Mishahara 33, 34
 Mkataba Na. 87, 9, 45
 Mkataba kuhusu Ulinzi/Usalama wa Mitambo (Na. 119) 37
 Mkataba kuhusu Saratani inayosababishwa na aina ya ajira (Na. 139) 37
 Mkataba wa Kinga Dhidi ya Benzini (Na. 136) 37
 Mkataba wa kulinda/kinga kwa Wafanyakazi dhidi ya Mionzi (Na. 115) 37
 Mkutano Mkuu wa Umoja wa Mataifa 8
 Mkutano wa Kimataifa wa Shirika la kazi Duniani, *Utangulizi*
 Mkutano wa Utatu (wa Wataalamu) kuhusu Mahusiano baina ya Makampuni
 ya Biashara ya Kimataifa na Sera ya Kijamii, *Utangulizi*
 Mkutano wa Utatu (wa Ushauri) kuhusu Mahusiano kati ya Makampuni ya
 Biashara ya
 Kimataifa na Sera ya Kijamii, *Utangulizi*
 Mpango Mpya wa Uchumi wa Kimataifa 2
 Msingi/kanuni, *Utangulizi*, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 20, 37, 45, 58
 Mukadha wa majadiliano 53
Nchi wenyeji 31
 Nchi wenyeji na zile ambazo ni nyumbani kwa makampuni ya kimataifa 1, 4,
 12, 14, 15, 18, 19, 30, 46
 Nchi zinazoendelea, *Utangulizi*, 16, 19, 20, 31, 34, 35
Ofisi ya Shirika la Kazi Duniani, *Utangulizi*
 Sera ya Kijamii, *Utangulizi*
 Sera za ajira na malengo 16
 Sera za maendeleo 1, 30
 Sera za nchi/ kitaifa 1, 9, 29
 Sera za serikali 22, 34
 Sera za ustawi wa jamii 17
 Serikali, *Utangulizi*, 1, 3, 4, 5, 7, 9, 10, 12, 13, 14, 16, 21, 22, 23, 24, 26, 28, 29,
 31, 32, 34, 35, 37, 45, 46, 48, 56
 Sheria na taratibu za kazi na kijamii katika nchi wenyeji 12
 Sheria na taratibu za utendaji za kitaifa 8, 11, 12, 40, 49, 55, 56, 57
 Sheria/taratibu 3, 8, 12, 49, 55, 56, 57
 Shirika la Kazi Duniani, *Utangulizi*, 5, 7, 8, 37, 58
 Soko la ajira 24
Taarifa 38, 55, 56
 Taarifa juu ya ujio wa mabadiliko 26
 Taasisi ya Ushirikiano wa Kiuchumi na Maendeleo (OECD), *Utangulizi*
 Tabia ya kuwafukuza kazi waajiriwa bila mpangilio au utaratibu maalumu 27
 Taratibu za utendaji na miongozo 37

Teknolojia 1, 19
 Teknolojia inayofaa 19
 Tofauti katika kushughulikia makampuni 11
Ubaguzi/kubaguliwa 21, 22, 23, 42, 13
 Uhakika wa ajira 25
 Uhakika wa ajira/kazi 16, 25
 Uhakika...na ubora wa hali ya jamii 25
 Uhuru wa dola 8
 Uhuru wa kujieleza na kujumuika 8
 Uhuru wa kujumuika/kuwa na vyama 1, 46, 58
 Ukosefu wa ajira/kazi 13, 14, 25
 Ukuaji wa kiuchumi 13
 Ulinzi wa/kulinda kipato 28
 Umoja wa mataifa 2, 8,
 Tume ya Mashirika ya Kimataifa, *Utangulizi*
 Umri wa chini (kwa ajili ya kuajiriwa) 36
 Usalama na afya 37, 38, 39, 40
 Usawa wa fursa na huduma kazini 21, 22, 23
 Ushirikiano 3, 6, 18, 28, 29, 30, 32, 39, 40
 Ustawi wa uchumi na jamii 1
 Usuluhishi wa hiari 59
 Utatuzi/kutatua migogoro 54
 Utendaji wa kitengo 55
 Utetezi wa maslahi wa pamoja 49, 56, 57
 Uwakilishi mlingano wa wafanyakazi na waajiri 59
 Uwekezaji 1, 19, 46
 Uwekezaji/wawekezaji kutoka nje 46
 Uwezo wa maarifa na kazi 30
Vitengo vya makampuni 53
 Viwango vya ajira 16
 Viwango vya kimataifa vya usalama na afya 39
 Viwango vya mahusiano ya viwanda 41
 Vyama vya wafanyakazi, *Utangulizi*, 1, 3, 4, 5, 7, 10, 17, 30, 31, 38, 44, 48, 50
 Vyama/vyombo vya wafanyakazi/waajiriwa *Utangulizi*, 1, 3, 4, 5, 7, 10, 17, 18,
 26, 30, 31, 38, 40, 47, 48, 50, 59
 Vyombo vyenye mamlaka—mamlaka, serikali, 17, 18, 26, 30, 38, 40
Waajiri 1, 33, 34, 41, 45, 50, 57, 59
 Waajiriwa/Wafanyakazi 25, 30, 37
 Wafanyakazi/Waajiriwa 1, 18, 28, 33, 34, 42, 43, 45, 49, 53, 57, 58
 Wawakilishi wa utawala 52
 Wawakilishi wa waajiri 48, 57
 Wawakilishi wa wafanyakazi/waajiriwa 18, 26, 38, 40, 47, 51, 52, 53, 55, 57, 59

Price: Tz. Shs 2500/-

ISBN 92-2-915227-7