

La responsabilità sociale delle multinazionali secondo l'OIL

Intervista ad Anna Biondi

a cura di Marco Ostoni

Giornalista, <marco_ostoni@fastwebnet.it>

Nel contesto dell'attuale crisi economico-finanziaria globale che ha fortemente scosso il mondo del lavoro, il tema di un tessuto comune di regole e diritti in materia di lavoro internazionalmente riconosciuti ha assunto un'importanza cruciale. Nel corso del 2011 il Dipartimento per le attività dei lavoratori (ACTRAV) dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) ha pubblicato una guida esplicativa alla *Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale (MNE Declaration, 1977, aggiornata nel 2006)* circa le problematiche dei diritti dei lavoratori nell'ambito delle aziende multinazionali. Anna Biondi, vicedirettore di ACTRAV, ce ne spiega l'importanza.

Che significato ha, oggi, parlare di responsabilità sociale, libertà sindacali e codici etici in un mercato del lavoro internazionale sottoposto a fortissime tensioni?

Molte grandi imprese, anche sulla spinta delle istanze dei consumatori, hanno iniziato da qualche anno a dotarsi di codici etici di regolamentazione interna o strumenti analoghi. Spesso, tuttavia, si è trattato di iniziative prevalentemente di immagine e quand'anche non lo siano state, il fatto di non essere frutto di accordi con le organizzazioni dei lavoratori ha finito per depotenziarle, a maggior ragione in questi tempi difficili, in cui il lavoro viene a mancare e si tende a perdere di vista le condizioni effettive in cui si trova a



ACTRAV (Bureau for Worker's Activities, www.ilo.org/actrav) è il Dipartimento di collegamento tra i lavoratori e l'International Labour Office (Segretariato esecutivo dell'OIL), di cui coordina le attività legate ai lavoratori e alle loro organizzazioni, a livello sia dirigenziale sia territoriale. In particolare, la sua *mission* è di mantenere stretti rapporti con i movimenti sindacali di tutto il mondo, offrendo il supporto dell'OIL nel tentativo di rendere più efficace la loro azione di difesa dei diritti dei lavoratori.

operare chi riesce a conservarlo. Sono convinta che sia necessario ripartire da regole condivise; in questo senso, la *MNE Declaration* dell'OIL¹, nata in risposta all'evidenza, emersa già sul finire degli anni '70, che il

potere delle imprese multinazionali stava diventando di gran lunga superiore a quello negoziale dei lavoratori e addirittura anche a quello dei Governi nazionali, conserva a mio parere tutta la sua attualità e la sua forza.

In che cosa consiste concretamente la MNE Declaration e, soprattutto, quali indicazioni fornisce relativamente alle tematiche del lavoro?

La *MNE Declaration* raduna una serie di principi di portata universale «destinati a guidare le imprese multinazionali, i Governi, gli imprenditori ed i lavoratori in settori quali l'occupazione, la formazione, le condizioni di lavoro e di vita e le relazioni industriali» (p. V), adottati all'unanimità da Governi, rappresentanze degli imprenditori e organizzazioni dei lavoratori, i tre soggetti che compongono il Consiglio di amministrazione dell'OIL (la sola organizzazione dell'ONU costituita su base tripartita). La Dichiarazione non si limita a enunciare i canoni della responsabilità sociale, ma li declina praticamente, a partire dal rispetto della libertà sindacale e dall'impegno alla contrattazione collettiva fino a toccare ambiti che impattano direttamente sul lavoratore e sulla comunità, quali la promozione dell'occupazione locale, l'uguaglianza di opportunità e di trattamento, la non discriminazione, la formazione, le condizioni di lavoro, il rispetto dei requisiti di età, i meccanismi di risoluzione dei conflitti, il diritto all'informazione e alla consultazione, ecc.

Entrando più nel dettaglio, il testo dell'OIL è molto attento all'impatto sociale e ambientale delle attività economiche e, al contempo, a promuovere uno sviluppo che favorisca l'investimento sulla forza lavoro (per esempio, c'è una sezione specifica sulla Formazione che ne mostra la lungimiranza) e non semplicemente sui macchinari, andando contro logiche di automazione che in questi anni hanno

¹ Per il testo italiano cfr <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_152553.pdf>.

Le linee guida pubblicate nel 2011, *The ILO-MNEs Declaration: What's in it for Workers?*, sono disponibili on line: <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_152797.pdf>.

finito per prevalere. Tutto ciò prestando attenzione alla complessità delle realtà aziendali, spesso delocalizzate, e quindi occupandosi non solo della casa madre, ma anche dell'intera catena di produzione: sappiamo che è proprio nelle sedi distaccate e filiali, ma soprattutto nel subappalto, che spesso non si rispettano gli standard internazionali minimi, né in materia di diritti fondamentali, né di salario o condizioni di lavoro, quali per esempio le ore di lavoro, la salute o la sicurezza.

Il ruolo delle organizzazioni sindacali appare oggi molto indebolito, anche in conseguenza di una globalizzazione passata spesso attraverso la delocalizzazione selvaggia. Che cosa fa l'OIL a questo proposito, anche con strumenti come la Dichiarazione?

L'OIL prima di tutto veglia col suo sistema di supervisione al rispetto delle sue norme in tutti i Paesi che le hanno ratificate. Ma è evidente che spesso i diritti anche codificati sono messi poi in discussione in pratica, specialmente se alle imprese non viene chiesto di discutere né di scelte industriali né del trasferimento di risorse che invece di essere allocate per investimenti produttivi sono semplicemente trasformate in rendita finanziaria.

Le organizzazioni sindacali – e aggiungo i Governi nazionali e locali – hanno invece il diritto di poter negoziare in buona fede, senza che la controparte minacci la delocalizzazione dell'impresa, usando dunque il ricatto come leva per non accogliere le legittime istanze dei lavoratori. La *MNE Declaration* contiene alcuni paragrafi specifici e molto inte-

ressanti a questo riguardo, ai capp. 53, 55 e 56, ma le pratiche che abbiamo visto in opera e a cui stiamo assistendo, soprattutto negli ultimi anni, anche in Italia, si discostano dai principi qui elencati. Prevale cioè una delocalizzazione senza regole, che non muove dall'intento di trasferire all'estero alcune produzioni per sviluppare nuovi mercati e trovare nuovi consumatori, quanto piuttosto dalla volontà di sostituire manodopera locale con forza lavoro più a buon mercato, per poi reimportare i beni prodotti e venderli in Paesi ad alto potere d'acquisto.

Al cap. 53 la *MNE Declaration* afferma: «Nel corso di contrattazioni svolte in buona fede con i rappresentanti dei lavoratori sulle condizioni d'impiego, oppure quando i lavoratori esercitano il loro diritto di organizzarsi, le imprese multinazionali non dovrebbero minacciare di far ricorso alla facoltà di trasferire fuori del Paese interessato il tutto o parte di un'unità produttiva allo scopo di influenzare slealmente le contrattazioni o di ostacolare l'esercizio del diritto di organizzazione; non dovrebbero neanche trasferire lavoratori dalle loro filiali in altri Paesi nell'intento di nuocere alle contrattazioni in buona fede in corso con i rappresentanti dei lavoratori oppure all'esercizio, da parte dei lavoratori, del loro diritto di organizzarsi».

Il drammatico periodo di crisi che stiamo vivendo dimostra che non è possibile continuare questo dumping, per la sua insostenibilità sia economica che umana e sociale (il potere d'acquisto nei mercati maturi non potrà che diminuire se non saremo capaci di creare posti di lavoro di qualità che generino salari adeguati, né potranno sussistere economie emergenti basate solo sull'esportazione).

Un punto, quest'ultimo, ribadito anche da Benedetto XVI nel 2009 con l'enciclica *Caritas in veritate*, ad esempio al n. 64, in cui si tocca la questione della collaborazione sindacale a livello internazionale, fra Paesi sviluppati e Paesi in via di sviluppo, focalizzando l'attenzione sulla necessità di una «azione di difesa e promozione del mondo del lavoro, soprattutto a favore dei lavoratori sfruttati e non rappresentati».

Quali scenari vede, nel futuro prossimo, circa quest'azione di tutela dei lavoratori: ci sono margini reali di intervento con gli strumenti di cui dispone l'OIL?

Nonostante le indubbie difficoltà del momento, le prospettive non sono necessariamente negative. Intanto disponiamo già di alcuni strumenti preziosi: oltre alla *MNE Declaration*, l'intero corpo normativo dell'OIL, la Costituzione stessa dell'organizzazione² – il cui principio fondamentale è: «il lavoro non è una merce» – e la sua più recente *Dichiarazione sulla giustizia sociale per una globalizzazione giusta*³. Sono tutti testi già pronti per ricostruire un vero patto sociale fra imprese e organizzazioni sindacali, legate di nuovo da una visione congiunta dell'economia reale: proprio questa sinergia è la strategia vincente che fu il vero collante di sviluppo in quei Paesi che dopo la Seconda guerra mondiale poterono godere di regole e di equilibrio democratico. Vi sono poi gli attori sociali impegnati sul campo, anzitutto il sindacato, che a livello mondiale ha saputo rigenerarsi e sta compiendo uno sforzo imponente per ritrovare il proprio spazio di negoziazione e di forza. La Confederazione sindacale internazionale (CSI)⁴, costituita nel 2006 e guidata dal 2010 dal Segretario generale, l'australiana Sharan Burrow, affiancata da una

² Cfr *Dichiarazione riguardante gli scopi e gli obiettivi dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro*, adottata dalla Conferenza internazionale del lavoro nella sua Ventiseiesima Sessione, Filadelfia, 10 maggio 1944, <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_151915.pdf>.

³ Cfr *Dichiarazione dell'ILO sulla giustizia sociale per una globalizzazione giusta*, adottata dalla Conferenza internazionale del lavoro in occasione della sua Novantasettesima Sessione, Ginevra, 10 giugno 2008, <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@cabinet/documents/publication/wcms_105155.pdf>.

⁴ Sulla costituzione, le mansioni, gli organismi dirigenti dell'organizzazione rinviamo al sito, in lingua inglese ma fruibile anche in francese, tedesco e spagnolo, della CSI: <www.ituc-csi.org>.

dirigenza rappresentativa dei lavoratori dei cinque continenti, sta ora cercando di fronteggiare imprese e Governi facendo leva sul peso dei suoi quasi 180 milioni di iscritti per affermare principi di democrazia e indipendenza sindacale, solidarietà e diritti fondamentali dei lavoratori.

Ai temi classici della libertà sindacale e alla contrattazione collettiva si dovrà unire poi una grande attenzione ai giovani, ai disoccupati e al tema della precarizzazione del lavoro, che impatta fortemente anche sulla stessa forza del sindacato.

Chi sono i vostri interlocutori privilegiati?

Anzitutto le grandi imprese, specialmente quelle che, dopo aver passato le forche caudine di campagne “*name and shame*” [lett. “nomina e svergogna”, in cui sono state pubblicamente accusate di comportamenti iniqui], di impatto fortemente negativo sulle loro potenzialità di mercato, si sono poi impegnate in modo efficace in programmi per l’autentico miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro nelle proprie fabbriche. Ciò dimostra anche l’importanza della collaborazione fra sindacati e nuovi gruppi di pressione a livello sociale. Vorrei citare a questo proposito la Nike, che sta collaborando in modo attivo con l’OIL in Vietnam per allestire linee di produzione con salari e condizioni di lavoro migliori.

C’è poi la rete di piccole e medie imprese che hanno bisogno di regole e di stabilità, perché spesso dipendono dalla volatilità delle grandi, con ripercussioni non solo sui lavoratori ma anche sui datori di lavoro. I loro referenti internazionali stanno lavorando all’interno dell’OIL con un’attenzione nuova, anche se cauta, al legame fra grandi e medie imprese.

Infine, non vanno dimenticati gli esempi concreti di chi comincia a muoversi in prima persona, ad andare nella giusta direzione. Non è necessario essere colossi dell’industria per porsi un impegno concreto. A questo proposito vorrei citare un esempio micro: nel febbraio dello scorso anno abbiamo accolto presso la sede dell’OIL a Ginevra una delegazione del Grupo Norte, una piccola multinazionale del settore sociosanitario operante in due soli Paesi, che conta 15mila dipendenti, di cui due terzi in Spagna e un terzo in Cile, accompagnata da rappresentanze sindacali spagnole e cilene, dal Governo locale iberico, che ha favorito l’iniziativa, e dagli ambasciatori dei due Paesi. Ci hanno spiegato che quando fu deciso di aprire la filiale cilena si verificò anzitutto che nelle imprese acquisite vigessero i contratti di categoria e, ove non era così, si procedette a introdurli, promuovendo contestualmente l’organizzazione sindacale interna onde poter disporre dei soggetti cui delegare la negoziazione

collettiva. Lo stesso ragionamento e la stessa procedura sono stati riproposti nelle aziende della filiera, sottoposte a un monitoraggio congiunto da parte della casa madre e delle organizzazioni sindacali in materia di livelli salariali, formazione, stabilità del posto di lavoro, benefici supplementari per operai e famiglie. Gli attori sociali sono venuti all'OIL chiedendo di poter contare, in caso di dubbi o conflitti, sulla giurisprudenza dell'Organizzazione e ci hanno indicato come ormai sia un'abitudine per loro usare l'ufficio OIL di Lima o quello di Madrid per sedersi a un tavolo dove sindacato e azienda si sentano ugualmente a proprio agio. È stato dunque con piacere che abbiamo salutato questa iniziativa e si pone adesso la necessità di ristrutturare e rafforzare l'Organizzazione per offrire supporto sempre più qualificato ad analoghe richieste che ci venissero sottoposte.

Pensate dunque di essere sulla giusta strada per andare incontro alle esigenze manifestate dalle multinazionali e dai loro dipendenti?

Sì. Il cammino imboccato è quello giusto e l'OIL deve riuscire ad aprire sempre di più le porte a quelle imprese e a quei sindacati che vogliono discutere insieme come applicare le regole a livello sovranazionale – si pensi agli accordi-quadro promossi da sindacati di categoria internazionali e imprese multinazionali –, facendo nascere e sviluppare quelle relazioni industriali su vasta scala che sono in effetti ineludibili in presenza di un mercato del lavoro ormai globalizzato.

Il nuovo Direttore generale dell'OIL, Guy Ryder, eletto nell'ottobre 2012, ha chiaramente affermato che, a pochi anni dal centenario dell'Organizzazione (che celebreremo nel 2019), è ormai più che mai necessario che Stati, imprese e lavoratori possano contare su regole certe, universali e applicabili: una sfida democratica non più eludibile.