



IMPRESE E DIRITTI UMANI IN BIRMANIA: PROPOSTA SINDACALE

Per decenni, il movimento sindacale mondiale e le organizzazioni per i diritti umani si sono impegnati per la promozione della democrazia e dei diritti umani in Birmania, principalmente attraverso il sostegno alle organizzazioni sindacali e della società civile che operano sia all'interno, sia all'esterno del paese. Di concerto con queste organizzazioni, abbiamo attuato un'attività di lobbying nei confronti di governi e istituzioni internazionali a per l'imposizione di una gamma di sanzioni per accelerare il ripristino della democrazia e il rispetto dei diritti umani riconosciuti sul piano internazionale. In effetti, in risposta alle gravi e diffuse violazioni dei diritti umani in Birmania, numerosi governi hanno imposto sanzioni finanziarie, su viaggi, commercio e investimenti. Questo mese i governi deciso l'allentamento, la sospensione o la revoca delle sanzioni nei confronti della Birmania. Pur riconoscendo gli importanti cambiamenti in corso nel paese, va anche rilevato come le violazioni dei diritti umani, ivi comprese quelle dei diritti umani dei lavoratori, proseguano nel paese a livelli allarmanti. Per questo, sebbene un qualche allentamento delle sanzioni possa essere legittimo, riteniamo che cambiamenti di natura più generale siano prematuri, soprattutto in materia di investimenti.

In particolare, siamo preoccupati dal lungo passato di corruzione e di violazioni dei diritti umani, associati al commercio e agli investimenti in Birmania, in particolare, per quanto non esclusivamente, con riferimento ai progetti infrastrutturali e a quelli per lo sfruttamento del petrolio e del gas. Una volta che queste sanzioni saranno state definitivamente rimosse, si verificherà senza dubbio una corsa agli investimenti da parte di Stati Uniti, Unione Europea e altri paesi che tenteranno di sfruttare le abbondanti risorse naturali del paese, nuove e flessibili norme sugli investimenti, il basso costo del lavoro e la mancanza leggi e regolamenti e di una responsabilità pubblica adeguati. Infatti ogni giorno è possibile leggere di casi di imprenditori di altri paesi asiatici i quali, a seguito dell'incremento dei salari registrato nei propri paesi, intendono delocalizzare le rispettive attività in Birmania, in particolare nelle zone industriali del paese in rapida espansione. Taluni affermano che la presenza di multinazionali "occidentali" in Birmania agevolerà l'introduzione di più elevati standard di trasparenza e di responsabilità, ma l'esperienza passata nel paese e altrove fornisce numerosi esempi del contrario.

Riteniamo di importanza essenziale che una volta che le sanzioni siano state allentate, sospese o revocate, qualunque nuova impresa che si insedi in Birmania debba sostenere lo sviluppo sociale ed economico di lungo periodo del paese. Questo obiettivo non potrà essere conseguito senza il dovuto rispetto per i diritti umani (inclusi i diritti umani dei lavoratori), la protezione dell'ambiente e la responsabilità e la trasparenza pubblica. Se e quando nuove imprese si insedieranno in Birmania, riteniamo essenziale che i governi *impongano* a tali imprese operanti nel paese, sia per ragioni commerciali o tramite investimenti, di sostenere gli standard in materia di diritti umani. Di concerto con la società civile, sarà necessario sviluppare solide misure in materia di responsabilità e trasparenza delle imprese in Birmania, che attingano a strumenti già in vigore, quali ad esempio i Principi Guida su Imprese e Diritti Umani delle Nazioni Unite e le Linee Guida dell'OCSE per le imprese multinazionali. I codici di comportamento volontari si sono dimostrati strumenti inefficaci e sarebbero pericolosamente inadeguati in Birmania. Stante l'elevato livello di

corruzione nel paese e il triste passato in materia di diritti umani, strumenti **vincolanti** in materia di valutazione e di rimedio di qualsivoglia impatto negativo sui diritti umani causato dagli investimenti, la responsabilità pubblica e la creazione di efficaci strumenti per la presentazione di denunce e per la soluzione delle controversie saranno essenziali, insieme ad altri, per garantire che i nuovi investimenti e la ripresa dei flussi commerciali non contribuiscano ad aggravare i problemi del paese¹.

In tutte le fasi, le imprese che investano o operino in Birmania dovranno accettare di operare secondo modalità aperte e in collaborazione, tra l'altro, con le organizzazioni sindacali. Il diritto di costituire un sindacato o di iscriversi, come pure il diritto alla contrattazione collettiva sulle condizioni di lavoro, sono solo alcuni tra i principali diritti umani a rischio in Birmania.

—

La CIS fa appello a tutte le organizzazioni sindacali affinché promuovano la seguente proposta presso i rispettivi governi.

Cosa vogliamo

Una legge birmana specifica che garantisca che le imprese multinazionali operino responsabilmente, contribuiscano allo sviluppo sostenibile e alla promozione dell'occupazione e del lavoro dignitoso, in particolare in un paese in cui le violazioni dei diritti umani e del lavoro sono ancora all'ordine del giorno e lo stato di diritto è estremamente debole; tale legge dovrà inoltre assicurare che dette imprese siano responsabili degli atti e delle loro attività come di quelle dei rispettivi partner in affari.

1. Le imprese devono rispettare i diritti umani, il che significa evitare qualsivoglia violazione dei diritti umani di terzi e intervenire sugli impatti negativi sui diritti umani che esse possono causare o ai quali possano contribuire. Tutte le imprese operanti in Birmania (attività commerciali o di investimento) *dovranno* rispettare le norme internazionali in materia di diritti umani, inclusi i diritti umani identificati dall'ILO quali diritti fondamentali del lavoro, la protezione dell'ambiente e sulla corruzione. Il quadro di tali norme dovrà essere in linea con i Principi Guida su Imprese e Diritti Umani dell'ONU e con le Linee Guida dell'OCSE per le imprese multinazionali del 2011 (oltretutto con le indicazioni dell'OCSE in materia di investimenti nelle zone a *governance* debole e nelle aree ad alto rischio o zone di conflitto, la Convenzione dell'OCSE contro la corruzione dei funzionari pubblici stranieri e la Convenzione ONU contro la corruzione).

Va sottolineato come le imprese abbiano l'ulteriore responsabilità di prevenire o mitigare gli impatti negativi sui diritti umani connessi alle rispettive attività, prodotti o servizi in ragione dei propri rapporti d'affari. Le imprese non devono necessariamente

¹ Il governo birmano ha inoltre il dovere internazionale di proteggere gli individui nei confronti delle violazioni dei diritti umani da parte di terzi, incluse le imprese. I governi dovrebbero incoraggiare fortemente il governo birmano affinché assicuri che le leggi in vigore garantiscano l'adempimento a tale dovere. I governi dovrebbero inoltre incoraggiare il governo birmano affinché garantisca che gli introiti del commercio e degli investimenti vengano utilizzati per sostenere lo sviluppo sociale ed economico di lungo periodo compreso l'istruzione, la sanità e i servizi sociali.

aver contribuito direttamente a tali impatti. Il presente obbligo riguarda qualsivoglia rapporto d'affari collegato alle attività dell'impresa, ai suoi prodotti o ai suoi servizi.

2. Le imprese dovrebbero essere tenute a svolgere un processo approfondito e credibile di *due diligence* sui diritti umani, valutando qualsivoglia impatto negativo effettivo o potenziale associato alle proprie attività commerciali o di investimento, ivi compresi i rapporti d'affari; il relativo rapporto dovrà essere pubblicato su un sito centralizzato (gestito da un'autorità competente esperta)² prima di procedere all'investimento. I Principi Guida ONU sulla valutazione dell'impatto sui diritti umani degli accordi sul commercio e sugli investimenti costituiscono un utile riferimento sulle componenti essenziali per una valutazione appropriata dell'impatto sui diritti umani. Va sottolineato come il processo di *due diligence* debba far riferimento sia a esperti indipendenti (come ad esempio l'ILO), sia a gruppi interessati, tra cui le organizzazioni sindacali.
3. Le imprese dovrebbero essere tenute a rendere pubblici i rispettivi rapporti di affari diretti o indiretti, ivi compresa la catena della fornitura all'interno della Birmania.
4. Laddove vengano identificati impatti negativi effettivi o potenziali, si dovrà procedere alla pubblicazione, unitamente alla valutazione dell'impatto, di un piano di azione con l'obiettivo di correggere o prevenire tali impatti entro un tempo ragionevole. Il piano di azione dovrà essere sviluppato di concerto con i gruppi interessati, ivi comprese le organizzazioni sindacali, e dovrà essere messo a loro disposizione nella/e lingua/e pertinente/i. Inoltre l'impresa dovrà costituire e mantenere operativo un processo di identificazione dei rispettivi impatti sull'ambiente e sui diritti umani. L'impegno delle imprese nei confronti della *due diligence* deve essere continuo, attraverso la pubblicazione annuale dei relativi rapporti. Al pubblico dovrà inoltre essere fornita una ragionevole opportunità di esprimere i propri commenti su tali rapporti.
5. Alcuni settori dell'economia sono a più alto rischio di impatti negativi sui diritti umani e sull'ambiente, in particolare le industrie estrattive, quella del legname e i grandi progetti infrastrutturali. Le imprese che svolgano attività in questi settori, come pure in altri settori che possano essere identificati come ad alto rischio in seguito ad una valutazione iniziale settore per settore, dovranno richiedere la revisione e la certificazione dei rapporti redatti nell'ambito del processo di *due diligence* e dei piani di azione da parte di un'autorità esperta competente prima dell'inizio del rapporto d'affari.
6. Si dovrebbe richiedere alle imprese di accettare un processo di esame delle presunte violazioni dei requisiti a loro carico. Tale procedura non sostituisce un'eventuale azione legale che possa essere avviata presso qualsivoglia tribunale avente giurisdizione. Qualunque soggetto o terza parte interessata o i rispettivi rappresentanti potranno presentare denuncia presso l'autorità esperta competente. La denuncia verrà esaminata congiuntamente a tutte le prove; a ciò farà seguito la pubblicazione di un rapporto conclusivo contenente raccomandazioni specifiche, se del caso. Inizialmente

² L'"autorità esperta competente" dovrebbe essere istituita dall'ILO e dal Consiglio per i Diritti Umani.

si opererà affinché le imprese predispongano e diano attuazione a un piano per porre rimedio alle sopra citate violazioni su base volontaria secondo modalità in linea con le raccomandazioni. Qualora non venga predisposto un piano o a questo non sia data piena attuazione, l'impresa sarà tenuta ad accettare la procedura di esame da parte di un tribunale arbitrale ad hoc, laddove ciò venga richiesto dall'attore, il quale pronuncerà un lodo arbitrale vincolante. In alternativa, l'attore potrà chiedere giustizia in tribunale. Si raccomanda che le relative norme di legge concedano esplicitamente ai tribunali la giurisdizione per deliberare nel paese di nazionalità dell'impresa su denunce civili e penali che abbiano origine in Birmania.

7. Alle imprese dovrebbe essere preclusa la possibilità di includere in qualsivoglia contratto stipulato con il governo birmano, clausole che minaccino di limitare la possibilità del governo stesso di emanare o di far applicare norme relative ai diritti oggetto della presente proposta.
8. Da ultimo, la fragilità del contesto delle relazioni industriali in Birmania comporta un maggiore rischio che le imprese commettano direttamente abusi, o che comunque vi contribuiscano. Per rafforzare il contesto delle relazioni industriali, alle imprese dovrebbe essere richiesto di assumere misure *attive* volte al miglioramento di tale quadro, tra l'altro assumendo impegni (oppure richiedendo alle imprese in affari con loro di farsi carico di tali impegni) con le organizzazioni sindacali al fine di adottare e promuovere un atteggiamento di apertura nei confronti delle loro attività. A titolo di esempio, ciò dovrebbe riguardare il diritto di contattare i lavoratori e di accedere ai luoghi di lavoro, astenendosi da qualsivoglia atto che possa comportare l'effetto di scoraggiare in qualsivoglia modalità i lavoratori dall'esercizio dei propri diritti umani di costituire un sindacato, di iscriversi e di condurre la contrattazione collettiva, evitando inoltre di intralciare qualsivoglia effettiva opportunità di svolgere la contrattazione collettiva e mettendo a disposizione strutture per le attività sindacali.