

# przeгляд

organizacji

## Sweatshop – instrument wyzysku pracowników?

**W** literaturze z zakresu nauk o zarządzaniu prezentowane są różne typologie organizacji. Jednak w żadnym z proponowanych w polskojęzycznej literaturze ujęć nie uwzględniono *sweatshopu*. Paradoksalnie, tej nieobecności towarzyszy nieprzerwany wzrost liczby tego typu przedsiębiorstw na świecie<sup>1</sup>. Działają one nie tylko w państwach zacofanych, ale również w krajach rozwiniętych. Szacuje się, że co roku do USA przemyca się od 40 do 50 tys. kobiet i dzieci, które zmuszane są do pracy w fabrykach lub w seksbiznesie<sup>2</sup>. Właśnie pracę wykonywaną pod przymusem wskazuje się jako jedną z cech *sweatshopu*. Nie jest to jednak właściwość jedyna. *Sweatshopem* będziemy bowiem określali każdy system społeczno-techniczny, w którym występuje co najmniej jeden z niżej wymienionych warunków<sup>3</sup>. Po pierwsze, pracownicy otrzymują bardzo niskie wynagrodzenia, często uniemożliwiające zaspokojenie ich biologicznych potrzeb, nie mówiąc już o potrzebach rodziny. Po drugie, pracownicy wykonują swoje obowiązki w warunkach stwarzających zagrożenie dla zdrowia i życia, którego można uniknąć. Ponadto wykonują oni swoją pracę przez 12–14 godzin na dobę i dłużej. Po trzecie, pracownicy stają się ofiarami fizycznych i psychicznych aktów przemocy. Po czwarte, gdy próbują powołać związki zawodowe lub też poinformować właściwe podmioty o swoim trudnym położeniu, są zastraszani, a nawet prześladowani. Ponieważ posłuszeństwo najłatwiej jest wymóc na kobietach i dzieciach, stanowią one największy odsetek „pracowników” opisywanych tu organizacji<sup>4</sup>.

Normą w *sweatshopach* stało się wypłacanie niezwykle niskich wynagrodzeń, a także „kształtowanie” wyjątkowo trudnych warunków zatrudnienia. Przy specyficznej organizacji pracy, opartej na bardzo niskich kosztach<sup>5</sup>, taka sytuacja jest właściwie nieunikniona.

W *sweatshopach* wypłacane są dużo niższe wynagrodzenia niż w analogicznych przedsiębiorstwach zlokalizowanych w krajach rozwiniętych. Rozpiętość jest tak duża, że nie można wytłumaczyć jej tylko i wyłącznie zróżnicowaniem produktywności pracy i kosztów utrzymania. Wynagrodzenia te nie zawsze umożliwiają bowiem zaspokojenie podstawowych potrzeb pracownika. Z reguły nie wystarczają też na utrzymanie rodziny. Na przykład, badania przeprowadzone w czterech przedsiębiorstwach zlokalizowanych w Chinach, produkujących dla jednej z bardzo znanych firm zachodnich, pokazały, że pracownicy zarabiali od 13,5 do 36 centów na godzinę. Natomiast, aby móc zaspokoić potrzeby niezbyt

# Sweatshop – rzeczywistość XXI wieku?

<https://doi.org/10.33141/po.2008.09.04>

Paweł Szwiec

Przegląd Organizacji, Nr 9 (824), 2008, ss. 14-18  
www.przegladorganizacji.pl  
Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa (TNOiK)

licznej rodziny mieszkającej w mieście, pracownik powinien otrzymywać wynagrodzenie w wysokości 87 centów za godzinę<sup>6)</sup>.

W *sweatshopach* materialne warunki pracy są tak złe, że znajduje to wyraz w międzynarodowych statystykach dotyczących chorób zawodowych i wypadków przy pracy. Otóż od kiedy rozpoczął się intensywny proces alokacji produkcji w krajach rozwijających się, wzrasta liczba zarejestrowanych przypadków chorób zawodowych i wypadków przy pracy. W Salwadorze pracownicy przedsiębiorstwa produkującego dla znanej firmy przebywali w bardzo dusznych i nagranych pomieszczeniach. Mieli ograniczony dostęp do bieżącej wody i toalety. Z tej drugiej mogli korzystać raz w ciągu całego dnia. Za łamanie zasad przyjętych w przedsiębiorstwie byli zmuszani do wielogodzinnego stania w prażącym słońcu<sup>7)</sup>.

W *sweatshopach* pracownicy często spotykają się z agresją – szczególnie ze strony swoich przełożonych. Nawet jeżeli nie przybiera ona formy fizycznej, to zawsze narusza godność pracownika. W takich organizacjach zarządzanie przez terror jest normą, a zatrudnione osoby są rutynowo bite. Razy nie omijają nawet kobiet w ciąży. Próby zrzeszania się pracowników pociągają za sobą jeszcze większą brutalność, a nawet zabójstwa. Niektóre kobiety pracujące w Salwadorze nakłaniane były, pod groźbą użycia siły, do przyjmowania w obecności swoich przełożonych środków antykoncepcyjnych. Nierzadkie były również przypadki molestowania seksualnego<sup>8)</sup>.

## Sweatshop – źródło aktywności i zacieśniania więzi społecznych?

**P**odejmowane w *sweatshopach* opresywne praktyki zarządzania, łamiące podstawowe prawa człowieka oraz czyniące go środkiem do realizacji celów, naruszają jego godność i podmiotowość. Powinny zatem wywoływać oburzenie moralne oraz dezaprobatę. Rzeczywiście wielu osób nie pozostawiają obojętnymi. Ludzie ci podejmują próby ograniczania tego procederu samodziel-

nie, ale również przez podejmowanie wspólnych wysiłków.

Współczesny międzynarodowy ruch społeczny działający na rzecz zaprzestania stosowania opresywnych praktyk w organizacjach pojawił się we wczesnych latach 90. XX wieku<sup>9)</sup>. W 1991 roku rozpoczęła się Kampania na rzecz Czystych Ubrań (*Clean Clothes Campaign*) prowadzona przez sieć różnych podmiotów. W jej ramach związki zawodowe i organizacje pozarządowe podjęły problematykę eksploatacji pracowników w przemyśle odzieżowym. W tym samym roku związkowiec Jeff Ballinger zapoczątkował w Indonezji akcję skierowaną przeciwko firmie Nike. W wyniku tych działań w mediach w Stanach Zjednoczonych wiele miejsca poświęcono warunkom pracy panującym w fabrykach Salwadoru i Hondurasu.

W opisywany ruch zaangażowane są związki zawodowe z krajów rozwiniętych, nieliczne związki z państw rozwijających się oraz organizacje pozarządowe. Wśród tych ostatnich znajdują się bardzo zróżnicowane podmioty, tak pod względem liczebności, jak również podstawowego celu działalności. Są to znaczące organizacje, jak Christian Aid z Wielkiej Brytanii czy Development and Peace z Kanady, ale także mało znane podmioty walczące o przestrzeganie praw pracowniczych, jak np. Urban Community Mission z Indonezji. Szacuje się, że organizacje biorących aktywny udział w walce z eksploatacją pracowników są setki. Co istotne, w ostatnich latach uaktywniły się organizacje z państw rozwijających się. Wzmogły one, przy znacznym wsparciu podmiotów z Północy, działalność badawczą oraz informacyjną.

Właśnie jednym z największych sukcesów opisywanego ruchu jest uświadomienie szerokiej opinii publicznej istnienia przedsiębiorstw, w których łamane są prawa człowieka i międzynarodowe standardy pracy. Przykładem może posłużyć kampania prowadzona przeciwko firmie Nike. Jej skutkiem było ukazanie się w latach 1996–2003 kilku tysięcy artykułów prasowych. Ponad 350 tysięcy osób podpisało petycję wzywającą decydentów tej firmy, aby

umożliwili przeprowadzenie niezależnego audytu warunków pracy w przedsiębiorstwach współpracujących z firmą Nike. W Europie, Ameryce Północnej, Australii i Azji Wschodniej odbyły się setki demonstracji wzywających do bojkotu konsumenci-kiego wyrobów tej firmy.

W walce ze *sweatshopami* szczególnie aktywne są organizacje studenckie<sup>10)</sup>. United Students Against Sweatshops ze Stanów Zjednoczonych obejmuje swym zasięgiem ponad dwadzieścia wyższych uczelni w USA. Jej członkowie przekonali decydentów ponad stu uniwersytetów do aktywnego włączenia się w walkę o przestrzeganie praw pracowniczych. Jej elementem jest *Workers' Rights Consortium* – przedsięwzięcie, które ma na celu badanie, czy odzież z logo uniwersytetów została wyprodukowana z zachowaniem międzynarodowych standardów pracy<sup>11)</sup>.

### **Sweatshop – łatwy cel?**

**W**iększość organizacji tworzących opisany ruch angażuje się na rzecz ustanawiania przepisów, które pozwolą ograniczyć zjawisko łamania praw pracowniczych w świecie. Natomiast z dużą dozą sceptycyzmu traktują opinie o możliwości osiągnięcia tego celu bez wprowadzenia rozwiązań systemowych. Nawet jeżeli podejmują wysiłki na rzecz skłonienia decydentów poszczególnych przedsiębiorstw (zwykle międzynarodowych) do dobrowolnego przestrzegania minimalnych standardów pracy, to i tak tę formę przeciwdziałania eksploatacji uważają za drugorzędną. Prawidłowość tego rozumowania potwierdzają doświadczenia z przestrzeganiem kodeksów dobrych praktyk wprowadzanych przez organizacje.

Jak wynika z przeprowadzonych badań, kodeksy znane są jedynie wąskiej grupie pracowników, zwykle obejmującej nie więcej niż 10% załogi<sup>12)</sup>. Ponadto nie uwzględnia się w nich tak ważnych kwestii, odpowiadających zresztą minimalnym międzynarodowym standardom pracy, jak prawo do zrzeszania się i kolektywnych negocjacji oraz prawo do otrzymywania godziwego wynagrodzenia<sup>13)</sup>. Co więcej nierzadko w organizacjach nie wprowadza się jakichkolwiek mechanizmów kontrolnych pozwalających wzmocnić zapisy kodeksów. Dla wielu organizacji ich przyjęcie stanowi po prostu zabieg marketingowy mający na celu poprawę wizerunku.

Zwolennikami rozwiązania problemu *sweatshopów* za pomocą wzmocnienia prawa są również niektórzy ekonomiści głównego nurtu<sup>14)</sup>. Przy czym chodzi im o lepsze egzekwowanie prawa dostosowanego do warunków panujących na lokalnych ryn-

kach, a nie do międzynarodowych standardów pracy<sup>15)</sup>. Ich zdaniem inne działanie przyniesie odwrotny od oczekiwanego skutek. Zakłóci bowiem mechanizm wzrostu oparty na rynku, który z czasem spowoduje naturalne przejście przez fazę *sweatshopów*<sup>16)</sup>. Konsekwencją dostosowania prawa państw rozwijających się do międzynarodowych standardów pracy i jego egzekwowania ma być również zmniejszenie się popytu na pracę, ograniczenie dopływu bezpośrednich inwestycji zagranicznych, a w konsekwencji zwiększenie poziomu bezrobocia<sup>17)</sup>. Natomiast niezakłócony mechanizm wzrostu oparty na rynku, dzięki stymulowaniu produktywności, przyniesie ma: wzrost płac, poprawę warunków pracy<sup>18)</sup> oraz ograniczenie skali bezrobocia<sup>19)</sup>. Jako przykład takiej ewolucji wskazuje się m.in. gospodarki Japonii, Korei Południowej, Singapuru czy Tajwanu. Twierdzenie to osłabia jednak ponowne pojawienie się *sweatshopów* w gospodarkach wysoko rozwiniętych, i to w warunkach szybkiego wzrostu. Dotyczy to m. in. Stanów Zjednoczonych, gdzie w niektórych sektorach około 50% pracowników doświadcza opresywnych praktyk<sup>20)</sup>. Uzasadnia to potrzebę podejmowania solidarnych inicjatyw na rzecz stanowienia prawa odpowiadającego pewnym międzynarodowym standardom pracy oraz wzmocnienia instytucji kontrolujących ich przestrzeganie.

Ruch walczący ze *sweatshopami* popularyzuje również inne sposoby eliminowania z organizacji opresywnych praktyk. Są to: działania na rzecz ustanowienia restrykcji handlowych, działania na rzecz umocnienia związków zawodowych i innych form partycypacji pracowniczej, prowadzenie kampanii informacyjnych przeciw określonym przedsiębiorstwom, bojkoty konsumenckie, działania na rzecz spopularyzowania idei społecznie odpowiedzialnego konsumowania oraz inwestowania.

W niektórych porozumieniach handlowych znajdują się klauzule dające możliwość ograniczenia lub też zaprzestania importu dóbr wytworzonych z naruszeniem praw pracowniczych. Rozwiązania te spotkały się jednak ze zdecydowanym sprzeciwem wielu decydentów państw Północy oraz Południa, a ich rola w regulowaniu handlu międzynarodowego pozostaje marginalna. Przy tym argumentuje się, że rządy państw rozwiniętych nie mają moralnego prawa do nakładania restrykcji na import dóbr wyprodukowanych w *sweatshopach*, i to co najmniej z dwóch powodów. Po pierwsze, pracownicy tego typu przedsiębiorstw dobrowolnie podjęli stosunek pracy, a odebranie im tej możliwości oznacza ograniczenie ich autonomii<sup>21)</sup>. Po drugie, może to doprowadzić do zamykania przedsiębiorstw i realokacji

produkcji, a tym samym ograniczyć możliwość wzrostu państw rozwijających się. Warto jednak pamiętać, że nie wszyscy pracownicy *sweatshopów* pozostają w dobrowolnym stosunku pracy oraz że wcale nie ma gwarancji, że wzrost przyniesie owoce również osobom najsłabszym, w tym i pracownikom omawianych organizacji.

Znaczna rola związków zawodowych przy wprowadzaniu klauzul społecznych do polityki handlowej zrodziła u wielu przedstawicieli Południa podejrzenie o próby wykorzystania tego instrumentu jako sposobu wzmocnienia protekcjonizmu państw rozwiniętych.

Zresztą wzmocnianie związków zawodowych jest również postrzegane jako element walki z opresywnymi praktykami zarządzania, tym bardziej w dobie słabnącej solidarności ludzi pracy. W krajach rozwiniętych związki zawodowe w coraz większym stopniu tracą bowiem swoje wpływy. Dzieje się tak m. in. ze względu na stale malejącą liczbę ich członków. Natomiast w państwach rozwijających się związki zawodowe nigdy nie były silne, tym bardziej że nie znajdują wsparcia w rozwiązaniach instytucjonalnych.

Przedstawiciele ruchu skierowanego przeciwko *sweatshopom* prowadzą kampanie informacyjne o łamaniu praw pracowniczych, zachęcając równocześnie do podejmowania bojkotów konsumenckich. Takie działania wbrew wielu opiniom wcale nie musi prowadzić do zamykania przedsiębiorstw w krajach rozwijających się<sup>22)</sup>. Bojkoty konsumenckie skierowane wobec przedsiębiorstw międzynarodowych sprzedających produkty wytworzone w *sweatshopach* często przynoszą skutek w postaci ponadprzeciętnego wzrostu wynagrodzeń osób zatrudnionych w opresywnych warunkach. W indonezyjskich *sweatshopach*, które stały się celem zmasowanych kampanii ruchu walczącego o prawa pracownicze, wzrost wynagrodzeń przekroczył o 20–25% wzrost płac w innych tego typu przedsiębiorstwach<sup>23)</sup>.

Ruch zwalczający stosowanie opresywnych działań w organizacjach propaguje również praktykę podejmowania decyzji inwestycyjnych opartych na kryterium przestrzegania praw pracowniczych. Wybór właściwej organizacji ułatwić ma badanie:

- funkcjonujących w niej kodeksów dobrych praktyk, znajdujących zastosowanie zarówno do jej działalności operacyjnej, jak i działalności jej dostawców,
- stopnia znajomości tych kodeksów wśród pracowników,
- właściwości mechanizmów ujawniania przypadków naruszania zapisów kodeksów,
- charakteru systemów monitorowania przestrzegania kodeksów<sup>24)</sup>.

Drugą akceptowaną przez ekonomistów metodą ograniczania łamania podstawowych standardów

pracy jest strategia oparta na rynku. Kluczową rolę przypisuje się tu aktywności konsumentów w krajach rozwiniętych. Jak pokazują wyniki badań, część z nich gotowa jest płacić wyższą cenę za dobra, które zostały wytworzone z poszanowaniem praw pracowniczych. I tak badania kwestionariuszowe przeprowadzone w USA wskazują, że 80% respondentów skłonna jest płacić wyższą cenę za produkty wytworzone z zachowaniem międzynarodowych standardów pracy; jeżeli dotyczy to dobra o cenie 10 dolarów, są oni gotowi zapłacić o 28% więcej. Natomiast gdy cena produktu kształtuje się na poziomie około 100 dolarów, skłonni są oni zapłacić o 15% więcej<sup>25)</sup>. Pozostaje jednak pytanie, na ile deklaracje składane w kwestionariuszach przekładają się na wybory konsumentów. Eksperyment przeprowadzony przez M. P. Prasada pokazuje, że kwestionariusze mierzą jedynie postawy respondentów, które nie muszą odpowiadać ich zachowaniom. Wynika również z niego, że w USA około 80% konsumentów przy dokonywaniu zakupów kieruje się raczej ceną dobra, a jedynie około 20% z nich uwzględnia kryterium warunków, w jakich dobro zostało wytworzone<sup>26)</sup>. Niestety nie jest to dużo, zważywszy na pozytywne skutki, jakie strategia ta przynosi w walce ze *sweatshopami*. Według wielu ekonomistów wzrost wynagrodzeń w *sweatshopach* tylko w jednym przypadku nie powinien prowadzić do spadku popytu na niewykwalifikowaną siłę roboczą. Zdarzy się tak, gdy konsumenci zaakceptują wzrost cen towarów i będą gotowi zapłacić więcej za produkty wytworzone z poszanowaniem praw pracowniczych<sup>27)</sup>.

### **Sweatshop – rzeczywistość XXI wieku?**

**W** warunki panujące w *sweatshopach* są tak złe, że niektórzy określają tego typu przedsiębiorstwa przestrzenią zniewolenia, a zatrudnione w nich osoby niewolnikami XXI wieku. Rzeczywiście, w organizacjach tych nierzadko stosowana jest przemoc, a środowisko pracy przyczynia się do powstania wielu trwałych urazów fizycznych i psychicznych. Na skutek podejmowania w nich opresywnych praktyk narusza się godność człowieka i łamie szereg przyrodzonych mu praw<sup>28)</sup>. Dlaczego zatem wciąż przybywa *sweatshopów*? Dlaczego walka z nimi jest tak nieskuteczna?

Ważną przyczyną tego stanu rzeczy jest postępujący proces globalizacji<sup>29)</sup>, ograniczający możliwości działania rządów i pracowników. Ponadto są to:

- brak powszechnej zgody odnośnie do minimalnych standardów pracy i kryteriów oceny praktyk zarządzania,
- brak współdziałania na arenie międzynarodowej w celu wprowadzenia przepisów prawa ograniczających możliwość stosowania praktyk opresywnych,

- relatywizm kulturowy i związana z nim niechęć obywateli krajów rozwiniętych do narzucania swoich wartości mieszkańcom krajów rozwijających się,
- niemalże uniwersalne dążenie decydentów do obniżania kosztów pracy, co znajduje odzwierciedlenie w popularności *outsourcingu*<sup>30)</sup>.

*Sweatshopy* trwają, gdyż nie brakuje ludzi gotowych z pragnienia zysku zadawać cierpienie i ból. Są to m. in. decydenci przedsiębiorstw transnarodowych<sup>31)</sup>, którzy mają środki umożliwiające wyeliminowanie wielu tego typu organizacji<sup>32)</sup>. Decydenci ci, dyktując swoim dostawcom wysokość cen, poziom jakości, ilość i terminy, rozstrzygają o sytuacji pracowników zatrudnionych przez współpracujące z nimi przedsiębiorstwa<sup>33)</sup>.

Ostatecznie jednak *sweatshopy* stanowią rzeczywistość XXI wieku, ponieważ jedna czwarta mieszkańców naszej planety nie chce dostrzec śladów łaź na dobrach, które konsumują.

dr Paweł Szwiec  
Uniwersytet Opolski

#### PRZYPISY:

- <sup>1)</sup> M. PRASAD, H. KIMELDORF, R. CHEYER, W. ROBINSON, *Consumers of the World Unite: A Market-based Response to Sweatshops*, „Labor Studies Journal”, 29 (3), 2004, s. 57.
- <sup>2)</sup> Zob. R.J. ADAMS, *Retail Profitability and Sweatshops: A Global Dilemma*, „Journal of Retailing and Consumer Services”, 9 (3), 2002, s. 148.
- <sup>3)</sup> www.sweatshopwatch.com
- <sup>4)</sup> D. ELSON, R. PEARSON, *The Subordination of Women and the Internationalization of Factory Production*, w: *The Women, Gender, and Development Reader*, (red.) N. VISVANATHAN i in., Zed Books, London 1997, s. 191.
- <sup>5)</sup> M. PIORE, *The Economics of the Sweatshop*, w: *No Sweat: Fashion, Free Trade, and the Rights of Garment Workers*, (red.) A. ROSSA, Verso, New York 1997, s. 136.
- <sup>6)</sup> Zob. L.P. HARTMAN, B. SHAW, R. STEVENSON, *Exploring the Ethics and Economics of Global Labor Standards: A Challenge to Integrated Social Contract Theory*, „Business Ethics Quarterly”, 13 (2), 2003, s. 196.
- <sup>7)</sup> *Op. cit.*, s. 196.
- <sup>8)</sup> *Op. cit.*, s. 197.
- <sup>9)</sup> Ruch ten został opisany na podstawie pracy: T. CONNOR, *Time to Scale up Cooperation? Trade Unions, NGOs, and the International Anti-Sweatshop Movement*, „Development in Practice”, 14 (1&2), 2004, s. 67.
- <sup>10)</sup> N. VAN DYKE, M. DIXON, H. CARLON, *Manufacturing Dissent: Labor Revitalization, Union Summer and Student Protest*, „Social Forces”, 86 (1), 2007, s. 193.
- <sup>11)</sup> B.D. MELLO, *Reebok and the Global Footwear Sweatshop*, „Monthly Review”, 54 (9), 2003, s. 28.
- <sup>12)</sup> Zob. H. FRUNDT, *Monitoring Sweatshops: Workers, Consumers, and the Global Apparel Industry*, International „Labor Review”, 145 (1/2), 2006, s. 145.
- <sup>13)</sup> J. ESBENSHADE, *Codes of Conduct: Challenges and Opportunities for Workers Right*, „Social Justice”, 31 (3), 2004, s. 42.
- <sup>14)</sup> Zob. M. WEIDENBAUM, *A Defense of Sweatshops*, w: *Child Labor and Sweatshops*, pod red. M. WILLIAMS, Greenhaven, San Diego 1999, s. 26.
- <sup>15)</sup> J. MILLER, *Why Economists Are Wrong about Sweatshops and the Anitissweatshops Movement*, „Challenge”, 46 (1), 2003, s. 96.
- <sup>16)</sup> E.P. KRUGMAN, *Does Third World Growth Hurt First World Prosperity?*, „Harvard Business Review”, 72 (4) 1994, s. 116.
- <sup>17)</sup> I. MAITLAND, *The Great Non-Debate Over International Sweatshops*, w: *Ethical Theory and Business*, pod red. T. BEAUCHAMPA i N. BOWIEGO, Prentice Hall, New York 2001, s. 601.
- <sup>18)</sup> Zob. D.A. IRWIN, *Free Trade Under Fire*, Princeton University Press, Princeton 2002, s. 214.
- <sup>19)</sup> Zob. D.G. ARNOLD, L.P. HARTMAN, *Worker Rights and Low Wage Industrialization: How to Avoid Sweatshops*, „Human Rights Quarterly”, 28 (3), 2006, s. 678.
- <sup>20)</sup> J. MILLER, *Why Economists Are Wrong about Sweatshops and the Anitissweatshops Movement*, „Challenge”, 46 (1), 2003, s. 112.
- <sup>21)</sup> Zob. M. ZWOLINSKI, *Sweatshops, Choice, and Exploration*, „Business Ethics Quarterly”, 17 (4), 2007, s. 689.
- <sup>22)</sup> Zob. N. KRISTOFF, S. WUDUNN, *The Cheers for Sweatshops*, „New York Times”, September 24, 2000.
- <sup>23)</sup> A. HARRISON, J. SCORSE, *Improving the Conditions of Wrkers? Minimum Wage Legislation and Anti-Sweatshop Activism*, „California Management Review”, 48 (2), 2006, s. 154.
- <sup>24)</sup> P. RIVOLI, *Labor Standards in the Global Economy: Issues for Investors*, „Journal of Business Ethics”, 43 (3), 2003, s. 224.
- <sup>25)</sup> Zob. M. PRASAD, H. KIMELDORF, R. CHEYER, W. ROBINSON, *Consumers of the World Unite: A Market-Based Response to Sweatshops*, „Labor Studies Journal”, 29 (3), 2004, s. 63.
- <sup>26)</sup> j.w., s. 71.
- <sup>27)</sup> B. POWELL, *In Reply to Sweatshop Sophistries*, „Human Rights Quarterly”, 28 (4), 2006, s. 1037.
- <sup>28)</sup> A. YESILEVSKY, *The Case Against Sweatshops*, „The Humanist”, May 2004, s. 20.
- <sup>29)</sup> J. KHOURY, *The Re-emergence of Seatshops*, „Business Ethics: A European Review”, 7 (1), 1998, s. 59.
- <sup>30)</sup> T.J. RADIN, M. CALKINS, *The Struggle Against Sweatshops: Moving Toward Responsible Global Business*, „Journal of Business Ethics”, 66 (2/3), 2006, s. 262.
- <sup>31)</sup> M.A. SANTORO, *Profits and Principles: Global Capitalism and Human Rights in China*, Cornell University Press, Ithaca 2000, s. 161.
- <sup>32)</sup> C. MEYERS, *Wrongful Beneficence: Exploitation and Third World Sweatshops*, „Journal of Social Philosophy”, 35 (3), 2004, s. 59.
- <sup>33)</sup> D.G. ARNOLD, N.E. BOWIE, *Respect for Workers in Global Supply Chains: Advancing the Debate Over Sweatshops*, „Business Ethics Quarterly”, 17 (1), 2007, s. 137.

#### Summary

In Polish literature from organization and management issue of sweatshops is not touched altogether. It's in spite of growing number of organizations in which international working standards and human rights are infringed. In the article a few very important problems concerning sweatshops were touched. Firstly, proprieties of sweatshops were discussed. Secondly, the social movement against sweatshops was described. Thirdly, the ways of fighting with sweatshops were discussed.