

W obronie „sweatshopów”

Autor: Benjamin Powell

Tłumaczenie: Monika Sznajder

Źródło: econlib.org

Nie chciałbym pracować w *sweatshopie* z kraju Trzeciego Świata. Zapewne wy też byście nie chcieli. *Sweatshopy* oferują godne pożałowania warunki pracy i bardzo niskie zarobki w porównaniu z alternatywnymi typami zatrudnienia, które możemy podjąć. Dlatego właśnie nie decydujemy się na pracę w tego typu miejscach. Nazbyt często fakt, że *my* mamy lepsze alternatywy, prowadzi aktywistów z Pierwszego Świata do założenia, że muszą również istnieć lepsze rozwiązania dla pracowników z Trzeciego Świata.



Ekonomiści reprezentujący całe polityczne spektrum zwrócili uwagę na fakt, że dla wielu pracowników *sweatshopów* alternatywne rozwiązania są o wiele gorsze¹. W trakcie słynnej sprawy z 1993 r. senator Tom Harkin zaproponował zakazanie importu dóbr z krajów zatrudniających dzieci w *sweatshopach*. W odpowiedzi fabryka w Bangladeszu zwolniła 50 000 pracujących tam dzieci. Co im pozostało? Według brytyjskiej organizacji Oxfam spora część z nich zaczęła zajmować się prostytutką².

Krajowe media zainteresowały się *sweatshopami* w 1996 r., po tym jak Charles Kemaghan z Narodowego Komitetu Pracy oskarżył Kathy Lee Gifford o wykorzystywanie dzieci w *sweatshopach* na terenie Hondurasu. Zorganizował przyjazd piętnastoletniej Wendy Diaz do Stanów Zjednoczonych na spotkanie z Lee. Ta zalała się łzami i przeprosiła na antenie, obiecując wyższe płace.

Czy Kathy Lee powinna była płakać? Jej pracownicy zarabiali 31 centów na godzinę. Przy dziesięciu godzinach pracy dziennie, co nie jest niczym nadzwyczajnym w przypadku *sweatshopów*, pracownik powinien otrzymać 3,10 dolara. Jednakże blisko ćwierć mieszkańców Hondurasu zarabia mniej niż 1 dolar dziennie, a prawie połowa — mniej niż 2 dolary.

Przekaz Wendy Diaz powinien być brzmieć: „Nie płacz z mojego powodu, Kathy Lee! Płacz za mych rodaków, którzy nie mają tyle szczęścia, by dla ciebie

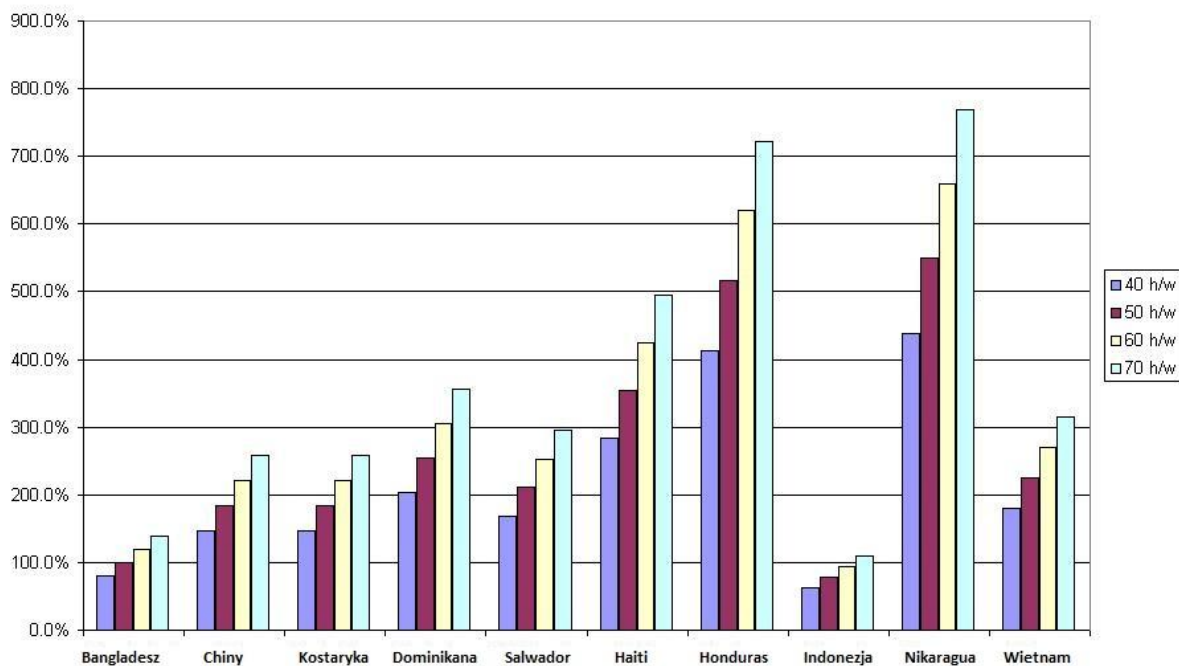
pracować". Zamiast tego amerykańskie media porównały 3,10 dolara do amerykańskich rozwiązań, a nie tych dotyczących Hondurasu. Ale amerykańskie alternatywy nie są adekwatne. Nikt nie oferuje tamtejszym pracownikom [zielonej karty](#).

Jakie istnieją alternatywy?

Ekonomiści okazjonalnie wskazywali na dowody, że alternatywy dla *sweatshopów* są znacznie gorsze. Nikt systematycznie nie określił ilościowo owych alternatyw do czasu, kiedy wraz z Davidem Skarbkiem opublikowaliśmy w 2006 r. artykułu w „Journal of Labor Research”³. Przejrzeliśmy popularne źródła amerykańskich wiadomości w celu znalezienia informacji o wykorzystywaniu ludzi w *sweatshopach* w krajach Trzeciego Świata i znaleźliśmy 43 konkretne oskarżenia w tej materii w jedenastu krajach Ameryki Łacińskiej i Azji. Odkryliśmy, że pracownicy *sweatshopów* zarabiają znacznie powyżej średniej obowiązującej w danym kraju. Oto, jakie są fakty.

Otrzymaliśmy dane dotyczące stawek za godzinę pracy w przemyśle odzieżowym dziesięciu krajów posądzonych o zatrudnianie ludzi w *sweatshopach*. Porównaliśmy zarobki z przeciętnym standardem życia w kraju, gdzie znajdowały się fabryki. Oto rezultat⁴:

Płace w przemyśle odzieżowym jako procent średniej pensji krajowej

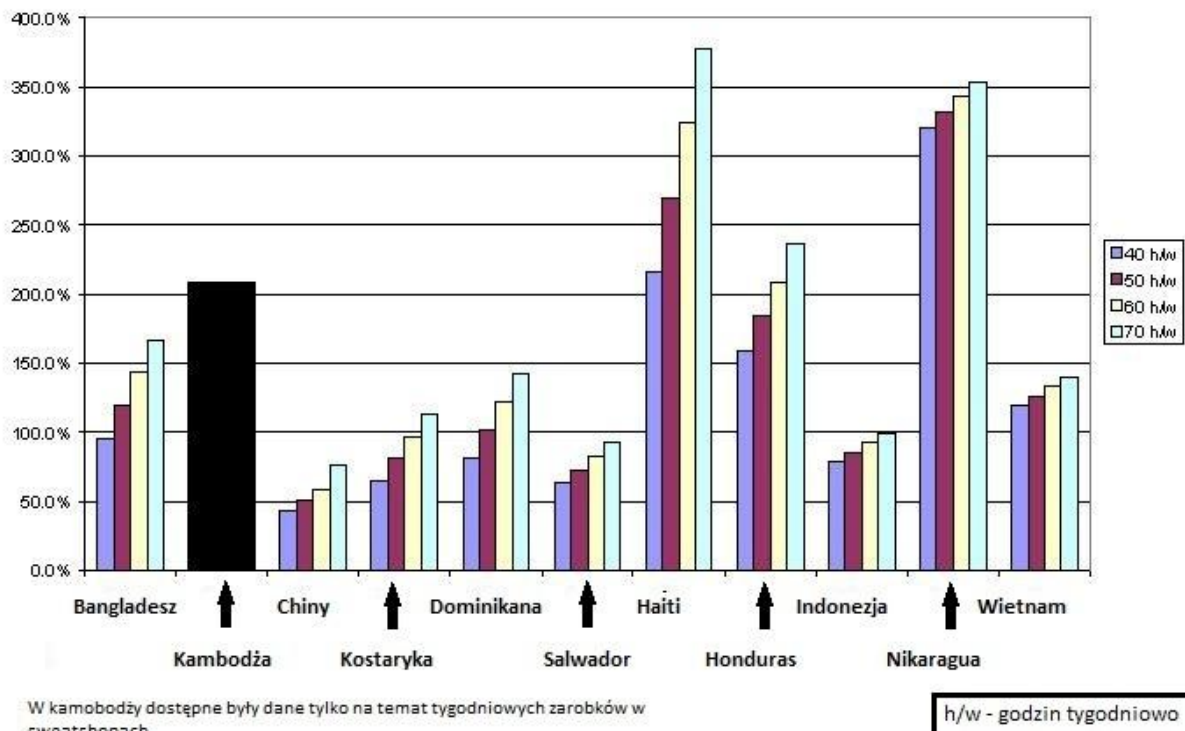


h/w - godzin tygodniowo

Praca w przemyśle odzieżowym w którymkolwiek z tych krajów zapewnia zarobek o połowę wyższy od średniej krajowej. W przypadku połowy z nich oznacza zarobek trzykrotnie wyższy od średniej⁵.

W kolejnym etapie przestudiowaliśmy zarobki w konkretnych *sweatshopach* wspomnianych w amerykańskich źródłach. Uśredniliśmy płace w *sweatshopach* w każdym z jedenastu krajów i porównaliśmy je ponownie ze średnim poziomem życia. Oto, co otrzymaliśmy:

Średnie wynagrodzenia w oprotestowanych "sweatshopach" jako procent średniej pensji krajowej



Nawet w konkretnych przypadkach, w których firma rzekomo wykorzystywała ludzi w *sweatshopach*, odkryliśmy, że praca w tych fabrykach była zazwyczaj lepsza od przeciętnej. W dziewięciu krajach z jedenastu badanych średni odnotowany zarobek w *sweatshopie*, w oparciu o siedemdziesięciogodzinny tydzień pracy, był równy średniemu dochodowi lub go przewyższał. W Kambodży, Haiti, Nikaragui i Hondurasie średni zarobek wypłacany przez firmę oskarżaną o bycie *sweatshopem* jest ponad podwójnie wyższy od średniego dochodu. Fabryka Kathy Lee Gifford nie stanowiła odstępstwa od normy.

Sweatshopy stanowią lepszą alternatywę od innych miejsc pracy, dlatego jakiegokolwiek reformy mające na celu polepszenie życia pracowników w nich

zatrudnionych nie mogą stwarzać zagrożenia. Aby dokonać analizy reformy, musimy zrozumieć, co ma wpływ na wynagrodzenie dla pracowników.

Co determinuje zarobki i wynagrodzenie?

Jeżeli w *sweatshopie* w Nikaragui pracownik przyczynia się do osiągnięcia przez firmę dochodu w wysokości 2,50 dolara na godzinę, to otrzyma on maksymalnie 2,50 dolara wynagrodzenia od tej firmy. Jeśli firma zapłaciłaby mu 2,51 dolara za godzinę, straciłaby jednego centa na każdej godzinie jego pracy. Wówczas firma nastawiona na zysk zwolniłaby go.

Oczywiście firma, aby osiągnąć większe zyski, chciałaby zapłacić takiemu pracownikowi mniej niż 2,50 dolara na godzinę. Idealnym rozwiązaniem byłoby niepłacenie w ogóle i zatrzymanie tych 2,50 dolara zysku. Dlaczego tak się nie dzieje? Powodem jest to, że firma musi przekonać pracownika, aby chciał podjąć pracę. W tym celu musi zaoferować mu więcej od innych⁶.

Wysokość zarobku pracownika jest niższa albo równa wysokości jego wkładu w zysk netto firmy oraz wyższa lub równa temu, co otrzymałby w najlepszym, alternatywnym miejscu. W jakiegokolwiek sytuacji faktyczne wynagrodzenie mieści się gdzieś w tych granicach.

W krajach Trzeciego Świata zarabia się mało, ponieważ wydajność pracownika jest niska (górne ograniczenie), a alternatywy beznadziejne (dolne ograniczenie). Aby uzyskać stałą poprawę w ogólnym wynagrodzeniu,

„Ku chwale taniej siły roboczej”
– Paul Krugman. *Magazyn Slate*,
marzec 1997:

Indonezja jest wciąż tak biedna, że rozwój może być tam mierzony w ilości spożywanego jedzenia: od roku 1970 średnia ilość dziennego spożycia kalorii na jednego mieszkańca wzrosła z poziomu poniżej 2100 do ponad 2800. Szokujące jest to, że jedna trzecia dzieci jest niedożywiona — ale w 1975 roku problem dotyczył ponad połowy dzieci. Podobną sytuację można zauważyć nie tylko wzdłuż wschodniego wybrzeża Pacyfiku, ale nawet w takich miejscach, jak Bangladesz. Poprawa ta nie nastąpiła z powodu wielkodusznej pomocy ludzi z zachodu — pomoc zagraniczna, choć nigdy nie była duża, teraz spadła praktycznie do zera. Nie jest to również rezultat przystępnej polityki rządów, które jak zawsze, są nieczule i skorumpowane. Poprawa ta jest pośrednim i niezamierzonym wynikiem działań bezdusznych międzynarodowych korporacji oraz lokalnych przedsiębiorców, których jedynym celem jest wykorzystanie taniej siły roboczej.

działania powinny być ukierunkowane na podniesienie wydajności i/albo zwiększenie ilości dostępnych alternatyw dla pracujących. Działania, które próbują podnieść wynagrodzenie, nie zmieniając tych ograniczeń, ryzykują podniesieniem wynagrodzenia powyżej górnej granicy, doprowadzając do utraty pracy i wyboru mniej pożądanej alternatywy.

A co z niefinansowym wynagrodzeniem? Praca w *sweatshopie* to często długie godziny, mała ilość przerw oraz kiepskie warunki sanitarne. Czym są one uwarunkowane?

Wynagrodzenie może mieć formę wypłaty albo udogodnień, w których skład może wchodzić zdrowie, bezpieczeństwo, komfort, dłuższe przerwy i krótsze godziny pracy. W niektórych przypadkach lepsze warunki zdrowotne lub bezpieczeństwa mogą podnosić produktywność oraz zyski firmy. Firmy zapewniają wówczas takie warunki z własnej inicjatywy. Często jednak lepsze warunki niebezpośrednio oddziałują na zwiększenie zysków, w związku z czym firma traktuje udogodnienia dla pracowników jako koszty własne, czyli jak wypłaty.

Firmie skoncentrowanej na zyskach jest obojętne czy wynagrodzenie będzie miało formę wypłaty czy też przywilejów w sferze zdrowia, bezpieczeństwa i wypoczynku, ponieważ nie ma to wpływu na ogólną produktywność. Firma tak naprawdę skupia się na kosztach całości pakietu wynagrodzenia.

Z drugiej strony, pracownicy mają preferencje co do połączenia obu typów wynagrodzenia. Niewielu z nas pracowałoby za darmo, wyłącznie dla udogodnień i przywilejów. Chcemy obu rozwiązań. Co więcej, z chwilą kiedy nasze ogólne wynagrodzenie wzrasta, pragniemy więcej niefinansowych składników wynagrodzenia.

Dla większości ludzi komfort i bezpieczeństwo stanowią tzw. normalne dobra, czyli takie, których żądamy więcej w miarę wzrostu zarobku. Pracownicy fabryk w krajach Trzeciego Świata myślą podobnie. Niestety wielu z nich ma

David R. Henderson, „Argumenty za Sweatshopami”. *Weekly Standard*, 7 stycznia 2000:

Jeśli następnym razem, kupując ubranie zrobione w sweatshopach w kraju trzeciego świata, poczujesz się winny, pamiętaj o jednym: Pomagasz pracownikom, którzy uszyli to ubranie! Ludzie, którzy powinni czuć się winni, to ci, którzy kwestionują albo używają legislacji prawnych, aby utrudnić nam podniesienie standardu życia tym, którzy mieli to nieszczęście, że urodzili się w biednym kraju. Kto celowo chce sprawić, abyś stracił pracę, nie jest twoim przyjacielem.

niską wydajność, więc ich ogólny poziom wynagrodzenia jest niski. Dlatego też chcą, aby wypłata stanowiła jej większość.

Ocena propozycji przeciwnych sweatshopom

W skład ruchu opowiadającego się przeciwko *sweatshopom* wchodzi związek zawodowy, grupy studenckie, politycy, znane osobistości oraz ugrupowania religijne⁷. Każda z tych grup ma własne „lekarstwo” na uzdrowienie *sweatshopów* i propozycję, jak pomóc pracownikom z Trzeciego Świata.

Niektóre z tych sugestii mają na celu zakazanie importu do Ameryki jakichkolwiek towarów wyprodukowanych w *sweatshopach*. Wyznacznikiem tego, czy produkt pochodzi ze *sweatshopu*, jest określenie, czy został on wyprodukowany w warunkach naruszających standardy. Zazwyczaj mowa o minimalnym wieku zatrudnienia, minimalnych zarobkach, bezpieczeństwie i higienie pracy oraz ilości godzin pracy⁸.

Pracownicy nie stają się bardziej produktywni dzięki tym standardom. Górna granica wynagrodzenia nie ulega zmianie. Kiedy powstaje ryzyko podniesienia wynagrodzenia powyżej poziomu wydajności, pracownicy stają w obliczu utraty pracy poprzez wyeliminowanie albo zredukowanie amerykańskiego popytu na ich produkty. Pracodawcy, dostosowując się do wymogów związanych z bezpieczeństwem i zdrowiem, zwalniają pracowników lub, polepszając warunki pracy, obniżają płace wbrew woli zatrudnionych. W każdym przypadku standardy mogą pogorszyć ich sytuację.

Wspomniany wcześniej Charles Kernaghan zeznawał przed Kongresem w sprawie jednej z ustaw, twierdząc, że:

Kiedy ustawa zostanie przegłosowana, wówczas wynagrodzone zostaną uczciwe amerykańskie firmy, które próbują postępować zgodnie z prawem. Standardy dotyczące praw pracowników w Chinach, Bangladeszu i innych krajach wzrosną, polepszając warunki pracy dziesiątek milionów ludzi. Wasze prawo po raz pierwszy stworzy równe pole walki dla amerykańskich pracowników, aby mogli uczciwie konkurować w globalnej gospodarce⁹.

Wbrew twierdzeniom Kernaghana prawa przeciwko *sweatshopom* pogorszą sytuację zatrudnionych poprzez zmniejszenie zapotrzebowania na ich pracę. Wspomina on jednak o fakcie, że takie prawa będą korzystne dla niektórych amerykańskich pracowników, ponieważ nie będą już musieli konkurować z pracą wykonywaną w krajach Trzeciego Świata: amerykańscy konsumenci będą w pewnym stopniu stanowić zmonopolizowany rynek. Mimo iż Kernaghan i kilku innych przeciwników *sweatshopów* twierdzą, że próbują pomóc ludziom pracującym w krajach Trzeciego Świata, to ich prawdziwe motywy ujawnia język jednej z takich ustaw: „Firmy mają prawo do działania bez konkurencji innych firm, które wykorzystują pracę *sweatshopów*”. Uczciwszym stwierdzeniem byłoby: „Amerykańscy pracownicy są zwolnieni z obowiązku konkurowania z pracownikami krajów Trzeciego Świata, a poprzez zakazanie takowej konkurencji możemy polepszyć wysokość wynagrodzeń związkowych, działając na niekorzyść biedniejszych ludzi, którzy pracują w *sweatshopach*”.

Kernaghan wraz z innymi związkowcami udają zaangażowanie w kwestię ludzi zatrudnionych w krajach Trzeciego Świata, ale ich ustawy w rzeczywistości pogorszą sytuację tych ludzi. Ekonomista David Henderson powiedział: „Ktoś, kto celowo doprowadza do zwolnienia cię z pracy, nie jest twoim przyjacielem”¹⁰. Charles Kernaghan nie jest nim dla zatrudnionych w krajach Trzeciego Świata.

Konkluzja

Sweatshopy nie tylko stanowią lepszą alternatywę, ale również są częścią procesu rozwoju, który ostatecznie podnosi standard życia zatrudnionych tam ludzi. Proces ten trwał około sto pięćdziesiąt lat w Wielkiej Brytanii i Stanach Zjednoczonych, a blisko trzydzieści w Japonii, Południowej Korei, Hong Kongu i Tajwanie.

Kiedy firmy otwierają *sweatshopy*, to przynoszą ze sobą rozwiązania technologiczne i fizyczny kapitał. Lepsza technologia i większy kapitał podnoszą produktywność pracowników. Z czasem wzrastają zarobki. Im więcej *sweatshopów*, tym więcej jest dostępnych

Nicholas D. Kristof, The New York Times 14 styczeń 2004

*Wydaje mi się, że Amerykanie prawdopodobnie nie potrafią pojąć, że chociaż w krajach takich jak Kambodża istnieje wykorzystywanie pracowników w *sweatshopach*, to głównym problemem nie jest za duża liczba ludzi pracująca w takich miejscach, lecz to, że pracuje ich tam zbyt mało. Państwo takie jak Kambodża miałoby się znacznie lepiej, gdyby tylko znajdowało się w nim więcej fabryk używających taniej siły roboczej, wydzwigając przy tym ludzi z niewiarygodnie ciężkich warunków życiowych, jakie panują w ich wioskach lub podmiejskich slumsach.*

alternatyw dla pracowników.

Na dzień dzisiejszy dobrą wiadomością jest fakt, że świat posiada lepsze rozwiązania technologiczne i więcej kapitału niż kiedyś. Rozwój w takich krajach może nastąpić nawet szybciej, niż to miało miejsce w przypadku tygrysów wschodnioazjatyckich. Jeżeli działacze amerykańscy nie osłabią rozwoju poprzez wyeliminowanie możliwości zakładania *sweatshopów* w krajach Trzeciego Świata to ta ich część, która przyjmie instytucje przyjazne rynkowi spontanicznie się rozwinie, a płace i warunki pracy w *sweatshopach* zostaną ulepszone nawet szybciej, niż to miało miejsce w Ameryce czy Wschodniej Azji. W międzyczasie to, czego Trzeci Świat tak potrzebuje, to więcej miejsc pracy w *sweatshopach* – nie mniej.

¹ Walter Williams, [Sweatshop Exploitation](#), 27 stycznia 2004 r. Paul Krugman, *In Praise of Cheap Labor, Bad Jobs at Bad Wages are Better Than No Jobs at All*, „Slate”, 20 marca 1997 r.

² Paul Krugman, „New York Times”, 22 kwietnia 2001 r.

³ Benjamin Powell i David Skarbek, *Sweatshops wages and Third World living Standards: Are the Jobs Worth the Sweat?*, „Journal of Labor Research”, Vol. 27, Nr 2, wiosna 2006 r.

⁴ Dane z naszego artykułu w „Journal of Labor Research”. Odsyłam do artykułu dla sprawdzenia zapisków ze źródeł danych i metod oznaczenia ilościowego.

⁵ Dane na temat faktycznych godzin pracy nie były dostępne. Dlatego też podaliśmy zarobki oszacowane na różnych ilościach przepracowanych godzin. Jeżeli jedną z cech *sweatshopów* są długie godziny pracy, to wierzymy, że dane szacunkowe bazowane na 70 godzinach tygodniowo są najtrafniejsze.

⁶ Wykluczam z mojej analizy sytuację, w której firma albo rząd stosują groźby przemocy w celu zmuszenia pracownika do podjęcia pracy. W takich sytuacjach owa praca nie jest w żaden sposób lepsza od następnej alternatywy, ponieważ w przeciwnym razie firma nie potrzebowałaby stosowania siły.

⁷ To klasyczny związek przemytników i baptystów. „Przemytnicy” w przypadku *sweatshopów* są związkami w Stanach, które zyskują, kiedy ich tańsze substytuty, pracownicy Trzeciego Świata, zostają wyeliminowani z rynku. „Baptyści” szczerze pragną polepszyć sytuację pracowników Trzeciego Świata, ale stosują błędne środki.

⁸ Te minimalne ilości determinowane są przez prawo i ustawy danego kraju. Dlaczego nie powinno się ich przestrzegać – odsyłam do artykułu Benjamina Powella: *In Reply to Sweatshop Sophistries*, „Human Rights Quarterly”, Vol. 28, Nr 4, listopad 2006 r.

⁹ [Testimonies at the Senate Subcommittee on Interstate Commerce, Trade and Tourism Hearing](#). Zeznanie Charlesa Kernaghana, 14 lutego 2007 r.

¹⁰ David Henderson, [The Case for Sweatshops](#), „Weekly Standard”, 7 lutego 2000 r.