Unethical Labour Practices in MNEs' Business Worldwide
Silviya Dimitrova

Abstract
The article considers the emerging unethical cases in multinational companies' business worldwide regarding the right to work and its dimensions. They refer to working conditions, the availability of child labor, discrimination in pay and employment, as well as regarding attitude towards women and girls. Specific cases about Bulgaria and Europe are elaborated. Finally, measures taken by different stakeholders to minimize or eliminate the practices discussed are presented.

Keywords: unethical behaviour, labour practices, MNEs

JEL Code: F60, F66

Въведение
Борбата за потребители и непрекъснатото търсене на начини за намаляване на разходите предполагат процеси на изнасяне на производството и опериране в чужда среда, както и отношения с все по-заинтересовани потребители у дома. Съкрашаването на разходите от своя страна предпоставя непрекъснато смянение на локации за производство и съобразяване с чужди законодателства.

Търсенето на глобални продукти е основа за унифициране на свойства без значение на културните характеристики на региона, въпреки че това е все още много трудна и непосилна задача за компаниите, с изключение на МНК. Така наречените "born global" малки и средни фирми рядко са изправят пред предизвикателствата на мултинационалните компании. Своята дейност те се сблъскват с препятствия и несъответствия, произтичащи от различните бизнес среди като географска, климатична, културна, демографска, икономическа и друга обусловеност. Тези обстоятелства пораждат въпроси, свързани с мултинационалните компании, работата им в задгранични територии и етичното постоянство и последователност.

Бизнес практиките на МНК повдигат много провокативни морални въпроси и дебати за основни етични понятия. Наблюдава се нарастваща важност на проблемите на околната среда, изискванията за по-голяма безопасност на продуктите и на работното място, наемането на малцинства, производителността на продуктите, износът на отпадъци и други подобни, които са оказали значително въздействие върху цялостното представяне на компаниите по отношение на етично бизнес поведение.

Основният въпрос, стоящ пред мултинационалните компании е дали да следват универсални правила или да действат релативистично ("When in Rome, do as the Romans do"). Съществува възможността и експатриотите да мислят, че подхождат етично, но местните работници да възпрепятстват решението като несправедливо, дори неетично. Възможните варианти за етично поведение на МНК, които могат да се разграничат днес са:

- етичен релативизъм
- етичен империализъм
- етика на реципрочността
- универсална етика

Направленията, в които можем да търсим етични проблеми на МНК, се свеждат до отношението на компаниите към служителите си, отношението на служителите към компаниите и тяхното общо отношение към други икономически субекти (стейкхолдери)\(^2\). Съвзрани с тях са поведението и отношението на компаниите към корупцията, опазване на околната среда, спазване на човешките права и моралното задължение към обществото.

В настоящата статия се разглеждат **трудовите отношения** като една от областите, в които възникват етични проблеми. В тази група включваме проблеми, свързани с права на работниците, практики за наемане на работа, подбор, заплащане; условия на труд; дискриминация на жени, на малцинства, по религия и т.н; детски труд; отношения на работното място; опазване на личния живот; злоупотребата с власт; приличане на местни кадри. Ако трябва да свържем с горепосочените направления, то бихме отнесли това измерение към това как компаниите се отнасят със своите служители. Целта на статията е да представи случаите на неетично отношение и поведение от страна на МНК, възникнали в трудовите им практики по света.

По данни на Международната организация на труда (МОТ) към 2016г. 40.3 млн. души се определят в положение на "модерно робство". От тях 24.9 милиона работят принудително, което прави 5.4 души на всеки 1000 в света, а 1 на 4 са деца\(^3\).

1. **Нестигащо в дейността на МНК по отношение на трудовите отношения**

Основните направления/измерения на нестичното поведение на МНК във връзка с трудовите им практики се изразява по отношение на: майчинство и бременност, сексуални посегателства, детски труд, условия на труд и продължителност на работния ден (хитиена, сън, хранене, високи температури, при които се работи).

Едни от първите случаи, асоциирани негативно с дейността на МНК зад граница, са свързани с използването на детски труд в техните подразделения. Проблемът придобива гласеност още през 90-те години на XX век с компания като Найк и Адидаас. Международната организация на труда (МОТ) определя最小imalна възраст от 13 години за наемането на деца на работа. Уточняват се още „всички форми на робство или практики, подобни на робството, като например продажбата и трафика на деца, робството, наемането на дълг и подбудителството и принудителни или задължителни труд, включително принудителното или задължителното наемане на деца за въоръжени конфликти“\(^4\).

Децата, които днес работят в световен мащаб, наброяват 218 милиона между 5 и 17 години. Сред тях 152 милиона са жертви на детски труд; почти половината от тях, 73 милиона работят в опасни и животозастрашаващи условия на труд. В абсолютна стойност почти половината от детския труд (72,1 милиона) се намира в Африка; 62,1 милиона в Азия и Тихия океан; 10,7 милиона в Северна и Южна Америка; 1,2 милиона в арабските държави и 5,5 милиона в Европа и Централна Азия. Почти половината от всички 152 милиона деца, жертви на детски труд, са на възраст 5-11 години; 42 милиона (28%) са на възраст 12-14 години и 37 милиона (24%) са на възраст 15-17 години. Опасният детски труд е най-разпространен във възрастта 15-17 години, въпреки това около 1/4 от него е под 12 годишна възраст. От 152 милиона работещи деца, 88 милиона са момчета, а 64 милиона са момичета. На пръв поглед изглежда, че момичетата са изправени пред по-голям риск от детски труд, отколкото момичета, но това може да се обясни на недостатъчно отчитане на работата на момичетата, особено в домашния детски труд\(^5\).

Децата са принуждавани или доброволно избират да работят над 14 часа на ден.

---

Известия на съюза на учените - Варна

понякога без почивни дни в продължение на седмици срещу минимално заплащане, което в повечето случаи е под обещаното за съответната работа. Това, което потребителите следва да имат предвид е, че модните творения в резултат на ръчен труд, работа с мъниста, камъни и плътни ⁶ обикновено са белег за вложен детски труд. Въпреки че има машини, които могат да поставят пайети и мъниста, които да изглеждат като ръчно защити, те са тъврде скъпи за повечето фабрики за облекла, където се произвеждат. Практически няма вероятност фабрика в бедна/разбиваща се страна да инвестира в такова оборудване, особено ако държата се прави за бързообработен моден брой, който се стреми да сваля цените. Също при отглеждането на памук работодателите предпочитат да наемат деца заради малките им пръсти, които не увреждат културата.

Индия се е превърнала в една от световните столици на детския труд. Според оценки на ООН детският труд допринася за около 20 % от БВП на страната с 55 милиона работещи деца на възраст между 5 и 14 години ⁷. Те обикновено са ангажирани в текстилната, обувната промишленост, както и в бижутерийната ⁸. Индийското законодателство забранява наемането на деца под 14-годишна възраст за повечето професии, включително производството на бижута. В последните години Миниар е новата дестинация за аутсорсинг в текстилната промишленост поради огромното предлагане на евтин труд и благоприятните тарифи за внос и износ. Не на последно място, децата могат законно да бъдат насти до четири часа на ден от 14-годишна възраст. Редица компании като Sports Direct, Henri Lloyd, New Look, H&M, Mijii, Pierre Cardin и Karrimor заплащат по 13 пенса на час на деца, за да работят по шест дни във фабриките им там. Миниарското трудово законодателство позволява на заводите да платят на по-новите работници по-ниски ставки. Ниските разходи за работна ръка в Миниар насърчават международните марки да преминават към производство от по-скъпи страни, а между 2010 и 2014 г. износът се е утроил на 787 млн. пунда. В момента има повече от 400 фабрики в страната, в които работят 350 000 души⁹. Освен Индия и Миниар, детският труд продължава да е често срещан и в Бангладеш.

В световен мащаб обаче той не се изчерпва до азиатския континент. В Африка също с масова практика да се използват деца като работна сила. Общо 24 деца, ненавършени 15-годишна възраст са били намерени да работят в какави ферми в Кот Д'Ивоар по вятрата на доставки на Nestlé като "семеини работници". Това се случва повече от десетилетие, след като гигантът обещава да прекрати използването на детски труд в своето верига за достави ⁴⁰. Етичният кодекс за поведение на Nestlé забранява използването на детски труд в нея. Във фермите липсва каквото и да е система за проверка на възрастта на работниците, която да позволи да се спре използването на детски труд. Тези деца не посещават училище, тъй като работят заедно с родителите и братята и сестрите си на плантации, в които се използва мачете и се транспортират тежки товари. Обяснението от компаниите гласи, че фермерите не посещават обучението по кодекса на компанията⁴¹.

---

⁴⁰ През 2001 г. Nestlé подписва протокола "Харкин-Енгел", представляващ доброволно споразумение между членовете на какавиата индустрия и политиците да работят за прекратяване на най-тежките форми на детски труд.
Това обаче не е единствият случай тя да се сблъска с подобни обвинения. Наред с други многонационални компании като Kellogg's, Unilever, Colgate-Palmolive, Reckitt Benckiser тя е сред основните клиенти на сингапурската компания "Wilmar". Организацията за човешки права Амнести Интернешънъл твърди, че те ползват в своите продукти палмово масло, произведено от деца в опасни условия в рафинерите в Индонезия.12 Потърсени от Амнести Интернешънъл, седем от деветте компании признават, че използват палмово масло от индонезийската мрежа за доставки на "Wilmar", но само две - Kellogg's и Reckitt Benckiser предлагат подробности за това в кои продукти то действително е вложено като съставка. Двете компании цитират "последимост" като фактор, поради който не са знаели за злоупотреби в плантационите, доставящи им палмово масло чрез "Wilmar".

Вариантите за "семейни ферми" са оправдане за наличието на детски труд по веригите на доставка за МНК, защото няма как да се повлия на традициите, икономическото развитие и семейната в повечето случаи в засегнатите региони. Ако децата не се включат в семейния бизнес, то последствията могат да са липсата на прехрана за цялото семейство. В ситуацията, когато не става въпрос за "семеен бизнес", понякога доходите, изкарвани от децата са единствения източник за препитание (колкото и нищожен да е той).

Във връзка с етичността на детския труд следва да отбележим, че в западните общества той се пренебрегва някак едностранно, че те налагат наивни представи в света. Дали родители, които изправят децата си на робски труд ги обръчать? Дали те си обичат децата по-малко? Много от тях работят просто, за да се спазват семейните им и често нямат избор. Лесно се забравя обаче, че детският труд е бил първо обичайно в западните общества преди те да забогатеят. Например, половината от работната сила в британските памучни индустрия в началото на 19 век се е състояла от деца13. Може да се твърди, че формалната забрана на детския труд ще бъде необходимата причина за реформиране на условията на труд в страните с ниски доходи или поне ще се подобри жизненото положение на бившите работници. Това е наивна идея, защото пренебрегва прякото и непрякото въздействие на такава забрана. От гледна точка на междукултурните различия много общества и днес смятат за напълно приемливо децата да работят. Форумът за африкански следващи репортери например цитира камерунски фермер и баща, който казва за собственото си семейство: "[детският труд] се счита за част от домашните задължения, които децата правят, за да помогнат на родителите си. Не смятам това злоупотреба за деца, защото правим пари, които се използват за заплащане на училищните такси"14.

Въпросът не опира въпросът само до наемането на деца, а по-скоро минималната възраст, на която това се прави. Практиките за продължителни 14-часови и дори по-дълги работни дни, без почивки и т.н имат свои последици. Те включват ефект, както върху детето, така и върху обществото като цяло, а именно: методи за набиране на деца като отвличане, закупуване на деца; последици за здравето на децата; ограничени образователни възможности за заети деца; изместване на възраствни работници от деца заради по-ниско заплащане.

Примерите за детски труд обикновено се свързват със следващия етичен проблем за МНК, а именно нечовешки условия на труд в задграничните поделения или в подизпълнителите си. Деца на осем години, открити в работилищата за щавене на кожи в Бангладеш, търсена в цяла Европа и САЩ, са изложени на токсични химически коктейли. Според Световната здравна организация голяма част от тях умират преди да достигнат 50,
като заболявания на кожата и белите дробове са често срещани. Относно химикали като живак, фталати, киселини и дикасиан падат във въздуха, улиците и реката и от фабриките за рециклиране на пластмаси, дреши и метали. Често практика е и деца на възраст между 8 и 14 години да извършват работа без оборудване за безопасност, да са изложени на токсици пестициди и редовно да носят сакове с плодове за палмово масло с тегло 25 кг.

Типичен пример за лоши условия на труд, т.нар. sweatshops, е Foxconn, подизпълнителя на Apple и други водещи компании за електроника. В завода им в Ченду, Китай, не само заплащат на служителите по-малко от законната минимална заплата, но те редовно работят по 12 часа на ден, шест дни в седмицата, изложени на токсици химикали. Не са единствени случаите и на застрашаване на здравето и дори живота на работниците от индустрията труд до припадък. Налице са и съмртни случаи в споменатата компания - 12 служители на Foxconn се самоубиват през първите 5 месеца на 2010 г. в завода в Шенген в Южен Китай. От компанията отказват да поемат отговорност за самоубийствата. Това не са изолирани и единични случаи на смърт, дори и на деца. Името на Foxconn е замесено и в други етически проблем на МНК и техните подизпълнители – да заплащат по-малко на работниците в приемащите страни от законния минимум. С подобни обвинения се облъскват всички компании при дейността си зад граница.

Част от модерното робство е съзрвено именно с такива условия, дори невъзможност да се напусне работното място. На следващо място, работниците обикновено нямат право на лична хигиена, право да ползват санитарни възли на практика. Характерни други условия, при които се работи, са липсата на сън, редовно хранене и време за обяд, както и сексуални посягателства на работното място.

Един от европейските холдинги, замесени в скандали с нечовешки условия на труд е Inditex, компанията собственик на марки като Zara, Bershka, Oysho, Massimo Dutti и други. Против Zara са пуснати жалби с обвинение за прилагането на робски труд върху служители и в завода на компанията в Аржентина, където в много лоши условия работят деца и възрастни по 16 часа на ден без право на почивка. Във фабриките са открити и нелегални лица от Боливия. В съседна Бразилия през август 2011г. във фабрика в Сао Пауло са намерени 15 непълнолетни работници на възраст между 12 и 14 години. Те са наети нелегално и работят без договор. Над 50 човека работят в опасни за здравето условия, като липсата на прозорци и елементарна хигиена само част от тях. Общо за 30-те завода на Zara са установени 52 нарушения, като от Министерството на труд в Бразилия са на мнение, че компанията „трябва задължително да контролира начинът и средствата, с които се произвежда стоката им“.

Другите регистрирани случаи са от фабрика в Бангладеш (2006г.), където стотици жени работят денонощно в цехове за дреши. Както и в Аржентина, сред работниците има и деца. Азиатските работници се трудят до 16 часа на ден, шест дни в седмицата за по-малко от 7 чenta на час. Почти всички се оплакват от упражнено физическо насилие от страна на мениджърите. Един от всеки трима твърди, че е бил жертва на

20 https://www.theguardian.com/international

разглеждат като продукт на времето и традициите, който не е непременно отрицателен26. Разбира се, дискриминационни практики могат да се открит и по отношение на евреите в арабските страни, както и на чернокожите в ЙОРП и САЩ доскоро.

И ако в Европа потребителите живеят в мисълта, че това се случва само в Азия, Латинска Америка и Африка, то насокоро реалността ги оправда. През 2017 г. Inditex е замесена в два огромни сканда в Турция и Румъния. Клиентите на Zara откриват необичайни бележки в дрехите си от работниците, които твърдят, че не са получили възнаграждения за работата си. Според клиентите на веригата в Истанбул, в джобовете на облекла на Zara са намерени призиви за помощ - под формата на ръкописни бележки от турски работници, които изискват от купувачите да подкрепят кампанията им за по-добри трудови стандарти и да наложат на компаниите заплатите им да бъдат изплатени. В бележките се посочва, че въпросните работници са наети от друга компания производител - Bravo Tekstil, която е затворена, а на работниците не са изплатени няколко месечни заплати. Bravo Tekstil произвежда облекла и за марките Mango и Next. Фирмата фалира за едно дека през юли 2016г.

Във фабрика в Калафат, Румъния на италианската трикотажна фабрика Maglierie Cristian Impex се произвеждат дрехи за известни марки като Kenzo, Escada, Marc O’Polo, Faccenble и Inditex. Фабриката разполага с климатизи, но те не са достатъчно, за да компенсират топлината, генерирана от машините и ютиите. Работниците са инструктирани да не разговарят помежду си и да ходят до тоалетната само в краен случай. През април 2014 г. повече от 300 служители организират стачка без подкрепата на синдикатите, защото заплатите им закъсняват. Впоследствие участвават в протеста биват уволнени. Компанията е най-големият работодател в района и сред най-големите в Румъния с около 1000 наеми служители. Inditex заявява, че е провела една, който е установявал, че фабриката отговаря на нейния Етикен кодекс. По-късно през януари обаче, Inditex посочва, че фабриката е в "план за подобряване".

Според Инспекцията по труд в Румъния, законът не предвижда наказания за компании, които бавят заплатите на работниците си. Ако заплатите закъсняват, инспекторите трябва първо да поискат от работодателя да изплати възнагражденията и едва ако фирмата не изпълни препоръката, инспекторите могат да наложат глоби.

България също е една от основните дестинации за аутсорсинг в текстилната industriя в Европа. Над 90% от шивашките фабрики в нас работят на ишлеме за световноизвестни вериги. Доклад на Clean Clothes Campaign (CCC) се твърди, че е една от общо тридесетте фабрики в България, които произвеждат дрехи за H&M, са по-зле осигурени от тези в Камбоджа27. Мизерни заплати28, постоянен натиск, допълнителна грижа за домакинството за жените, лошо качество на въздуха и високи температури на работното място, водещи до припадък, са обичайнни прояви в заводите в България, Камбоджа и Индия. Работниците са натоварени да работят 12 часа на ден, седем дни в седмицата, и никога не получават задължителната минимална заплата в рамките на стандартното работно време. Те посочват това на база на интервюта с 62-ма души, направени във фабрики за доставки на дрехи за веригата в България, Турция, Индия и Камбоджа. По даните на експертите заетите там не получават възнаграждения, които да се доближават до т.нар. жизнен минимум, необходим за покриване на основните нужди. От H&M уточняват, че въпросните фабрики не са притежание на компанията, но тя предприема мерки, които да намалят извънредния труд. Сред тях - подобряване на процеса на планиране, така че да се избегнат пикове в

27 Musiolek, Bettina. #TurnAroundHM #LivingWageNow. (Entwicklungspolitisches Netzwerk Sachsen /Clean Clothes Campaign). September 2018.
28 В България надпицата на работниците представлява една 9 % от необходимия жизнен минимум. За сравнение в Турция - 29%, Камбоджа - 46% и Индия- 35%.
The Fair Wear

Inditex

2. Merki za eliminiране или минимизиране на неетичните трудови практики

Причините за посочените по-горе неетични практики могат да се търсят в няколко направления основно.

Първо, непринуждения стремеж за намаляване на разходите на МНК, включително и по отношение на труда. "Бързата мода" предизвиква състезание буквално до дъното, което принуждава компаниите да търсят все по-евтини източници на труд. Този евтин труд е свободно достъпен в много от страните, в които се извършва производството на текстил и облекло. Когато машините имат строги условия за доставчиците, работата често се възлага на подизпълнители на други заводи, за които купувачът дори не знае. Повечето от проблемите се появяват при използването на подизпълнители. Това поражда въпроса отново чии правила да се следват - на възложителя и неговата страна, на приемащата страна и на подизпълнителя или универсални. И докъде се простира отговорността на възложителите, тоест МНК, по веригата на доставките? Те отговорни ли са за етичността в поведението на подизпълнителите си?

Фондация "The Fair Wear" има списък от над 120 марки, които са се регистрирали в кодекса й на трудови практики, които не позволяват използването на детски труд. Акредитиранияте марки трябва да удостоверяват с редовни оценки, че всички доставчици в етапа на производство отговарят на тези стандарти, което означава, че те надвишават мерките от вътрешните политики на повечето компании. Съществуват и други схеми за аккредитация, като например Fairtrade Label Organisation, Global Organic Textiles Standard и Ethical Trading Initiative като всички се борят с липсата на прозрачност във веригите за доставки на текстил и облекло31. След голема трагедия през 2013г. в Бангладеш, когато текстилна фабрика пропада и убива над 1500 души, а над 2500 биват ранени, Inditex става част от 38-те компании, подписали договора "Accord on Factory and Building Safety in Bangladesh", където компаниите писмено обещават, че в срок от 5 години ще се погрижат за построяването на нови сигурни и качествени сгради и за поправянето на стари такива.

На следващо място, различните културни разбирания на обществата в приемащите бизнеса страни и недоразвитите (понякога умишлено) законодателства с цел привличане на

29 Дневник. Шищите за H&M в България са по-зле осигурени от тези в Камбоджа. 26 сеп 2018
31 https://www.fairwear.org/brands/.


35 Пак там.

осигуряване на подходящи периоди за почивка и възстановяване, включително седмична почивка и платен годишен отпуск, които са залегнали в международните трудови стандарти.

- Майчинство и отпуск - защитата на майчинството помага за опазване на здравето на очаквания и кърмачки и ги предпазва от дискриминация на работното място. Наличие на различни форми на платен отпуск (платен годишен отпуск, платен отпуск по болест, платен отпуск по майчинство/бащинство/семеен отпуск, платен родителски отпуск).

- Надници и заплащане - политики за заплати и доходи, които осигуряват справедлив дял от резултатите от напредъка за всички и минимална заплаща за всички заети, представляваща закрила. През последните години много държави вземат мероходствени минимални възнаграждения, за да премахнат ненужно ниски заплати и да насят достойный труд. Навсякъде по света системите за минимална заплата са разнообразни и са възможни много подходи, в зависимост от потребностите и избора на отделните държави. Някои страни имат само една минимална заплата, която се прилага за всички служители в страната; други имат многократни минимални заплати по сектори на дейност, професия или географски регион.

- Дискриминация и равно третиране
  - Баланс "личен живот-работа" - с глобализацията и бърза напредък в технологичните граници между работа и домовете са замъкани, а изискванията към работниците и предприятието никога не са били по-високи. Това означава нарастване предизвикателства за работниците да успеят да съчетаят противоречищата си изисквания на платената работа и личния си живот.

Стандартите на организацията осигуряват основата за стабилни трудови отношения и предполагат договорен на заплати, работно време, обучение, условия на труд и равно третиране навсякъде по света. Във връзка с етичността на различното заплащане, следва да отбележим, че опростени системи (за стандартизирания заплащане напр.) са по-лесни за работа, но не отчитат в достатъчна степен специфичните обстоятелства в различните региони или сектори в дадена страна. По-сложни системи могат да бъдат по-добре приспособени и по-ефективни в различните сектори или региони, но изискват повече институционален капацитет и не на последно място, воля за тяхното приложение.

Освен МОТ, усилия за елиминиране на неприемливите трудови практики се полагат и от други организации, в т.в ООН. В новите Цели на устойчиво развитие изрично са засегнати някои от разглеждани проблеми.

Цел 3. Гарантиране на здравословен живот и насърчаване на благосъстоянието за всички от всички възрасти.

Цел 5. Постигане на равенство между половете и правомощаване на всички жени и момчета.

Цел 8 на Програмата за 2030 г. призовава за насърчаване на устойчив, приобщаващ и устойчив икономически растеж, пълна и продуктивна заетост:

8.7 Предприемане на незабавни и ефективни мерки за премахване на принудителния труд, прекратяване на съвременното робство и трафик на хора и осигуряване на забрана и премахване на най-ложните форми на детски труд, включително набирането и използването на детски войници и до 2025 г. детски труд във всичките му форми.

8.8 Защита на трудовите права и насърчаване на безопасна и сигурна работна среда.


for all workers, including migrant workers, by specifically targeting migrant and sex workers in the respective regions.

The statements of the leaders and plans of action at G-20, G-7, EC, African countries and other countries also constantly reflect the importance of ethical labor practices in the current international community and the need to strengthen such practices.

Conclusion

Examples of using children as a tool to force others to pay up-front on the basis of laws and regulations to the direct control of MNK is clearly visible. The practice of the former can only be illustrated in part of the problem itself, which is the situation in which the requested conditions are not met. The situation of the former is clearly related to the existing conditions, but the consequences of the steps taken are very similar, which is essentially eliminated by the voluntary action of the individuals involved and the relationship between the consequences. The issue of whether or not to follow the conditions instead of the consequences is a complex issue that can only be decided by the stakeholders involved in the given context. However, this is a subject that is often discussed in the context of the relationship between the stakeholders and the consequences of their actions.

Selected Literature


5. C.W. Racing to the bottom: Countries skimp enforcement of decent working conditions to get FDI. Nov 27th 2013.
7. Davies, R. Firms such as Kellogg’s, Unilever and Nestlé 'use child-labour palm oil'. //The Guardian. 30 Nov 2016. At https://www.theguardian.com/law/2016/nov/30/kelloggs-unilever-
301.
23. Шиециите за H&M в България са по-зле осигурени от тези в Камбоджа. //Дневник. 26 сеп 2018.

За контакти
гл. ас. д-р Силвия Димитрова
Икономически университет - Варна
silvia_dimitrova@ue-varna.bg