

и размерите на социалните плащания са ниски. Тези лица предпочитат да реализират частична заетост и доходи в сенчестия сектор, като по този начин си осигуряват допълнително средства за издръжка, без да отпаднат от мрежата на социална защита.

"СОЦИАЛНИЯТ ДЪМПИНГ" - ИНСТРУМЕНТ НА НЕЖЕЛНАТА КОНКУРЕНЦИЯ, ПОД- ХРАНВАЩ БЕДНОСТТА

но и във всяка отделна страна, взета самостоятелно. Най-общо формулиран, той е израз на: **желанието на едно предприятие да се възползва от различията в ситуацията или социалното законодателство с цел да се извлече икономическа облага или предимство в областта на конкурентоспособността.**

Като правило държавата не практикува социален дъмпинг, той се осъществява от фирмите, но държавата създава предпоставките и в този смисъл тя може да насърчава практикуването на дъмпинг. Това се изразява в нежеланието ѝ да регулира минималните доходи, да създава и налага минимални социални стандарти, да променя и усъвършенства законодателството си, както и да контролира ефективно неговото спазване.

Какви са принципните различия и фактори, върху които се базират практиките на социален дъмпинг:

Разликата в цената на труда. Тук пропастта действително е огромна. Ако цената на 1 час труд в Германия е 28 евро, в Португалия тя е 6, а в България и Румъния - около 1 евро.

Съотношението между минимална и средна работна заплата (в Италия - 70%, а в Испания - 32%). Това е основно използвано доскоро предимство при практикуването на социален дъмпинг при нископлатен труд. Все повече обаче социалният дъмпинг се разпростира и върху по-високоплатени дейности.

Състоянието на трудовото законодателство. Най-често тук става въпрос за прибягване до нетипични трудови договори - срочни, временни, по заместване, с изпитателен период. Липсата на регламентирано работно време или пък наличието на достатъчно възможности за заобикаляне на регламента. Пълната дерегулация на работното време във Великобритания напр. практически доведе до 48-часов седмичен труд в редица отрасли.

Ролята на социалните партньори и техният капацитет да водят колективни трудови преговори. Водещият критерий в случая има не толкова количествени параметри, напр. синдикална плътност и степен на синдикализация, а по-скоро се