

## CHALLENGES TO THE LABOR MARKET INTEGRATION OF THIRD-COUNTRY NATIONALS IN BULGARIA

**Kamelia Petkova**

Institute of Philosophy and Sociology, Bulgarian Academy of Sciences, Bulgaria,  
[kamelia.petkova@gmail.com](mailto:kamelia.petkova@gmail.com)

**Abstract:** This report examines the challenges and opportunities associated with the integration of third-country nationals into the Bulgarian labor market. The theoretical framework of the study is based on the concepts of social integration, institutional theory, and human capital theory, which provide analytical depth and context for understanding the complex processes of integration. The report emphasizes the importance of third-country nationals in addressing labor shortages in key sectors such as construction, agriculture, services, and tourism. The main reasons for these shortages include demographic decline, the emigration of young workers to other EU countries, and the mismatch between the skills of the available workforce and labor market demands. However, the integration of third-country nationals is hindered by a range of challenges. These include complex administrative procedures for obtaining work and residence permits, difficulties in recognizing foreign qualifications and diplomas, and limited access to Bulgarian language training. Additionally, cultural differences, stereotypes, and discrimination create social barriers that hinder workplace adaptation. Despite these obstacles, third-country nationals represent a significant resource for the Bulgarian economy. They can contribute to filling labor shortages and improving the country's competitiveness. Moreover, their inclusion in the workforce has the potential to foster innovation and cultural diversity, enriching organizational practices and enhancing productivity. By addressing the existing challenges, Bulgaria can create a more inclusive labor market that leverages the skills and potential of migrants for sustainable development. The proposed measures not only aim to improve the integration process but also ensure long-term social and economic benefits for the country. Based on the findings of studies and qualitative policy analyses carried out within the framework of the project "Current Aspects of the Integration of Workers from Non-EU Countries in Bulgaria," funded by the Scientific Research Fund – 2024 under contract КП-06-ПН85/39 (BG-175467353-2024-11-0262), an attempt will be made to address the research questions posed. These findings will also serve as a foundation for future recommendations aimed at refining integration policies and addressing gaps in current practices. The outcomes of this research can support policymakers, employers, and civil society in building a more cohesive and equitable labor market.

**Keywords:** Integration; Third-country nationals; Labor market; Social integration; Sustainable development

## ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВАТА ПРЕД ИНТЕГРАЦИЯТА НА ПАЗАРА НА ТРУДА НА ГРАЖДАНИ НА ТРЕТИ СТРАНИ В БЪЛГАРИЯ

**Камелия Петкова**

Институт по философия и социология при БАН, [kamelia.petkova@gmail.com](mailto:kamelia.petkova@gmail.com)

Настоящият доклад изследва предизвикателствата и възможностите, свързани с интеграцията на граждани на трети страни на българския пазар на труда. Теоретичната рамка на изследването се базира на концепциите за социална интеграция, институционалната теория и теорията за човешкия капитал, които предоставят аналитична дълбочина и контекст за разбиране на сложните процеси на интеграция. Докладът подчертава значимостта на гражданите на трети страни за преодоляване на недостига на работна сила в ключови сектори като строителство, селско стопанство, услуги и туризъм. Основните причини за този недостиг са демографският спад, изтичането на млади кадри към други държави от ЕС и несъответствието между уменията на наличната работна сила и изискванията на пазара. Въпреки това, интеграцията на гражданите на трети страни е затруднена от редица предизвикателства. Сред тях са сложните административни процедури за получаване на разрешения за работа и пребиваване, трудностите при признаване на чуждестранни квалификации и дипломи, както и липсата на достъп до обучение по български език. Допълнително, културните различия, стереотипите и дискриминацията създават социални бариери, които затрудняват тяхната адаптация на работното място. Въпреки тези пречки, гражданите на трети страни представляват значителен ресурс за българската икономика. Те могат да допринесат за запълването на дефицитите на работна сила и да подобрят конкурентоспособността на страната. За да бъде интеграцията успешна, докладът предлага редица решения, включително дигитализация на административните

процедури, ускоряване на процесите за признаване на квалификации, осигуряване на езиково обучение и културна ориентация, както и разработване на дългосрочни интеграционни програми. Успешната интеграция на граждани на трети страни изисква координирани усилия между държавните институции, неправителствения сектор и бизнеса. Тази интеграция не само ще помогне за справяне с недостига на работна ръка, но също така ще укрепи социалната кохезия и ще допринесе за устойчивото икономическо развитие на България. На базата на резултати от направени проучвания и качествен анализ на политики, реализирани в рамките на проект на тема: „Актуални аспекти на интеграцията на работниците от страните извън ЕС в България“, финансиран от Фонд „Научни изследвания“ - 2024 г. по договор КП-06-ПН85/39 (BG-175467353-2024-11-0262), тип 1. Ще бъде направен опит да се отговори на поставените изследователски въпроси.

**Ключови думи:** Интеграция; Граждани на трети страни; Пазар на труда; Социална интеграция; Устойчиво развитие.

## 1. УВОД

Интеграцията на граждани на трети страни в България е важен и актуален проблем в контекста на динамичните промени на пазара на труда и негативните демографски предизвикателства, свързани с влошаване на качеството и количеството на работна сила. Като част от Европейския съюз, нашата страна не само се ангажира с прилагането на общите политики за миграция и интеграция, но също така се сблъсква с редица проблеми на национално ниво, които изискват прилагането на индивидуален подход. През последните години се наблюдава тенденция на нарастване на броя на гражданите от трети държави, които работят в различни сектори на българската икономика. Този процес е особено видим в браншове като строителство, услуги, туризъм, производство, в които има недостиг на ниско и високо квалифицирана работна ръка. Въпреки значителния принос на тези лица на трудовия пазар, тяхната интеграция е съпътствана от множество предизвикателства, свързани с наличие на административни бариери, социални и културни различия и липса на достатъчно програми за подкрепа. Тази статия разглежда основните предизвикателства пред интеграцията на граждани на трети държави на пазара на труда в България като поставя акцент върху съществуващите политики, реалностите на трудовия пазар и ключовите проблеми пред които са изправени тези работници. Въз основа на анализ на актуални данни от проведени проучвания и примери от практиката, статията прави опит да предложи препоръки за подобряване на интеграционните процеси, така че те да бъдат по-ефективни както за самите мигранти, така и за икономиката и обществото като цяло.

## 2. МЕТОДИ

Настоящата статия се базира на вторичен анализ на резултати от направени проучвания и качествен анализ на политики, реализирани в рамките на проект на тема: „Актуални аспекти на интеграцията на работниците от страните извън ЕС в България“, финансиран от Фонд „Научни изследвания“ - 2024 г. по договор КП-06-ПН85/39 (BG-175467353-2024-11-0262), тип 1. Основната цел е да се осигури цялостно разбиране за предизвикателствата и възможностите, свързани с интеграцията на гражданите на трети страни на българския трудов пазар. Получените резултати са разгледани през призмата на теорията за социалната интеграция (Heckmann, 2005); институционална теория (North, 1990); теорията за човешкия капитал (Becker, 1964) и теорията за двустранната адаптация (Ager & Strang, 2008). Всички тези теории акцентират върху необходимостта от взаимни действия и адаптация между мигрантите и приемащото общество.

## 3. ОСНОВНИ РЕЗУЛТАТИ

В специализираната литература, интеграцията на мигрантите се разглежда като ключов процес, който включва както икономическо, така и социално приобщаване в приемащото общество. Според Европейската комисия, тя изисква взаимна адаптация между имигрантите и приемащото общество в различни сфери на общественения живот като пазар на труда, образование и социални услуги (European Commission, 2005). Това налага полагането на съвместни целенасочени усилия от страна на имигрантите, и от страна на институциите. В тази връзка, Castles и Miller акцентират върху многосекторния характер на интеграцията и важността от прилагането на балансиран подход, според който интеграцията е процес, чрез който мигрантите стават част от социалните, културните, икономическите и политическите структури на приемащото общество (Castles & Miller, 1998). Сходен е и възгледа на Heckmann, който разглежда интеграцията като структуриран процес на включване на индивиди в икономическите, социалните и културните структури на приемащото общество, който изисква както промени в поведението на мигрантите, така и адаптация на приемащото общество (Heckmann, 2005:2). Penninx обръща внимание на постигането на

равен достъп и участие на мигрантите във всички основни институции на приемащото общество: икономика, образование, здравеопазване и политическа система (Penninx, 2003). Според него, успехът на интеграцията зависи преди всичко от равните възможности, предоставени на мигрантите. В тази връзка, Ager и Strang подчертават, че интеграцията е резултат от сложни взаимодействия между мигрантите и приемащата общност по отношение на трудовия пазар, жилищна политика, образование, здравеопазване, социално взаимодействие и културно участие (Ager & Strang, 2008). В научната литература са налични и по-нови дефиниции, които подчертават актуалните аспекти на интеграцията. Така например, Европейската комисия разглежда интеграцията като включване за всички, чрез целенасочена подкрепа в области като приобщаващо образование, подобряване на възможностите за заетост и достъп до здравни услуги (European Commission, 2020). Изследователски колектив и Български съвет за бежанци и мигранти (2021) дефинират интеграцията в своя доклад като процес, включващ обучение по български език, обучение по гражданска ориентация, участие в образование на непълнолетните и малолетните лица, достъп до пазара на труда на пълнолетните лица, създаване на връзки с приемащото общество. Институтът за пазарна икономика дава една малко по-различна дефиниция като представя интеграцията като „неоползотворен ресурс на българския пазар“, акцентирайки върху необходимостта от ефективно включване на мигрантите в икономиката чрез подходящи политики и практики (ИПИ, 2024). Когато разглеждаме въпроса за предизвикателствата пред интеграцията на пазара на труда на гражданите на трети страни, следва да бъде направено уточнението, че под граждани на трети страни се имат предвид лица, които не са граждани на държава членка на Европейския съюз (ЕС), Европейското икономическо пространство (ЕИП) или Швейцария. Категориите работници от трети страни, определени на базата на правната и институционална рамка на Европейския съюз (ЕС) и Международната организация по миграция (МОМ) са както следва:

**Фигура 1. Категории работници от трети страни**



Според правната рамка на ЕС, към гражданите на трети страни се отнасят мигранти, бежанци, лица с хуманитарна закрила и други чужденци, които пребивават легално или нелегално на територията на държава членка (European Commission, 2020). В контекста на България, Закона за чужденците в Република България (ЗЧРБ) определя гражданите на трети държави като лица, които не притежават българско гражданство или гражданство на държава членка на ЕС, ЕИП или Швейцария, но пребивават временно, постоянно или дългосрочно на територията на страната (Министерство на вътрешните работи, 2023). Пребиваването им може да бъде свързано с различни причини, но основните са: миграция с цел трудова реализация, обучение, семейно събиране или търсене на закрила.

Пазарът на труда в България е изправен пред значителни предизвикателства, свързани с недостиг на квалифицирана и неквалифицирана работна сила в редица сектори. Този недостиг е особено видим в индустрията, селското стопанство, търговията и услугите, както и в туристическия сектор ([Money.bg](https://www.money.bg)). За да се справят с тези предизвикателства, българските работодатели все по-често се обръщат към наемането на работници от трети държави.

Извършения вторичен анализ на резултати от проведени проучвания по темата показват, че въпреки недостига на работна ръка в редица икономическа сфери, работодателите в повечето случаи се въздържат от наемането на такива лица. Като основни причини за това се посочват сложните и продължителни административни процедури, наличието на квоти за наемане и прекалено скъпите транспортни разходи особено при работа в отдалечени индустриални зони (БСК, 2024; ИПИ, 2023). Редица изследвания показват, че едва 26% от бизнеса в България е готов да обучава служителите си по време на работа, тъй като този процес е свързан с допълнителни финансови разходи ([Money.bg](https://www.money.bg)). Според друго изследване, направено от Института за социални и синдикални изследвания към КНСБ в рамките на международния проект „Union Migrant Net и градовете заедно за интеграция“, езиковата бариера се очертава като сериозна пречка пред интеграцията на тези лица на трудовия пазар в страната. Липсата на безплатни курсове по български език, организирани от институциите, затруднява интеграцията на гражданите от трети държави на пазара на труда (КНСБ, 2023). Според посоченото по-горе проучване, друга съществена пречка е и това, че някои граждани на трети държави се сблъскват с работа без трудов договор, забавяне на заплащане и незаплащане на осигуровки, което възпрепятства тяхната успешна интеграция. Немалко са и случаите на дискриминация по отношение на религия, култура и разлика в заплащането заради статута на бежанец или имигрант. Друга съществена причина, поради която работодателите се въздържат от предприемането на стъпки в посока наемане на работа на такива лица е и това, че голяма част от тези работници не остават да работят в страната за по-продължителен период от време, а заминават за Западна Европа ([https://www.bcci.bg/pressview/4603?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.bcci.bg/pressview/4603?utm_source=chatgpt.com)). Тоест, това, че на тези лица се гледа като на временна работна сила допълнително демотивира бизнеса да инвестира в тяхната успешна интеграция.

В систематизиран вид основните предизвикателства пред работодателите могат да бъдат изведени както следва:

- **Сложни административни процедури**
  - Процесът за получаване на разрешение за работа и пребиваване в България често е бавен и бюрократичен. Липсата на електронни услуги допълнително затруднява кандидатите и работодателите.
  - **Пример:** Според Агенцията по заетостта, средното време за издаване на разрешение за работа може да надхвърли 3 месеца ([www.az.government.bg](https://www.az.government.bg) )
- **Недостатъчно признание на наличната квалификации, притежаваните знания/умения**
  - Гражданите на трети страни често срещат трудности, свързани с признаването на техните дипломи и професионални квалификации, което ги ограничава предимно в заемането на нискоквалифицирани позиции, дори когато притежават висока квалификация.
  - **Пример:** Лекарите и инженери от трети страни често са принудени да работят в сферата на услугите поради непълно признаване на квалификациите им.
- **Социални и културни различия**
  - Дискриминацията и културните различия са фактори, които затрудняват интеграцията. Стереотипите и негативните обществени нагласи често пъти възпрепятстват наемането на граждани на трети страни.
  - **Пример:** Проучванията показват, че 30% от работодателите имат резерви към наемането на чужденци поради предразсъдъци или страх от културни конфликти.
- **Липса на дългосрочни интеграционни програми**

- Въпреки наличието на европейски и национални стратегии, липсата на последователни политики и мерки за интеграция ограничава устойчивото включване на мигрантите в пазара на труда.
- **Пример:** Мигрантите често остават извън програмите за преквалификация, достъпни за българските граждани.

Като конкретни предложения за преодоляване на предизвикателствата мога да бъдат посочени:

- **Улесняване на административните процедури**
  - Създаване на единен електронен портал за кандидатстване за работа и пребиваване на такива лица.
  - Ускоряване на процеса за издаване на разрешителни документи.
- **Признаване на квалификации**
  - Разработване на лесни процедури за признаване на дипломи, професионален опит и квалификация.
  - Създаване на платформи за квалификация, които да свързват работодателите с потенциални кандидати.
- **Езиково обучение**
  - Осигуряване на безплатни курсове по български език, финансирани от държавата.
  - Включване на езиково обучение като част от интеграционните програми на работодателите.
- **Социална интеграция**
  - Провеждане на информационни кампании за преодоляване на предразсъдъците и негативните нагласи сред местното население.
  - Създаване на програми за медиаторство между работодателите и работниците.
- **Интеграционни програми**
  - Създаване на дългосрочни програми за интеграция, които да включват повече възможности за преквалификация, оказване на различна социална подкрепа и наставничество на работното място.

#### 4. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Интеграцията на граждани на трети страни на пазара на труда в България представлява едновременно възможност и предизвикателство. Тя е многопластов процес, който предполага активна позиция не само на държавата, на работодателите, но и на самите мигранти. Нейната многопосочност е дефинирана от Penninx, R. & Garcés-Masareñas, които изтъкват необходимостта от полагането на усилия и от двете страни – мигрантите и приемащото общество (Penninx, R. & Garcés-Masareñas, 2016). В тази връзка Esser подчертава и нейните четири основни измерения – структурна интеграция (достъп до институции), културна адаптация (овладяване на език и култура), социални отношения (контакти с местното население) и идентификационна интеграция (чувство за принадлежност) (Esser, 2000). В контекста на нарастващите демографски и икономически предизвикателства, свързани с недостига на работна сила, включването на тази група в трудовия пазар може да осигури устойчив растеж и стабилност за българската икономика. Въпреки това, интеграцията остава усложнена поради липсата на целенасочени мерки, които да облекчат наемането и по-бързата адаптация на тези работници в страната. От една страна, гражданите на трети страни са ценен ресурс, който чрез своите умения и готовност може да заеме позиции, които често остават незаети от местното население. Тяхното участие може да допринесе за повишаване на конкурентоспособността на българската икономика и за подобряване на качеството на предлаганите услуги. От друга страна, липсата на целенасочени интеграционни програми, сложните процедури за получаване на разрешение за работа и пребиваване, както и езиковите и културните бариери затрудняват успешното включване на мигрантите. Без адекватна подкрепа, тези предизвикателства не само ограничават възможностите на гражданите на трети страни за една по-дългосрочна реализация, но също така намаляват ефективността на техния принос към икономиката.

За да бъде интеграцията на гражданите на трети страни успешна, е необходимо да се предприемат следните ключови стъпки:

- Улесняване на административните процедури и дигитализиране на процесите за наемане и легализиране на престоя.
- Осигуряване на достъп до качествено езиково обучение и програми за културна ориентация, които да улеснят адаптацията на работното място.
- Разработване на програми за признаване на квалификации и професионален опит.

- Насърчаване на публично-частни партньорства за създаване на дългосрочни интеграционни програми, включително възможности за преквалификация.
- Повишаване на обществената осведоменост относно приноса на мигрантите и преодоляване на стереотипите чрез информационни кампании.

Тези усилия ще изискват съвместни координирани действия от страна на държавните институции, неправителствения сектор и работодателите.

В бъдеще, ако България успее да създаде благоприятни условия за включването на тези лица на трудовия пазар, тя не само ще реши част от проблемите с недостига на работна ръка, но и ще се превърне в модел за успешна интеграция в региона. Интеграцията не трябва да се разглежда само като социална необходимост, а и като стратегическа инвестиция в икономическото и социалното развитие на страната защото спомага за осигуряване на социална стабилност, увеличаване на конкурентоспособността на икономиката и културно многообразие в приемащото общество.

### ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА

- Българска стопанска камара. (2024). Предизвикателства пред наемането на граждани на трети страни в България: Анализ на пречките и добри практики. София: БСК. Достъпно на <https://www.bcci.bg>
- Изследователски колектив и Български съвет за бежанци и мигранти. (2021). *Пътна карта за интеграция на лица, получили международна закрила в Република България (2021–2023)*. Български съвет за бежанци и мигранти. Достъпно на [https://bcrm-bg.org/wp-content/uploads/2021/10/Roadmap\\_Integration\\_2021-2023\\_BG.pdf](https://bcrm-bg.org/wp-content/uploads/2021/10/Roadmap_Integration_2021-2023_BG.pdf)
- Институт за пазарна икономика. (2023). *Регионални профили: Индикатори за развитие и фактори за привличане на работна сила*. София: ИПИ. Достъпно на <https://www.regionalprofiles.bg/bg/>
- Конфедерация на независимите синдикати в България (КНСБ). (2023). *Езиковата бариера и условията на труд като пречки пред интеграцията на граждани на трети страни*. София: КНСБ. Достъпно на <https://knsb-bg.org>
- Министерство на вътрешните работи. (2023). *Закон за чужденците в Република България*. Държавен вестник. Достъпно на <https://www.mvr.bg/>
- Ager, A., & Strang, A. (2008). Understanding integration: A conceptual framework. *Journal of Refugee Studies*, 21(2), 166–191. <https://doi.org/10.1093/jrs/fen016>
- Castles, S., & Miller, M. J. (1998). *The age of migration: International population movements in the modern world*. London: Macmillan.
- Esser, H. (2000). *Soziologie: Spezielle Grundlagen, Band 4: Opportunitäten und Restriktionen*. Frankfurt am Main: Campus.
- European Commission. (2005). *A Common Agenda for Integration: Framework for the Integration of Third-Country Nationals in the European Union*. Brussels: European Commission.
- European Commission. (2020). *Action plan on integration and inclusion 2021–2027*. Brussels: European Commission.
- European Union. (2021). *Directive 2021/1883 on the EU Blue Card*
- European Union. (2014). *Directive 2014/36/EU on seasonal workers*.
- European Union. (2014). *Directive 2014/66/EU on intra-corporate transfers*.
- European Union. (2016). *Directive 2016/801 on conditions of entry and residence for third-country nationals for research and study*.
- European Union. (2021). *Directive 2021/1883 on the EU Blue Card*.
- Heckmann, F. (2005). *Integration and integration policies*. European Forum for Migration Studies. Bamberg: University of Bamberg.
- Institute for Market Economics. (2024). *Migrants as an untapped resource on the Bulgarian labor market*. Retrieved from <https://ime.bg>
- International Organization for Migration. (2020). *World Migration Report*. Geneva: IOM.
- Multikulti Collective & Bulgarian Council on Refugees and Migrants. (2021). *Manifesto for refugee integration in Bulgaria*. Retrieved from <https://multikulti.bg>
- North, D. C. (1990). *Institutions, institutional change and economic performance*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Penninx, R. (2003). Integration: The role of communities, institutions, and the state. *Migration Studies*, 10(1), 25–39.

Penninx, R., & Garcés-Mascareñas, B. (2016). *Integration Processes and Policies in Europe: Contexts, Levels and Actors*. Springer.

UNHCR. (1951). *Convention relating to the Status of Refugees*.

[Money.bg](#)

[https://www.bcci.bg/pressview/4603?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.bcci.bg/pressview/4603?utm_source=chatgpt.com)

[www.az.government.bg](http://www.az.government.bg)