

Between Economic Necessity and Social Distance: Integrating Third-Country Nationals in Bulgaria

Kamelia Petkova

Institute of Philosophy and Sociology at BAS, Bulgaria

Между икономическата необходимост и социалната дистанция: интеграцията на граждани на трети държави в България

Камелия Петкова

Институт по философия и социология при БАН, София, България

Author Note

Kamelia Petkova  <https://orcid.org/0000-0002-3108-3887>

Kamelia Petkova is an Assistant Professor at the “Stratification, social inequalities and mobility” Department, Institute of Philosophy and Sociology, BAS, Sofia.

She has no known conflict of interest to disclose.

Correspondence related to this article should be addressed to Kamelia Petkova, Sofia 1000, 4 Serdika Str., IFS. Email: kamelia.petkova@gmail.com

Бележки за автора

Камелия Петкова  <https://orcid.org/0000-0002-3108-3887>

Камелия Петкова е гл.ас. д-р в секция „Стратификация, социални неравенства и мобилност” на Института по философия и социология при БАН, София.

Няма конфликт на интереси.

Кореспонденцията, свързана с тази статия да бъде адресирана до Камелия Петкова, София 1000, ул. „Сердика” No 4, ИФС. Email: kamelia.petkova@gmail.com

Кореспонденцията, свързана с тази статия да бъде адресирана до Камелия Петкова, София 1000, ул. „Сердика” No 4, ИФС. Email: kamelia.petkova@gmail.com

Abstract

The integration of third-country nationals has become one of the key social and economic issues in contemporary Europe. In the context of demographic decline, an ageing population, and structural labour shortages, Bulgaria – until recently predominantly a country of emigration – has gradually transformed into a host destination for migrants. This transformation generates a number of challenges related not only to the labour market, but also to public attitudes, institutional mechanisms, and the cultural boundaries of acceptance. The question of integration thus appears dual in nature: on the one hand, it is driven by the economic necessity to compensate for labour deficits; on the other hand, it is constrained by social distance and collective stereotypes toward the “other.” The present article examines precisely this tension between the pragmatic needs of the economy and the socio-cultural barriers to the integration of third-country nationals in Bulgaria. The analysis is based on empirical data from a survey conducted by the Bulgarian Chamber of Commerce and Industry, carried out in 2025 among employers from various economic sectors. In addition, an analysis of in-depth interviews with employers was conducted in order to trace both the actual needs of businesses and the attitudes that shape the social climate of acceptance. Theoretically, the text draws upon the concepts of postmodern society and mobility developed by Bauman (2000, 2007), Beck (2002), and Giddens (1991), as well as on the global migration models proposed by Castles, de Haas, and Miller (2014). It also incorporates Bourdieu’s (1998) perspective on social inequalities and capitals, allowing integration to be understood not as a one-directional process of inclusion, but as a dynamic and mutual adaptation between locals and newcomers. The results reveal an ambivalent picture: employers simultaneously acknowledge the economic necessity of hiring migrants and display a degree of reservation rooted in cultural differences, lack of trust, and administrative obstacles. Economic rationality and social distance appear deeply intertwined – the labour market functions as a space of pragmatic inclusion but not of full social acceptance. Thus, the integration of third-country nationals in Bulgaria emerges as a process of negotiation between need and fear, between openness and the boundaries of social imagination.

Keywords: integration, third-country nationals, employers, social distance, economic necessity, postmodern society

Резюме

Интеграцията на граждани на трети държави се превръща в един от ключовите социални и икономически въпроси в съвременна Европа. В контекста на демографския спад, *Postmodernism Problems / Проблеми на постмодерността* Vol.15 , No.3 , 2025, ISSN: 1314-3700, <https://pmpjournal.org> <https://doi.org/10.46324/PMP2503409>

застаряващото население и структурния недостиг на работна сила, България доскоро предимно страна на емиграция постепенно се трансформира в приемаща дестинация за мигранти. Тази промяна поражда редица предизвикателства, свързани не само с пазара на труда, но и с обществените нагласи, институционалните механизми и културните граници на приемане. Въпросът за интеграцията се оказва двойствен: от една страна, тя е продиктувана от икономическата необходимост да се компенсират недостигащи кадри, а от друга е ограничавана от социална дистанция и негативни стереотипи към „другия“. Настоящата статия изследва именно това напрежение между прагматичните нужди на икономиката и социално-културните бариери пред интеграцията на граждани на трети държави в България. Анализът се основава на емпирични данни от анкетно проучване на Българската търговско-промишлена палата, проведено през 2025 г. сред работодатели от различни икономически сектори. Извършен е също така и анализ на дълбочинни интервюта с работодатели, с оглед проследяване, както на реалните потребности на бизнеса, така и нагласите, които определят социалния климат на приемане. В теоретичен план текстът се опира на концепциите за постмодерното общество и мобилността, формулирани от Bauman (2000, 2007), Beck (2002) и Giddens (1991), както и на глобалните модели на миграция, разработени от Castles, de Haas и Miller (2014). Подходът включва и социалната перспектива на Bourdieu (1998) относно неравенствата и капиталите, което позволява интеграцията да се осмисли не като еднопосочен процес на включване, а като динамична взаимна адаптация между местни и новопристигнали. Резултатите очертават противоречива ситуация, при която работодателите съчетават осъзната икономическа необходимост от мигрантски труд с колебание, произтичащо от културни различия, недоверие и административни трудности. Икономическата рационалност и социалната дистанция се оказват взаимно преплетени – пазарът на труда действа като пространство на прагматично включване, но не и на пълноценно социално приемане. Така интеграцията на граждани на трети държави в България се очертава като процес на договаряне между нуждата и страха, между отвореността и границите на социалното въображение.

Ключови думи: интеграция, граждани на трети държави, работодатели, социална дистанция, икономическа необходимост, постмодерно общество

ARTICLE INFO:

Original Article

Received: 18, 10.2025

Revised: 01, 11.2025

Accepted: 29, 11.2025

Между икономическата необходимост и социалната дистанция: интеграцията на граждани на трети държави в България

В условията на нарастваща глобална мобилност и задълбочаващи се демографски предизвикателства европейските общества все по-често се изправят пред въпроса за интеграцията на граждани на трети държави. България, традиционно разглеждана като страна на емиграция, през последното десетилетие постепенно се превръща и в приемаща дестинация за мигранти, привлечени от възможностите на пазара на труда (European Commission, 2023). Този преход от „изпращаща“ към „приемаща“ държава изисква преосмисляне на обществените и институционалните нагласи спрямо „другия“, процес, който е не само икономически, но и дълбоко културен и символен.

Данните на Eurostat (2024) за интеграцията на мигрантите от трети страни в Европейския съюз показват, че тези лица са изправени пред значителни предизвикателства в редица области като образование, заетост и социално включване. Налице са отчетливи различия в равнищата на заетост между гражданите на съответната страна и гражданите на трети държави. В Европейския съюз сред лицата на възраст 20–64 години коефициентът на заетост при гражданите на страната е 75,8 %, докато при гражданите на трети държави е 64,3 % (Eurostat, 2024). Подобни стойности се наблюдават и в еврозоната, където заетостта сред гражданите на трети държави достига около 63,5 % (Eurostat, 2024).

В България тези различия са още по-изразени. Общото равнище на заетост сред населението на възраст 20–64 години достига 76,8 %, докато за гражданите на трети държави е едва 56,4 % (Eurostat, 2024). В сравнителен европейски контекст България се нарежда сред държавите с най-ниско равнище на заетост сред гражданите на трети държави. В Чехия този дял достига (82,3%), в Словения (78,0%), а в Литва (76,2%) (Eurostat, 2024). Дори страни с по-сходни икономически и демографски профили, като Португалия (74,3%) и Кипър (73,3%), реализират значително по-високи нива на включване на мигрантите на пазара на труда (Eurostat, 2024). Това допълнително подчертава, че включването на гражданите на трети държави на българския пазар на труда е затруднено от редица бариери: институционални ограничения, специфични изисквания при наемане, несъответствия в квалификацията, както и негативни обществени нагласи. Тези бариери не само забавят процеса на интеграция, но и ограничават възможностите за устойчиво професионално развитие. Следователно интеграцията на гражданите на трети държави не може да се разглежда единствено като

функция на икономическата необходимост от работна сила. Тя предполага целенасочени мерки за подобряване на достъпа до заетост, разширяване на възможностите за обучение и признаване на придобити умения, както и адресиране на социалните и културните фактори, които оформят условията за включване в обществения и икономическия живот.

От гледна точка на постмодерната социология, интеграцията на мигрантите не може да бъде сведена единствено до тяхното включване в трудовите и социалните системи. Тя се проявява като динамичен процес на договаряне между идентичности, на преосмисляне на културни граници и на изграждане на нови форми на принадлежност (Bauman, 2000; Beck, 2002). В този контекст работодателите заемат ключово място. Те са посредници между икономическите нужди и социалните бариери, между отвореността на пазара и устойчивите стереотипи на обществото (Castles, de Naas, & Miller, 2014).

В рамките на настоящото изследване под „граждани на трети държави“ се има предвид работници, които не са граждани на Европейския съюз, Европейското икономическо пространство или Швейцария, съгласно чл. 2, т. 4 от Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност (2016). В емпиричния контекст на проучването терминът обхваща основно работници от страни извън ЕС предимно от Централна Азия и Черноморския регион (Украйна, Молдова, Грузия, Казахстан и Узбекистан), както и от Южна Азия (главно Непал), които са наети в България чрез посредничеството на работодатели или специализирани агенции за временна заетост.

Материали и методи

Настоящото изследване се основава на комбиниран методологически подход, включващ анализ на качествени и количествени емпирични данни. Проведени са общо 20 дълбочинни интервюта с работодатели от различни икономически сектори предимно от микро и малки предприятия, които имат опит или проявяват интерес към наемането на граждани на трети държави. Интервютата са реализирани в периода март–юни 2025 г. в рамките на проект: „Актуални аспекти на интеграцията на работниците от страните извън ЕС в България“, финансиран от ФНИ към МОН по договор КП-06-Н85/15 от 11.12.2024 г. Изборът на интервюираните е направен на базата на целенасочен подбор, като са търсени респонденти от различни региони на страната и от сектори с отчетлив недостиг на работна сила: строителство, транспорт, услуги и преработваща промишленост. Интервютата са проведени по предварително разработен въпросник, съдържащ въпроси относно нагласите към наемането на граждани на трети страни,

опита с интеграцията им и възприеманите бариери и ползи. Анализът е подкрепен и от данни от анкетно проучване, проведено през 2025 г. сред 84 работодатели, в рамките на проект „Функционално устойчива миграция и интеграция в България“ (№ 812108-73/21.10.2024 г., BG65AMPR001-2.001-0011), изпълняван от Българската търговско-промишлена палата (BCCI, 2025). Изследването е проведено онлайн чрез стандартизиран въпросник, като съдържа, както закрити, така и полуотворени въпроси, предоставящи възможност на респондентите да изкажат своите лични мнения по конкретните въпроси. Комбинацията от двата метода осигурява по-цялостно разбиране на интеграционните процеси, като позволява сравнение между обобщените тенденции от анкетата и индивидуалните гледни точки, изразени в интервютата. По този начин се постига емпирична представителност и дълбочинно разбиране на социалните и икономическите фактори, определящи нагласите на работодателите към гражданите на трети държави.

Резултати и дискусия

В класическите социологически теории интеграцията се разбира като процес на включване на индивидите в социалната структура чрез участие в обществени институции като образование, пазар на труда, здравна система и правна рамка, които регулират ежедневието и формират споделени норми и ценности. Тя предполага не само икономическа, но и културна и гражданска принадлежност към приемащото общество (Giddens, 1991). В контекста на съвременната миграция интеграцията се трансформира в многопластов процес, който включва достъп до пазара на труда, образование, социални услуги и участие в общностния живот (Castles, de Haas, & Miller, 2014). Според Bauman (2000), в условията на „течната модерност“ социалните връзки и идентичности стават все по-гъвкави и несигурни, което усложнява традиционните механизми на включване. Интеграцията вече не е еднопосочен процес на асимилация, а резултат от взаимна адаптация, при която и мигрантите, и приемащите общества променят своите граници на приемане и толерантност (Beck, 2002). В този смисъл интеграцията е баланс между икономическите нужди и социалната дистанция. Процес, при който пазарните интереси се сблъскват с нагласите и ценностите на обществото. Този класически модел на разбиране обаче се променя в условията на глобализацията. Постмодерната перспектива поставя акцент върху индивидуализацията, мобилността и фрагментацията на социалните отношения. Според Bourdieu (1998), социалната позиция на индивида в глобализирания свят се определя не толкова от неговия произход, колкото

от достъпа до ресурси, символичен капитал и социални мрежи. В този контекст социалната дистанция се превръща в ключова категория за разбирането на интеграционните процеси. Тя изразява степента на социално и културно разстояние между „местните“ и „чуждите“. Разстояние, което може да се проявява както в междуличностните отношения, така и в институционалните практики (Bogardus, 1933). Социалната дистанция не е статична. Тя се конструира и поддържа чрез социални представи, езикови бариери и културни стереотипи. По този начин, дори при наличие на икономическа необходимост от мигранти, социалното приемане често остава ограничено от предразсъдъци и нормативни граници на „принадлежност“. В този контекст, Bauman (2007) подчертава, че в постмодерното общество страхът от „другия“ се превръща в механизъм за поддържане на социален ред. Когато мигрантите се възприемат като заплаха за културната хомогенност, настъпва процес на символично изключване: състояние, при което икономическата полза от тяхното присъствие не води непременно до социална интеграция. Това напрежение между нуждата от труд и страха от културна промяна се превръща в една от основните характеристики на съвременните общества.

В условията на демографски спад и застаряващо население, редица европейски държави, включително България са изправени пред недостиг на работна ръка. Тази ситуация води до нарастващо търсене на мигрантски труд, особено в секторите с ниска квалификация, сезонна заетост и високо текучество (OECD, 2022). Работодателите се оказват в ролята на ключови посредници между държавните политики и реалните процеси на интеграция. Те не само определят възможностите за достъп до труд, но и влияят върху общественото възприемане на мигрантите чрез практиките си на наемане и социализация на работното място. Според Giddens (1991), икономическите структури в постмодерната епоха са тясно свързани с процесите на социална промяна и доверие. Работодателите, макар и мотивирани от пазарни нужди, често вземат решения, повлияни от социални нагласи и културни очаквания. В този смисъл, икономическата рационалност не изключва социалната дистанция. Напротив, двете са взаимозависими. Castles и Miller (2009) подчертават, че в много общества трудовата интеграция на мигрантите е „селективна“ или насърчава се включването им в икономиката, но не непременно и в социалния живот на общността. Българският контекст не прави изключение. Както отбелязват Penninx и Garcés-Mascreñas (2016), макар наемането на граждани на трети държави да се разглежда като решение на структурния недостиг на

работна сила, социалните нагласи често остават противоречиви. Работодателите търсят квалифицирани и мотивирани работници, но същевременно поставят условия, свързани с познаване на езика, културна адаптация и „сходство“ с местните норми. По този начин пазарът на труда се превръща едновременно в инструмент на интеграция и в механизъм на социална селекция.

От друга страна, в постмодерните общества, характеризиращи се с гъвкавост и несигурност, работодателите имат двойствена роля: те са двигатели на икономическа интеграция и носители на социални стереотипи и културни очаквания (Beck, 2002). Тяхното отношение към гражданите на трети държави се определя от нуждата от работна ръка, но и от желанието да се запази социалната еднородност.

Институционалните бариери като сложни административни процедури, липса на информация и ограничени механизми за подкрепа често усилват социалната дистанция, като възпрепятстват плавното включване на мигрантите в трудовата среда (Sassen, 2001). В същото време, положителният опит на работодателите, които вече са наемали граждани на трети държави, може да се превърне в ресурс за преодоляване на предразсъдъците и за формиране на нови практики на межкултурно взаимодействие. Постмодерната перспектива ни позволява да видим интеграцията не като еднократен резултат, а като динамично социално пространство, в което се пресичат икономически интереси, културни нагласи и институционални политики. В този смисъл, интеграцията на граждани на трети държави в България може да бъде разбрана като процес на взаимна адаптация, при който работодателите играят централна роля не само като посредници на пазара на труда, но и като актьори на социалната промяна.

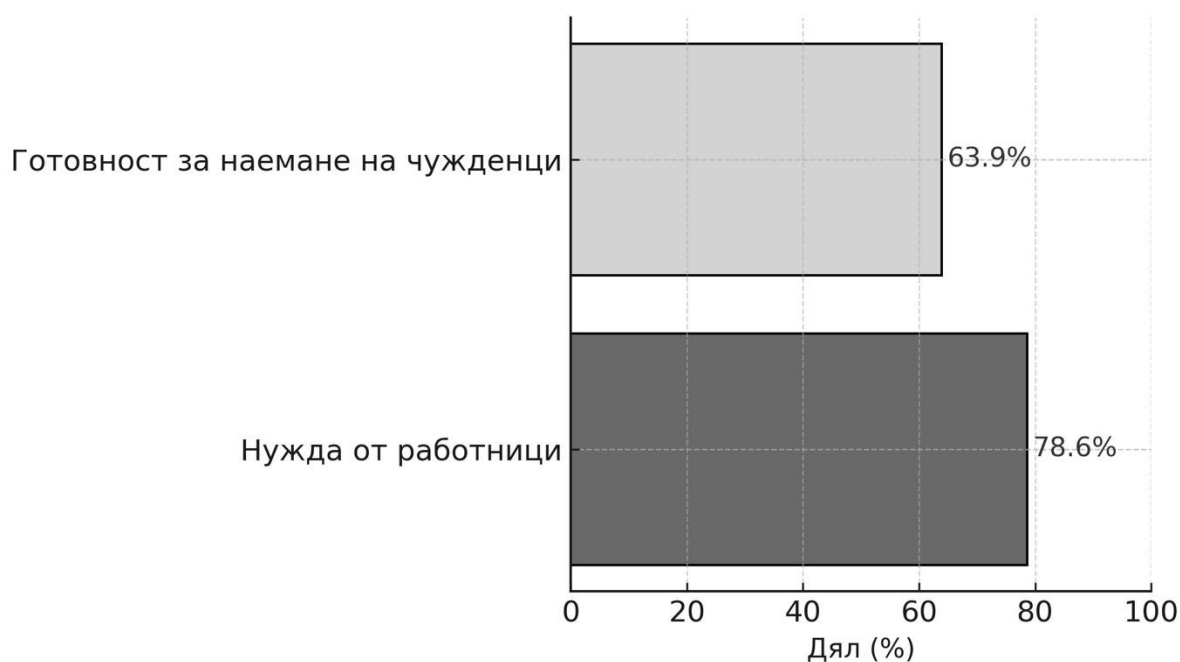
В рамките на проведеното изследване емпиричните данни позволяват да се проследи как описаните по-горе теоретични зависимости между икономическата необходимост и социалната дистанция се проявяват в реалния опит на българските работодатели. Данните от количественото и качествено проучване подчертават конкретните нагласи, практики и противоречия, свързани с интеграцията на граждани на трети държави на пазара на труда. Те показват как структурните икономически процеси като недостиг на работна ръка, сезонна заетост и натиск върху предприятията се преплитат с културни стереотипи, административни бариери и неравномерни модели на приемане.

Емпиричните данни потвърждават, че недостигът на работна ръка се превръща в ключов структурен фактор, който оформя решенията на българските работодатели

относно наемането на граждани на трети държави. Близко 79% от анкетираните работодатели споделят, че имат нужда от допълнителни работници и служители, а 63,9% заявяват готовност да наемат граждани на трети държави, докато 36,1% остават резервирани към подобна възможност (ВССІ, 2025). Тези данни очертават сложна динамика, при която икономическата необходимост не винаги води до реална отвореност към външна работна сила (вж. Фигура 1).

Фигура 1.

Интеграционни нагласи: нужда и готовност за наемане на граждани на трети страни



Бележка. Източник: ВССІ, 2025.

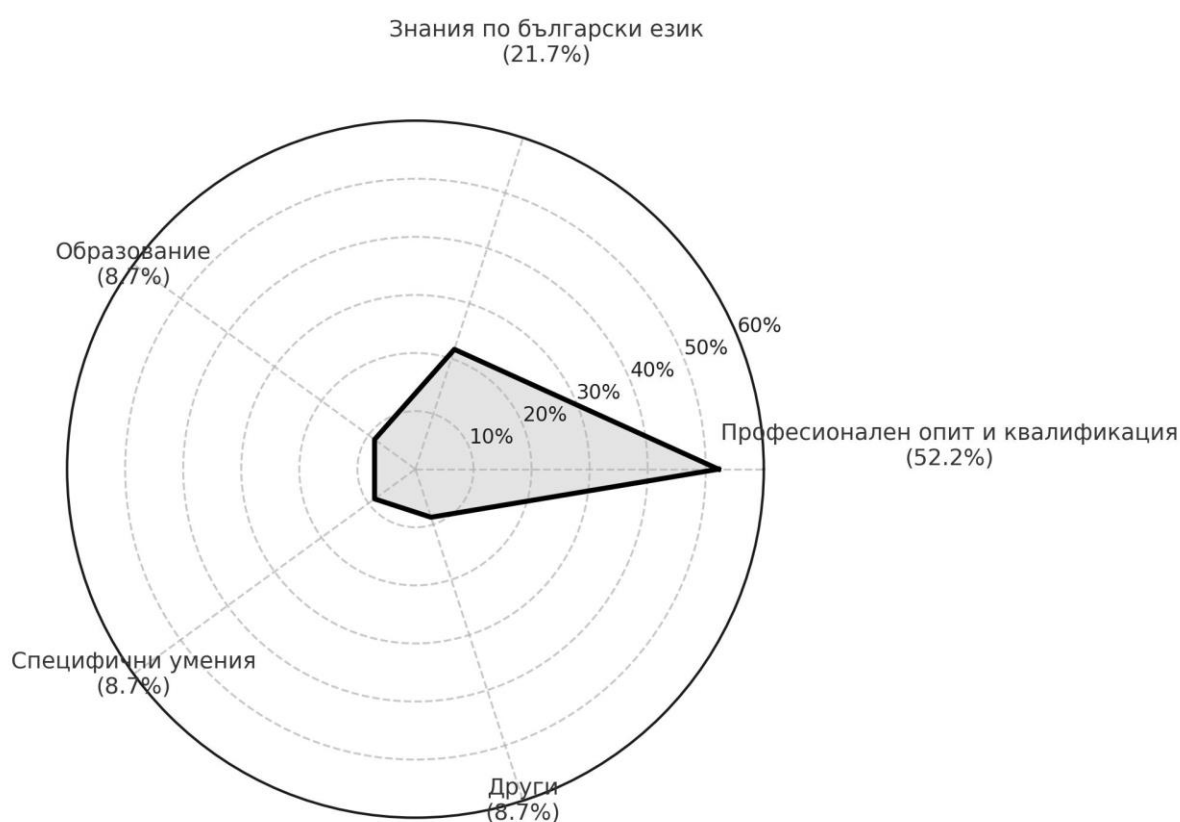
Най-голям недостиг на работна сила се наблюдава в индустрията, строителството, туризма и услугите, където нуждата от оперативен и физически труд не може да бъде удовлетворена от местното население. Демографските тенденции като влошаване на възрастовата структура на работната сила, ниска раждаемост и миграция на млади специалисти засилват натиска върху предприятията. В резултат на това мигрантите се възприемат като икономическа необходимост, осигуряваща временна стабилност на производствените процеси. Преобладаваща част от интервюираните работодатели подчертават, че наемането на чуждестранни работници е „въпрос на оцеляване“, а не на избор. Както отбелязва собственик на фирма от хранително-вкусовата промишленост:

„Просто няма хора. Пускаме обяви, никой не идва. Местните не искат да работят за тези пари, а ние не можем да ги вдигнем. Чужденците са единственото решение.“

Този тип изказвания свидетелстват за временен, а не стратегически модел на адаптация на пазара към демографския дефицит. Работодателите реагират на натиск от пазара, вместо да следват дългосрочна политика за интеграция. Резултатите от проведеното количествено проучване сочат, че често пъти готовността на работодателите да наемат чуждестранни работници, е обвързана с определени предварителни условия. Както се вижда на Фигура 2, повече от половината (52,2%) от работодателите поставят като основно изискване наличието на професионален опит и квалификация, което потвърждава, че пазарът на труда остава селективен към мигрантите. Около една пета (21,7%) подчертават необходимостта от знания по български език, докато критерии като образование, специфични умения и други условия се споменават от значително по-малък дял – по 8,7%.

Фигура 2

Основни изисквания на работодателите към граждани на трети държави



Бележка. Източник: ВССИ, 2025.

Тези резултати показват, че работодателите акцентират не толкова върху културната, колкото върху функционалната адаптация на работниците. Тоест върху способността им да бъдат ефективни и трудоспособни непосредствено след наемането им. Споделените мнения по време на проведените дълбочинни интервюта, потвърждават и доразвиват резултатите от анкетното проучване, като разкриват конкретните представи и очаквания на работодателите към потенциалните работници от трети страни. Данните сочат, че най-често се среща изискването за професионален опит и квалификация, като това условие често се свързва с „висока компетентност“, „отговорност“ и „желание за утвърждаване“. Много от работодателите уточняват, че чуждестранните кандидати трябва да имат „сходен трудов опит“, „умения в строителството“, „практически опит в производството“ или „специфични умения (заварчици, шлосери, шлайфисти)“. Значителна част от респондентите подчертават необходимостта от владеене на български език, както на базово ниво за разбиране и комуникация, така и като предпоставка за работа с клиенти:

„При нас бизнесът изисква български език, защото работим с български граждани“.

Това изискване често се съчетава с очакване за адаптивност към работната среда и културните норми, което показва, че езиковата бариера се възприема не само като комуникативен, но и като символен маркер за принадлежност към трудовия колектив. По този начин езикът се превръща не само в инструмент на комуникация, но и в граница на социалното включване. Отделни работодатели посочват и други критерии като наличие на образование и техническа грамотност, способност за четене на кирилица, установен статут в страната или дори семейна стабилност („по възможност семейство“). Тези условия подсказват за ценностен модел на доверие и предсказуемост в наемането на чуждестранни работници. В единични случаи се срещат по-неутрални или позитивни нагласи: „нямаме специални изисквания“, „може би бихме наели, при отговорни граждани“, които показват известна гъвкавост и готовност за адаптация. Въпреки това, доминиращата нагласа остава изборителна и условна, при която интеграцията се мисли като резултат от съответствие с професионалните и културните стандарти на работодателя. Наред с икономическите фактори, работодателите често изтъкват и организационни мотиви. В много случаи мигрантите се оценяват като по-дисциплинирани, по-отговорни и по-малко конфликтни. Те са склонни да спазват трудовата дисциплина, да работят извънредно и да приемат условия, които българските

работници отказват. В проведените интервюта се открояват и оценки от типа: „работниците от Непал са по-организирани“, „украинците бързо се адаптират“ и „въпреки езиковата бариера, се стараят повече“. Подобни нагласи свидетелстват за прагматично възприемане на мигрантите. Те се ценят главно заради трудовата си дисциплина, но не непременно като равноправни участници в работната общност. В същото време, редица респонденти отбелязват административни и институционални трудности при наемането на граждани на трети държави. Процедурите по издаване на разрешителни за работа и пребиваване често се определят като „бавни“ и „ненужно усложнени“. Един от работодателите от сектора на услугите коментира:

„Докато минат документите, минават три месеца. Понякога хората се отказват или отиват в друга държава. Процедурите не са съобразени с реалния ритъм на пазара.“

Този административен натиск забавя адаптацията и намалява гъвкавостта на фирмите да реагират на сезонни и производствени нужди. Въпреки това, преобладава мнението, че усилията си заслужават, защото чуждестранните работници компенсират липсата на местни кадри. Съпоставянето на тези данни с европейските тенденции показва, че българската ситуация не е изолирана. Според Eurostat (2024), в много държави от ЕС мигрантите от трети страни заемат именно тези позиции, които остават непривлекателни за местното население. Трудовата интеграция протича главно в нискоквалифицирани и физически натоварени дейности: феномен, който Castles и Miller (2009) описват като „селективна интеграция“, при която мигрантите се включват икономически, но остават социално периферизирани. Следователно, икономическата необходимост от мигрантски труд в България не се съпровожда автоматично от готовност за културно и социално приемане. Работодателите действат като прагматични медиатори между пазарните изисквания и обществените нагласи балансирайки между нуждата от кадри и стремежа към културна хомогенност. Тази двойственост очертава рамката на процеса, който можем да определим като „прагматична интеграция“ или интеграция, движена от икономическа логика, но ограничавана от социални граници на приемане.

Социални нагласи, културна дистанция и реален опит от наемане

Въпреки че икономическите аргументи за наемането на граждани на трети държави изглеждат убедителни, социалните нагласи на работодателите често остават нееднозначни. Интерпретацията на интервютата и количествените данни показва, че културната близост и социалната съвместимост се разглеждат като почти толкова важни,

колкото професионалната компетентност. Това потвърждава, че интеграцията на мигрантите в България се осъществява не само чрез пазара на труда, но и чрез сложна мрежа от социални очаквания, доверие и културни бариери. Във фокуса на тези нагласи стои представата за „подходящия чужденец“, човек, който не само изпълнява работните си задължения, но и се вписва в културните и поведенчески норми на колектива. Работодателите често формулират своите очаквания в термини като „отговорност“, „лоялност“, „възпитание“ и „желание да се впише“. Тези изисквания надхвърлят чисто професионалните критерии и отразяват социална потребност от предсказуемост и стабилност в една среда, която се възприема като все по-променлива. Подобна нагласа е типична за постмодерните общества, които според Bauman (2000) се характеризират с несигурност и постоянна мобилност. В тях страхът от „другия“ често служи като механизъм за поддържане на социален ред и идентичност. Макар работодателите да осъзнават икономическата необходимост от мигранти, културната дистанция остава фактор, който оформя тяхното доверие. В редица интервюта се наблюдава изразено предпочитание към мигранти от „по-близки“ култури, например Украйна или Молдова докато работници от по-далечни региони, като Непал или Бангладеш, се оценяват с известна предпазливост. Както посочва Beck (2002), глобализираното общество създава „космополитна ситуация“, в която съвместното съществуване на различни култури е неизбежно, но не непременно лесно. Българският случай илюстрира този парадокс: работодателите приемат необходимостта от мигрантски труд, но очакват от мигрантите да минимизират своята „различност“. Това желание за културно приспособяване се проявява и в предпочитанията за работници, „които приличат на нас“, „знаят езика“ или „бързо се адаптират“.

Данните от проучването потвърждават, че езиковата компетентност и социалната комуникация са сред основните маркери на приемане. Когато работодателите оценяват мигрантите положително, те почти винаги изтъкват тяхната способност „да се разбират с колегите“, „да общуват спокойно“ или „да се държат учтиво“. От друга страна, негативните оценки обикновено се свързват с езикови бариери, неразбиране на инструкции или различия в трудовата дисциплина. Така социалната дистанция се възпроизвежда не само на основата на етнически и културни различия, но и чрез ежедневни комуникационни взаимодействия.

Опит от наемане и типове заетост

Данните от проведеното количествено проучване показват, че 63,9% от работодателите изразяват готовност да наемат граждани на трети държави, но реалният опит е концентриран в ограничен брой сектори и позиции. Анкетираните представители на бизнеса които имат опит в наемането на чуждестранни работници ги разпределят основно в три категории длъжности: ръчен труд и работа с по-ниска квалификация, специализирани професионални услуги (дентална медицина, водолази, шофьори, техници) и мениджмънт и управленски състав (вж. Фигура 3):

Фигура 3

Позиции, на които работодателите имат преходен опит в наемането на граждани на трети държави



Бележка. Източник: ВССІ, 2025.

Тези данни потвърждават, че пазарът на труда за мигранти в България остава предимно нискоквалифициран и ограничен до оперативни и технически позиции. Работодателите търсят мигранти там, където има остър недостиг на кадри, но рядко ги разглеждат като потенциални специалисти или като персонал с управленски функции. Това е в съзвучие с наблюденията на Castles и Miller (2009) за „селективна интеграция“ свързана с включването на мигрантите в икономическия живот при запазване на социалната периферия. Резултатите от извършения количествен анализ показват силна поляризация в преживяванията на работодателите. Сред положителните оценки доминират споменаванията на „трудова дисциплина“, „старание“ и „по-висока производителност“. Някои работодатели посочват, че „чужденците са по-организирани“ или „КПД-то е по 1.5“, което подсказва прагматична, инструментална оценка на труда на мигрантите. Сред отрицателните преживявания се открояват административни пречки („бавни и сложни процедури“, „формализъм на консулските служби“) и културно-езикови бариери, които затрудняват комуникацията и интеграцията на работното място. Единични коментари подчертават и липсата на дългосрочна ангажираност от страна на мигрантите: „неангажираност дългосрочно“, което показва, че работодателите търсят не просто работна сила, а предсказуемост и стабилност.

Съпоставянето на нагласите и реалния опит от наемане показва, че социалната дистанция постепенно се редуцира с натрупването на личен опит. Работодателите, които вече са наемали чужденци, демонстрират по-висока готовност за бъдещо сътрудничество и по-гъвкави очаквания. Това потвърждава хипотезата на Allport (1954), според която непосредственият контакт намалява предразсъдъците и засилва социалното доверие. Въпреки това, административните бариери и културните различия продължават да възпрепятстват устойчивите модели на успешна интеграция на пазара на труда.

Практики на адаптация и интеграция в работната среда.

Резултатите от изследването показват, че процесът на адаптация и интеграция на гражданите на трети държави в българската работна среда все още се намира в начален етап на институционално и организационно изграждане. Въпреки че голяма част от работодателите (над две трети от анкетираните) изразяват готовност да наемат чуждестранни работници, реалното им включване в трудовите колективи се сблъсква с редица административни, културни и комуникационни бариери. Данните от проведеното количествено проучване показват, че значителна част от работодателите

нямат достатъчна информация относно документите и процедурите за наемане на граждани на трети държави. Сред основните дефицити се открояват липсата на централизирана и достъпна информация, сложните законови изисквания и административните затруднения при координацията между институциите. Редица респонденти споделят, че процедурите са „бавни“, „трудно разбираеми“ и „непрактични за реалните нужди на пазара на труда“.

В споделените мнения от проведените дълбочинни интервюта се открояват искания за по-ясна и структурирана информация относно процедурите за наемане, законовите изисквания и връзката с институциите. Често се посочва необходимост от „централизиран алгоритъм“ за наемане на чужденци, както и от „информационни центрове“ за консултиране на работодателите. Някои участници настояват за по-тясно институционално сътрудничество с Националната агенция за приходите, дирекциите „Миграция“ и Министерството на труда и социалната политика. Ето и някои конкретни мнения:

„Да се изясни и оповести алгоритъм за наемане на граждани от трети страни, както и ангажирани структури от държавния апарат.“

„Нужна е цялостна консултация по наемане и данъчни стимули.“

Тези мнения подчертават липсата на институционална подкрепа и необходимостта от по-прозрачни и предвидими механизми. Сложността на процедурите често демотивира работодателите да преминават през пълния административен процес, което забавя интеграцията и създава условия за неформални практики на наемане.

Освен административните бариери, работодателите посочват и редица предизвикателства, свързани с културната и професионалната адаптация на чуждестранните работници. Според данните от проведените интервюта, преобладаващата част от предприятията не разполагат с формализирани механизми за въвеждане и обучение на наетите лица от трети страни. Адаптацията обикновено се осъществява спонтанно чрез наставничество от по-опитни колеги или чрез наблюдение и имитация на работните процеси. Въпреки това, в някои фирми се наблюдават успешни практики, които улесняват интеграцията. Работодатели, които вече имат опит с чужденци (особено с работници от Украйна, Непал и Молдова), споделят, че въвеждането на ясни инструкции, вътрешна комуникация и минимално езиково обучение води до по-бърза адаптация и по-висока ефективност. Интервю с представител на средно предприятие от производствения сектор споделя подобна позиция:

„Първите две седмици имаме човек, който им показва всичко – как се работи, какви са правилата. После се справят сами. Най-трудното е езикът, но като видят, че са приети, бързо свикват.“

Тези примери показват, че социалната интеграция в работната среда зависи в голяма степен от организационната култура и отношението на екипа, а не само от формалните политики.

Въпросът за институционалната подкрепа при интеграцията на граждани на трети държави заема централно място в споделените мнения от проведените дълбочинни интервюта. Много работодатели подчертават необходимостта от облекчаване на административните процедури, както и от въвеждане на данъчни стимули и консултативни механизми за фирмите, които наемат чужденци. Ето и някои конкретни предложения:

„Трябва да се разреши поне на 60% да е наетият външен персонал от трети страни. КПД е по 1.5.“

„Законите в България са рестриктивни. Наръчници за работодатели няма да помогнат. Ще помогне промяна в законодателството.“

Подобни коментари свидетелстват за разрыв между пазарните реалности и нормативната рамка, който ограничава възможностите за ефективна интеграция. Липсата на координация между държавните институции и бизнеса води до липсата на ефективна политика, при която отговорността за адаптацията остава изцяло в ръцете на работодателите. На този фон се очертава модел на „прагматична интеграция“, при който работодателите действат не като социални медиатори, а като практични посредници между нуждите на пазара и административните ограничения. Интеграцията се разглежда не като социален ангажимент, а като инструмент за поддържане на производствената устойчивост. Следователно, данните показват, че успешната адаптация на гражданите на трети държави в България изисква едновременно административна опростеност, организационна подкрепа и междуинституционална координация. Без активна държавна политика и механизми за подкрепа на работодателите, интеграцията ще остане епизодична, зависеща предимно от индивидуални инициативи, а не от системна визия.

Заклучение

Интеграцията на гражданите на трети държави в България представлява сложен и динамичен процес, в който се преплитат икономически интереси, културни нагласи и институционални ограничения. Данните от проведеното количествено изследване ясно

показват, че макар редица работодатели да осъзнават необходимостта от привличане на външна работна сила, тяхната готовност за реална социална интеграция на мигрантите остава ограничена. Това се дължи както на липсата на ефективни механизми за административно и организационно подпомагане, така и на устойчивите културни бариери и социални предразсъдъци, които продължават да възпрепятстват пълноценното включване на чужденците в трудовия и обществения живот.

В българския контекст интеграцията на гражданите на трети държави се проявява предимно като функционална адаптация ограничена до икономическата сфера и мотивирана от потребностите на пазара на труда. Работодателите търсят решения на недостига на кадри, но рядко предприемат системни действия за социалната или културната интеграция на наетите лица. Тази практика очертава модел, който може да бъде определен като „прагматична интеграция“: форма на включване, при която икономическата рационалност се съчетава с висока степен на социална дистанция. Мигрантите се възприемат като ресурс, необходим за поддържането на производствените процеси, но не и като трайни участници в социалния живот на общността. Този модел отразява по-дълбоките противоречия на съвременните общества, които Вауман (2000) описва чрез концепцията за „течната модерност“: свят, в който мобилността, гъвкавостта и временността заменят стабилните социални връзки. Интеграцията в подобен контекст става временна и условна, зависи от конюнктурата на пазара и институционалната воля. Работодателите, изправени пред натиска на недостига на работна ръка, действат като прагматични медиатори между нуждите на икономиката и бюрократичните изисквания на държавата, но без да разполагат с ресурси или компетенции за дългосрочна социална подкрепа.

Административните бариери и липсата на координация между институциите са сред основните пречки за успешната интеграция. Работодателите споделят, че процедурите за наемане на граждани на трети държави са сложни, бавни и често непрозрачни. Налице е фрагментирана система от нормативни изисквания, която изисква висока степен на експертност и води до забавяне на процесите по легализиране и назначаване. Оттук възниква усещането за институционален вакуум: липсата на единен център, който да предоставя ясна информация, консултации и съдействие. В резултат на това работодателите често се отказват от наемането на чужденци или прибегват до неформални решения, които заобикалят административните процедури.

Социалната дистанция и културните бариери също оказват съществено влияние върху интеграционния процес. Работодателите очакват от мигрантите да се адаптират бързо към местната работна култура, да демонстрират дисциплина и готовност за учене, но рядко осигуряват условия за културно посредничество или езиково обучение. По този начин отговорността за интеграцията се прехвърля изцяло върху мигрантите, докато приемащото общество запазва пасивна позиция. Интеграцията се мисли еднопосочно като приспособяване на „другия“, а не като взаимно отваряне и обмен на социален капитал. Тази едностранна логика на включване води до ограничена социална свързаност между местните и мигрантите. Интеграцията остава повърхностна, защото не преминава отвъд трудовите отношения. Както подчертава Beck (2002), в рисковото общество модерността произвежда неравенства не само в достъпа до ресурси, но и в достъпа до признание. В случая с мигрантите това признание е непълно – те участват в икономиката, но остават символично и социално изключени.

Проблемът се задълбочава от липсата на стратегическа визия за дългосрочна интеграция. В България все още отсъства устойчив модел на институционално взаимодействие между държавата, бизнеса и неправителствения сектор в областта на миграцията и трудовата мобилност. Съществуващите политики преди всичко са насочени към решаване на конкретни кризи, а не към изграждане на цялостна рамка за интеграция. Това води до временни и непоследователни решения, които не променят съществено структурните причини за трудовия дефицит и социалната изолация на мигрантите. В този контекст могат да бъдат формулирани няколко ключови направления за развитие:

- **Административна опростеност и институционална координация:** необходимо е създаването на централизирана информационна система, която да улеснява работодателите и кандидатите чрез ясни процедури и прозрачност;
- **Организационна подкрепа за работодателите:** въвеждане на стимули за предприятия, които инвестират в адаптация, езикови курсове и програми за новопостъпили служители, граждани на трети страни;
- **Акцент върху социалната интеграция:** насърчаване на взаимодействия между местните общности и мигрантите чрез общински инициативи, програми за наставничество и публични кампании за межкултурно разбиране;

- **Институционално посредничество:** създаване на регионални центрове за интеграция, които да предоставят правна, езикова и административна помощ на чуждестранните работници и техните работодатели.

Само чрез подобни системни усилия може да се постигне една по-ефективна и устойчива интеграция. Това означава да се изгради модел, в който икономическото включване на мигрантите е съпроводено от културно признание и социална принадлежност. Устойчивата интеграция не е резултат от краткосрочна икономическа необходимост, а от осъзнато разбиране, че трудовите мигранти допринасят не само за производството, но и за социалната тъкан на обществото. Както подчертава Giddens (1991), модерните общества се характеризират със „структури на доверие“, които позволяват социалната стабилност въпреки високата мобилност и несигурност. Интеграцията на мигрантите в този смисъл е не просто политическа или икономическа задача, а морален и културен проект, който изисква изграждане на доверие, взаимност и признание.

Българският опит ясно показва, че без тази морална и институционална ангажираност интеграцията остава частична, временна и зависима от пазарните цикли. Прагматичният модел на включване, доминиран от икономическите императиви, може да осигури краткосрочна стабилност, но не и устойчиво развитие. Истинската интеграция започва тогава, когато чужденецът престане да бъде възприеман като „външен ресурс“ и се превърне в равноправен участник в общността: със свои права, глас и принос към общото благо.

От гледна точка на публичните политики, интеграцията следва да бъде осмислена като стратегически ресурс за развитие. Необходим е целенасочен институционален ангажимент, който да надхвърли рамката на краткосрочните трудови решения и да постави акцент върху социалната устойчивост, равните възможности и културното приобщаване. Само така България може да превърне миграцията от временен инструмент за компенсиране на дефицити в устойчива социална инвестиция, която обогатява човешкия капитал и укрепва социалното единство.

Използвана литература

Allport, G. (1954). *The nature of prejudice*. Addison-Wesley.

BCCI (2025). Anketno prouchvane sred rabotodateli/ Proekt “Funkcionalno ustoichiva migracia v Bulgaria (№ 812108-73/21.10.2024 г., BG65AMPR001-2.001-0011)

- [Survey among employers. Project “Functionally Sustainable Migration and Integration in Bulgaria” (No. 812108-73/21.10.2024, BG65AMPR001-2.001-0011)].
- Bauman, Z. (2000). *Liquid modernity*. Polity Press.
- Bauman, Z. (2007). *Liquid times: living in an age of uncertainty*. Polity Press.
- Beck, U. (2002). *Individualization: Institutionalized individualism and its social and political consequences*. SAGE Publications.
- Bogardus, E. S. (1933). A social distance scale. *Sociology and Social Research*, 17, 265–271.
- Bourdieu, P. (1998). *Acts of resistance: against the new myths of our time*. Polity Press.
- Castles, S., & Miller, J. (2009). *The age of migration: international population movements in the modern world* (4th ed.). Palgrave Macmillan.
- Castles, S., de Haas, H., & Miller, J. (2014). *The age of migration: international population movements in the modern world* (5th ed.). Palgrave Macmillan.
- European Commission. (2023). *Migration and asylum report 2023*. Brussels: European Commission.
- Eurostat. (2024). *Migrant integration statistics – labour market indicators*. European Union. Retrieved from <https://ec.europa.eu/eurostat>
- Giddens, A. (1991). *Modernity and self-Identity: self and society in the late modern age*. Polity Press.
- OECD. (2022). *International migration outlook 2022*. OECD Publishing.
- Republic of Bulgaria. (2016). Zakon za trudovata migracia I trudovata mobilnost [*Law on Labour Migration and Labour Mobility*] State Gazette, No. 33/26.04.2016.
- Sassen, S. (2001). *The global city: New York, London, Tokyo* (2nd ed.). Princeton University Press.
- Penninx, R., & Garcés-Mascareñas, B. (Eds.). (2016). *Integration processes and policies in Europe: contexts, levels and actors*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-21674-4>.