

АСПЕКТИ НА ВНОСА НА СЛУЖИТЕЛИ ОТ ТРЕТИ СТРАНИ В СФЕРАТА НА ТУРИЗМА НА БЪЛГАРИЯ

Илин Павлинов Димитров, ilindimitrov@gmail.com
Икономически университет - Варна

Резюме: Вносът на кадри в сферата на туризма не е ново явление за България. След приемането ни в ЕС се наблюдава активен обмен на служители от страните членки. Глобалната пандемия доведе до масиран отлив на желаещи да работят в туризма и България се принуди да обърне поглед към трети страни. Сезонността и ниското заплащане допълнително затрудняват дейностите по подбор на кадри от местния пазар на труда, което прави вноса на служители жизненоважен за туристическия сектор. Наличието на голям брой туристи от страни, които говорят руски и английски език разширява възможностите на държавите, от които могат да бъдат привлечени желаещи да работят в България. Настоящото изследване, насочено към актуалното състояние и механизми на внос на кадри от туризма, се основава на съществуващата законова рамка, публикувани научни статии и данни, получени от различни източници, както и уеб сайтовете на Министерството на туризма на България и Министерството на труда и социалната политика.

Ключови думи: туризъм, работници от трети страни, внос на кадри

DOI: <https://doi.org/10.58861/tae.di.2024.4.04>

ASPECTS OF IMPORTING THIRD-COUNTRY EMPLOYEES IN THE TOURISM SECTOR OF BULGARIA

Ilin Pavlinov Dimitrov ilindimitrov@gmail.com
University of Economics – Varna

Abstract: The import of employees in the tourism sector is not a new phenomenon for Bulgaria. After the accession of Bulgaria to the EU, there has been an active exchange of employees from the member states. The global pandemic has led to a massive outflow of people seeking employment in tourism, and Bulgaria has been forced to turn to third countries. Seasonality and low wages have further complicated the recruitment activities from the local labour market, making the import of employees vital for the tourism sector. The large number of tourists from Russian-speaking and English-speaking countries expands the possibilities of the countries from which those willing to work in Bulgaria can be attracted. This paper, which focuses on the current state and mechanisms for importing employees for the tourism industry, is based on the existing legal framework, published scientific articles and data obtained from various sources, as well as the websites of the Ministry of Tourism and the Ministry of Labour and Social Policy of Bulgaria.

Keywords: tourism, workers from third countries, import of employees

DOI: <https://doi.org/10.58861/tae.di.2024.4.04>

Въведение

Въпреки многогодишните традиции и наличието на голям брой населени места, чиято икономика зависи основно от туристическия продукт, туристическата индустрия в България се сблъсква все по-остро с недостига на квалифицирани служители, особено в пика на летния сезон. Активна роля за засилване на кризата имат редица фактори, но от най-голямо значение е изключително тежката демографска криза в страната. Тя не е ограничена само в България и е причина до голяма степен за внедряването на роботизирани машини в световната икономика (Христова С. 2018). Проблем са и краткият туристически сезон, ниското заплащане в сектора, сериозното натоварване, често без почивни дни, и прогресивното увеличаване на легловата база в страната. Поради тези причини, вносът на служители от трети страни е все по-актуална и необходима практика, позволяваща на работодателите да осигурят необходимата работна ръка за задоволяване на потребностите на туристическия пазар.

Процедурите на внос на работници от държави извън Европейския съюз (т.н. трети страни) изисква стриктното спазване на правни процедури и регулации, които гарантират, че наетите служители ще полагат труд при условия, отговарящи на българските и европейските стандарти за трудова заетост, както и че ще спазват всички регламенти на ЕС в подкрепа на борбата на общността срещу трафика на хора и принудителния труд.

Вносът на работници от трети страни предоставя на работодателите възможности за разнообразие в работната сила и международно обогатяване на предлаганите услуги, които директно влияят на качеството на туристическите услуги в страната.

В настоящата статия ще разгледаме основните възможности за внос на служители от трети страни в сферата на туризма в България, процедурите, както и ключовите аспекти, свързани с тази практика. В контекста на глобализацията, възстановяването от пандемията, демографската криза в България, краткия туристически сезон и динамичната конкурентна среда, разбирането и правилното прилагане на механизмите за внос на работна ръка става от съществено значение за устойчивото развитие на туристическия сектор в страната.

Целите на настоящото изследване са:

- 1.Обследване на възможностите за внос на работници от трети страни;
- 2.Анализ на динамиката в показателите на издадените разрешителни през годините от момента на създаване на законова рамка за осъществяване на внос на служители;

I. Състояние на пазара на труда в сектор туризъм след пандемията от Covid-19

2020 година беше изключително тежка за туристическия сектор. След затварянето на света в началото на месец март, един от най-пострадалите сектори на икономиката беше този на туризма. При забрана за пътуване и напускане на домовете, редица хотели, заведения и туроператори бяха принудени да затворят врати в очакване на по-добри времена. Пандемията се превърна в една от основните заплахи за световната икономика и финансовите пазари (Андреева А., Йолова Г.,(2019). Това доведе до очакван, но много сериозен отлив на работещите в сектора, които се пренасочиха към други отрасли на икономиката. След

възстановяването на пазарите и официално обявения край на пандемията, демографската криза в страната и несигурността за бъдещето на сектора допълнително затрудни възстановяването и наемането на нужния брой работещи в туризма.

В България средният списъчен брой на наетите лица по трудово и служебно правоотношение е 2 218 004 души по данни на НСИ за 2023 година. В сектор хотелиерство и ресторантьорство те са 94 171 души за 2023 година, пак по данни на НСИ. Тази информация ясно показва, че работещите в туризма са малко под 5% от общо всички наети лица в страната. Това са пряко ангажираните, а според различни автори, непряко ангажираните могат да достигнат до двойно повече, тъй като туризмът е сложен отрасъл, който си взаимодейства хоризонтално с множество други сектори на икономиката.

Освобождаването на почти всички 94 171 души (практически през 2020 година всички туристически обекти бяха затворени) и връщането им отново в сектора след поетапното облекчаване на мерките и особено след края на пандемията не се случи в очакваните от сектора темпове и обеми, следователно сериозните кадрови проблеми бяха налице.

Кризата засегна всички звена – от най-ниско квалифицираните служители до генералните директори. Бяха създадени редица механизми с цел подпомагане на сектора, за да се задържат работещите в него и да няма масови фалити. Стимулите бяха насочени към работещите в сектора, авиопревозвачите, туроператорите и в много малка част към хотелиерите, които се явяват големите работодатели в сектора.

Таблица 1

Среден списъчен брой на наетите лица по трудово и служебно правоотношение на икономически дейности и сектори през 2023г.

СРЕДЕН СПИСЪЧЕН БРОЙ НА НАЕТИТЕ ЛИЦА ПО ТРУДОВО И СЛУЖЕБНО ПРАВООТНОШЕНИЕ ПО ИКОНОМИЧЕСКИ ДЕЙНОСТИ И СЕКТОРИ ПРЕЗ 2023 ГОДИНА*			
Икономически дейности	2023 година		
	Общо	Обществен сектор	Частен сектор
Общо	2 218 004	548 058	1 669 946
Селско, горско и рибно стопанство	65 426	10 947	54 479
Добивна промишленост	18 689	6 864	11 825
Преработваща промишленост	453 900	6 394	447 506
Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива	28 727	13 874	14 853
Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване	36 047	22 140	13 907
Строителство	119 467	2 131	117 336
Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети	371 936	271	371 665
Транспорт, складиране и пощи	136 719	41 075	95 644
Хотелиерство и ресторантьорство	94 171	3 924	90 247
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения	120 356	3 793	116 563
Финансови и застрахователни дейности	52 793	1 370	51 423
Операции с недвижими имоти	20 489	2 678	17 811
Професионални дейности и научни изследвания	80 384	9 056	71 328
Административни и спомагателни дейности	107 528	17 155	90 373
Държавно управление	112 437	112 437	x
Образование	164 445	154 126	10 319
Хуманно здравеопазване и социална работа	166 850	124 047	42 803
Култура, спорт и развлечения	34 731	14 520	20 211
Други дейности	32 909	1 256	31 653

Източник: НСИ

Когато говорим за пазар на труда е изключително важно да направим и анализ на заплащането в дадения сектор. Отново ползваме базата данни на НСИ и можем ясно да забележим ниските нива на заплащане в сектора. Туризмът се нарежда на едно от последните места.

Според оценките от националните изследвания, направени в рамките на проект „Ограничаване и превенция на неформалната икономика”, реализиран от Асоциация на индустриалния капитал в България, след строителството, туризмът е вторият бранш с най-високи нива на сивия сектор.

Тези данни поставят под въпрос, доколко е достоверна към реалните стойности на заплащане официалната статистика, но ни дават и представа за възможните обеми на нарушения в осигурителното и данъчно облагане в сектора.

С повишаване на възрастта все повече служители започват да се интересуват живо относно стойността на осигуровките, които получават, защото те са свързани и с размера на пенсията, която биха взимали. Това допълнително отблъсква желаещите да се трудят и заедно с малкото почивни дни и краткия сезон обуславя намаляването на работниците в сектора. По данни на БХРА (Българска асоциация на хотелиерите и ресторантьорите) над 70% от приходите в бюджета идват от летния рекреационен туризъм, а там сезонът е с дължина от 3 до 4 месеца и се налага да бъдат ангажирани ударно работници само за летните месеци. През останалото време липсват държавни програми за обучение или допълнителна квалификация на служителите. Възможността за получаване на обезщетение за безработица е лимитирана по закон и в този си вид не може да бъде използвана от работещите в сектора.

Според чл. 54а, ал1 от КСО:

Право на парично обезщетение за безработица имат лицата, за които са внесени или дължими осигурителни вноски във фонд „Безработица“ най-малко 12 месеца през последните 18 месеца преди прекратяване на осигуряването и които:

- са регистрирани като безработни в Агенцията по заетост;*
- не са придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст в Република България или пенсия за старост в друга държава или не получават пенсия за осигурителен стаж и възраст в намален размер или професионална пенсия;*
- не упражняват трудова дейност, за която подлежат на задължително осигуряване по Кодекса за социално осигуряване или законодателството на друга държава, с изключение на лицата сключили трудов договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа за един ден;*

Така написана, тази наредба е неприложима за работещите в летните ни курорти.

Таблица 2

Средна годишна заплата за наетите лица по трудово и служебно правоотношение по икономически дейности и сектори през 2023г.

СРЕДНА ГОДИШНА ЗАПЛАТА НА НАЕТИТЕ ЛИЦА ПО ТРУДОВО И СЛУЖЕБНО ПРАВООТНОШЕНИЕ ПО ИКОНОМИЧЕСКИ ДЕЙНОСТИ И СЕКТОРИ ПРЕЗ 2023 ГОДИНА *

(левове)

Икономически дейности	2023 година		
	Общо	Обществен сектор	Частен сектор
Общо	24 147	24 929	23 887
Селско, горско и рибно стопанство	17 300	23 526	16 037
Добивна промишленост	32 980	35 952	31 245
Преработваща промишленост	20 568	21 044	20 561
Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива	37 599	44 508	31 123
Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване	17 722	16 890	19 055
Строителство	18 537	20 487	18 502
Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети	20 890	24 280	20 887
Транспорт, складиране и пощи	20 107	24 298	18 287
Хотелиерство и ресторантьорство	14 668	17 449	14 544
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения	57 401	31 711	58 253
Финансови и застрахователни дейности	36 265	58 297	35 657
Операции с недвижими имоти	20 776	16 604	21 412
Професионални дейности и научни изследвания	32 585	23 528	33 785
Административни и спомагателни дейности	19 892	12 543	21 313
Държавно управление	28 061	28 061	x
Образование	25 969	26 007	25 377
Хуманно здравеопазване и социална работа	24 553	22 455	30 803
Култура, спорт и развлечения	20 409	19 279	21 235
Други дейности	15 291	15 447	15 284

Източник: НСИ

Ниското заплащане, високият дял на сивия сектор, краткият сезон и несигурността след пандемията правят вноса на кадри от чужбина жизненоважен за българския туризъм.

II. Специфика на трудовите правоотношения и видовете визи за престой на чужденците в сферата на туризма в България

Законодателството в България относно трудовата дейност на чужденци от трети страни е разделено на няколко критерия. Актовете могат да се разпределят според териториалния им обхват, респективно органа, който ги е създал и се делят на международни, наднационални и национални.

В настоящото изследване сме разгледали с приоритет действащите национални актове в България. Към трудовите правоотношения на работниците от трети страни значение имат Законът за трудова миграция и трудова мобилност (ЗТМТМ), Правилникът за прилагане на Закона за трудова миграция и трудова мобилност (ППЗТМТМ), а спрямо пребиваването им на територията на Република България се прилага Законът за чужденците в Република България (ЗЧРБ).

Причината за издаване на виза за пребиваването на територията на България на служителите е разрешителното за работа, което е и първата стъпка в процеса по легализиране на полагането им на труд.

ЗТМТМ дава право на работещите в туристическия сектор да се възползват от два режима на работа – сезонна заетост и единно разрешително за пребиваване и работа:

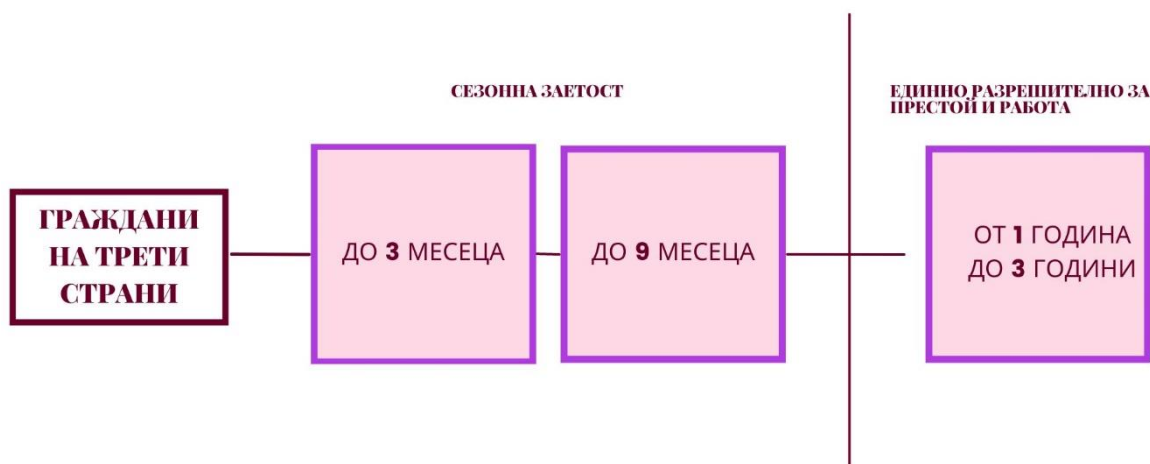
а. Сезонната заетост се използва в туризма и земеделието и има два възможни режима, до 90 дни (3 месеца) или до 270 дни (9 месеца). Процедурите по наемане на служители за сезонна/краткосрочна заетост са облекчени. Изискванията са смекчени относно представяне на различни видове документи и сроковете са по-кратки. От 2024 година съществува и вариант разрешителното на дошлите за 3 месеца да бъде удължено с още 3 докато са на територията на страната.

б. Единно разрешително за престой и работа. То е за период от 1 година до 3 години и се използва от целогодишно работещите хотелски комплекси и ресторанти. Периодите за издаване на разрешително за работа са по-дълги, нужните документи и дължимите такси за получаването му са повече.

През 2019 година беше създадена услугата „на едно гише“, където работодателите можеха да подават всички нужни документи за престой над 3 месеца директно в дирекция „Миграция“ и от там те се разпределяха по служебен път до всички отговорни за издаването на разрешително институции. Всички документи за разрешително за работа на служители с период на полагане на труд до 3 месеца се подават в Агенцията по заетост.

През 2022г. започна създаването на единна платформа за обработка на документи, където процесите могат да бъдат наблюдавани във всеки един момент на процедурата. Изразеното намерение от страна на държавната администрация беше, че с това се цели оптимизиране и създаване на прозрачни и по-лесни за контрол процеси. До момента на публикуването на статията такава платформа все още не е въведена в експлоатация. Във Фигура 1 са показани различните видове разрешителни за работа на чужденци в туристическия сектор.

ВИДОВЕ РАЗРЕШИТЕЛНИ ЗА РАБОТА



Фигура 1. Видове разрешителни за работа според ЗТМТМ

Източник: Фигурата е създадена от автора

ЗЧРБ определя вида виза, която всеки един желаещ да полага труд в България

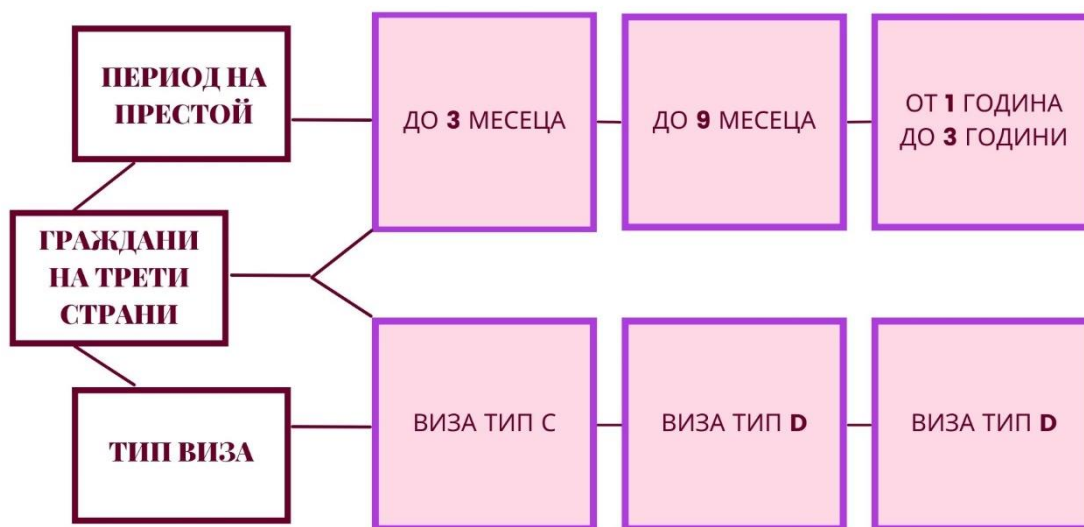
трябва да получи спрямо разрешителното си за работа и срока, който е указан. Има два основни типа виза според дължината на престой.

Виза тип С - дава възможност за престой до 90 дни в рамките на 180. Това означава, че в рамките на една година могат да бъдат издавани до 2 бр. виза тип С на лице и престоят му не трябва да надвишава 90 дни в рамките на 180 календарни. Подаването на документи за получаване на виза тип С е възможно във всяка една консулска служба или чрез използването на международната система на одобрената от България фирма оператор - VSF Global.

Виза тип D – отнася се за всички случаи, в които лицето трябва да престои повече от 90 дни на територията на България. При този тип виза се изисква и издаването на карта за временно пребиваване - ВМЖ от органите на служба Миграция. Подаването на документи за получаване на виза тип D се прави лично и задължително се преминава през интервю на лицето, което се провежда от упълномощен служител на консулските ни служби в съответната държава. Получаването на виза тип D за дългосрочно пребиваване е по- сложен процес и изисква по-дълго изчакване и по-обстоятелствена проверка от компетентните органи.

При всички случаи на получена виза, ако лицето бъде освободено предсрочно от работа, то следва да се уведомят в рамките на 3 дни служба Миграция и Агенцията по заетост.

РАЗРЕШИТЕЛНО ЗА РАБОТА



Фигура 2. Видове визови режими според полученото разрешително за работа.

Източник: Фигурата е създадена от автора

Поради спецификата и дължината на туристическия сезон, основно биват наети лица за краткосрочна и сезонна заетост до 90 дни. Законодателят е преценил, че този тип дейност съвпада с кратния туристически сезон и е облекчил максимално изискванията и сроковете за издаване на разрешителни и виза. Според ППЗТМТМ разрешителните за ГТД (граждани на трети държави), които кандидатстват за престой до 90 дни се издават в срок до 15 дни от подаването на документите, а виза тип С се издава в рамките на един месец от подаването на искането. Тези кратки срокове практически създават възможност над 80% от работещите ГТД в сферата на туризма да бъдат с виза тип С. При туристически

обекти с по-дълъг срок на експлоатация, работодателите могат да решат дали да ангажират ГТД чрез СЗ до 90 дни и застъпване на служителите през няколко месеца или да подадат документи за издаване на разрешително за СЗ до 270 дни и да изчакат по-дългите срокове, като заплащат и по високите такси. И при двата вида сезонна заетост в ЗТМТМ е записано, че разходите за транспорт са за сметка на работодателя и не могат да бъдат удържани от полагащото се възнаграждение на работника от трети страни.

На Таблица 3 са разписани по данни на Агенцията по заетост динамиката на издадените разрешителни за сезонна заетост и краткосрочна заетост. Трябва да се уточни допълнително, че издаването на разрешително не задължава лицето от трета страна да полага труд в България и често се наблюдава преждевременно прекратяване на договорните отношения или въобще липсата на такива. По данни на Миграция за 2024г. над 40% от назначените служители не са завършили срока на предварителните договорни отношения. Приемането на България в Шенген практически улесни и направи възможно безконтролното заминаване на чуждестранните служители. Според международните стандарти за трафик на хора и принудителен труд работодателят не може по никакъв начин да забави или затрудни заминаването на служители от трети страни. Те могат да напуснат по всяко едно време работното си място.

Таблица 3

Издадени разрешителни за сезонна заетост (СЗ), краткосрочна заетост (КЗ) и лица с български произход (БП) за периода 2017-2023г.

Достъп до пазара на труда по вид достъп	ГТД 2017г.	ГТД 2018г.	ГТД 2019г.	ГТД за 2020г.	ГТД 2021г.	ГТД 2022г.	ГТД 2023г.
Регистрирана СЗ до 90 дни	3547	8443	11443	2512	5268	3902	7088
Регистрирана КЗ до 90 дни	369	643	453	744	902	2046	4224
Регистрирани лица с БП	0	18	104	251	308	202	168

Източник: Агенция по заетостта

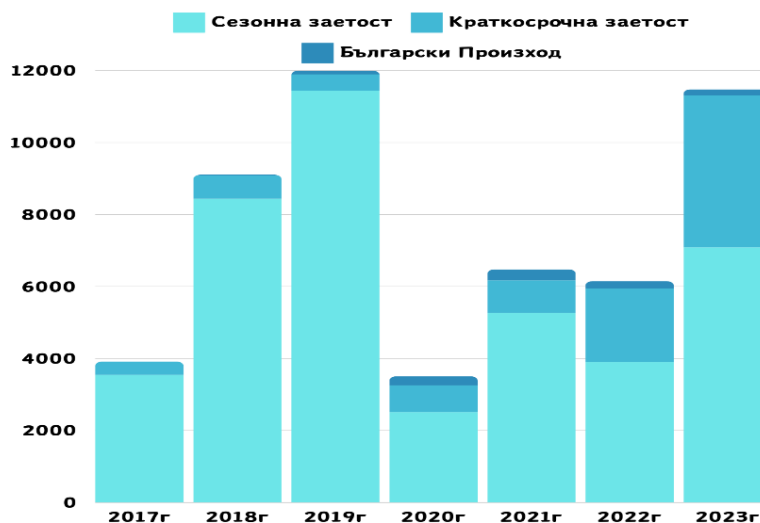
Интересно е и разпределението по националности на дошлите лица от трети страни:

През 2023 г., по данни на АЗ, в регистрираната сезонна заетост (СЗ) до 90 дни на 7088 ГТД най-много са на граждани от Киргизка Република - 2101, Република Турция - 1422, Република Молдова – 1093, Република Узбекистан – 791 и др.

Краткосрочната заетост на командировани до 90 дни (КЗ) по данни на АЗ през последните две години отчита ръст повече от два пъти. Повечето от ГТД са командировани по договори за изпълнение на услуги на територията на страната като са подадени 444 декларации от работодатели за 4224 ГТД. Според произхода си най-много са гражданите на Република Турция (4188), Китай – 25, Косово – 20, Република Сърбия – 18 и др.

Анализът на данните, предоставени от Агенцията по заетостта и Дирекция „Миграция“, МВР, за разглеждания период показва, че получилият достъп до пазара на труда в България ГТД се увеличава ежегодно. Тенденцията, всяка

следваща година получилите разрешителни за работа да нараства, се запазва дори и в годините на Ковид пандемията.[5]



Фигура 3. Общ брой на разрешителни за сезонна заетост (C3), краткосрочна заетост (K3) и лица с български произход (БП) за периода 2017-2023г.

Източник на данните: Агенция по заетостта

Впечатление прави сериозният спад на издадените разрешителни за внос през 2020г., но въпреки тежките последици от пандемията и затворените хотелски бази, то все още общият брой на разрешителните доближава 4000 души. Наблюдаваме и невъзможността на туристическия сектор през 2023г. да достигне до нивата на внос през 2019г.

III. Перспективи и предизвикателства пред вноса на работници от трети страни

Значителна крачка в интереса към България на работници от трети страни беше приемането ни в шенгенското пространство от 1.04.2024г. Това отвори буквално и преносно страната ни към всички останали държави-членки и направи пътуването по въздушни граници без проверка. Приемането ни промени начина, по който се издават визи, както и сроковете за тях.

Съществуват множество предизвикателства, но и възможности пред вноса на служители от трети страни за българският туризъм:

- Вносът няма да намалее, защото не се очаква скорошно решение на демографския проблем, дори обратното – той ще се задълбочава.

- Служителите за сектор туризъм следва да владеят английски или руски език, което отваря широко възможностите пред работодателите, защото страните от централна Азия говорят като официален език руски, а огромна част от останалия свят си служи с английски.

- Забелязва се забавяне на процесите при издаване на разрешителните поради претоварване на контролните органи. Създаването на електронно базирана система би облекчило този процес.

- Поради спецификата на туристическия сезон в месеците януари-май се наблюдава засилен поток от желаещи за работа в България. Това натоварва консулските служби и създава предпоставки за забавяне на издаването на визи. С

цел облекчаване на процедурата и увеличаване скоростта на процесите би било целесъобразно увеличаването на щатния състав на консулските служби.

➤ Увеличаването на броя работници неимоверно увеличава и проблемите свързани с престоя им. Следва да се помисли за здравно обслужване, центрове за интеграция, правна помощ, контролни органи за спазването на правата на чужденците и защо не създаването на позиция - омбудсман за чужденци.

➤ Престоят на чужденците е ограничен във времето, а те допринасят изключително много за ръста на БВП. Създаването на условия за оставането им в България за постоянно би ни подпомогнало.

➤ Подписването на двустранни международни спогодби за облекчение на вноса на служители би подпомогнало хотелиерите в търсенето им на по-качествени кадри.

➤ Не на последно място е добре да се помисли за създаване и на общи обучителни програми с цел засилване на сътрудничеството и в тази сфера, които може успешно да се комбинират с възможността за полагане на труд през летните месеци в курортните ни комплекси.

Заклучение

Вносът на служители от трети страни в сферата на туризма на България е продиктуван от два основни фактора - нуждата от квалифицирана работна ръка и недостига на местни кадри поради редица причини. Тази практика е полезна и значима за сектора, тя обогатява туристическата индустрия с нови културни знания, процедури и опит. Въпреки това, нейното осъществяване е свързано с редица трудности и предизвикателства, като несвършено законодателство, трудна интеграция на чуждестранните работници в социалната среда и необходимостта от осигуряване на подходящи условия на обучение и труд.

От една страна, надеждите на работещите и инвеститорите в сектора са вносът на служители от трети страни да доведе до повишаване конкурентоспособността и качеството на услугите в сектора, като намали и ограничи повишаването на разходите за заплати. От друга страна, е важно да се внимава и да се мисли за защитата на интересите на местната работна сила, задържането и обучението ѝ.

В заключение, за да бъде ефективен вносът на служители от трети страни, България трябва да намери баланса между адекватната регулация и политики, които запазват същевременно баланса между местните и чуждестранните работници.

Използвани източници

1. Христова С. (2018) Нагласи за приложимост на роботизацията и изкуствения интелект в туристическата индустрия на България
https://www.researchgate.net/profile/Stefka-Hristova/publication/330734300_Attitudes_to_the_applicability_of_robotics_and_artificial_intelligence_in_the_tourism_industry_in_Bulgaria/links/5c519a21458515a4c74ac8b7/Attitudes-to-the-applicability-of-robotics-and-artificial-intelligence-in-the-tourism-industry-in-Bulgaria.pdf
<https://www.infostock.bg/infostock/control/world/news/97822-7-otritsatelni-posleditsi-ot-koronavirusa-varhu-svetovnata-ikonomika>

2. Андреева А., Йолова Г.,(2019) Димитрова Д., Специфики на трудовата дейност на чужденците в сферата на туризма в България, Бизнес и право, София : Изд. комплекс УНСС, 3, 15 - 41
3. Агенция по заетост, Наемане на сезонни работници от трети държави <https://www.az.government.bg/pages/sezonni-rabotnici-ot-treti-strani/>
4. Анализ на Икономически и социален съвет, Комисия по икономическа политика Комисия по труд, доходи, жизнено равнище и индустриални отношения, (2024), https://esc.bg/wp-content/uploads/2024/04/ESC_4_054_2024.pdf
5. Сивата икономика в туризма, https://bicabg.org/admin/admin/upload/687_media_monitoring_20_12_2011.pdf
6. Рагин Б.(2012), <http://www.region.bg/%D0%B1-%D1%80%D0%B0%D0%B3%D0%B8%D0%BD-%D1%82%D1%83%D1%80%D0%B8%D0%B7%D1%8A%D0%BC-%D0%BF%D0%BE%D1%81%D0%BB%D0%B5-%D0%BD%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D1%82%D0%B5%D1%85%D0%BD%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D0%B8-news1892.html>
7. Posting of third-country nationals in the EU (2023), [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2023/753957/EPRS_AT_A\(2023\)753957_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2023/753957/EPRS_AT_A(2023)753957_EN.pdf)
8. Single permit for third-country nationals to reside and work in the EU Directive 2011/98/EU(2022), [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/699506/EPRS_BRI\(2022\)699506_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/699506/EPRS_BRI(2022)699506_EN.pdf)

