



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



**Анализ за възходяща конвергенция на доходите от труд чрез
колективното трудово договаряне на работните заплати в
сектор „Пощенски и куриерски дейности“**



Съдържание

1. Въведение.....	5
2. Теоретико- методологични основи на анализа	8
2.1. Ролята на колективното трудово договаряне за регулиране условията на труд ..	8
2.2. Методология на анализа.....	17
3. Европейският контекст	21
3.1. Основни доставчици на куриерски и пощенски услуги	21
Deutsche Post DHL (Германия)	21
La Poste (Франция)	23
Royal Mail (Великобритания).....	25
PostNL(Нидерландия)	27
FedEx/TNT Express	28
3.2. Примери от ЕС за синдикализация, за социално сътрудничество иза договаряне на работните заплати в изследваната икономическа дейност.	30
Малта	30
Люксембург.....	31
Кипър	33
Естония.....	33
Латвия	34
Словения	34
Полша	34
Испания	35
Италия	36
Франция.....	36
Германия.....	37
Гърция	38
Белгия	38
Нидерландия	39
Румъния.....	39
Ирландия	40



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



Словакия.....	41
Финландия.....	42
Дания	42
Австрия.....	43
Литва.....	45
Португалия.....	46
Унгария.....	47
Швеция	48
4. Българският контекст	49
4.1. Състояние на социалното партньорство и социалния диалог: работодателски и синдикални структури и тяхното взаимодействие, традиции в колективното договаряне в предприятията.....	50
4.2. Състояние на предприятията: условия на труд и придобивки за служителите.....	51
Еконт Експрес ООД.....	55
Спиди АД.....	57
ДИ ЕЙЧ ЕЛ ЕКСПРЕС БЪЛГАРИЯ ЕООД	61
ТНТ България	63
МБМ Експрес” ООД.....	64
4.4. Ефективност на предприятията: икономически индикатори за.....	66
Еконт.....	68
Спиди.....	69
DHL Експрес България	70
Български пощи.....	70
4.5. Икономически индикаториза пощенския и куриерския сектор в България: динамика в петнадесетгодишна перспектива	71
4.6. Национална политика по доходите: националният бюджет като инструмент за ръст на трудовите възнаграждения	89
5. Допускания за нарастването на трудовите доходи (реалистичен/ песимистичен/ оптимистичен) на базата на макроикономически индикатори	94
6. Колективно трудово договаряне - анализ на механизмите на заплащане	95
6.1. Работните заплати (по длъжности) в КТД в ключови синдикализирани предприятия. Допускания за развитие на работните заплати	100



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



6.2. Допълнителни трудови възнаграждения, осигурени чрезКТД в ключови синдикализирани предприятия.	105
7. Изводи и препоръки за синдикализация и възходяща конвергенция на доходите чрез колективно трудово договаряне	108
8. Използвана литература	114
9. Приложения	123



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



1. Въведение

Политиката на Европейския съюз по отношение на пощенския и куриерския сектор е насочена към осигуряване на достъпни, постоянни и висококачествени пощенски услуги. Има приета Директива за пощенските услуги, която пряко обслужва тези цели в пощенските дейности. Също така пазарът на пощенски услуги беше напълно либерализиран от януари 2013 г. с оглед подобряване на услугите и ефикасността на доставчиците, но и увеличаване на работните места. Ефектите от това обаче са спорни, като синдикатите в Европа провеждат различни акции за защита на трудещите се в сектора съкращения и влошаване на условията на труд¹. По отношение на заетостта например се отчита изключително слаб ръст за десетгодишен период от време: от 1,59 милиона през 2012 г. се достига до 1,61 милиона души заети в пощенския и куриерския сектор в целия ЕС. Германия има най-голям брой заети в пощенските и куриерските дейности, повече от три пъти повече от Италия, Полша или Нидерландия. До 2040 г. се очаква задържане на общоевропейската заетост в секторите, като прогнозите за България са за ръст на заетите с близо 14%. От друга страна, операторите на пощенски услуги в ЕС не нарастват съществено за десетгодишен период (през 2022 г. са 20 700 спрямо 20 000 през 2012 г.), като очакванията са до 2040 г. техния брой дори да намалее под нивата от 2012 г.

Непрекъснатите технологични, икономически и социални развития, които са в основата на намаляване на обема на писмата при нарастващи обеми на колетите, ще продължават да променят използването и нуждата от пощенски и куриерски услуги в бъдеще. Секторът е застрашен още от ръст в цените на услугите, навлизане на нови модели на труд и на електронната търговия, засилен натиск за намаляване на газовите емисии и негативния отпечатък от дейността върху природата². Също така секторът е изправен пред предизвикателството да запази достъпа до универсални пощенски услуги на уязвимите категории потребители (като например хората, живеещи в отдалечени и селски райони, с ниски доходи, тези, които нямат цифрови умения, хората с увредено зрение и

¹ За справка виж в раздел Използвана литература статиите на Hermann, C. (2011), Pérez de Guzmán, S., Martínez, E., & Ulloa, E. (2020) и Gavroglou, S. (2013)

² За справка виж в раздела с Използвана литература публикацията на Европейската Комисия „Prospective study on the future of the postal sector“.



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



тези с намалена мобилност). Още през 2016 г. Европейският парламент подчерта, че в пощенския сектор се наблюдава ръст в броя на работещите на непълно работно време, работещите чрез агенции за временна заетост и самостоятелно заетите лица. Оттук се повишава и риска от несигурна заетост, а гъвкавостта на труда погрешно се интерпретира като намаляване на разходите за труд и на условията на труд³.

С оглед на изложените проблеми се допуска, че на ниво ЕС ще се подходи към преразглеждане на регулаторната рамка за пощенските услуги (Директивата за универсалните пощенски услуги) или друго приложимо хоризонтално законодателство, ще се пристъпи към изготвяне на целеви икономически стимули за сектора и ще се засили обменът на най-добри практики. Широкото участие на различни заинтересовани страни би спомогнало за изготвяне на стратегия за развитие на сектора при запазване на заетостта и надграждане на квалификацията на наетите лица. Европейският парламент още преди 10 години подчерта важната роля на синдикалните организации, като гарант за трансформиране на сектора на пощенските услуги „по поносим от социална гледна точка начин“⁴. Изключителна роля имат социалните партньори в сектора на пощенските услуги и институционализираният социален диалог.

Следвайки общо европейското развитие, пощенските услуги в България са напълно либерализирани от 2011 г. Още преди да настъпи този процес се наблюдава намаление на състава на „Български пощи“- дружеството, което е лицензираният доставчик на универсални пощенски услуги за България. В същото време намалява и темпът на повишение на работните заплати в дружеството, както и разходите за квалификация, отпускани от работодателя. След този първоначален шок в пощенския сектор следват нови негативни събития, предизвикани от Ковидкризата. Регистрирани са отново намалени обеми на приходите от пощенски и колетни услуги.

Спрямо последните актуални данни на Комисията за регулиране на съобщенията през 2023 г. обемът на пощенския пазар, измерен чрез показателя приходи от предоставяне на пощенски услуги, достига 834 млн. лв. Тази сума е с +7,5% по-висока спрямо предходната година (776 млн. лв. през 2022 г.) и с +22,2% спрямо 2021 г. (683 млн. лв. през 2021 г.). През 2023 г. водещ дял в общите приходи имат куриерските услуги, на второ

³ За справка виж в раздела с Използвана литература Докладът относно прилагането на Директивата за пощенските услуги.

⁴ Пак там- Доклад относно прилагането на Директивата за пощенските услуги.



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



място като дял са приходите от пощенски пратки за страната и чужбина, а на трето са приходите от услугата „пощенски парични преводи“. На годишна база има ръст на отчетените приходи и по трите компонента. С относително по-малка тежест в общите приходи са тези от услугите „хибридна поща“, „пощенски колети за страната и чужбина“ и „пряка пощенска реклама“. В сферата на куриерските услуги силно разпространение през последните години намират т.нар. локъри (машина за пратки)⁵, за дигиталните услуги за потребителите (като системи за генериране на товарителници и режим на следене на пратки) са със свободен достъп и с нарастващо процент на използване. Очакванията са българският пазар на куриерски услуги да продължи да се развива с бързи темпове, като технологичните иновации ще са по посока на внедряване на изкуствен интелект, автоматизация на процесите и предлагане на персонализирани услуги, отговарящи на индивидуалните нужди на клиентите. Предприятията ще се насочват и към инвестиране на средства в развитието на устойчиви практики като използване на електрически превозни средства и оптимизация на маршрутите. С оглед усъвършенстване на стопанската дейност и запазване на конкурентни позиции на националния и международния пазар, пощенският сектор също следва да отговори на бързия темп на дигитализация. Анализатори посочват, че освен внедряване на модерни системи за проследяване на пратките и писмата (което ще способства за наблюдение на целия бизнес цикъл), пощенският сектор следва да отдели сериозен ресурс и за осигуряване на кибер защитни системи. Само така ще се гарантира сигурността на цялата дигитална инфраструктура и няма да се прекъсват дейностите на операторите.

В България синдикалното представителство в пощенския сектор е с дълги традиции, като сегашната секторна структура към КНСБ- Синдикална федерация на „Съобщенията“

⁵ Най-големият играч в нишата с локъри в България е "Деливъри солюшънс", по-разпознаваема под бранда Sameday и с локърите easybox. За 2023 г. компанията расте със 773%. Приходите ѝ за 2023 г. са 16 млн. лв. и това я нарежда на позиция 9 в класацията на куриерските компании. "Деливъри солюшънс" е в групата на най-големия онлайн търговец eMAG. Компанията обяви, че вече разполага с най-голямата мрежа от точки за доставка извън дома в България, като броят на локърите ѝ вече е над 1000. Последно голямо разширяване на мрежата беше обявено през есента на миналата година посредством партньорски обекти. Ключов партньор за разширяването на мрежата от партньорски офиси Sameday point са "Български пощи", като над 320 пощенски станции от началото на ноември обслужват и клиенти на куриера. Партньорските обекти включват и над 60 офиса на CashCredit, близо 30 на Fastpay и 120 аптеки "Марешки". С това разширяване компанията обяви, че броят на точките за доставка ще достигне 1600 в над 170 населени места. Влизането на Sameday в България се случи през май 2022 г. от Румъния. Дружеството навлезе на българския пазар първоначално само с мрежа от локъри за автоматично получаване на пратките, а не с развитието на офисна мрежа, за да се търси най-ниската цена за доставка 24 часа 7 дни. Вторият голям играч, изцяло позициониран в нишата с локъри, е **Box now**.



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



(СФС)- действа активно вече повече от 35 години. Синдикатът е допринесъл за подобряване на различни параметри на работната среда и оттук за приемствеността между поколенията. В рамките на предходния мандат на СФС например са привлечени близо 20% от младите хора като председатели на синдикални организации в дружеството по места и са извършени редовни обучения сред синдикалните членове за развиване на техните умения. От друга страна, в българските куриерски компании няма широко синдикално присъствие, което частично е продиктувано и от спецификите на дейността (работа на граждански договори или като самонаети лица). Това ограничава възможностите им за колективно договаряне и защита на трудовите им права. В Европа синдикалните организации са реален фактор в куриерския сектор. Те водят активни кампании за по-добри заплати, защита от злоупотреби, социално осигуряване и ограничаване на злоупотреби с т.нар. „гиг икономика“. Като добри примери тук могат да се изведат:

- **Германия:** синдикатът *ver.di* представлява работници в Deutsche Post, DHL и други логистични фирми. Куриерите в DHL (дъщерно дружество на Deutsche Post) са обхванати от колективни трудови договори, които гарантират заплати, отпуски и социални придобивки. В последните години имаше стачки за по-добри условия, които доведоха до договорени подобрения в заплащането.
- **Франция:** *CGT, FO, CFDT* – активни в сектора на транспорта и куриерските услуги. Работниците в La Poste (националната пощенска и логистична служба) са организирани в силни синдикати, които редовно водят преговори с ръководството.
- **Италия:** трите основни национални конфедерации- *CGIL, CISL, UIL* са с подразделения за логистика и доставки. Има данни за сдружаване в Amazon Logistics, където се подписват и КТД.

2. Теоретико- методологични основи на анализа

2.1. Ролята на колективното трудово договаряне за регулиране условията на труд

Колективното договаряне е основно право, заложено в **Конституцията на Международната организация на труда (МОТ)** и препотвърдено като такова в



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



Декларацията на МОТ от 1998 г. относно основните принципи и права на работното място.

Международна закрила и признание колективното договаряне намира в две конвенции на Международната организация на труда - Конвенция № 98 относно правото на организиране и колективно преговаряне от 1949 г., ратифицирана от българската държава и станала част от вътрешното ни законодателство и Конвенция № 154 относно колективното преговаряне от 1954 г.

Следва да припомним също, че в Хартата за основни права на Европейския съюз, която е част от Лисабонския договор, колективно договаряне е определено като основно право, с основен субект синдикалната организация.

В новоприетата европейска директива относно адекватните минимални работни заплати също се подчертава, че колективното договаряне е процес на преговори между организация или група организации на работодатели, от една страна, и една или повече синдикални организации, от друга страна (чл. 3, т.3).

Синдикатите са единствените автентични представители на трудещите се, които могат ефективно да представляват и защитават техните права и интереси при договаряне с работодателя. Това им право е гарантирано в българското законодателство (Кодекса на труда), където се определят законовите рамки на колективните договори и различните нива на договаряне.

Изследване от 2022 г. на обхвата на колективното договаряне в държавите в ЕС показва, че той е по-висок там, където доминира секторното или националното ниво на договаряне; обратно, там, където преобладава договарянето на фирмено ниво, то обхватът е съществено по-нисък. Колективното договаряне е ключово средство, чрез което работодателите, работниците и техните организации могат да установят справедливо ниво на заплащане и благоприятни условия на труд.

Типичните въпроси, заложи в дневния ред на преговарящите синдикални екипи, включват: заплати, работно време, обучение, здраве и безопасност при работа и равно третиране. Целта на преговорите е да се стигне до колективен трудов договор, който да регулира реда и условията на труд. Доклад на Европейската фондация за подобряване на условията на труд и живот (Eurofound) показва, че по време на Ковид 19 колективното договаряне е имало важна роля за поддържане ръста на заплатите, въпреки трудностите и увеличаващата се инфлация в ЕС.



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



Така напр. колективният договор в сектора на информационните, комуникационните и офис технологиите в Нидерландия осигури баланс между инвестирането в служителите и повишената гъвкавост на работодателите. Той установява увеличен бюджет за обучение на служителите, както и предвижда увеличение на заплатите над инфлацията и рамкова наредба за дистанционна работа.

В португалския сектор за почистване напр. пък е постигнат КТД, гарантиращ механизъм за определяне на заплатите, според който заплащането на най-ниската категория персонал е с определен процент по-високо от законовата минимална работна заплата, както и, че стойностите на по-високите категории ще бъдат увеличени със сума, равна на абсолютната стойност на увеличението, приложено към най-ниското ниво. Това създава автоматичен механизъм за нарастване на заплатите, проследяващ увеличението на задължителната минимална работна заплата, определена от правителството след консултация със социалните партньори, различен вид автоматична скала. Така КТД позволи сектор с ниски заплати да постига реален ръст на заплатите.

Колективното договаряне може да се провежда на различни нива, включително: а) фирмено, с един работодател; б) в среда с няколко работодателя, вкл. на ниво индустрия/отрасъл/, на териториално или национално ниво, на професионално или междупрофесионално ниво; в) при комбинация от тези нива. За целите на договарянето е необходимо да се гарантира навременна, ясна и изчерпателна информация за синдикалните екипи. В тази връзка приложението в България на **Препоръката на МОТ за колективно договаряне от 1981 г. (№ 163)** ще послужи за улесняване и насърчаване на колективното договаряне, включително чрез:

- Осигуряване на обучение за страните по колективното договаряне от публичните власти;
- Предприемане на национални мерки, така че страните да имат достъп до информацията, необходима за провеждането на ефективни преговори.

Доклад на МОТ от 2023 г. признава достъпа до надеждна информация за договарящите се страни като условие за участие в информирани преговори и засилване на връзката между заплатите и растежа на производителността. Съответно информацията, която може да подпомогне договарянето на заплатите, варира от макроравнище (икономически показатели, характеристики на пазара на труда, секторен контекст) до специфична за предприятието среда (бизнес условия, характеристики на предприятието и/или обекта,



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



информация за икономическото или финансово състояние на предприятието и др.). Докладът признава още, че публичните органи също могат да насърчават преговарящите страни да споделят информация, без да се погазват установените защити на търговската и личната поверителност.

Трябва да подчертаем още, че и Директивата относно адекватните минимални работни заплати в ЕС също изисква от всяка държава членка да насърчава „конструктивни, съдържателни и **подкрепени с информация преговори между социалните партньори** относно работните заплати на равни начала, при които и двете страни имат достъп до подходяща информация, за да изпълняват своите функции по отношение на колективното договаряне за определяне на работните заплати“ (чл. 4, ал. 1, т. б) от Директивата). Забавянето на транспонирането на Директивата затруднява информационното осигуряване на синдикалните преговорни екипи. Индикации за проблеми при протичане на преговорния процес във връзка с недостатъчно информационно подаване се отчита през годините от КНСБ.

Постигането на по- висок обхват на колективното договаряне и колективните договори е основно средство за намаляване на неравенството и разширяване на защитата на труда. Изследване на Европейския синдикален институт потвърждава емпирично тезата, че **нивото на неравенство в заплатите е обикновено по-ниско в страните, където повече работници са покрити от всякакъв вид колективни споразумения и където плътността на синдикатите е по-висока.** Така представителството на работниците и колективните преговори се явяват като институционален фактор, който благоприятства преодоляване на неравенствата при заплащането. Също така, при постигнат по-висок обхват с колективни договори, се наблюдава подобряване на нивото на заплащане за жените и по-ниско образованите лица (ръст в получаваните от тези групи работни заплати).

Колективното договаряне на заплатите е залегнало в няколко международни трудови стандарти, както и в декларации и документи на МОТ, включително:

- Конвенция за свободата на сдружаване и защита на правото на организиране, 1948 г. (№ 87);
- Конвенция за закрила на работната заплата, 1949 г. (№ 95);
- Конвенция за правото на организиране и колективно договаряне, 1949 г. (№ 98);



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



- Конвенция за равенство в заплащането, 1951 г. (№ 100);
- Препоръка за колективното договаряне (№ 163), 1981 г.;
- Препоръка за колективни трудови договори, 1951 г. (№ 91);
- Конвенция за определяне на минималната заплата, 1970 (№ 131); и
- Декларация за стогодишнината на МОТ от 2019 г. за бъдещето на труда, която

призовава за „адекватна минимална заплата, законова или договорена“

Конвенция 154 на МОТ дава следното определение на колективното договаряне: „терминът "колективно договаряне" означава всички преговори между работодател, група работодатели или една или повече организации на работодатели, от една страна, и една или повече работнически организации, от друга страна, за постигане на следните цели:

- а) определяне на условията на труд и заетостта; и/или
- б) регулиране на взаимоотношенията между работодателите и служителите; и/или
- в) регулиране на отношенията между работодателите или техните организации и работническа организация или организации“ (чл. 2/ Конвенция 154).

Конвенция 154 съдържа и рамка, която цели насърчаване на колективното договаряне чрез мерки, насочени към:

- а) гарантиране възможността за включване на всички работодатели и всички категории работници в договарянето;
- б) разработване на процедурни правила за договарянето, определени между организациите на работодателите и работниците;
- в) създаване на органи и процедури за разрешаване на трудови спорове, с оглед насърчаване на колективното договаряне (чл. 5).

България все още не е ратифицирала Конвенция 154, въпреки многобройните усилия на КНСБ в тази връзка. В световен план едва 51 държави са възприели този трудов стандарт в националното си законодателство и практика.

Колективното договаряне като инструмент за определяне на заплащането е признато и в рамките на състоялата се през **февруари 2024 г. трипартитна среща в МОТ на експерти по политиките на заплатите**. В рамките на срещата се признава, че в съответствие с международните трудови стандарти на МОТ, практиките за определяне на заплатите трябва да се основават на колективно договаряне и тристранен социален диалог. Свободата на сдружаване, заедно с обезпечаването на процес на информиране на



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



синдикатите, са в основата на договарянето и оттук и за постигането на достойни нива на заплащане. Ето защо, публичните и частните работодатели следва, по искане на организациите на работниците, да предоставят необходимата за целите на договарянето информация за финансово-икономическото състояние на предприятието/организацията. Съгласно публикувания през 2023 г. мащабен световен преглед на системите за определяне на работните заплати чрез колективно договаряне, при договарянето на заплатите партньорите отчитат индикатори, като: инфлация (тя най-често се измерва с помощта на индекса на потребителските цени); макроикономически данни, вкл. икономически растеж (физически обем и темп на растеж на БВП), показатели на пазара на труда (заетост и безработица, заплати и разходи за труд в съседни страни или ключови конкурентни сектори), средните заплати и развитието на производителността на труда, конкурентоспособност на предприятията в сектора, рентабилност; прогнозни данни за сектора (вкл. икономически растеж и заетост, инфлация, износ и внос, разходи, марж печалба).

През 2021 г. европейските социални партньори, заедно с Комисията и Европейския Парламент, подписаха амбициозен документ в рамките на Социалната среща на върха в Порто. Съгласно поетия социален ангажимент в Порто следва да се предприемат действия за **насърчаване на автономния социален диалог** като структуриращ компонент на европейския социален модел и укрепването му на европейско, национално, регионално, секторно и фирмено ниво. Поставя се специален акцент върху **осигуряването на благоприятна рамка за колективно договаряне** в рамките на различните модели, които съществуват в държавите членки.

Отново през 2021 г., но в рамките на представения от Комисията **План за действие на Европейския стълб на социалните права**, се подчертава ролята на диалога между социалните партньори за насърчаване на социално отговорното реструктуриране на заетостта. Икономическите преходи на трудещите се също така могат да се моделират и от други инструменти на диалога, като напр. информирането, консултирането и участието на работниците и техните представители на различни равнища (включително на равнище предприятия и сектори).

Приетата през 2022 г. европейска **Директива относно адекватните минимални работни заплати (ДАМРЗ)** поставя нов етап в развитието на социалния диалог и колективното трудово договаряне на национално ниво. Директивата насърчава



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



развитието на договарянето във връзка със заплащането, като поставя основен акцент на секторното договаряне. Това е свързано с факта, че държавите с високи нива на покритие на договарянето всъщност са и тези с най-стабилен секторен социален диалог. След появата на ДАМРЗ се появиха още няколко европейски инициативи, които, макар и да не са закрепени в законодателни актове, са в подкрепа на синдикалното движение в България и също биха способствали за укрепване на социалния диалог и колективното договаряне.

Първо, през юни 2023 г. Съветът на ЕС прие Препоръка за засилване на социалния диалог в ЕС. Препоръката изключително подчертава ролята на синдикатите като страна в процеса на колективно договаряне (т.е. носещи правомощията за участие в преговорния процес). В препоръката са посочени дванадесет принципа за укрепване на социалния диалог и договарянето, като се акцентира и на тяхната роля за осигуряване на справедлив преход към неутралност по отношение на климата.

Ключови сред принципите са тези, насочени към предоставяне от страна на държавата на **„възможност за колективно договаряне на всички подходящи равнища, да насърчава координацията на тези равнища и между тях“**, но също така - да се стимулира постигането на **„по-високо ниво на покритие на колективното договаряне“**.

Препоръката разпознава социалния диалог, включително колективното договаряне, като „ключов и полезен инструмент за добре функционираща социална пазарна икономика, движеща икономическа и социална устойчивост, конкурентоспособност, стабилност, приобщаващ устойчив растеж и развитие.

Социалният диалог също играе важна роля при оформянето на бъдещето на труда, като се вземат предвид конкретни тенденции в глобализацията, технологиите, демографията и изменението на климата. Държавите членки със стабилни рамки за социален диалог и широк обхват на колективното договаряне обикновено имат по-конкурентоспособни и устойчиви икономики“. Препоръката е още един инструмент за българските социални партньори (освен Директивата за адекватни минимални работни заплати в ЕС), който може да бъде използван за усъвършенстване на диалога и постигане на по-висок обхват на договарянето. В тази връзка следва да се засили диалогът с правителството, тъй като Препоръката изисква до 7 декември 2025 г. българската държава „да предостави на Комисията изготвен в консултация със социалните партньори списък с мерките, които



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



се предприемат или вече са предприети във всяка държава членка за изпълнение на настоящата препоръка“.

Второ, появата на знаковия за ЕС политически ангажимент от 16 април 2024 г.: Декларацията от срещата на върха в Ла Юлп, Белгия. В нея е потвърден ангажиментът на ЕС да използва Европейския стълб на социалните права като компас, който дава насоки за насърчаване на възходящото сближаване на условията на труд и живот в Съюза. Декларацията, подписана от представителите на националните правителства, Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП), институциите на ЕС, Европейския икономически и социален комитет, представителите на бизнеса от SME United и SGIEurope, европейската платформа за представителство на лица от уязвимите групи на обществото „Социалната платформа“, **посочва социалния диалог на равнище Европейски съюз като основен компонент на европейския социален модел и демокрацията.** Подчертава се още, че социалният диалог и колективното трудово договаряне остават ключови инструменти за оформяне на текущите преходи.

В тази връзка **институциите, подписали декларацията (сред които и българското правителство), призовават за засилване на европейския междуотраслов и секторен социален диалог,** за продължаване на подкрепата за социалните партньори и техните споразумения, както и за участие на социалните партньори в изготвянето на политиките на ЕС, включително в осъществяването на зеления преход. Също така се признава значението на свободата на сдружаване, както и правото на работниците и техните представители на информиране и консултиране на работното място и правото на колективно договаряне и колективни действия. Европейските държави поемат ангажимент да зачитат изцяло прерогативите и ролята на синдикатите и организациите на работодателите като участници в социалния диалог.

Следва синдикатите и организациите на работодателите да се ползват също с адекватна защита срещу всякакви актове на намеса от страна на други или на техни представители или членове в тяхното създаване, функциониране или управление. Декларацията от Ла Юлп предоставя още един интересен ракурс за развитие на колективното договаряне в държавите членки. Става въпрос за отправения призив по отношение на „обществените поръчки“ като инструмент за насърчаване на колективното договаряне.

В тази светлина е изведено и предложение - директивите за обществените поръчки да бъдат оценени и, ако е необходимо, да бъдат предприети допълнителни стъпки, така че



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



те да подпомагат функционирането на синдикални организации. Тази визия отговаря на синдикалните искания от последните години за разширяване на синдикалното членство чрез използване на обществените поръчки.

Трето, през март 2025 г. Европейската комисия подписва с европейските социални партньори **Пакт за укрепване на ролята на социалните партньори при формирането на пазара на труда, заетостта и социалните политики**. Като част от Пакта, Комисията се ангажира да подкрепя социалния диалог на всички нива, в т.ч. политически, финансово и административно, но и технически чрез изграждането на капацитет на националните социални партньори. Пакта ще спомогне и за прилагане на европейските споразумения на социалните партньори и ще наложи нова фигура на европейската институционална сцена: пратеник (говорител) по въпросите на социалния диалог (ETUC, 2025).

Във връзка с Пакта ЕКП прие Резолюция с мандат за договаряне на съвместни процедури с работодателите за укрепване на основите на двустранния социален диалог. В Резолюцията ЕКП предлага да се създаде ежегодна среща на високо равнище на социалните партньори, на която да се събират лидери на синдикати и работодатели от национално равнище с цел да се засили връзката между националния и европейския социален диалог.

Също така ЕКП ще стартира стратегически консултации с Европейските синдикални федерации с оглед засилване на европейския социален диалог на междуотраслово и секторно равнище. Очаква се с ЕКП да бъдат проведени консултации по отношение на пратеника по въпросите на социалния диалог, както и за механизма за докладване на случаи на подкопаване на социалния диалог на равнище ЕС. Пратеникът може да представя пред институциите на ЕС опасения относно социалния диалог на национално равнище, които социалните партньори съвместно определят. За осъществяване на Пакта ЕКП ще настоява за приемане на индикативен график на от страна на Комисията (ЕКП, 2025).

Въпреки напредъка, постигнат през последните няколко години в ЕС, за укрепване на социалния диалог и колективното трудово договаряне, се появяват притеснителни индикации за обръщане на посоката на мислене по тези теми. След появата на негативно становище по делото, инициирано от две държави членки срещу Директивата за адекватни минимални заплати, то в през март 2025 г. Европейската конфедерация на



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



профсъюзите (ЕКП) алармира за атака върху правата на работниците чрез публикуването на проект на „Стратегия за стартиращи и разрастващи се предприятия“ от Европейската комисия. Подготвяната Стратегия предвижда въвеждане на т.нар. „28-ми режим“ в ЕС: възможност на иновативните компании да се възползват от единен, хармонизиран набор от правила за целия ЕС и да не са пряко подчинени на националното законодателство. Според ЕКП тази Стратегия атакува браншовото/отрасловото колективно договаряне, определяйки го като фактор за „несигурността за основателите и трансграничните инвеститори“. Въвеждането на 28-мият корпоративен режим потенциално може да мобилизира вълна от синдикален отпор на национално и европейско ниво с цел запазване правото на сдружаване и договаряне.

2.2. Методология на анализа

Обект на изследване на настоящия анализ е икономическа дейност 53 от класификатора на икономическите дейности в България („Пощенски и куриерски дейности“). Предмет на изследване ще са икономическите фактори, влияещи върху цената на труда в изследваната икономическа дейност. Поставят се няколко цели на анализа, изпълнението на които следва да генерира конкретни препоръки към синдикалните представители в дейността за постигане на по- високо заплащане:

- Преглед на основни индикатори за пазара на пощенски и куриерски услуги в България.
- Преглед на големи пощенски и куриерски компании на територията на Европейския съюз (ЕС) и на политиките им към служителите във връзка с постигане на добри условия на труд и конкурентно заплащане.
- Преглед на съществуващите в ЕС практики за синдикализация в пощенските и куриерските дейности и постиженията на синдикатите във връзка с увеличаване на работните заплати.
- Преглед на големите компании в България, извършващи пощенски и куриерски услуги.
- Идентифициране на корпоративната култура, постигнати условия на труд (вкл. работни заплати) и счетоводни показатели на големите компании в България, извършващи пощенски и куриерски услуги.



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



- Проследяване на макроикономически индикатори за сектор „Пощенски и куриерски дейности“, за да се получи ясна картина относно икономическото състояние на сектора и възможностите за увеличаване на работните заплати в него.
- Регистриране на динамиката на субсидиите от държавния бюджет към „Български пощи“ ЕАД (единственото секторно дружество, което е зависимо от националното бюджетно подпомагане).
- Регистриране на съществуващи колективни трудови договори в ИД 53 в ключови секторни предприятия.
- Анализирание на текущо прилаганият колективен трудов договор (КТД) в „Български пощи“ и установените чрез него (механизми за определяне на) работни заплати и обвързани с тях допълнителни плащания.
- Извеждане на констатации за конкурентоспособността на заплащането в сектора и възможни аргументи за формиране на заплащането при следващ кръг от преговори за сключване на КТД.

Въз основа на така изведените цели на анализа, ще бъдат изпълнени следните задачи:

- Преглед на целеви доклади (с публичен и платен достъп) на организации, отчитащи основни индикатори за пазара на пощенски и куриерски услуги в България.
- Идентифициране на големи пощенски и куриерски компании на територията на Европейския съюз (ЕС), описани в статии, доклади, анализи, фирмени документи и т.н.
- Описание на условията на труд в идентифицираните компании в ЕС, в т.ч. съществуването на синдикати и политиката за заплащане.
- Идентифициране на случаи на синдикализация в пощенските и куриерските дейности в ЕС и политика на синдикатите на фирмено/секторно/ национално ниво за увеличаване на работните заплати.
- Идентифициране на големи компании в България, извършващи пощенски и куриерски услуги.
- От идентифицираните в България предприятия ще се изведат данни за провеждани от тях социални каузи и проекти, ранково оценяване на условията на труд от служителите, размер на работните заплати.



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



- Достъп до базите данни на НСИ и Евростат и преглед на индикатори за икономическия цикъл и актуалното състояние на пазара на труда в сектора.
- Проследяване на дълги динамични редове от 2010 г. насам относно равнището на заплащане, заетостта и добавената стойност на сектора.
- Анализ на направените разходи за „Български пощи“ ЕАД от държавния бюджет чрез обобщаване на данни, достъпни в Постановленията за изпълнението на държавния бюджет на Република България.
- Изследване на предприятията, в които има изградени синдикални организации на КНСБ чрез контакт с браншовите структури на КНСБ.
- Извличане на ключови фирмени КТД и анализ на тяхното съдържание в частта „трудови възнаграждения“. Обхващане на приложими към октомври 2024 г. КТД (вкл. по възможност и КТД от предходен преговорен период).
- Изготвяне на препоръки за синдикалните лидери на секторно/ фирмено ниво за следващия цикъл от преговори за сключване на КТД.

Основният метод за набиране на информация е кабинетното проучване. Въз основа на него са използвани различни похвати за обработка и представяне на информация, включващи: 1) сравнителен анализ, 2) синтез. Изготвеният доклад отчита данни, публикувани от различни информационни източници: Статистическа макро-икономическа и бизнес информация на НСИ и Евростат; бази данни (вкл. SalaryExpert, собствени бази с данни на браншовите структури на КНСБ в сектора); документи, предоставени от официалните институции на Европейския съюз; периодични, текущи и ситуационни информационни източници. Обхванат е период на изследване от 2014 г. до 2023 г. Посоченият период е интересен и от гледна точка на цикличността на икономическата динамика. Периодът започва с година, през която все още са налице кризисните процеси и ефекти от 2010 г. Следват години на колебливи процеси (на растеж и спадове), след което се наблюдава известно стабилизиране в динамиката на икономическата активност. През 2020 г. настъпва пандемична криза и се създават нови условията за икономически спад и влошаване на редица индикатори, при успоредно протичане на дълбока трансформация на производствения процес и динамиката по веригите на доставки.

Приложението на метода “кабинетно проучване” дава възможност за детайлизиран анализ на широка по обем съвкупност от общо теоретически и специални източници.



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



Съответно прилагането на метода стъпва върху писмени официални документи (пряко съдържащи информация за изследвания проблем) и достъп до бази с данни. Методът позволява и използването на т.нар. вторични документи (косвено съдържащи информация за изследвания проблем). Кабинетното проучване е качествен метод, с който следва да започва всяко мащабно проучване.

Получената чрез метода на кабинетното проучване информация се обработва чрез различни модели за анализ на данни. Първият от тях е сравнителният анализ. Това е процес на сравняване на елементи от различни текстове и разграничаване на техните прилики и разлики. Моделът е подходящ и за широк спектър от актьори, които искат да анализират идея, проблем, теория или въпрос с оглед формиране на стратегии и политики. Сравнителният анализ съотнася данните или процесите едни към други и обяснява връзките помежду им. Това осигурява контекст за един по-мащабен анализ и оттук обясняване на функционалните зависимости в историческа перспектива. За да е ефективен, този тип модел на анализ следва да се изгради не върху произволни и непредставителни данни, а върху официални такива. Важно е да се проведе задълбочено проучване на наличната литература/ данни, като подготовка за сравнителния анализ. В резултат не просто се постига разбирането на дадения феномен и се подкрепя или отхвърля дадена теза, но също така може да се получи перспектива/ идея, която не е разглеждана до този момент от изследователя. Макар сравнителният анализ да се стреми да подкрепи един аргумент или идея пред друг, то е важно за самия анализ да детайлизира изследваните променливи еднакво.

На следващо място, настоящият анализ използва методът на „синтез“ на качествени данни. Синтезът е вид систематичен преглед, който обединява констатациите от първичните качествени изследвания по систематичен начин. При липса на първични качествени изследвания методът може да се приложи върху необработени качествени данни, например от отворени въпроси в проучвания с въпросници. Чрез метода се цели да се установи по-добро разбиране на вида на изследвания проблем, да се генерират интерпретации относно неговото състояние и потенциални въздействия в социума. Синтезът намира разпространение като метод за обработка в отговор на нарастващото търсене от страна на здравни специалисти, политици, образователни специалисти и др. за преглед на доказателства, които надхвърлят „това, което работи“ в конкретен контекст. Синтезът на доказателства от първични качествени изследвания способства за трупане



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



на нови кумулативни знания. Той се различава от по-традиционния литературен преглед на качествени изследвания, който се стреми да комбинира проучвания в обобщен формат.

3. Европейският контекст

3.1. Основни доставчици на куриерски и пощенски услуги

Deutsche Post DHL (Германия)

Deutsche Post AG, с търговско име- DHL Group е една от най-големите куриерски компании в света. Това търговско име е обявено на 1 юли 2023 г. Deutsche Post има богата история, датираща от 15-ти век.

Кратка история на фирмата:

През 1998 г. Deutsche Post започва да придобива акции в DHL. Достига контролен дял през 2001 г. и придобива всички акции до декември 2002 г. След това компанията напълно приватизира DHL в своето подразделение Express, като същевременно разширява използването на марката DHL към други подразделения, бизнес звена и дъщерни дружества на Deutsche Post.

DHL (първоначално кръстена на Далси, Хилблом и Лин) е мултинационална логистична марка, основана в Съединените щатисъс седалище в Бон, Германия. Тя предлага куриерски услуги, доставка на пакети и експресна поща, доставяйки над 1,7 милиарда пратки годишно.

Марките Deutsche Post и DHL продължават да се използват в Германия, както в миналото. Марката Deutsche Post съвместно с DHL остава „Пощата за Германия“.

През 2022 DHL Group е обявена за най-голямата логистична компания. Тя оперира в 220 държави с 594 000 служители по целия свят, от които около 150 000 - в Германия.

Председател на DHL Group е Николаус фон Бомхард (председател на надзорния съвет).



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



Средната заплата за служителите на DHL в Германия е 49 818 евро през 2025 г. Очакваното общо заплащане за куриер е 16 евро на час в района на Германия, със средна заплата от 12 евро на час.

Политика на компанията спрямо нейните служители и работници

DHL Group е разработила **Кодекс за поведение**, като еталон, осигуряващ отговорно и етично поведение в рамките на Групата, като се има предвид, че нейната работна сила се състои от служители от различни региони и култури. Специализиран форум за взаимоотношения със служителите (ER Forum) гарантира, че човешките права се спазват в цялата DHL Group по света.

В допълнение към диалога с представителите на ръководството, служителите използват комитети на служителите, работнически съвети, синдикати или други организации, за да представляват своите интереси.

В световен мащаб над 70% от служителите са обвързани с трудови договори, колективни трудови договори, или законоустановени увеличения на заплатите.

Синдикално присъствие

Ver.di – Германия е създадена 19 март 2001 г. и има около 1,9 милиона членове. Ver.di е вторият по големина германски профсъюз след IG Metal. Пощенските и логистични услуги са част от неговите 5 подразделения:

- А: Финансови услуги, Комуникации и технологии, Култура, Комунални услуги и обезвреждане
- В: Публични и частни услуги, Социално осигуряване и Трафик
- С: Здравеопазване, Социални услуги, Образование и наука
- D: Търговия
- **Е: Пощенски услуги, Корабни компании и Логистика**

През 2022 г. е подписано споразумение за заплати за служителите на Deutsche Post, съчетаващо устойчиво дългосрочно увеличение на заплатите. Споразумението определя



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



3,0% увеличение на заплатите и възнагражденията, считано от 1 януари 2021 г. Покрити са 140 000 служители в Германия.

През 2025 г., след трудни преговори, Deutsche Post и синдикатът ver.di са постигнали споразумение за нов колективен трудов договор за приблизително 170 000 служители на Deutsche Post AG. То включва общо увеличение на заплатите с 5% за всички служители, участващи в колективното договаряне- 2% от 1 април 2025 г. и допълнителни 3% от 1 април 2026 г. Всички служители ще получат допълнителен ден отпуск. Новият колективен трудов договор е със срок от 24 месеца и може да бъде прекратен най-рано на 31 декември 2026 г.

La Poste (Франция)

Предлага пощенски и финансови услуги- доставка на поща и колетни пратки в цяла Франция и извън нея. La Poste Groupe е публично дружество с ограничена отговорност и се държи от двама акционери: Caisse des Dépôts et Consignations (66%) и френското правителство (34%).

В допълнение към своите 17 000 търговски обекта във Франция, La Poste Groupe вече присъства в 63 държави на 5 континента. С оглед развитието и трансформацията си, La Poste Groupe е избрала многофункционален бизнес модел с поща, банкиране, колетни пратки, мрежа от търговски обекти, дигитални инструменти и други.

Със своите дъщерни дружества, тя е вторият по големина оператор (по оборот) на експресни пратки в Европа.

Общият брой на служителите във фирмата е: 192 649 (2022 г.).

Средната заплата в Le Groupe La Poste варира от приблизително 21 896 евро годишно за позицията „Производствен агент (М/Ж)“ до 76 759 евро годишно за позицията „Маркетинг директор (М/Ж)“, по конкретно:

Пощальон (М/Ж)	18 000 евро годишно
Продуктов мениджър (М/Ж)	56 042 евро годишно
Мениджър продажби (М/Ж)	28 284 евро годишно
Ръководител на екип (М/Ж)	28 344 евро годишно
Мениджър (М/Ж)	43 581 евро годишно
Софтуерен разработчик (М/Ж)	44 904 евро годишно

23



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



Консултант по клиенти (М/Ж)	35 545 евро годишно
ИТ технически съветник (М/Ж)	69 296 евро годишно
Мениджър обслужване на клиенти (М/Ж) -	47 304 евро годишно

Удовлетвореност от заплатата - 56%

Кратка история

Преди отварянето на пощенския сектор за конкуренция през 2009 г., с оглед на европейските директиви, които го предвиждат, La Poste е имала монопол върху маршрутизирането и разпространението на поща във Франция, което я е превърнала в историческия пощенски оператор.

В момента La Poste Groupe е местен доставчик на услуги със силно регионално присъствие, включващо основните обществени промени, включително екологични преходи, дигитална трансформация, развитие на електронната търговия и застаряващо население. Това означава: 65 000 пощальони, които са на разположение да доставят пазар, храна или лекарства до всяка врата; дигиталният сейф Digiposte като сигурно средство за съхранение на административни документи; възможността бъдещите шофьори да положат теоретичния си изпит по шофиране в един от центровете на La Poste; и експертиза в областта на градската логистика, която да помогне на градовете да намалят задръстванията в градските центрове.

През 2020 г. броят на синдикализираните работници е 115 193, както следва: CGT: 27,31%; CFDT: 22,65%; ФО: 20,54%; ЮГ: 19,76%; CGC - UNSA - CFTC: 9,73% със сидкално прокритие -72,15%

След приключването на първите задължителни годишни преговори колективен трудов договор за 2025 година не е сключен. CFDT, водещият синдикат в La Poste, е решил да не подписва предложение, което не отговаря на неговите искания и очакванията на пощенските работници, включително:

- ниво на увеличение на заплатите, което ениско с оглед на прогнозата за инфлация за 2025 г. и настоящия спад на покупателната способност;
- голям дял на индивидуалните увеличения за определени класове професии, което не гарантира увеличение за всички класове.

CFDT отбеляза, че La Poste не е участвала в преговори за реални заплати тази година.



Съфинансирано от
Европейския съюз



Royal Mail (Великобритания)

Royal Mail Group Limited, с търговско име Royal Mail, е британска пощенска и куриерска компания собственост на International Distribution Services. Управява марките Royal Mail (писма и колети) и Parcelforce Worldwide (колети). Royal Mail оперира в 15 англоезични държави. Председател на IDS е Кийт Уилямс (от май 2019 г.).

Към 2022 г. Royal Mail разполага с 162 000 постоянни пощенски служители, от които 143 000 са били работещи в Обединеното кралство, от които 90 000 са пощальони.

Средната заплата на кралските пощи в Обединеното кралство е 27 810 британски лири годишно, или 14,26 британски лири на час. Началните позиции започват от 24 689 британски лири годишно, докато повечето опитни работници печелят до 37 876 британски лири годишно. Действителните заплати към настоящия момент са:

- Пощальон £12.13-14.87 на час
- Шофьор £12.45-15.50 на час
- Техник на превозно средство £16.20-18.50 на час
- Инженер по поддръжка £23.9 000-49.9 000 годишно
- Мениджър £36 000-53.5 000 годишно
- Консултант на клиенти £22 000-28 000 годишно

Кратка история

През по-голямата част от историята си Royal Mail е била обществена услуга, действаща като правителствен отдел. След закона за пощенските услуги от 2011 г. Royal Mail Group Limited става изцяло дъщерно дружество на нова холдингова компания Royal Mail plc.

По-голямата част от акциите на Royal Mail plc са предложени на Лондонската фондова борса през 2013 г. Девет години по-късно Royal Mail plc е преименувана. Сега е известна като International Distribution Services (IDS).

През декември 2024 г. британското лейбъристка правителство одобрява продажбата на IDS за 3,6 милиарда британски лири на групата на EP на Даниел Кретински, което се случва запървия път, 508-годишната пощенска служба да премине под чуждестранна собственост.



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



Синдикално представителство

Синдикатът на комуникационните работници (CWU) е основният синдикат в Обединеното кралство за работещи за телефонни, кабелни, цифрови абонатни линии (DSL), пощенски доставки и технологични компании. Той има 110 000 членове в Royal Mail, както и в много други комуникационни компании.

Членовете на CWU работят за Royal Mail, пощенската служба, BT, O2, Sky, Accenture HR Services, EE, Virgin Media и други комуникационни компании. Експертизата на членовете включва инженерни, компютърни, канцеларски, механични, шофьорски, търговски, финансови и ръчни умения.

CWU се бори за право на синдикатите да дадат възможност на своите членове да имат политически глас, независимо дали това е чрез политически кампании, чрез активно участие в синдиката или Лейбъристката партия, или като станат депутати или съветници. През декември 2024 г. CWU постигна новаторско споразумение с ЕР, което изброява правни гаранции и няколко други ангажимента, включително заплащане за 2025 г. и разрешаване на нерешени въпроси.

През април 2025 г. Мартин Уолш, заместник-генерален секретар на CWU (по пощите), е постигнал „Рамковото споразумение“ на CWU, изготвено с ръководители на групата на Европейския парламент зад гърба на пощенските работници и одобрено единодушно от пощенското ръководство на синдиката.

Като част от своето „Рамково споразумение“, CWU се е съгласил да отложи изплащането на заплати, дължими за м. април за 130 000 пощенски работници, докато служителите преговарят с групата на Европейския парламент. Забавянето кара работниците да задължняват още повече, а сметките за домакинствата се увеличават рязко от 1 април. В отговор на въпрос относно „по-нататъшната комуникация с членовете“, Уолш е заявил, че на 21 и 22 май ще се проведе „политически форум“ с представители на синдикатите, където ще се изясни каква е сделката за заплащането на заплатите им, а именно: „Всяко споразумение за заплащане ще бъде предмет на индивидуално гласуване от членовете на синдиката и всяко споразумение за заплащане ще бъде с дата от началото на април 2025 г.“



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



PostNL(Нидерландия)

Post NL е публично търгувана компания с оборот от 3,3 милиарда евро през 2024 г. Предоставя пощенски и логистични решения, специализира в пощенски пратки, логистика и международни колетни в Белгия, Люксембург, Германия, Италия и Обединеното кралство. Силното вътрешно присъствие, съчетано с иновативни дигитални услуги, подобрява потребителските изисквания. Използва стратегически партньорства за подобряване на мрежите за доставка и разширяване на предлаганите услуги.

Компанията има близо 37 000 служители и е един от най-големите работодатели в Нидерландия, като средно през делничния ден доставя 1,2 милиона колета и 6,3 милиона писма.

Кратка история

Компанията е била известна като TNT NV, докато TNT Express не е отделена от нея през май 2011 г., а останалата част от компанията е преименувана на PostNL.

През юни 2013 г. PostNL обяви, че за да намали разходите в условията на намаляващ обем, ще премахне доставките в понеделник (които представляват само 2,6% от обема), ще намали наполовина броя на пощенските кутии и ще намали броя на пощенските станции от около 2500 на около 1000. Хибридната работа намира широко разпространение в PostNL.

Синдикати

В Хага, Нидерландия на 22 март 2024 г. PostNL и синдикатите BVPP, CNV и FNV са се споразумели за нов колективен трудов договор (КТД) за 15 000 пощенски куриери на PostNL. КТД ще бъде в сила две години и включва увеличение на заплатите с общо 7%, считано от 1 юли 2024 г. Целият пакет от условия на труд в КТД гарантират среда, съобразена с пазара и подходяща за финансовото състояние на PostNL.

В сила от 1 април 2024 г. и до 30 юни 2026 г. новият КТД обхваща около 16 500 души. Увеличението от общо 7% ще бъде изплащано на етапи: 2,5% от 1 юли 2024 г., 1,5% от



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



1 януари 2025 г., 1,5% от 1 юли 2025 г. и още 1,5% от 1 януари 2026 г. Заплащането на младежите от 18-годишна възраст ще приключи на 1 януари 2025 г., като 18-, 19- и 20-годишните ще печелят толкова, колкото 21-годишните за същите работни места – подобрение за всички. Последното увеличение на заплатите ще влезе в сила на 1 юли 2025 г. До тази дата заплащането на пощенските доставчици ще се е увеличило с поне 19% спрямо 31 декември 2023 г. Наред с други клаузи е договорено също, че пенсионната вноска, плащана от служителите, ще остане непроменена за срока на действие на този колективен трудов договор (КТД) и няма да бъде увеличавана.

FedEx/TNT Express

FedEx Corporation, първоначално известна като Federal Express Corporation е специализирана в транспорт, електронна търговия и бизнес услуги. Седалището на компанията е в Мемфис, Тенеси. Името „FedEx“ е срично съкращение на първоначалното ѝ въздушно подразделение. Тя е глобална логистична компания, специализирана в експресни услуги за доставка. Предоставя експресни пратки с разнообразен автопарк в цяла Европа

TNT Express е международна компания за куриерски услуги за доставка със седалище в Хофдорп, Нидерландия. Тя е придобита от FedEx. През април 2015 г. FedEx обяви намерението си да закупи TNT Express за 4,4 милиарда евро, тъй като се стреми да разшири дейността си в Европа. Европейската комисия започна разследване на планираното придобиване и на 8 януари 2016 г. одобри сделката. Транзакцията беше финализирана на 25 май 2016 г.

На 25 май 2016 г. експресното подразделение беше придобито от FedEx за 4,4 милиарда евро, а подразделението за въздушен превоз беше продадено на ASL Airlines през същата година. Докато FedEx и DHL са известни със своите специализирани товарни самолети, TNT е специализирана във въздушния транспорт като дъщерно дружество на товарна авиокомпания.

FedEx Express управлява най-големия флот от товарни самолети в света, докато TNT управлява високоефективна мрежа от експресни пътища в Европа.

Световната мрежа за доставки на TNT е оптимизирана за събиране и доставка на пратки и палети. Тя обхваща над 200 държави чрез глобални и регионални въздушни връзки и



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



регионални пътни мрежи в Европа, Близкия изток, Южна Африка, Южна Америка и Азия.

Почасово заплащане на TNT Express

- Представител обслужване на клиенти - \$18 - \$26/час
- Софтуерен инженер - \$46 - \$70/час
- Мениджър ключови клиенти
- Мениджър - \$41 - \$65/час
- Мениджър клиенти - \$46 - \$76/час
- Куриер – \$18 - \$27/час

Политика спрямо работниците

Съвместното прессъобщение на FedEx и TNT подчертава, че служителите на двете компании „споделят ангажимент да обслужват клиентите, да предоставят стойност на акционерите и да подкрепят общностите, в които живеят и работят“.

Освен това, FedEx се ангажира „да уважава съществуващите работнически съвети, синдикати и права и обезщетения на служителите (включително пенсионни права)“ и да избягва всякакви значителни съкращения. Въпреки това, предвид несигурното положение на бизнеса на TNT, опасенията сред синдикатите и работническите съвети са високи.

Синдикално представителство

Синдикалната организация, представляваща интересите на работещите във фирмата, е Европейската федерация на транспортните работници (ETF). Тя е паневропейска синдикална организация, която представлява над 5 милиона транспортни работници от повече от 200 транспортни синдиката в цяла Европа, от Европейския съюз, Европейското икономическо пространство и Централна и Източна Европа, в над 30 държави.

ETF води политика да гарантира, че трудовите, информационни и консултативни права на служителите от двете компании ще бъдат напълно зачитани.



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



През януари 2025 г. FedEx обяви планове за уволнение на хиляди работници в цяла Европа, заявявайки публично завършването на интеграцията с TNT Express като причина.

„Нямаше никакъв знак от FedEx да спре плановете за уволнение на над 6000 работници, въпреки очевидното им финансово здраве“, каза Ливия Спера, генерален секретар на ETF. „Въпреки че приветстваме ангажимента на компанията от два милиарда долара за постигане на нулеви нетни емисии и 100 милиона долара за изследвания в областта на климата в Йейл, трябва да се запитаме защо FedEx продължава да съкращава работната сила, ограничавайки способността си да плаща за тези инициативи.“

Европейската федерация на транспортните работници (ETF) и Международната федерация на транспортните работници (ITF) остро критикуват неуважителното поведение на фирмата към работната им сила, разобличавайки корпоративната им алчност. В началото на 2025 г. над 6000 души са подписали петиция, стартирана от ETF и ITF, призоваваща компанията да спре съкращенията на работни места.

3.2. Примери от ЕС за синдикализация, за социално сътрудничество иза договаряне на работните заплати в изследваната икономическа дейност.

Малта

В Малта през 2012 г. се подписва първият колективен трудов договор (КТД) за работещите в куриерската фирма DHL. Членовете на синдикатът са присъединени към Генералния синдикат на работещите (General Workers' Union (GWU)), секция „Професионалисти, финанси и услуги“. Колективният трудов договор е първият по рода си в сектора на куриерските и логистичните услуги и осигурява по-добри условия на труд, в т.ч. по-високи заплати, специален отпуск и допълнителен отпуск и т.н. През 2024 г. е подписан нов КТД за наетите в компанията, който е с хоризонт до 2026 г. В момента на подписването му в DHL (Малта) са наети 92 лица.



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



По данни от сайта Salaryexpert.com⁶ средната брутна работна заплата за пощальон в Малта е 5 хил. лв (или часова ставка от 29 лв. при 173 работни часа на месец). Средното възнаграждение за лица с до 3 години трудов стаж е 3658 лв., а за лица с над 8 години стаж е 6147 лв. Изчислява се, че средният бонус, получаван на година от пощальона е в размер на 1074 лв. Средната брутна работна заплата за куриер в Малта е 2871 лв. (или часова ставка от 17 лв. при 173 работни часа на месец). Средното възнаграждение за лица с до 3 години трудов стаж е 2207 лв., а за лица с над 8 години стаж е 3395 лв. Изчислява се, че средният бонус, получаван на година от куриера е в размер на 430 лв.

Люксембург

На 24 септември 2024 г. синдикалната структура на Люксембургска конфедерация на християнските профсъюзи (LCGB) подписа нов колективен трудов договор за служителите на POST Luxembourg⁷. Валиден е 2 години, т.е. от 1 януари 2024 г. до 31 декември 2025 г. Постигнатите договорености включват:

- плащането на еднократна премия в размер на 1 400 евро, и
- увеличение на заплатите с 1,95 % със задна дата от 1 януари 2024.
- практики за намаляване на тормоза сред служителите;
- гарантиране правото на прекъсване на връзката (да не се отговаря на служебна комуникация извън работно време);
- осигуряване на специални отпуски, включително „отпуск за лица, полагащи грижи“ и „отпуск поради непреодолими обстоятелства“.

Подписаният КТД е продължение на преговорната традиция в дружеството от 2013 г. насам. В КТД от 2016 г. например е договорено адаптиране на режима на възнаграждение на служителите към този на държавните служители. При предходния приложим КТД (2021- 2024 г.) страни са националните синдикати LCGB и OGBL, както и асоциацията „Syndicat des P&T“, и ръководството на POST Luxembourg. Целта на преговарящите е POST да остане конкурентоспособна на пазара на труда и да постигне оперативна стабилност. Договореностите в КТД включват:

⁶ Сайтът предлага средни заплати по длъжности в европейските държави. Източник на данните са собствени проучвания, проучвания, закупени от други организации, и доклади от публични организации.

⁷ POST Luxembourg обхваща служители в няколко бранша: в телекомуникациите, логистиката и финансовите услуги. Общата численост на персонала е 4518 лица.



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



- преразглеждане на работното време;
- регламентиране на режима на работата от разстояние;
- надграждане на минималната работна заплата за страната и договаряне на заплати по длъжности;
- стимули за кариерно развитие;
- увеличение на надбавката за храна;
- въвеждането на медицински прегледи;
- право на прекъсване на връзката (да не се отговаря на служебна комуникация извън работно време).

В страната има традиция и в договарянето за куриерските дейности. В края на 2024 г. Независимата конфедерация на люксембургските профсъюзи (OGBL) подписа окончателния текст на секторния колективен трудов договор за sector “Транспорт и логистика” с организацията на работодателите Groupement Transport. Този колективен договор се прилага за всички компании, базирани в Люксембург, извършващи дейност в секторите на транспорта на стоки с моторни превозни средства, хамалски услуги, експресната доставка/експресната поща, складиране, логистиката. КТД е със срок на действие от 1 януари 2025 г. до 31 декември 2026 г. Договорени са следните придобивки за служителите:

- средно увеличение от 2,5% за всички длъжности (във всички скали на заплащане);
- въвеждане на месечен бонус от 50 евро за шофьори на ADR (превоз на опасни товари);
- увеличение на надбавките за пробег и за настаняване;
- включване на обучение за професионалните шофьори в рамките на работното време.

По данни от сайта Salaryexpert.com средната брутна работна заплата за пощальон в Люксембург е 11хил. лв (или часова ставка от 65 лв. при 173 работни часа на месец). Средното възнаграждение за лица с до 3 години трудов стаж е 8253 лв., а за лица с над 8 години стаж е 13870 лв. Изчислява се, че средният бонус, получаван на година от пощальона е в размер на 2417 лв. Средната брутна работна заплата за куриер в Люксембург е 6457 лв. (или часова ставка от 37 лв. при 173 работни часа на месец). Средното възнаграждение за лица с до 3 години трудов стаж е 5160 лв., а за лица с над 8



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



години стаж е 7660 лв. Изчислява се, че средният бонус, получаван на година от куриера е в размер на 968 лв.

Кипър

В страната има данни за синдикално сдружаване на пощенските служители. Пример за това е синдикатът Isotita. През 2023 г. тази структура подготвя стачни действия на своите членове във връзка с невъзможността за разрешаване на проблеми като:

- извънреден труд;
- наличието на 11% трудови инциденти годишно;
- поддържане на здравословни условия на труд при ръст в броя на превозните средства по пътищата (покачващ се риск от инциденти).

Естония

В страната има данни за колективно договаряне в системата на пощенските дейности⁸ от 2011 г. насам. През 2025 г. синдикалните структури настояват за по-високи заплати (увеличение от 200 евро на месец или 20% увеличение), като по данни на синдикатът средните заплати в дружеството Eesti Post/Omniva⁹ са около 1000 евро (или близо 2 хил. лв.). Пощальоните на писма, които работят предимно извън големите градове и в селските райони, са назначени на минимална работна заплата. Синдикатите договарят още за приемане на мерки за балансиране на работата и семейния живот. Изнесените данни за средни работни заплати в дружеството контрастират на средните стойности, обявени за позицията "пощальон" в сайта Salaryexpert.com: там средната брутна работна заплата за пощальон е 3500 лв. (или часова ставка от 20 лв. при 173 работни часа на месец). Средното възнаграждение за лица с до 3 години трудов стаж е 2557 лв., а за лица с над 8 години стаж е 4298 лв. Изчислява се, че средният бонус, получаван на година от пощальона е в размер на 749 лв. По данни от същия сайт средната брутна работна заплата

⁸ С договарящи страни за работниците Estonian Communication Service Workers Trade Union (ESTAL) и Estonian Transport and Road Workers' Trade Union (ETTA).

⁹ Omniva Group е международна логистична компания с клонове в Естония, Латвия и Литва и сортировъчни центрове, разположени във Великобритания, Холандия, Германия, Оман, Киргизстан, и пунктове за доставка в Съединените щати.



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



за куриер в Естония е около 2 хил лв. (или часова ставка от 12 лв. при 173 работни часа на месец). Средното възнаграждение за лица с до 3 години трудов стаж е 1800 лв., а за лица с над 8 години стаж е 2374 лв. Изчислява се, че средният бонус, получаван на година от куриера е в размер на близо 300 лв.

Латвия

По данни от сайта Salaryexpert.com средната брутна работна заплата за пощальон в Латвия е 3 хил. лв (или часова ставка от 19 лв. при 173 работни часа на месец). Средното възнаграждение за лица с до 3 години трудов стаж е 2348 лв., а за лица с над 8 години стаж е 3946 лв. Изчислява се, че средният бонус, получаван на година от пощальона е в размер на 685 лв. Средната брутна работна заплата за куриер в Латвия е 1830 лв. (или часова ставка от 11 лв. при 173 работни часа на месец). Средното възнаграждение за лица с до 3 години трудов стаж е 1447 лв., а за лица с над 8 години стаж е 2179 лв. Изчислява се, че средният бонус, получаван на година от куриера е в размер на 274 лв.

Словения

В страната има приложим КТД, сключен с националната поща (Pošta Slovenije). КТД се прилага както за служителите на Pošta Slovenije, така и за служителите на дъщерното й дружество за хора с увреждания (Slovenije Enterprise Disability Enterprise) и е със срок на действие от 1 януари 2022 г. до 31 декември 2025 г. С КТД са постигнати:

- увеличение на основните заплати и стимулираща система за възнаграждение;
- по- високи надбавки за труд при специални условия;
- възможност за извършване на извънредна корекция на работните заплати през времетраенето на КТД(вкл. коригиране в съответствие с инфлацията през предходната година), с което да се постигне ускорено нарастване на заплатите.
- регулиране на максималната продължителност на пътуването до и от работа за различните категории работници, както и ставки за полагания извънреден труд;
- ясни правила за повишаването на служителите и кариерното израстване.

Полша



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



На 12 декември 2024 г. в Полша беше подписан КТД между Синдиката на пощенските работници, Синдиката на пощите и националната пощенска служба “Poczta Polska” с което се сложи край на колективните спорове за заплати. Благодарение на споразумението, служителите, които имат КТД, получиха увеличение на заплатите със 107 евро (460 полски злоти), влязло в сила от януари 2025 г. Определена бе и минималната работна заплата в сектора, която влезе в сила от март 2025 г., възлизаща на 1088 евро (4666 полски злоти). По този начин беше прекратена досегашната практика за получаване на законоустановената минимална работна заплата чрез включване на бонуси. **Синдикатите от своя страна са поели ангажимент да се въздържат от искания свързани със заплати до края на 2025 г.**

Според данни на SalaryExpert средната брутна заплата на **пощальона** за 2025 г. на годишна база в Полша е 23 075.8 евро (98 903 злоти или)или еквивалентна часова ставка от 11.2 евро (48 злоти). **Въпреки че през март 2025 г. беше прекратена практиката за получаване на МРЗ чрез включване на бонуси, за целите на настоящия анализ може да добавим, че пощальоните са печелели среден бонус от 410 евро (1760 злоти).** Пощальон с малък опит (1-3 години опит) получава средна заплата от 16 836.66 евро (72 162 злоти) на годишна база. От друга страна, пощальон с повече опит (8+ години опит) получава средна годишна заплата от 28 284 евро (121 277 злоти). По същия метод е събрана и информация за средната брутна заплата на **куриера**. Средната брутна заплата на куриера в Полша е 14 840 евро (63 439 злоти) или ставка от 7 евро на час (30 злоти). Освен това те получават среден бонус от 185 евро (793 злоти). Куриер с малък опит (1-3 години опит) получава средна заплата от 14 840 евро (63 439 злоти). От друга страна, куриер с по-голям опит (8+ години опит) получава средна заплата от 15 677 евро (67 020 злоти). Данните на заплатите са събрани въз основа на проучване на заплатите, директно от работодатели и анонимни служители в Полша.

Испания

Средната брутна заплата на **пощальона** в Испания според данните на SalaryExpert е 38 006 евро на годишна база или еквивалентна часова ставка от 18 евро. В допълнение, те получават среден бонус от 677 евро. Важно е да се спомене, че информацията за заплатите е въз основа на данни от проучване на заплатите, събрани директно от



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



работодатели и анонимни служители в Испания. Пощальон с малък опит (1-3 години опит) получава средна заплата от 27 672 евро. От друга страна, пощальон с повече опит (8+ години опит) получава средна заплата от 46 507 евро на година. По същия метод са събрани данни и за средните заплати на **куриерите** в Испания. Според SalaryExpertCP3 е 21 699 евро на година или по 10 евро на час. В допълнение, те получават среден бонус от 271 евро. Куриерите с малък опит (1-3 години опит) получават средна годишна заплата от 16 703 евро, а тези с по-голям получават средна годишна заплата от 25 694 евро.

Италия

В Италия 24 организации на работодатели в логистичния сектор, както и синдикатите Filt-Cgil, Fit-Cisl и Uiltrasporti, подписаха нов национален колективен трудов договор (НКТД), който ще бъде валиден със задна дата от 1 април 2024 г. до 31 декември 2027 г. Той създава нови профили на длъжностите, предоставя гаранции за служителите на подизпълнителите и повишава заплатите. Споразумението предвижда увеличение на заплатите с 230 евро за непътуващия персонал и 260 евро за пътуващия персонал, с въвеждането на елемента „Професионална област“, който повишава уменията на персонала.

От данните SalaryExpert (взети чрез проучване на заплатите, директно от работодатели и анонимни служители в Италия) можем да разберем, че средната брутна заплата на **пощальона** в Италия на годишна база е 40 263 евро или еквивалентна часова ставка от 19 евро. В допълнение, те получават среден бонус от 717 евро. Пощальон с малък опит (1-3 години опит) получава средна годишна заплата от 29 342 евро, а пощальон с 8 или повече години опит получава средна заплата от 49 314 евро. Средната брутна годишна заплата на **куриерите** в Италия е 22 987 евро или ставка от 11 евро на час. Освен това те получават среден бонус от 287 евро. Куриер с малък опит (1-3 години опит) получава средна годишна заплата от 17 711 евро, а куриер с повече опит (8+ години опит) получава средна годишна заплата от 27 244 евро.

Франция



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



Според данните на SalaryExpert, средната брутна годишна заплата на **пощальона** във Франция е 42 646 евро или еквивалентна часова ставка от 21 евро. Също така те получават среден бонус от 759 евро. Почальон с малък опит (1-3 години опит) получава средна годишна заплата от 31 089 евро, а такъв с ниво (8+ години опит) получава средна годишна заплата от 52 248 евро. Средната брутна годишна заплата на куриера във Франция е 24 346 евро или 12 евро на час и среден бонус в размер на 304 евро. Куриерите с малък опит (1-3 години опит) получават средна годишна заплата от 23 423 евро, а куриерите с по-голям опит (8+ години опит) получават средна годишна заплата от 28 863 евро.

Германия

В една от водещите държави в Европейския съюз – Германия, немският синдикат Verdi успя да постигне споразумение с “Deutsche Post” на 4 март 2025 г. След трудни, продължителни и напрегнати преговори, профсъюза успя да договори нов колективен трудов договор за приблизително 170 000 служители на “Deutsche Post AG”. Това споразумение включва увеличение от 5% за всички служителите които имат сключен КТД, стажанти и студенти с бакалавърски степени, което влиза в сила от 1 април 2025 г. Увеличението е разделено на две части, като първите 2% влизат в сила от текущата година, останалите 3% влизат в сила от 1 април 2026 г. Освен това е постигнато и увеличение в дните на полагаем отпуск, което беше основното искане на синдиката. Всички служители получават допълнителен ден за отпуск след 16-та година трудов стаж. Новият колективен трудов договор е с продължителност 24 месеца (2 години) и може да бъде прекратен най-рано на 31 декември 2026 г. Въпреки, че през 2023 г. беше подписан колективен трудов договор с високи споразумения, през 2025 г. немският синдикат успя отново да постигне увеличение. Въпреки това, споразумението не разрешава структурните проблеми засягащи пощите в Германия.

Данните за средните заплати на годишна база за 2025 г. които са събрани от SalaryExpert, въз основа на проучване на заплатите, директно от работодатели и анонимни служители в Германия, ни показват, че средната брутна годишна заплата на **пощальона** в Германия е 51 984 евро или еквивалентна часова ставка от 25 евро. В допълнение, те получават и среден бонус от 925 евро. Почальон с малък опит (1-3 години опит) получава средна



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



годишна заплата от 37 918 евро, апощальон с повече опит (8+ години опит) получава средна годишна заплата от 63 726 евро. По същия метод е събрана и информацията за **куриерите** в Германия. Средната брутна годишна заплата на куриера в Германия е 29 680 евро или 14 евро на час и среден бонус около 371 евро. Куриерите с малък опит (1-3 години опит) получават средна годишна заплата от 28 887 евро, а куриерите с по-голям опит (8+ години опит) получават средна годишна заплата от 35 206 евро.

Гърция

В **Гърция** средната годишна заплата за длъжност „**пощальон**“ се равнява на 25 970 евро (или 2 164 евро месечно). За позиция младши пощальон (с трудов стаж от 1 до 3 г.) средната годишна заплата се равнява на 18 884 евро (или 1 574 евро месечно), а за позиция старши пощальон (с трудов стаж над 8 г.) възлиза на 31 737 евро (или 2 645 евро месечно). Осреднено часовата ставка за длъжност „пощальон“ възлиза на 12.49 евро, а осреднен размерът на годишния бонус за длъжността е около 462 евро. За сравнение, средната годишна заплата за сходната длъжност „**куриер**“ се равнява на 14 829 евро (или 1 236 евро месечно). За позиция младши куриер (с трудов стаж от 1 до 3 г.) средната годишна заплата се равнява на 11 623 евро (или 969 евро месечно), а за позиция старши пощальон (с трудов стаж над 8 г.) възлиза на 17 535 евро (или 1 461 евро месечно). Осреднено часовата ставка за длъжност „куриер“ възлиза на 7.13 евро, а осреднен размерът на годишния бонус за длъжността е около 185 евро. От описаните данни за Гърция може да се изведе следната динамика – средното възнаграждение за длъжност „пощальон“ в Гърция е с 42.9% по-високо от това за длъжност „куриер“.

Белгия

В **Белгия** средната брутна годишна заплата за длъжност „**пощальон**“ се равнява на 58 983 евро (или 4 915 евро месечно). За позиция младши пощальон (с трудов стаж от 1 до 3 г.) средната годишна заплата се равнява на 42 960 евро (или 3 580 евро месечно), а за позиция старши пощальон (с трудов стаж над 8 г.) възлиза на 72 199 евро (или 6 017 евро месечно). Осреднено часовата ставка за длъжност „пощальон“ възлиза на 28.36 евро, а осреднен размерът на годишния бонус за длъжността е около 1 050 евро. За сравнение,



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



средната годишна заплата за сходната длъжност „**куриер**“ се равнява на 33 680 евро (или 2 807 евро месечно). За позиция младши куриер (с трудов стаж от 1 до 3 г.) средната годишна заплата се равнява на 27 463 евро (или 2 289 евро месечно), а за позиция старши пощальон (с трудов стаж над 8 г.) възлиза на 39 892 евро (или 3 324 евро месечно). Осреднено часовата ставка за длъжност „куриер“ възлиза на 16.19 евро, а осреднен размерът на годишния бонус за длъжността е около 421 евро. Представените данни показват следната динамика – средното възнаграждение за длъжност „пощальон“ в Белгия е с 42.9% по-високо от това за длъжност „куриер“.

Нидерландия

В **Нидерландия** средната годишна заплата за длъжност „**пощальон**“ се равнява на 53 048 евро (или 4 421 евро месечно). За позиция младши пощальон (с трудов стаж от 1 до 3 г.) средната годишна заплата се равнява на 38 672 евро (или 3 223 евро месечно), а за позиция старши пощальон (с трудов стаж над 8 г.) възлиза на 64 993 евро (или 5 416 евро месечно). Осреднено часовата ставка за длъжност „пощальон“ възлиза на 25.50 евро, а осреднен размерът на годишния бонус за длъжността е около 944 евро. За сравнение средната годишна заплата за сходната длъжност „**куриер**“ се равнява на 30 293 евро (или 2 524 евро месечно). За позиция младши куриер (с трудов стаж от 1 до 3 г.) средната годишна заплата е 29 244 евро (или 2 437 евро месечно), а за позиция старши пощальон (с трудов стаж над 8 г.) възлиза на 35 913 евро (или евро 2 993 месечно). Осреднено часовата ставка за длъжност „куриер“ възлиза на 14.56 евро, а осреднен размерът на годишния бонус за длъжността е около 379 евро. Представените данни показват следната динамика – средното възнаграждение за длъжност „пощальон“ в Нидерландия е с 42.9% по-високо от това за длъжност „куриер“.

Румъния

В **Румъния** средната годишна заплата за длъжност „**пощальон**“ се равнява на 16 898 евро (или 1 408 евро месечно). За позиция младши пощальон (с трудов стаж от 1 до 3 г.) средната годишна заплата е 12 379 евро (или 1 032 евро месечно), а за позиция старши пощальон (с трудов стаж над 8 г.) възлиза на 20 804 евро (или 1 734 евро месечно).



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



Осреднено часовата ставка за длъжност „пощальон“ възлиза на 8.12 евро, а осреднен размерът на годишния бонус за длъжността е около 300.74 евро. За сравнение, средната годишна заплата за сходната длъжност „куриер“ се равнява на 9 656 евро (или 805 евро месечно). За позиция младши куриер (с трудов стаж от 1 до 3 г.) средната годишна заплата е 9 201 евро (или 767 евро месечно), а за позиция старши пощальон (с трудов стаж над 8 г.) възлиза на 11 503 евро (или 959 евро месечно). Осреднено часовата ставка за длъжност „куриер“ възлиза на 4.64 евро, а осреднен размерът на годишния бонус за длъжността е около 121 евро.

Представените данни показват следната динамика – средното възнаграждение за длъжност „пощальон“ в Румъния е с 42.8% по-високо от това за длъжност „куриер“.

Ирландия

Според доклада на Eurofound „Индустриални отношения в пощенския сектор“ от 2007 г. най-видимият ефект в сектора за държавите-членки на ЕС е рационализирането на мрежата на основните доставчици със закриването на неефективни или нерентабилни пощенски станции. В Ирландия например, към разглеждания в доклада период, 400 селски пощенски станции от общо 2000 клона са затворили врати само за няколко години.

Също така интересно е да споменем, че в Ирландия е направен опит за изграждане на партньорски споразумения в An Post между 1998 и 2003 г. Според разглеждания национален доклад, опитът за насърчаване на по-силни отношения на сътрудничество е набрал скорост през 1998 г., когато синдикатите и ръководството са започнали работа по сложен процес на партньорство, като намерението е било той да бъде отделен от ежедневните въпроси, свързани с индустриалните отношения. Съществена характеристика на партньорските структури е, че те трябва да се основават както на бизнес звената, така и на местна основа, отдалечавайки се от вида централизирани структури, които са доминирали в An Post в продължение на десетилетия. В крайна сметка обаче тази инициативата се срива под тежестта на дълбоко вкоренени различия. Понастоящем социалният диалог по въпросите на заетостта и трудовите отношения се осъществява главно на национално ниво чрез пактове за социално партньорство.



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



CWU е водещият синдикат в Ирландия за служители в пощенските, логистичните, телекомуникационните, технологичните и кол центрoвете.

С членове в An Post, An Post Insurance, eir, KN Circet, UPS, Vodafone и много други, CWU има доказан опит в представяването на интересите на членовете.

Спрямо данни от сайта SalaryExpert средната брутна заплата на пощальона в Ирландия е 54 252 евро, което се равнява на еквивалентна часова ставка от 26 евро. В допълнение към основната заплата средният бонус, който получава пощальоните в Ирландия, е в размер от 966 евро. В Ирландия пощальон с опит от 1 до 3 години има средна заплата от 39 584 евро/ годишно. От друга страна, пощальон с опит 8 и повече години получава средна заплата от 66 525 евро/годишно.

Средната брутна заплата на куриер в Ирландия е 30 965 евро или еквивалентна часова ставка от 15 евро. В допълнение, те печелят годишно среден бонус от 387 евро. В Ирландия куриер с опит от 1 до 3 години получава средна годишна заплата от 27 377 евро. От друга страна, куриер с опит 8 години и повече години е със средна заплата от 36 741 евро/годишно.

Словакия

В страната някои населени места започват да предоставят пощенската услуга чрез „пощенски партньори“, които гарантират достъпа до всички услуги на националния пощенски оператор. Работниците в пощенския сектор имат трудови правоотношения, аналогични на тези в частния сектор; създаден е и орган, който да координира интересите на работодателите- секторният ZZDPT. В Словакия в пощенския сектор ефективно функционира тристранен орган по пощи и телекомуникации.

По данни от сайта SalaryExpert средната брутна заплата за година на пощальон е 21 563 евро (или средна часова ставка от 10.37 евро). Освен това пощальоните получават годишно среден бонус от 384 евро. В Словакия пощенски служител в начален етап на кариерата си с опит от 1 до 3 години получава средна брутна годишна заплата от 15 720 евро. От друга страна, старши пощенски служител, с опит над 8 години, получава 26 419 евро годишно. По данни от същия сайт средната брутна годишна заплата за длъжност „Куриер“ в Словакия е 12 307 евро или равностойна начасова ставка от 6 евро/час. В допълнение към заплатата, куриерите печелят годишно среден бонус от 154 евро. В



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



Словакия куриерите в начален етап от кариерното си развитие (или с опит от 1 до 3 години) получават средна годишна заплата от 9 796 евро; старши куриер, с опит 8 години или повече, получава годишно средна заплата от 14 591 евро. Прави впечатление, че заплатата за пощальон е почти два пъти по-висока от тази за куриер.

Финландия

В страната има действащ Колективен трудов договор за сектор „Комуникации и Логистика“ (валиден от 1.11.2021 – 31.10.2025 г.). Колективният трудов договор за сектора на комуникациите и логистиката не се прилага за Posti Palvelut Oy (Пощенски услуги). В него се съдържат клаузи за заплатата на лица, разпространяващи вестници. По данни от сайтът SalaryExpert средната брутна годишна заплата на пощальон във Финландия е 55 897 евро или равностойно на почасова ставка от 27 евро. Освен това пощальоните получават среден бонус в размер на 995 евро годишно. Във Финландия пощенски служител с опит от 1 до 3 години, получава средна годишна заплата от 40 699 евро годишно. От друга страна, старши пощенски служител, с опит над 8 години, получава годишно средна заплата от 68 399 евро. Средната брутна заплата на куриер във Финландия е 31 903 евро или равностойна на почасова ставка от 15 евро. В допълнение средния годишен бонус, който получават пощальоните е от 399 евро. Във Финландия куриер с опит от 1 до 3 г., получава средна годишна заплата от 24 557 евро годишно; куриер с опит над 8 години, получава средна заплата от 37 776 евро годишно.

Дания

По данни на UNI Еуропа (Европейската синдикална федерация в сектора на услугите) датската държавна пощенска служба PostNord обявява, че ще прекрати доставките на писма до края на 2025 г., което ще засегне сериозно работниците и жителите на Дания, особено най-уязвимите, които разчитат на физическа поща за основната си комуникация. Глобалният съюз UNI се присъединява към датския филиал 3F, осъждайки това решение. Очаква се дейностите на PostNord да бъдат поети от DAO, която е датска частна логистична компания. DAO в момента обработва само малка част от пощата в Дания. След като излизането на PostNord влезе в сила, се очаква DAO да стане



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



единственият доставчик на пазара на писма, като на практика създаде частен монопол върху това, което остава критична инфраструктура за датските жители.

През декември 2023 г. Дания стана първата страна, която премахна дългогодишното си задължение за универсална услуга (USO). Това решение предизвика значителни дискусии в рамките на международната пощенска екосистема, което доведе и до спешни призови за балансиран подход към реформите на пощенското законодателство. Междувременно предложенията за нова Европейска директива за пощенските услуги (PSD) и нейните минимални стандарти за предоставяне на пощенски услуги имат дългосрочни последици и са обект на разгорещени дебати от 2021 г. насам.

В Дания има сключен КТД за Транспорт и логистика, подновен на 1 март 2023 г. и валиден до 2025 г. Колективният трудов договор за транспорт и логистика съдържа общи разпоредби, приложими за всички служители, докато **специални разпоредби** за шофьори, работници в складове и терминали, работници по преместване, шофьори за износ, работници по обезвреждане на отпадъци, ръководители на екипи и чираци се намират в специални колективни трудови договори за всяка от посочените сфери на дейност.

По данни от сайта SalaryExpert средната брутна заплата на пощальона в Дания е 488 215 датски крони или еквивалентна почасова ставка от 235 крони. В допълнение към основната заплата, пощальоните получават среден бонус от 8 690 крони годишно. В Дания пощальон с опит от 1 до 3 години получава средна заплата от 355 802 крони годишно. От друга страна, пощальон на старши ниво, с опит над 8 години, получава средна заплата от 597 966 крони годишно. Средната брутна заплата на куриер в Дания е 278 652 крони, което е еквивалентна почасова ставка от 134 крони. Към тази заплата куриерите получават среден бонус годишно от 3483 крони. В Дания младши куриер, с опит от 1 до 3 години, получава средна заплата от 214 689 крони годишно. Куриер с опит над 8 години, получава средна заплата от 330 247 крони годишно.

Австрия

В Австрия колективното договаряне е силно институционализирано и се извършва от Gewerkschaft vida съвместно с други независими синдикати. КТД за пощенския и



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



куриерския сектор се договаря ежегодно и обхваща периода от 1 май до 30 април. Преговорите се провеждат със съдействието на Wirtschaftskammer Österreich (WKO).

За периода от 2022 до 2024 г. увеличението на заплатите са направени на три последователни етапа. През май 2022 г. минималните ставки на заплатите са увеличени с 5% и структурата на надбавките по категории също бе ревизирана. През май 2023 г. е договорено увеличение от 4,5% с цел да се компенсира намалението в покупателната способност. За 2024 г. увеличението е от 3,8%, което е обвързано с инфлацията.

КТД предвижда автоматична индексация при инфлация над 4,5%, както и допълнителни надбавки между 5% и 12% в зависимост от категорията труд на работниците. За нощен труд и работа през уикенд наетите в икономическата дейност получават надбавка от 25%, а минималното платено обучение е 50 часа годишно. Преговорите преминават през двустепенен процес – първо на фирмено ниво, а след това на секторно ниво със съдействието на WKO.

Преговорите на ниво предприятие протичат на няколко кръга и например преговорите между ръководството на компанията Österreichische Post AG и Австрийският синдикат на пощенските и телекомуникационните работници (GPF) през 2022 г. приключват с нов КТД. В него те се споразумяха за 10% увеличение на заплатите на служителите, за които важи новият колективен трудов договор (KV-neu), и за 9,8 % увеличение на заплатите на държавните служители и чиновниците, както и на заплатите по специални договори. За месеците от юли до декември 2023 г. всеки служител на пълно работно време получава необлагаема инфлационна премия в размер на 300 евро на месец, общо 1800 евро като нетно плащане, а служителите на непълно работно време получат сума в пропорционален размер. Възнагражденията на стажантите са увеличени с 10% от 1 януари 2024 г. В допълнение, за стажантите, които подлежат на разпоредбите на KV-neu Част 1, е договорено адаптиране на възнаграждението за стажант към KV-neu Част 2. Това води до процентно увеличение между 22,14 % и 34,6 % за стажантите, за които се прилага KV-neu част 1. За месеците от юли до декември 2023 г. стажантите ще получат като нетно плащане необлагаема инфлационна премия в размер на 100 евро на месец, общо 600 евро. Допълнителните възнаграждения и надбавки ще бъдат увеличени с 9,8% от 1 януари 2024 г. Надбавката за смяна ще бъде увеличена с 15,2% от 1 август 2023 г.

От сайта SalaryExpert се вижда, че средната брутна годишна заплата на пощенския служител в Австрия е 76 650 евро (149 914, 37 лв.) , а средната брутна месечна заплата



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



е6387,5 евро (12492,86 лв.) и почасова ставка от 37 евро (72.36 лв.). Освен това, те получават среден бонус на година от 1748 евро (3418,79 лв.). Пощенски служител на начално ниво (1-3 години опит) получава средна брутна годишна заплата от 54 397 евро (106391,28 лв.), а месечната средна брутна заплата е 4533,08 евро (8865,94 лв.). От друга страна, пощенски служител на старшо ниво (8+ години опит) получава средна годишна заплата 94 766 евро (185346.19 лв.), а месечната средна брутна заплата е 7897,16 евро (15445,19лв.).Средната брутна годишна заплата на куриер в Австрия е 32 257 евро (63089,21 лв.), средна брутна месечна заплата 2688,08 евро (5257,27лв.), почасова ставка от 16 евро (31,29 лв.). Освен това, те получават среден бонус от 403 евро (788,20 лв.). Куриер на начално ниво (1-3 години опит) получава средна годишна заплата от 24 860 евро, а месечната средна брутна заплата е 2071,67 евро (4050,52 лв.). От друга страна, куриер с повече опит (8+ години опит) получава средна заплата от 38 242 евро, а месечната средна брутна заплата е 3186,38 евро (6231,27лв.).

Литва

В Литва колективното договаряне в сектора на пощенските и куриерските услуги се осъществява основно между синдикалната организация Lithuanian Communications Workers' Union (LCWU) и националния пощенски оператор Lietuvos Paštas. Действащият колективен трудов договор (КТД) е подписан в началото на 2022 година, обхваща тригодишен период– до края на 2024 година. Договорът е рамков, но подлежи на ежегоден преглед по отношение на заплатите и социалните придобивки.

Процесът на увеличение на заплатите е структуриран в три етапа. Първият етап започва на 1 януари 2022 г., когато основните ставки на заплатите са повишени с 5%, отчитайки инфлационният индекс от предходната година (3,8%) и недостигът на кадри в сектора (добавка от 1,2%). Вторият етап е в началото на 2023 г., когато има допълнително увеличение от 3%, основано на икономическите резултати на предприятието и междусекторното сравнение със сходни професии в транспорта. Последният етап е през 2024 г., когато заплатите са увеличени с 2% в отговор на вътрешния индекс за удовлетвореност на служителите и целевото намаляване на текучеството.

Сред допълнителните придобивки в КТД са: надбавки за нощен труд и работа през уикенда в размер на 30% от основната ставка, транспортни ваучери на стойност 20



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



евро/месечно (39,17 лв.), както и възможност за годишен бонус, достигащ до 1,5 месечни заплати в зависимост от финансовите резултати. Освен това всеки служител има право годишно на 40 часа платено обучение.

При възникване на спорове между страните, е предвиден двумесечен консултативен период. Ако не се постигне съгласие, казусите могат да бъдат отнесени към Националната тристранна комисия към Министерството на социалната защита.

По данни от сайта SalaryExperts средната брутна годишна заплата на пощенския служител в Литва е 28 949 евро (56619.32лв), средната брутна месечна заплата– 2412,42 евро (4718,28 лв.) и средна почасова ставка от 14 евро (27.38 лв.). Освен това, те получават среден годишен бонус от 660 евро (1290.85лв). Пощенски служител на начално ниво (1-3 години опит) получава средна брутна годишна заплата от 20 658 евро, а средната месечна е 1721,5 евро (3366,96 лв.). От друга страна, пощенски служител на старши ниво (8+ години опит) получава средна годишна заплата от 35 990 евро (70390,32 лв.), а средната месечна заплата е 2999,17 евро (5865,86 лв.). От същия сайт е видно, че средната брутна годишна заплата на куриера в Литва е 13 207 евро (25830,65 лв.), а средната брутна месечна заплата е 1100,58 евро (2152,55 лв.) със средна почасова ставка от 6 евро (11,73 лв.). Освен това, те получават среден бонус от 165 евро (312,71 лв.) на година. Куриер на начално ниво (1-3 години опит) получава средна годишна заплата от 13 207 евро (25830,65 лв.), а средната брутна месечна заплата е 1100,58 евро (2152,55 лв.). От друга страна, куриер на старши ниво (8+ години опит) получава средна заплата от 13 941 евро (27266,22 лв.), а средната брутна месечна заплата е 1161,94 евро (2272,55 лв.).

Португалия

В Португалия КТД в икономическа дейност „Пощенски и куриерски дейности“ се сключва между синдикатите SINDETELCO и SNTCT и националния пощенски оператор СТТ– Correios de Portugal. Настоящият договор е в сила от 20 януари 2023 г. до 19 януари 2026 г. и предвижда тригодишен график на нарастване на заплатите, обвързан с макроикономически и вътрешни показатели. Първото увеличение от 3%, договорено в началото на 2023 г., отчита инфлацията от предходната година (5,8%) и прави корекция за конкурентоспособност. На 1 януари 2024 г. бе въведена нова надбавка от 3,5%, обвързана с изпълнението на планирания обем на пощенските услуги. Последното



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



увеличение е от 1 януари 2025 г. – в размер на 4%, в зависимост от индекса на капацитет и степента на удовлетвореност на клиентите.

СТТ се задължава да наеме до 31 декември 2023 г. 100 работници за постоянен персонал, от които 80 са пощальони и 20 са служители на гише.

КТД осигурява значителни социални придобивки– дневният хранителен ваучер бе увеличен от 8,50 евро на 10,20 евро, а служителите получават и годишни бонуси до 1,2 месечни заплати в зависимост от финансовите резултати на компанията. Съществува също отстъпка от 25% за използване на транспортната мрежа на СТТ. Данните показват, че средно 7 500 служители са обхванати от КТД.

Контролът върху изпълнението се осъществява чрез ежемесечни срещи на Comissão de Monitorização. При икономическа криза договорът може да бъде предсрочно преразгледан.

По данни от сайта SalaryExpert средната брутна заплата на пощенския служител в Португалия е 36 888 евро (72146,66 лв.), а средната брутна месечна заплата е 3074, евро (6012,22 лв.) и почасова ставка от 18 евро (35,20 лв.). Освен това, те получават среден бонус от 841 евро (1644,85 лв.) на година. Пощенски служител на начално ниво (1-3 години опит) получава средна заплата от 26 129 евро (51103,88 лв.) на година, а средната брутна месечна заплата е 2177,42 евро (4257,84лв.). От друга страна, пощенски служител на старши ниво (8+ години опит) получава средна заплата от 45 521 евро (89031,34 лв.), а средната брутна месечна заплата е 3793,42 евро (7418,46лв.).

Унгария

В Унгария колективното трудово договаряне в икономическа дейност „Пощенски и куриерски дейности“ се ръководи от Postás Szakszervezet– основният представителен синдикат, който води преговори с Magyar Posta Zrt (пощенският оператор на Унгария). КТД се сключва за три години, и последният е в сила от началото на 2021 г. до края на 2023 г., като предвижда периодични междинни преговори и корекции в зависимост от икономическите обстоятелства в страната.

В рамките на КТД 2021-2023 г. първото увеличение на заплатите е от 1 януари 2021 г. и е с 6%. Това увеличение комбинира инфлационната компонента от 3,4% и добавка за ръст на производителността от 2,6%. През юли 2022 г. поради неочаквано висока инфлация



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



(над 5,5%), бе въведено допълнително увеличение от 4%. Последното увеличение на заплатите в рамките на този КТД бе през януари 2023 г., когато бяха въведени допълнителни 10% увеличение със задна дата, покриващо загубите от натрупаната инфлация.

В КТД има допълнителни клаузи за класификация по професионални нива, като служителите с по-висока квалификация получават между 2% и 5% надбавка. Всички постоянни служители получават годишен бонус от 50 000 унгарски форинта (241,80 лв.), а отделно се отпускат до 40 000 унгарски форинта (193,44лв.) под формата на здравна премия. Работодателят поема разходите за професионално обучение в рамките на 60 часа годишно. КТД предвижда и извънреден механизъм за преразглеждане при хиперинфлация (над 10% на годишна база).

По данни от сайта SalaryExpert средната брутна годишна заплата на пощенския служител в Унгария е 9 634 974 форинта (46594,93 лв.), а месечната средна брутна заплата е 802914,5 унгарски форинта (3882,91лв.) и почасова ставка от 4 632 форинта (22,40 лв.). Освен това те получават среден бонус от 219 677 форинта (1062,36 лв.). Пощенски служител на начално ниво (1-3 години опит) получава средна годишна заплата от 6 851 029 форинта (33131,71 лв.), а месечната средна брутна заплата е 570 911, 08 форинта (2760, 97 лв.). От друга страна, пощенски служител с по- дълъг опит (8+ години опит) получава средна годишна заплата от 11 935 317 форинта(57719,43 лв.) а месечната средна брутна заплата е 994609,75 унг. форинта (4809,95лв.).

Швеция

След подписването на нов колективен трудов договор между синдикалната организация Seko¹⁰с работодателската организация Almega увеличението на заплатите за служителите в пощенската индустрия за 2023 г. е 4,1% , а през 2024 г. - 3,1%. КТД включва и увеличение на минималните заплати, но не включва никакви съществени промени в условията на труд. Увеличението на минималната работна заплата през първата година е с 1350 шведски крони (241.45 лв.), а през втората година увеличението на минималната работна заплата е с 875 шведски крони (156.49 лв.). Новото споразумение е в сила от 1 август 2023 г.

¹⁰<https://arbetet.se/2023/07/03/loner-klara-inom-post-och-flyg-okar-med-41-procent-i-ar/>



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



На ниво компания, между Seko Posten и Postnord е подписан колективен трудов договор, който съдържа няколко новости:

- Създадена е работна група за преглед на възнаграждението на служителите;
- Договорни документи относно уведомяването за поискана почивка. Лятната почивка винаги трябва да се планира не по-късно от 1 април. Ако обаче се поиска почивка извън лятната ваканция, уведомлението трябва да се предостави възможно най-скоро, но не по-късно от 14 дни. Ако на служителя бъде отказано, работодателят трябва да обоснове отказа си.
- Схема в КТД 80-90-100, даваща възможност на служителите да работят 80 процента, да получават 90 процента заплата и 100 процента пенсионни осигуровки. Новото КТД разширява целевата група, като включва и терминални техници и персонал за обслужване на клиенти.

По данни на SalaryExpert за 2024 г. средната брутна годишна заплата на пощенския служител в Швеция е 724 976 шведски крони (129662,68¹¹ лв.). Средната брутна месечна заплата е 60 414,67 шведски крони (10 805,22 лв.), средната почасова ставка- 349 шведски крони (62,42 лв.). Наред с това те получават среден бонус от 16529 шведски крони (2956,23 лв.) на година. За пощальон на начално ниво (1-3 години опит) средната брутна годишна заплата е 514 500 шведски крони (92018,84 лв.); при по- продължителен опит (8+ години опит) средната заплата е 896 322 крони (160308,09 лв.). Средната брутна годишна заплата на куриер в Швеция е 316 628 шведски крони (56629,23 лв.) и средна почасова ставка от 152 шведски крони (27,19 лв.). Средната брутна месечна заплата на куриер е 26385, 67 шведски крони (4179,08 лв.). Освен това те получават среден бонус от 3 958 шведски крони (707,89 лв.). Куриер на начално ниво (1-3 години опит) получава средна годишна заплата от 244 020 крони (43643,22 лв.), а средната брутна месечна заплата – 20355 шведски крони (3636,93 лв.). От друга страна, куриер с по- голям професионален опит (8+ години опит) получава средна заплата от 375 366 крони (67134,58 лв.), а средната брутна месечна заплата е 31280,5 шведски крони (5594,55 лв.).

4. Българският контекст

¹¹ БНБ, обменен курс, 5 май 2025 г.



4.1. Състояние на социалното партньорство и социалния диалог: работодателски и синдикални структури и тяхното взаимодействие, традиции в колективното договаряне в предприятията

В бързо променящия се свят на логистиката куриерските компании се сблъскват с няколко ключови предизвикателства. **На първо място сред тях е трудовият пазар.** Като бързо развиваща се индустрия куриерските услуги са в постоянно търсене на квалифицирани специалисти, способни да отговарят на динамичните изисквания на сектора. Значителен фактор, който оказва влияние върху бранша, е и **нормативната уредба.** Развитieto на **инфраструктурата** е още една ключова област, която изисква внимание. Подобряването на транспортните връзки, развитieto на **зарядната инфраструктура за електрически автомобили** и оптимизирането на пътната мрежа са от изключително значение за ефективната работа на куриерските услуги. Служителите в браншът, свързан с доставки се сблъсква със сериозно предизвикателства, които пък водят след себе си сериозен недостиг на кадри. Тези фактори правят професията „куриер“ една от най-динамичните, но и най-рисковите и натоварващи в сектора на логистиката и услугите. Най-често проблемите на куриерите могат да бъдат обобщени по следния начин:

Основни предизвикателства пред куриерите

- **Физическо натоварване** - Работата е интензивна– включва носене на тежки пратки, често в многократни курсове, без достатъчно време за почивка.
- **Силен натиск за бързина**- Куриерите трябва да спазват стриктни графици за доставка, като закъсненията могат да доведат до оплаквания, санкции или финансови загуби.
- **Високи очаквания от клиенти**- Клиентите често очакват прецизна и моментална услуга, понякога без съобразяване с натовареността на куриера.
- **Ниска или променлива заплата**- Много куриери получават възнаграждение, базирано на брой доставки, което прави доходите им несигурни и зависими от обема на работа.
- **Липса на трудова сигурност**- Нерядко куриерите работят на граждански договори или като самонаети, без защита на трудови права и обезщетения при болест или злополука.



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



- **Неблагоприятни условия на труд-** Работата се извършва при всякакви атмосферни условия– дъжд, сняг, високи температури – без адекватна защита или компенсация.
- **Рискове на пътя -** Куриерите са изложени на повишен риск от катастрофи, особено при напрегнати графици и интензивен трафик.
- **Липса на социални придобивки-** Повечето куриери нямат достъп до бонуси, допълнително здравно осигуряване, платени отпуски или пенсионни схеми.
- **Без синдикална защита-** Отсъствието на организирано синдикално представителство оставя куриерите без глас при договаряне на по-добри условия на труд.

4.2. Състояние на предприятията: условия на труд и придобивки за служителите

Общата картина

Пазарът на пощенските услуги за 2023 г. е в размер на 834.3 млн. лв. според доклада на Комисията за регулиране на съобщенията (КРС). От тях 764.5 млн. лв. са от куриерски услуги в страната и в чужбина, като основен двигател на този бизнес остава онлайн пазаруването. Паричните преводи са 20 млн. лв., хибридната поща - 16 млн. лв., а универсалните пощенски услуги, които са запазени за пощите и още няколко компании с лиценз, са едва 32.7 млн. лв. Очакванията на мениджъри от куриерския сектор са, че всички играчи ще продължат да се стремят към разрастване на мрежите си. Това се посочва и в последния анализ на КРС.

В доклада на КРС за 2023 г. са цитирани издадените лицензии и удостоверения на операторите на пощенски и куриерски услуги в България за 2023 г., както следва:

Таблица 1: Брой лицензирани оператори в пощенския и куриерския сектор в България през 2023 г.

Лицензии и удостоверения по сегменти:	Брой лицензирани оператори
За Универсална пощенска услуга (УПУ) и услуги от обхвата ѝ	13



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



За пощенски парични преводи (ППП)	35
Вписани в регистъра за Неуниверсални пощенски услуги (НПУ)	164

Източник: КРС

Според доклада на КРС в топ листата на операторите на пощенски и куриерски услуги по отделните сегменти, подредбата им е както следва:

Таблица 2: Оператори в сегмент Универсална пощенска услуга (УПУ) и пазарен дял (в %) през 2023 г.

Оператори в сегмента УПУ	Пазарен дял на база приходи
Български пощи ЕАД	85.2%
Еконт Експрес АД	12.2%
Всички останали	2.6%

Източник: КРС

Таблица 3: Оператори в сегмент Пощенски парични преводи (ППП) и пазарен дял (в %) през 2023 г.

Оператори в сегмента ППП	Пазарен дял на база приходи
Еконт Експрес АД	50.5%
Спиди АД	33.8%
Български пощи	8.2%
Всички останали	7.4%

Източник: КРС

Таблица 4: Оператори в сегмент Неуниверсални пощенски услуги (НПУ) и пазарен дял (в %) през 2023 г.

Оператори в сегмента НПУ	Пазарен дял на база приходи
Еконт Експрес АД	39.9%
Спиди АД	33.8%
Ди Ейч Ев Експрес България ЕООД	7.6%



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



Всички останали	18.7%
-----------------	-------

Източник: КРС

Българската стопанска камара (БСК) публикува списък с 10-те най- големи пощенски и куриерски оператори в България на база общ приход. През 2022 г. те са реализирали общо над 1 милиард лева приходи, като водещ в класацията е Еконт (309.4 млн. лв.), следван от Спида (274.5 млн. лв.) и Български пощи (209.8 млн. лв.).

Таблица 5: Приходи (в млн. лв.) на дружества от сектора на пощенски и куриерски услуги през 2022 г.

Дружество	Общи приходи (млн.лв.)
Еконт Експрес ООД Русе	309.460
Спида АД - София	274.504
Български пощи ЕАД - София	209.899
Ди Ейч Ел Експрес България ЕООД - София	143.323
ТНТ България ЕООД - София	41.639
БГМеню ЕООД - София	27.605
Ин тайм ООД - София	21.950
МИБМ Експрес ООД - София	16.618
АД - Пловдив	11.136
Н. Коцев ЕООД - Враца	7.044

Източник: БСК

Експертен доклад показва, че от гледна точка концентрацията на служители в отделните компании, тонай- голям дял от наетите в пощенски и куриерски дейности са в “Спида“. Еконт, макар и най- голяма куриерска компания по приходи, оборота и печалби, се нарежда по- надолу по численост на персонал, поради специфична фирмена структура (мрежа от множество франчайзингови офиси, които са отделни юридически лица и те не влизат в отчетите като служители на компанията Еконт). DHL Експрес България е с под 5% дял на персонал сред куриерските компании.



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



Пазарът на куриерски услуги в България е силно конкурентен, но все още съществуват значителни възможности за растеж и иновации. От 2023г. насам все по-популярни стават алтернативните методи за доставки до т.нар. боксове или локъри, а на български „автоматизирани кутии“, от които клиентът може по всяко време сам да си вземе пратката чрез пин код изпратен на съобщение на телефона и да направи плащане с банкова карта. Наред с утвърдените доставки до адрес, все по-голямо значение придобиват алтернативните методи за получаване на пратки, като например доставките до автоматизирани шкафове. Данни от доклад на Комисия на регулиране на съобщенията (КРС) показват, че през 2023 г. броят на инсталираните шкафове е нараснал 3.3 пъти спрямо предходния период, а доставените чрез тях пратки – 27 пъти. По оценки на пазарни участници в страната вече има над 2000 локъра, като сред основните оператори в този сегмент се открояват Sameday, VoxNow и Speedy.

Още от началото на 2025г. се наблюдава повишаване на цените на куриерските услуги в най-големите компании в този бранш, сред които „Спиди“ и „Еконт“. Те обосновават този ръст с високите разходи за заплати на куриерите им. Тежест оказва и повишаването на банковите услуги, касаещи наложените платежи. С висока вероятност са очакванията за повишаване на цените и на другите куриерски оператори в България. Други компании от бранша ще зложат на свиване на разходите. Очакванията в бранша са да продължи трендът на развитието на мрежата на локърите като евтина и достъпна по всяко време услуга.

В България има ясно присъствие на подразделения на големи международни корпорации, чието основно направление на дейност у нас е свързано с обслужването на трансгранични пратки. Този бизнес модел ги прави по-силно зависими от макроикономическата динамика в Европа и глобалните вериги за доставки. Най-отчетливо присъствие в тази група има „Ди Ейч Ел експрес България“, която заема водеща позиция сред международните участници. Втора по значимост е „Федекс експрес България“, която в края на 2023 г. финализира процес по смяна на юридическото си име, наследявайки „ТНТ България“. Тази трансформация е част от по-широкия процес на глобално сливане след придобиването на TNT Express от FedEx през 2016 г. Друг утвърден играч е „Ин Тайм“, създадена през 1990 г. и от самото начало позиционирана като оторизиран партньор на UPS за България. UPS, със седалище в САЩ и основана още през 1907 г., представлява най-старата действаща куриерска компания в света. В обобщение,



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



международните куриерски компании заемат стратегически позиции на местния пазар, основно чрез специализация в международни пратки. Тяхното представяне е силно повлияно от глобалните икономически процеси, с потенциал за ръст, но и с повишена експозиция към външни рискове.

Водещи компании за пощенски и куриерски услуги в България

Еконт Експрес ООД

Еконт е българска фирма за куриерски, логистични и платежни услуги, както и електронна търговия. Специализирана е в превоз на пратки на индивидуални и бизнес клиенти и предлага услугите си в България, Гърция и Румъния. Започва своята дейност в гр. Русе през 1993 г. Николай Събев и други двама бизнесмени от Карлово, и Варна създават предшественика на Еконт – спедиторска фирма Еконт Транс.

През 2002 г. компанията създава услугата **Наложен платеж**

През 2007 г. получава лиценз за предлагане на УПУ, а заедно с това и задачата да осигури покритие в цялата страна.

През 2008 г. Николай Събев въвежда партньорска програма и компанията преминава през преход **от франчайз към търговско партньорство**.

През 2011 г. компанията успява да направи професията „куриер“ официално призната в България.

Еконт разкрива и Център за не само бъдещи кадри на Еконт, но и всички, които възнамеряват да бъдат куриери с професионално обучение, който е външно звено и е с близък модел до този на частно училище.

През 2014 г. Еконт въвежда автоматизирани пощенски станции – Еконтмати. Те позволяват да се изпращат или получават пратки по всяко време на денонощието.

През май 2024 г. фирмата се преименува на **ЕКОНТ ЕКСПРЕС АД** с правна форма "Акционерно дружество". Мажоритарен собственик на капитала е Николай Събев със 70%, 20% са собственост на други членове от семейството.

Броят на служителите е променлив, официално регистрирани са 514 човека. Въведена е позиция куриери на час, които сами определят работното си време.



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



Социална дейност

През 2012 г. компанията създава Културен център Русе с цел организиране на събития за реализиране на идеи, свързани със знанието.

През 2014 г. започва партньорство с фондация *Русе – град на свободния дух*, което подкрепя проекти в областта на културата, образованието, науката и новите технологии. Заедно реализират проектите: „Новите дигитални технологии и приложението им в града“, „Игра на кодове“, „Научна работилница за малки изследователи“, „Търсачи на знание“, „Виртуална обсерватория за професии на бъдещето“ и др.

През 2017 г. е създадена Фондация Еконт. Организацията работи със съмишленици, за да организира културни събития, обучения, семинари и други

Таблица 6: Заплати по обявени работни позиции за последните 24 месеца

Товарач асистент в логистичен център	1,630 лв / месец
Хигиенист в логистичен център на Еконт*	621 лв / месец
Експерт Нормативно съответствие	1,552 лв / месец
Администратор офис	1,300 лв / месец
Куриер	1,250 лв / месец
Старши проектен мениджър	4,128 лв / месец
Технически сътрудник Международни клиенти	1,048 лв / месец
JIRA системен администратор	1,048 лв / месец
Технически сътрудник Логистична мрежа и офиси	931 лв / месец
Технически сътрудник Мониторинг на бранда	931 лв / месец
Младши експерт Клиентски център Еконт	1,242 лв / месец
Експерт рекламационно производство	1,183 лв / месец
Хигиенист офис помещения	931 лв / месец
Домакин	931 лв / месец



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



Бизнес анализатор на дигитални продукти	2,359 лв / месец
---	------------------

Източник: www.zaplata.bg/econt-express/

* *Размера на работната заплата е под този на минималната работна заплата, поради особеностите на работното време за конкретната длъжност (непълн работен ден)*

По мнение на бивши и настоящи работници на фирмата, заплащането е ниско и работното време не се спазва. По непредставителни данни, публикувани в сайта БГ Работодател (<https://bgrabotodatel.com/company/1067/>) и измерващи степента на удовлетвореност от условията на труд, са дадени следните оценки на фирмата от нейни служители:

Заплащане	3
Уважение	-3
Привилегии	-2
Фирмена сигурност	-5
Наговарване	5
Потенциал	2
Местоположение	-2
Колеги	5
Работна среда	2

Във фирмата няма синдикална организация, или друг вид представителство на персонала.

Не е публикуван финансов годишен отчет за миналата година.

Няма данни за участие на фирмата в работодателската организация на пощенските оператори.

Спиди АД

Спиди“ АД е българско предприятие за куриерски услуги със седалище в София, част от френската група „Геопост“.

Кратка история

57



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



Куриерската дейност на „Спиди“ започва през 1998 година, а като самостоятелно дружество е регистрирано на 10 февруари 2005 година. Създадено е от бизнесмена Валери Мектупчиян, който се занимава с търговия с резервни части за автомобили и среща проблеми с логистиката. Отсъздаването си досега, компанията се развива до корпоративна структура с над 3000 човека персонал и над 1700 транспортни средства. Спиди обслужва над 1 000 000 клиента и 42 000 000 пратки годишно, което е възможно благодарение на логистичната мрежа, покриваща 100% от територията на страната с над 800 офиса и автоматични пощенски станции. Компанията разполага и с най-развитата IT инфраструктура на куриерския пазар в България.

Спиди доставя пратки не само на територията на България, но и до всяка точка на света, благодарение на партньорството с DPD – най-голямата мрежа за сухопътни доставки в Европа. Външният пазар осигурява около 17% от приходите на компанията, като този дял се удвоява в последните години.

През 2012 година „Спиди“ става публично дружество с акции, търгувани на Българската фондова борса. През 2014 година дял от 25% придобива френската куриерска фирма „Геопост“ с кол опция, чрез която през 2021 година придобива мажоритарен пакет.

Geopost (по-рано DPDgroup - Dynamic Parcel Distribution) е международна спедиторска фирма за доставка на колетни, базирана в Issy les Moulineaux, Франция.

Услугите на Geopost се предлагат в Европа, Азия, Южна Африка, Индия, Бразилия и няколко други страни, директно или чрез партньорства.

Geopost е собственост на La Poste - международната мрежа за доставка, управлявана от френската държавна пощенска служба.

През 2024 г. Geopost и UNI Global Union подписаха допълнение към тяхното глобално споразумение от 2017 г., което ясно установява задълженията на подизпълнителите да зачитат човешките права на своите работници.

Споразумението от 2017 г., което обхваща работниците на Geopost в 50 държави, определя глобални стандарти за правата на работниците, включително правото на свобода на сдружаване и колективно договаряне, както и достойни условия на труд, прозрачност и устойчивост.



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



Допълнението от 2024 г. е новаторско допълнение, което се ангажира да ограничи подизпълнителите, в идеалния случай до едно ниво. Това е особено важно в индустрия, която разчита в голяма степен на подизпълнители (известни също като партньори) за доставка. Той също така създава прецедент, като гарантира силното участие на профсъюзите в спазването на задълженията на Geopost за надлежна проверка – надхвърляйки изискванията на френското законодателство.

Средната заплата в Speedy е 1,790 лв. Информацията за заплатите в СПИДИ АД е получена от общо 533 обяви за работа с публично обявена информация за заплащането от работодателя, както и от анонимно споделена информация от бивши, или настоящи служители в рамките на последните 24 месеца.

В обявите за работа през м. април и май, 2025 г. за София се предлагат следните трудови възнаграждения – <https://www.jobs.bg/company/speedy/jobs>

За София:

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Работник склад/сортировач – дневна и нощна смяна: 2 475-2 970 лв. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Шофьор градска логистика: 2801-3178 лв. |

За Пловдив:

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Куриер в офис: 1300-1 500 лв. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Шофьор-куриер: 1700- 1900 лв. |

Социална отговорност

Всяка година компанията успешно реализира редица социално-отговорни инициативи с акцент върху образованието и младежкия спорт: Световното първенство по гребане за младежи до 23 години; Държавно първенство по триатлон и Българска асоциация по Триатлон; Сдружение на родителите на деца със Синдром на Даун; Българската хранителна банка.

От 2013 г. фирмата стартира програмата „Спиди търси таланти“, която и до днес предлага възможност за професионално развитие на млади хора- обучение, добра стартова заплата, ментор, който да ги напътства, индивидуален план за развитие и трудов



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



договор. Много от одобрените кандидати по програмата вече заемат мениджърски позиции в компанията.

В партньорство с няколко училища в страната Спиди провежда учебна и производствена практика за обучение бъдещи специалисти в куриерски и логистични професии.

Разработен и актуализиран е **Етичен кодекс**¹² на GeoPost/DPD group, отразяващ най-добрите пазарни практики и международни стандарти, валиден и за българската фирма. Той се прилага за всички служители на Бизнес субектите на GeoPost/DPDgroup. От практическа гледна точка, той предоставя на всички служители инструменти, които да им помогнат да идентифицират правилните и грешните неща, които трябва да направят. В него се регламентират здравословни и безопасни условия на труд, насърчаване на човешките права, борба с тормоза и пр.

По непредставителни данни, публикувани в сайта БГ Работодател (<https://bgrabotodatel.com/company/1067/>) и измерващи степента на удовлетвореност от условията на труд, са дадени следните оценки на фирмата от нейни служители:

Заплащане	0
Уважение	-1
Привилегии	-1
Фирмена сигурност	-1
Натоварване	-1
Потенциал	-1
Местоположение	-1
Колеги	1
Работна среда	-1

Синдикати

Съществува информация за среща между ръководството на фирмата, Председателя на КНСБ– Пламен Димитров и Председателя на синдиката на транспортните работници през 2018 г. Липсват публични данни за по-нататъшното развитие на отношенията.

¹² Достъпен на: https://www.speedy.bg/uploads/file_manager_uploads/Files_Speedy/Speedy-Code-of-Business-Conduct-202206.pdf/



Съфинансирано от
Европейския съюз



ДИ ЕЙЧ ЕЛ ЕКСПРЕС БЪЛГАРИЯ ЕООД

Осъществява дейност на превозвач с всички средства на транспорт по суша, море, вътрешни водни пътища и по въздух включително, но не ограничено до неуниверсални пощенски услуги; куриерски услуги, експресни вътрешни и международни доставки, спедиторска дейност, складова дейност, митническо представителство и управление на складове под митнически контрол, логистични услуги, организиране на национален и международен транспорт и общо участие във всякакви търговски, промишлени и финансови сделки с движими и недвижими имуществата, консултантски услуги, дейности, свързани с маркетинга. Основана е на 19 ноември 2008 година с правна форма "Еднолично дружество с ограничена отговорност". Седалището на компанията се намира в гр. София, а началният внесен капитал е в размер на 41 000 лева. управител: Румен Иванов

Едноличен собственик на капитала е Дойче пост бетайлигунген холдингт GmbH.

Разполага с 18 офиса и 535 служители (2025 г.).

Избрана е за Top Employer в България за 2020 г. и четири пъти подред има сертификат за Great Place to work. Създател на Програми за: признание на служителите, за дългогодишен стаж и в подкрепа на жените лидери.

По непредставителни данни, публикувани в сайта „Къде работя“ (<https://www.wherewework.bg/bg/mneniia-dhl-logistics-rabotnata-sreda-na-rabotodateli-1418>) и измерващи степента на удовлетвореност от условията на трудно петобална система, то служителите поставят следните оценки на компанията:

- Добра компания с добри възможности: 4.06
- Възможности за развитие: 4
- Възнаграждение: 3.75
- Баланс между работа и лично време: 3.81
- Управление: 4.50
- Фирмена култура и ценности: 4.56

Предимства

- Социални придобивки
- Отношение

Служителите й ползват следните социални придобивки:



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



- Програми за кариерно развитие
- Ваучери за храна на стойност 250 лв. и карта за спорт при преференциални условия
- Премиум пакет за допълнително здравно осигуряване с дентална помощ в размер на 300 лв. годишно
- Въвеждаща програма за новопостъпили служители и вътрешни обучения по международни стандарти
- Възможност за получаване на допълнителен доход при привличане на нови клиенти за компанията
- Програми за признание, обвързани с допълнително парично възнаграждение;
- Възможност за допълнителен месечен и годишен бонус при изпълнение на зададените цели
- Бонус и допълнителен ден платен отпуск за дългогодишен стаж в компанията
- Бонус за препоръчан кандидат за работа
- Застраховка живот
- Безплатни топли напитки на работното място.

По непредставителни данни, публикувани в сайта БГ Работодател (<https://bgrabotodatel.com/company/1067/>) и измерващи степента на удовлетвореност от условията на труд, са дадени следните оценки на фирмата от нейни служители:

Заплащане	1
Уважение	0
Привилегии	1
Фирмена сигурност	1
Натоварване	1
Потенциал	0
Местоположение	0
Колеги	1
Работна среда	1



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



Няма данни за заплатите във фирмата. Служителите и работниците не са организирани в синдикални организации.

ТНТ България

ТНТ България ЕООД е основана през 1995 година, с начален капитал от 5 000лв. Седалището на фирмата се намира в гр. София и се занимава с превоз и транспортиране на стоки куриерски услуги експресни вътрешни и международни услуги за превоз на колети и други товари предоставяне на товарни услуги лизинг на самолет консултантски услуги в областта на транспортирането складовата дейност транспортирането и доставките дейности свързани с маркетинга връзките с обществеността и всички други дейности свързани с услугите упоменати по горе както и всички други търговски дейности незабранени от законните на Република България.

Централният разпределителен център на TNT България е в гр. София. Страната е разделена на 5 региона, с офиси в следните градове: София, Пловдив, Варна, Бургас, Плевен и Севлиево. Мрежа от над 20 агенти покрива цялата територия на България.

Фирмата разполага с обширна сухопътна мрежа в цяла Европа. Тя свързва Европа, като прави над 55 000 сухопътни маршрута и 700 полета всяка седмица.

По непредставителни данни, публикувани в сайта БГ Работодател (<https://bgrabotodatel.com/company/1067/>) и измерващи степента на удовлетвореност от условията на труд, са дадени следните оценки на фирмата от нейни служители:

Заплащане	1
Уважение	-1
Привилегии	1
Фирмена сигурност	1
Натоварване	0
Потенциал	0
Местоположение	-1
Колеги	1
Работна среда	0



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



Не е намерена информация за броя служители и заплащането им във фирмата.

МБМ Експрес” ООД

Фирмата е основана през 2005 г. и е част от групата компании „М&ВМ”. Седалището на компанията се намира в гр. София, а началният внесен капитал е в размер на 2 650 300 лева. „МБМ Експрес” ООД е частна българска фирма с основна дейност- куриерски и пощенски услуги за граждани и бизнес потребители.

Член е на групата на Австрийските пощи.

Куриерските фирми от групата на Австрийски Пощи оперират с над 40 сортировъчни и 100 оперативни центъра и 6 000 автомобили на територията на България, Словакия, Унгария, Хърватска, Сърбия, Черна Гора, Босна и Херцеговина и Турция.

Фирмата притежава Удостоверение за извършване на НПУ и Индивидуална лицензия за извършване на УПУ от КРС, както и Удостоверение за администратор на лични данни (№ 0006532/09.06.2005 г.), издадено от Комисия за защита на личните данни (КЗЛД). Така фирмата гарантира на потребителите надеждно и сигурно обслужване, пълна отчетност и конфиденциалност на подадената информация.

Разполага с Логистична мрежа в цялата страна: офиси и складове и има договорено национално присъствие с пощенски офиси във веригата хипермаркети „Кауфланд“ в повече от 30 града в България, както и договор за предоставяне услугите на Easyway в пощенската мрежа.

Фирмата е първият акредитиран партньор на Херох за България в предлагането на Managed Print Services.

Спрямо публично достъпна информация фирмата има 393 служители, а в обявите за работа за месец април 2025 г. се посочват следните заплати по длъжности (<https://www.jobs.bg/company/expressone/job>):

- Шофьор - Куриер по район в София: бруто заплата 2840-3500 лв.,
- Складов работник в логистичен център в Пловдив: бруто 1950-2100 лв.
- Шофьор, Градска Логистика в София: бруто 2840-3500 лв.
- Шофьор нощна смяна в Сливен: бруто 1800-2060 лв.
- Шофьор С+Е- категория в Пловдив: бруто 2600 лв.



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



По непредставителни данни, публикувани в сайта „Къде работя“ (<https://www.wherewework.bg/bg/mneniia-dhl-logistics-rabotnata-sreda-na-rabotodateli-1418>) и измерващи степента на удовлетвореност от условията на трудно петобална система, то служителите поставят следните оценки на компанията:

- Обща: 3.71
- Възможности за развитие: 3.71
- Възнаграждение: 3
- Баланс между работа и лично време: 3.29
- Управление: 3.86
- Фирмена култура и ценности: 3.57

Социални придобивки:

- бонусна система
- възможност за обучения и развитие
- ваучери за храна
- служебно облекло
- бонус "Доведи приятел"

По непредставителни данни, публикувани в сайта БГ Работодател (<https://bgrabotodatel.com/company/1067/>) и измерващи степента на удовлетвореност от условията на труд, са дадени следните оценки на фирмата от нейни служители:

Заплащане	-2
Уважение	-3
Привилегии	-3
Фирмена сигурност	-2
Натоварване	-2
Потенциал	-3
Местоположение	-2
Колеги	-2
Работна среда	-2



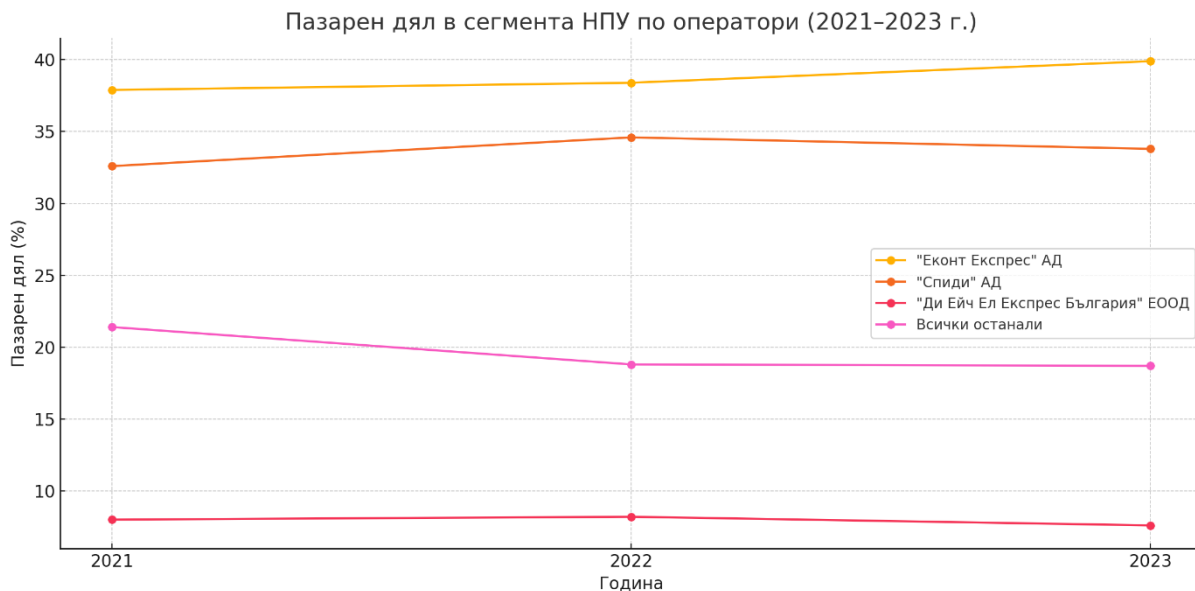
Съфинансирано от
Европейския съюз



4.4. Ефективност на предприятията: икономически индикатори за

Настоящата част от анализа продължава с преглед на пазарните позиции и финансовото състояние на някои от структуроопределящите предприятия в сектор „Пощенски и куриерски дейности“. Избрани са следните дружества– Еконт Експрес АД, Спийди АД, Ди Ейч Ел България, Български пощи.

Графика 1: Динамика на пазарните дялове на най-големите компании в сегмента Неуниверсални пощенски услуги, както и на всички останали.



Източник: КРС

Графиката представя промените в пазарните дялове на основните оператори в сегмента на неуниверсалните пощенски услуги (НПУ) в България за периода 2021–2023 г. Ето основните изводи: „Еконт Експрес“ АД устойчиво увеличава пазарния си дял, достигайки близо 40% през 2023 г. и затвърждава лидерската си позиция. „Спиди“ АД също поддържа високо ниво, макар че след нарастване през 2022 г., отбелязва лек спад през 2023 г. „Ди Ейч Ел Експрес България“ ЕООД запазва сравнително стабилен, но по-малък дял, с леко понижение. **Останалите оператори** намаляват относителната си тежест, което показва засилваща се консолидация на пазара около водещите играчи.

Тенденцията е към концентриране на пазарните приходи в ръцете на два основни оператора, като конкуренцията се изостря особено между „Еконт“ и „Спиди“. Можем да



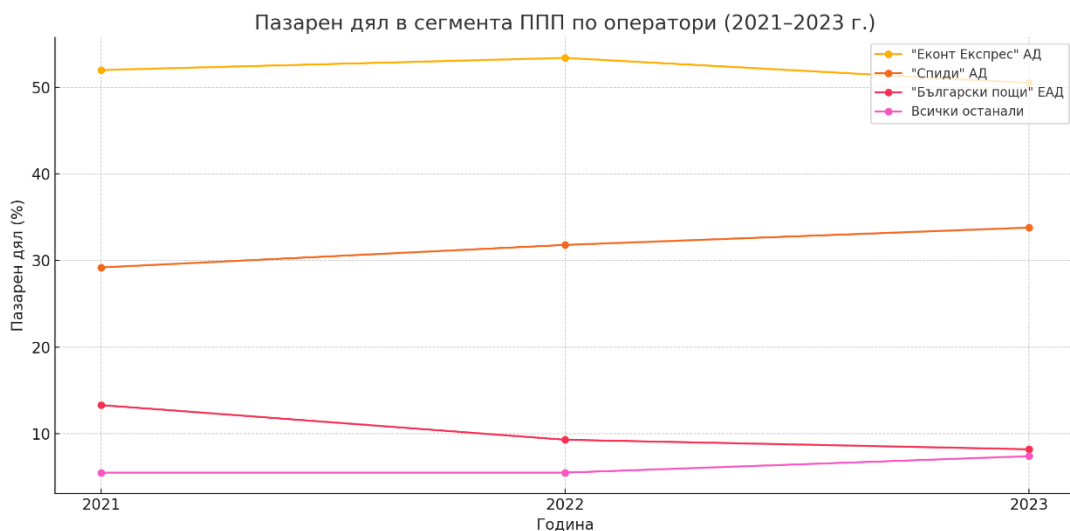
Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



заключим, че въпреки че пазарът изглежда развит и конкурентен, съществуват условия за по-нататъшно разширяване, особено в резултат на разрастващата се електронна търговия, увеличението на колетните пратки, променящи се потребителски навици, ориентирани към удобство и бързина. Също така нарастващите изисквания на потребителите създават пазарна ниша за иновативни доставчици, които могат да оптимизират логистиката, да предложат гъвкави модели на доставка, да се възползват от технологични решения като автоматизирани шкафове.

Графика 2: развитието на пазарните дялове на водещите три пощенски оператора в сегмента на пощенски парични преводи (ППП), както и на всички останали оператори взети заедно:



Източник: КРС

От данните можем да заключим, че "Еконт Експрес" АД остава лидер в сегмента, макар че през 2023 г. отбелязва лек спад в пазарния си дял спрямо 2022 г. (от 53,4% на 50,5%). Това показва известна ерозия на доминиращата му позиция. "Спиди" АД бележи постоянен ръст в пазарния си дял – от 29,2% през 2021 г. до 33,8% през 2023 г., което показва успешна експанзия и вероятно по-ефективна пазарна стратегия. "Български пощи" ЕАД продължават да губят позиции – спадът от 13,3% на 8,2% за три години сигнализира за структурни или конкурентни предизвикателства пред държавния оператор. Всички останали оператори набират сила, макар и слабо – от 5,5% до 7,4%,



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



което може да се свърже с навлизането на нови играчи или засилване на нишови участници.

Разглеждайки глобално пазарът на НПУ и ППП той се консолидира около няколко силни играчи, като Еконт и Спида си разпределят над 70% в НПУ и над 80% в ППП. Дигитализацията и автоматизацията на услугите (вкл. мрежи от локъри и услуги „извън дома“) играят ключова роля в конкурентоспособността. Иновациите и потребителското удобство са решаващи фактори за нарастване на дяловете – особено в контекста на растяща електронна търговия. Предизвикателствата пред „Български пощи“ остават сериозни и изискват стратегическо реструктуриране.

Настоящата част от анализа продължава с преглед на финансовото състояние на някои от структуроопределящите предприятия в сектор „Пощенски и куриерски дейности“.

Еконт

Еконт разполага с широка клонова мрежа в цялата страна – над 550 офиса (клонове) и пунктове за вземане/предаване на пратки. Заетите в рамките на предприятието са 812 души по справка към февруари 2025 г.

От 2023 г. "Еконт Експрес" променя правната си форма от ООД на АД, което бележи етап на корпоративно развитие и потенциално разширяване на дейността. Според последните налични данни за финансовото състояние на дружеството, към края на 2023 г. приходите са в размер на 336,4 млн. лв. Ръстът се дължи основно на куриерските услуги, което е явен белег за подобряването на пазарните позиции на Дружеството. В същото време Еконт отчита лек ръст в другите си приходи, които са в размер на 3,6 млн. лв. през 2023 г., или ръст от 0.39% спрямо предходния период. Извършените разходи за същия период са 265,4 млн. лв., което води до ръст от 13% спрямо 2022 г. Печалбата за 2023 г. след приспадането на дължимите данъци възлиза на 27.7 млн. лв., което в сравнение с 2022 г. (29.8 млн.лв.) е спад на печалбата с 7.5%. През 2021 г. нетната печалба на Еконт е била 30.7 млн. лв. Проследяването на ситуацията през периода 2021-2023 г., показва, че дружеството е на ежегодна печалба, която е със сумарен размер от 88,2 млн. лв. след приспадането на дължимите данъци.

Разходите за възнаграждения на персонала през 2023 г. са в размер на 22,55 млн. лв., което при средно-месечен списъчен състав на осигурените работници и служители към



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



31.12.2023 г. от 566 души, означава средна работна заплата (СРЗ) в предприятието от 3320 лв. Съпоставката на тази стойност със следните референтни параметри показва:

- Нивото на заплащане в предприятието е 1.62 пъти по-високо от СРЗ за страната през 2023 г. (2040 лв.);
- Нивото на заплащане в дружеството е 2.22 пъти по-високо от СРЗ за икономическа дейност 53 „Пощенски и куриерски дейности“ за 2023 г. (1498 лв.);
- Нивото на заплащане в компанията е 1.82 пъти по-високо от средногодишната „Заплата за издръжка“ (изчислявана от КНСБ) за 2023 г. (1824 лв.).

Спиди

Благодарение на логистична мрежа от над 1050 офиса и автомата, покриваща 100% от територията на страната, Спиди обслужва над 1 млн. клиенти и над 50 млн. пратки годишно. Заетите в рамките на предприятието са около 2008 души по справка към февруари 2025 г.

Според данните за финансовото състояние на дружеството към края на 2024 г. приходите са в размер на 365,5 млн. лв. Извършените разходи за същия период са 324,8 млн. лв. Разходите са се увеличили с 9,6 млн. лв., което е ръст от около 3.5% в сравнение с 2023 г. когато са били 275,4 млн. лв. Видно от изложените параметри компанията завършва 2024 г. на печалба от 40,2 млн. лв., което е увеличение от 8.8% на печалбата в сравнение с предходната година. Проследяването на ситуацията още три години назад, показва че през периода 2022-2024 г. дружеството е на ежегодна нетна печалба, която е със сумарен размер от 118 млн. лв.

Разходите за възнаграждения на персонала през 2024 г. са в размер на 69,7 млн. лв., което при средно-месечен списъчен състав на персонала към 31.12.2024 г. от 1892 души, означава, че СРЗ в предприятието е 3068 лв.

Съпоставката на тази стойност със следните референтни параметри показва:

- Нивото на заплащане в предприятието е 1.32 пъти по-високо от СРЗ за страната през 2024 г. (2323 лв.);



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



- Нивото на заплащане в дружеството е 1.72 пъти по-високо от СРЗ за икономическа дейност 53 „Пощенски и куриерски дейности“ за 2024 г. (1780 лв.);
- Нивото на заплащане в компанията е 1.63 пъти по-високо от средногодишната „Заплата за издръжка“ (изчислявана от КНСБ) за 2024 г. (1880 лв.).

DHL Експрес България

DHL Експрес започва своята дейност в България през 1991 г. като става пионер в сферата на международните експресни доставки. В България Дружеството има 18 офиса и общо 535 служители към февруари 2025 г.

Според последните налични данни за финансовото състояние на дружеството към края на 2023 г. приходите са в размер на 143,35 млн. лв., което представлява увеличение с 0.33% на годишна база. Извършените разходи за същия период са 139,4 млн. лв., което води до ръст от 3% спрямо 2022 г. Печалбата за 2023 г. след приспадането на дължимите данъци възлиза на 3,99 млн. лв., което е в сравнение с 2022 г. (4,02 млн. лв.) е спад на печалбата с 0.8%. Проследяването на ситуацията още три години назад, показва че през периода 2021-2023 г. дружеството е на ежегодна нетна печалба, която е със сумарен размер от 10.27 млн. лв.

От последните публикувани данни, става ясно, че СРЗ в предприятието за 2023 г. е 3357 лв. Съпоставката на тази стойност със следните референтни параметри показва:

- Нивото на заплащане в предприятието е 1.64 пъти по-високо от СРЗ за страната през 2023 г. (2040 лв.);
- Нивото на заплащане в дружеството е 2.24 пъти по-високо от СРЗ за икономическа дейност 53 „Пощенски и куриерски дейности“ за 2023 г. (1498 лв.);
- Нивото на заплащане в компанията е 1.84 пъти по-високо от средногодишната „Заплата за издръжка“ (изчислявана от КНСБ) за 2023 г. (1824 лв.).

Български пощи



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



Дружеството разполага с мрежа от 2981 пощенски станции, покриващи територията на цялата страна. Заетите в рамките на дружеството са 7434 служители към февруари 2025 г.

Според последните налични данни за финансовото състояние на Български пощи към края на 2023 г. приходите са в размер на 246,89 млн. лв., което представлява увеличение с 19,66% на годишна база. Извършените разходи за същия период са 281,9 млн. лв., което представлява ръст от 3.3% на разходите спрямо 2022 г. Дружеството отчита загуба за 2023 г. след приспадането на дължимите данъци в размер на 35.08 млн. лв., което представлява значително намаление спрямо отчетената загуба от 66.58 млн. лв. през 2022 г. Съкращението на загубата с 31,5 млн. лв. или приблизително 47.3% показва положителна тенденция в ограничаването на негативния финансов резултат. Проследяването на ситуацията още три години назад, показва че през 2021 г. Дружеството също е било на загуба от 13,79 млн. лв.

Разходите за възнаграждения на персонала през 2023 г. са в размер на 106,3 млн. лв., което при средно-месечен списъчен състав на персонала към 31.12.2023 г. от 7646 души, означава, че СРЗ в предприятието е 1158 лв. Съпоставката на тази стойност със следните референтни параметри показва:

- Нивото на заплащане в предприятието е 1.76 пъти по-ниско от СРЗ за страната през 2023 г. (2040 лв.);
- Нивото на заплащане в дружеството е 1.29 пъти по-ниско от СРЗ за икономическата дейност за 2023 г. (1498 лв.);
- Нивото на заплащане в компанията е 1.57 пъти по-ниско от средногодишната „Заплата за издръжка“ (изчислявана от КНСБ) за 2023 г. (1824 лв.).

4.5. Икономически индикаториза пощенския и куриерския сектор в България: динамика в петнадесетгодишна перспектива

Проследяването на икономическите индикатори в рамките на България продължава с анализа на показатели, извън тези свързани с брутната добавена стойност (БДС). Първият от тях разглежда реалната производителност на труда на човек от населението за икономическата дейност (ИД) „Транспорт, складиране и пощи“, част от която е ИД 53



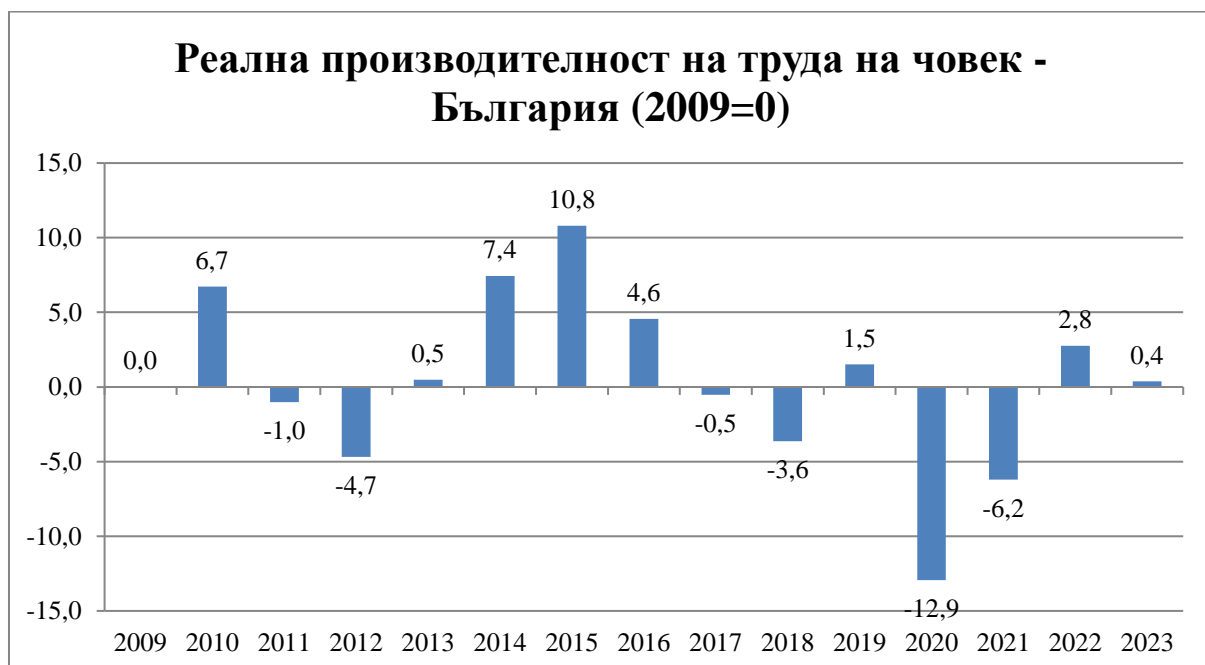
Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



„Пощенски и куриерски дейности“. Наблюдаваният период е 2009-2023 г., като първата година е приета за базова т.е. тя е равна на нула. Видно от диаграмата няма изразена ясна тенденция, като се редуват периоди на ръстове и спадове. Най-високата стойност е реализирана през 2015 г., когато реалната производителност на човек зает в сферата на „Транспорт, складиране и пощи“, част от която е ИД „Пощенски и куриерските дейности“, достига растеж от 10,8 процентни пункта (п.п.). Същевременно най-ниският резултат е през 2020 г.- спад от 12,9 п.п. спрямо базата. В рамките на изследваната времева съвкупност се реализират осем години, през които стойността на показателя е по-висок от 2009 г. и шест календарни периода с по-ниска такава. Настоящата ситуация, изразена чрез състоянието на този индикатор по последните данни от 2023 г., показва че има минимално увеличение от една 0,4 п.п. В тази връзка може да се приеме, че тази сфера се развива устойчиво, при запазване на реалната производителност на работещите в нея.

Графика 3: Реална производителност на труда на човек за икономическа дейност „Транспорт, складиране и пощи“ в България през периода 2010– 2024 г. при база 2009=0 (индекс)



Източник: Евростат, Online data code: nата_10_lp_a21, собствени изчисления



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



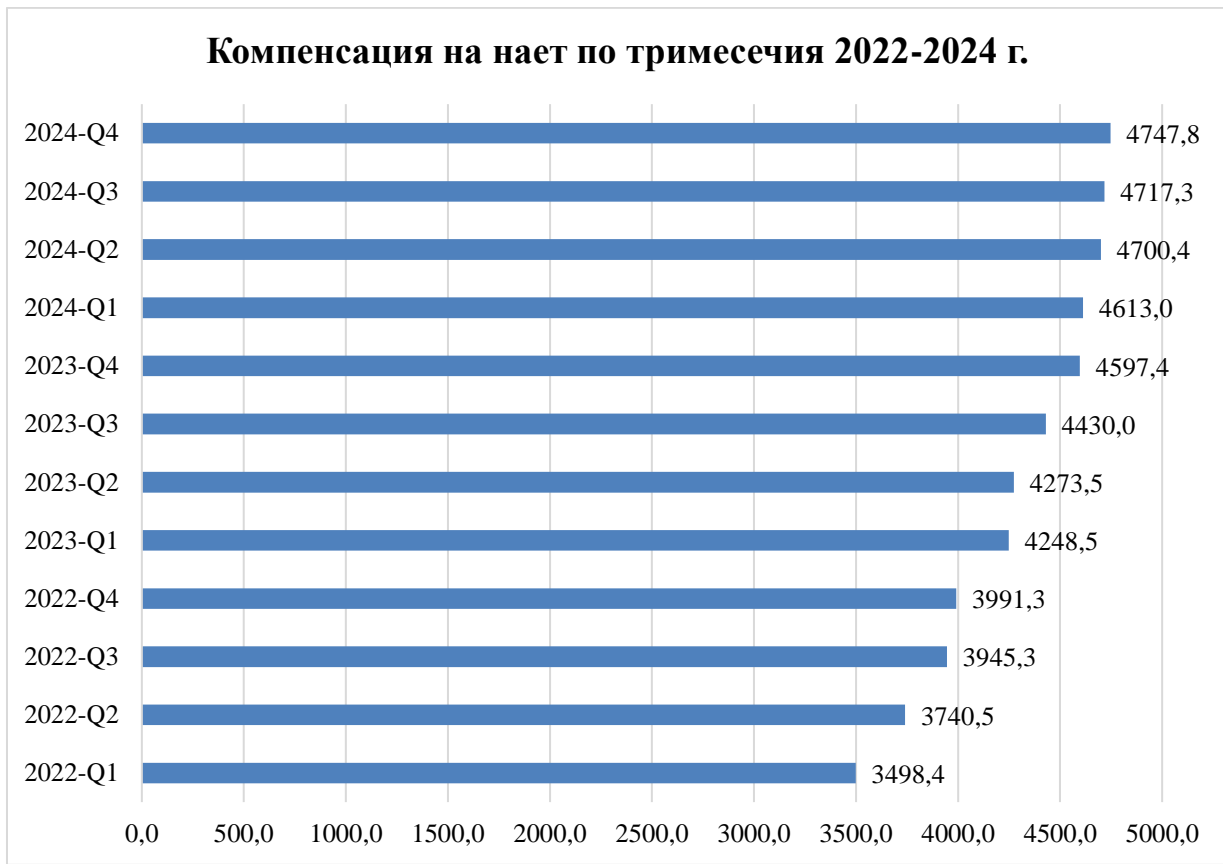
Следващата графика представя размера на компенсацията на един нает за икономическата дейност през последните три години, на тримесечна база. Данните са изведени в абсолютни стойности, разкривайки че повишението на разходите за възнаграждения на работещите в сферата следваръста на реалната производителност на труда. Видно от изложената информация през всяко едно от дванадесетте тримесечия се реализира номинално нарастване на компенсация на наетите, което е логичен процес, отчитайки факта, че този период се характеризира с осезаемо повишение на цените. Съпоставката между първата четвъртина на 2022 г. (2022-Q1) и последната такава на 2024 г. (2024-Q4) показва, че е налице номинално повишение от 35,7% между двете точки. Ако осредним данните от тримесечията и достигнем до годишни стойности за 2024 г. и 2022 г., то съпоставяйки тези годишни стойности увеличението е 23,7%. Видно от диаграмата най-същественото нарастване на разходите за възнаграждения има през първата от трите наблюдавани години, като след това те продължават да се повишават, но вече с намаляващи темпове (например: ръста през 2024 г. спрямо 2023 г. е 7%). Кумулативната средногодишна инфлация в България за период 2022-2024 г. е 12,4% (измерено през средногодишния ИПЦ), при общо повишение на компенсацията на един нает от 23,7%, което разкрива че реалният ръст на възнагражденията в ИД, „Търговия на едро и дребно, транспорт, хотелиерство и ресторантьорство“, част от която е ИД 53 „Пощенски и куриерски дейности“ е 11,3 п.п. Същевременно отчитайки факта, че по подразбиране личната инфлация е по-висока от общата такава, „чистото“ увеличение на доходите на работещите в сектора през тези три години не превишава десетте процента.

Графика 4: Компенсация на един нает за икономическа дейност „Търговия на едро и дребно, транспорт, хотелиерство и ресторантьорство“ в България на тримесечна база през периода 2022-2024 г. (в млн. лв.)



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



Източник: Евростат, Online data code: teina075_r2, собствени изчисления

Последната графика, от настоящата част на анализа, разглежда БВП по ППС за националното стопанство на България през периода 2012-2024 г. Данните показват, че е налице ръст от 19 п.п. между двете крайни точки, което е индикатор за подобряващото се благосъстояние на българското население в рамките на разглеждания времеви отрязък. Видно от приложената диаграма, през тези тринадесет години има само едно единствено изключение¹³ от наблюдаваната тенденция на ежегодно нарастване на този индикатор. Като позитивен трябва да се отбележи и фактът, че в края на разглеждания период се отчита допълнително ускоряване на ръста, като от началото на настоящото десетилетие има ръст от минимум 2 п.п. на ежегодна база. Сравнението с останалите държави-членки показва, че България е четвъртата най-добре представяща се страна в рамките на ЕС-27 по този икономически индикатор.

¹³ През 2013 г. се отчита отстъпление с 1 пр. пункт на годишна база



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



Графика 5: БВП по паритет на покупателна способност на национално ниво през периода 2012-2024 г. от ЕС-27=100 (в %)



Източник: Евростат, Online data code: tec00114

Настоящият анализ продължава с разглеждането на макроикономическите индикатори, свързани с добавената стойност на сектор „Пощенски и куриерски дейности“ за период от четиринадесет години (2010-2023 г.). Анализът не разглежда 2009 г., поради настъпилите промени в обхвата на икономическата дейност и сериозни отклонения в отчетаните данни.

За разглеждания период брутна добавена стойност (БДС) за ИД53 „Пощенски и куриерски дейности“ възлиза на 4.73 млрд. лв., или средно по 337.6 млн. лв. за един календарен период. Между двете крайни точки (2010- 2023), БДС на сектора е нараснала със 173.1%, или ръст в порядъка на 2.7 пъти. Разглежданият период може да бъде разделен на три подпериода. Първият подпериод (2010-2016 г.) БДС на сектора варира в диапазона 218.86 млн. лв. (през 2010 г.) до 288.88 млн. лв. (през 2016 г.). Общата добавена стойност на сектора за първия подпериод възлиза на 1.80 млрд. лв., като осреднената добавена стойност на календарен период възлиза на 257.14 млн. лв. Кумулативно ръстът между двете крайни точки на подпериода възлиза на 31.99%, или ръст в размера на 1.3 пъти. Наблюдаваната тенденция в първия подпериод, като цяло е БДС постепенно да се увеличава на годишна база, като изключение прави 2014 г., през която се отбелязва спад



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



от 7.95%. Разгледана по години, динамиката на добавената стойност на сектора за първия подпериод варира по следния начин:

- БДС за 2010 г. се равнява на 218.86 млн. лв.
- БДС за 2011 г. се равнява на 238.61 млн. лв.
- БДС за 2012 г. се равнява на 267.17 млн. лв.
- БДС за 2013 г. се равнява на 268.14 млн. лв.
- БДС за 2014 г. се равнява на 246.83 млн. лв.
- БДС за 2015 г. се равнява на 271.47 млн. лв.
- БДС за 2016 г. се равнява на 288.88 млн. лв.

За вторият подпериод (2017-2020 г.) БДС на сектора варира в диапазона 320.17 млн. лв. (през 2017 г.) до 355.57 млн. лв. (през 2019 г.). Общата добавена стойност на втория подпериод възлиза на 1.35 млрд. лв., или осреднен размерът на БДС за календарна година се равнява на 336.5 млн.лв. Кумулативният ръст между двете крайни точки (2017-2020 г.) възлиза на 6.78%, или ръст в размер на 1.1 пъти. Наблюдаваната динамика за подпериода е положителна, като на годишна база се отчита нарастване на добавената стойност на сектора, с изключение на 2020 г., през която се отчита спад в размер на 3.85% спрямо предходната година. Спадът може да бъде обяснен с настъпването на пандемията Ковид-19, през която дейността на редица икономически сектори бе ограничена или временно спряна, отразявайки се върху дейността на сектор „Пощенски и куриерски дейности“. Разгледана по години, динамиката в сектора варира по следния начин:

- БДС за 2017 г. се равнява на 320.17 млн. лв.
- БДС за 2018 г. се равнява на 328.38 млн. лв.
- БДС за 2019 г. се равнява на 355.57 млн. лв.
- БДС за 2020 г. се равнява на 341.88 млн. лв.

За третия подпериод (2021-2023 г.) БДС на сектора варира в диапазона 422.65 млн. лв. (за 2021 г.) до 597.70 млн. лв. (за 2023 г.). Общата БДС на сектора възлиза на 1.58 млрд лв., или осреднен, размерът на БДС за календарна година се равнява на 526.84 млн. лв. Кумулативният ръст между двете крайни точки (2021-2023 г.) се равнява на 41.4%, или ръст от 1.4 пъти. Наблюдаваната динамика през периода е положителна– отчита се положителен ръст на годишна база, като ръстът през 2022 г. спрямо 2021 г. (32.53%) е по-висок от отчетения ръст през 2023 г. спрямо 2022 г. (6.70%).Разгледана по години, динамиката в сектора варира по следния начин:



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



- БДС за 2021 г. се равнява на 422.65 млн. лв.
- БДС за 2022 г. се равнява на 560.15 млн. лв.
- БДС за 2023 г. се равнява на 597.70 млн. лв.

За период от четиринадесет години секторът е генерирал 4.73 млрд. лв. БДС. От тях през периода 2010- 2016 г. БДС е в размер на 1.8 млрд. лв.; за периода от 2017 г. до 2020 г. генерира БДС в размер на 1.35 млрд. лв.; за периода 2021- 2023 г. секторът генерира БДС в размер на 1.58 млрд. лв. Графиката за БДС на сектора онагледява описаните тенденции.

Графика 6: Брутна добавена стойност на сектор „Пощенски и куриерски дейности“ в милиони лева през периода 2010-2023 г.



Източник данни: Eurostat, online data code: nama_10_a64

Следващата графика разглежда дела на БДС на сектора спрямо БДС на всички икономически дейности в България за периода 2010-2023 г. Представени като проценти, стойността на БДС на сектора като дял от БДС на всички други икономически дейности в България варира в диапазона между 0.33% (отчетен минимум през 2010 г. и 2020 г.) и 0.38% (отчетен максимум през 2013 г.). Между двете крайни точки, делът на БДС на сектора спрямо БДС на България е нараснал с 0.04 п.п. За периода средната стойност на дела на БДС на сектора възлиза на 0.35%. Могат да се разграничат три подпериода. През първия подпериод (2010-2013 г.) цялостно се наблюдава ръст на дела на БДС за сектор „Пощенски и куриерски дейности“, като отчетеният ръст възлиза на 0.05 п.п. През втория подпериод (2014-2020 г.) се наблюдава съществена динамика, като през първата част на

77



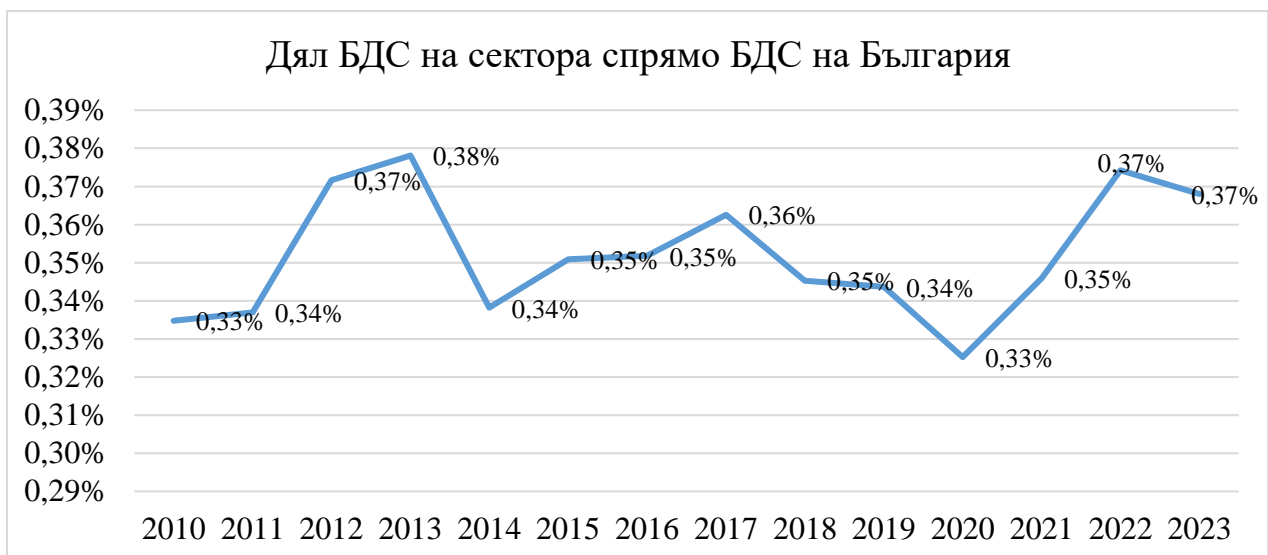
Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



подпериода делът на БДС на сектора нараства, а през втората – спада. Въпреки това, наблюдаваната тенденция е процентният дял да спада, като през 2020 г. се отчита минимумът от 0.33%. През третият подпериод (2021-2023 г.) се наблюдава тенденция на постепенно нарастване на дела на БДС за сектора, като увеличението между дветекрайни точки възлиза на 0.02 п.п. Следващата графика представя динамиката на дела на БДС на сектора.

Графика 7: Дял на брутна добавена стойност на сектор „Пощенски и куриерски дейности“ спрямо брутната добавена стойност на останалите икономическите дейности в България



Източник на данни: Eurostat, online data code: nama_10_a64

Кумулативно при базова 2010 г. (2010=0), темпът на ръст на БДС на ИД „Пощенски и куриерски дейности“ за изследвания период е нараствал със 173.10%, а БДС за икономическите дейности в България с 148.46%. БДС на сектора нараства с изпреварващи темпове БДС на икономическите дейности в България. Наблюдава се положителна тенденция за продължаване ръста на БДС както на сектора, така и на икономическите дейности в България. По- съществена положителна динамика при кумулативния ръст на БДС за сектора се наблюдава през 2022 г. спрямо предходната, когато се отчита ръст, възлизащ на 62.82 п.п. Съществена отрицателна динамика се наблюдава през 2014 г. спрямо предходната, отчитайки спад от 9.74 п.п. При БДС за икономическите дейности в България по-съществена положителна динамика се



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



наблюдава през 2022 г. спрямо предходната, възлизаща на ръст от 42.10 п.п., а през 2013 г. спрямо 2012 г. се отчита негативна динамика– спад, равняващ се на 1.50 п.п. Разглеждайки разликата между кумулативните ръстове на БДС за сектора и БДС за България, динамиката може да се представи по следния начин:

- Разликата между двете величини 2011 г. възлиза на 0.7 п.п. в полза на сектора
- Разликата между двете величини 2012 г. възлиза на 12.09 п.п. в полза на сектора
- Разликата между двете величини 2013 г. възлиза на 14.04 п.п. в полза на сектора
- Разликата между двете величини 2014 г. възлиза на 1.13 п.п. в полза на сектора
- Разликата между двете величини 2015 г. възлиза на 5.69 п. п. в полза на сектора
- Разликата между двете величини 2016 г. възлиза на 6.39 п.п. в полза на сектора
- Разликата между двете величини 2017 г. възлиза на 11.21 п.п. в полза на сектора
- Разликата между двете величини 2018 г. възлиза на 4.57 п. п. в полза на сектора
- Разликата между двете величини 2019 г. възлиза на 4.19 п. п. в полза на сектора
- Разликата между двете величини 2020 г. възлиза на 4.59 п. п. в полза на общия БДС за икономическите дейности в България
- Разликата между двете величини 2021 г. възлиза на 6.22 п.п. в полза на сектора
- Разликата между двете величини 2022 г. възлиза на 26.95 п. п. в полза на сектора
- Разликата между двете величини 2023 г. възлиза на 24.64 п.п. в полза на сектора

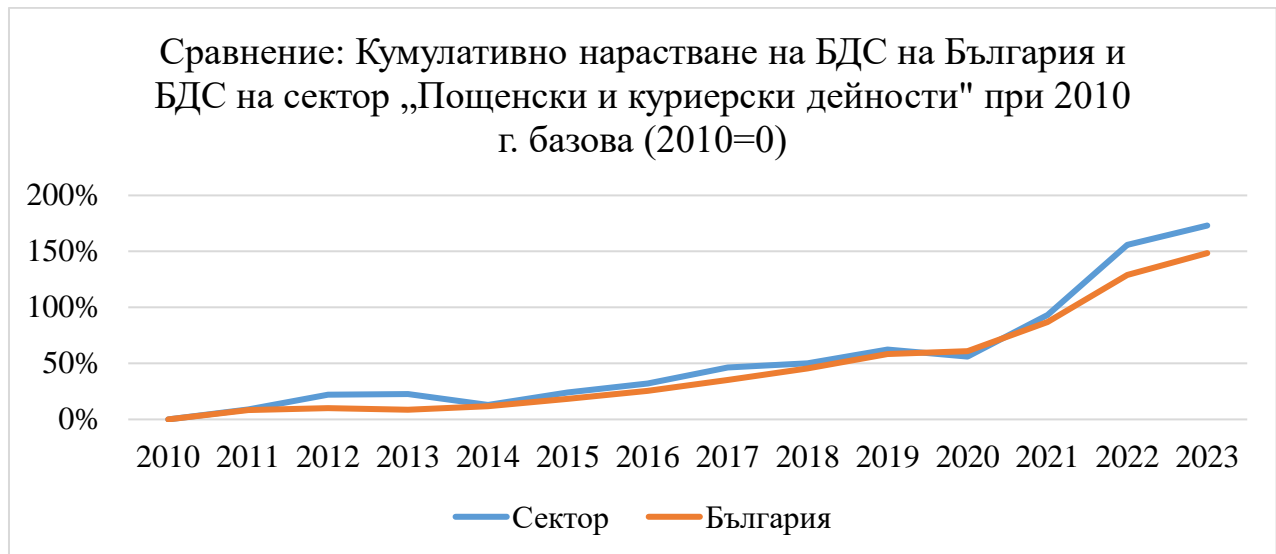
От разгледаните данни прави впечатление, че най-съществена е разликата през 2022 г., а най-минимална– през 2011 г. Следващата графика представя описаните тенденции.

Графика 8: Сравнение между кумулативното нарастване на брутната добавена стойност на икономическите дейности в България и брутната добавена стойност на ИД „Пощенски и куриерски дейности“ при базова 2010 г. (2010=0).



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



Източник на данни: Eurostat, online data code: nama_10_a64

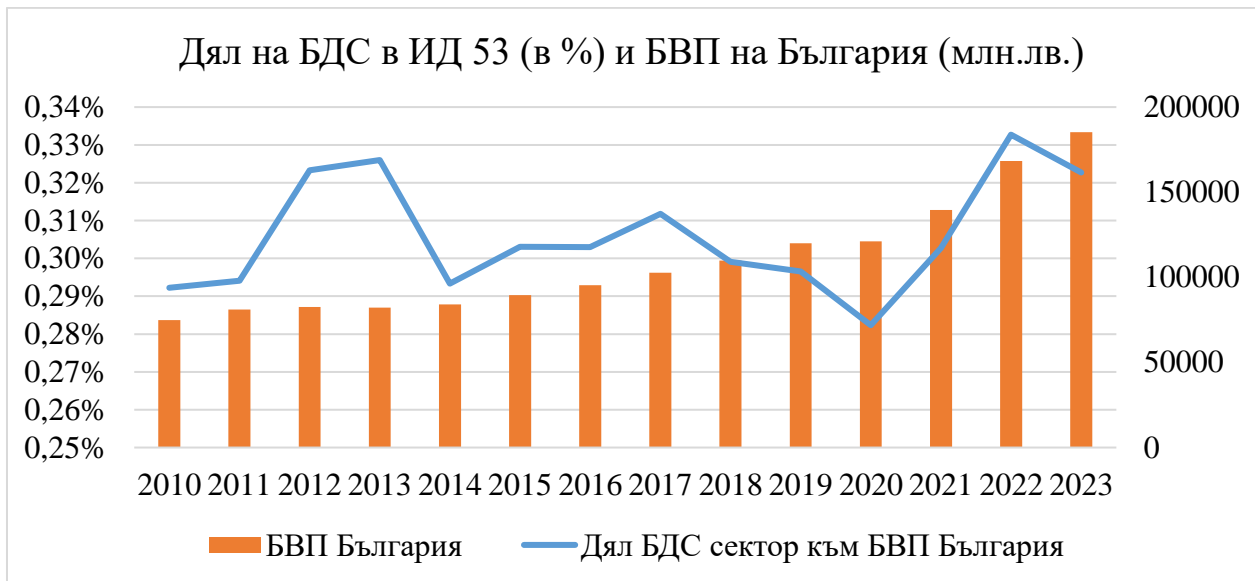
Следващата графика представя дела на БДС за ИД „Пощенски и куриерски дейности“ спрямо БВП на България за периода 2010-2023 г. **Между двете крайни точки БВП на България е нараснал със 147.35%, а БДС на сектора – със 173.10%. Като цяло, делът на сектора спрямо БВП на България се характеризира със стабилна динамика, варираща от 0.28% (отчетен минимум през 2020 г.) до 0.33% (отчетен максимум през 2022 г.). Осреднената стойност на дела на БДС на сектора спрямо БВП на България за периода възлиза на 0.31%. Между двете крайни точки делът на сектора спрямо БВП на България е нараснал с 0.03 п.п.**

Графика 9: Дял на брутна добавена стойност на ИД53 „Пощенски и куриерски дейности“ (в %) и брутен вътрешен продукт (в млн.лв.) на България



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



Източник данни: Eurostat, online data code: nama_10_a64

Въвеждането на технологични иновации, автоматизацията и дигитализацията, имат ключова ключова роля в развитието на сектора, като компаниите внедряват нови технологии за по-бързи и ефективни доставки. Либерализацията на пазара е довела до увеличаване на броя на доставчиците, което засилва конкуренцията и подобрява качеството на услугите. Пощенските и куриерските дейности ще трябва да продължават да се адаптира към новите изисквания на потребителите и технологичните промени.

По данни на Националния статистически институт (НСИ) през 2024 г. се наблюдава положително развитие в основните показатели на пазара на труда в сравнение с 2023 г. Коефициентите на икономическа активност и заетост се увеличават, докато коефициентът на безработица намалява. Коефициентът на икономическа активност за населението на възраст 15- 64 г. се увеличава на годишна база с 0.1 п.п. и през 2024 г. достига 74.0%. Броят на икономически активното население намалява с 0.2% в сравнение с 2023 г. (през 2024 г. има 2 945 600 лица, докато през 2023 г. са 2 951 400 лица). Безработните лица и коефициентът на безработица продължават да намаляват. В сравнение с 2023 г. броят на безработните намалява с 3.8% до 127.4 хил., а стойността на коефициента на безработица намалява с 0.1 п.п. до 4.2%. По данни на Евростат през 2024 г. равнището на безработица в България продължава да е по-ниско от средното за ЕС (4.2% при 5.9% за ЕС). През 2024 г. безработните намаляват на годишна база във всички статистически райони с изключение на Северозападния и Югоизточния. Икономически



Съфинансирано от
Европейския съюз

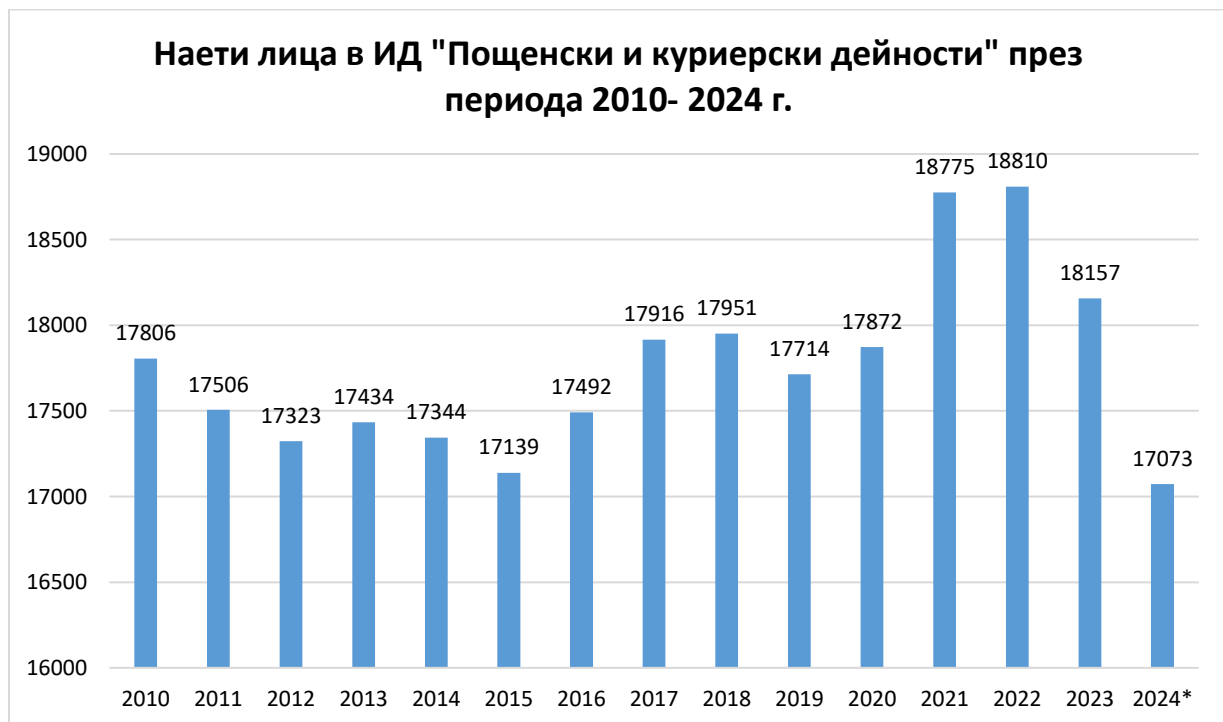
Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



неактивното население също намалява и през 2024 г. достига до 1 033 300 лица. От тях, тези, които желаят да работят, съставляват 9.3% (96.1 хил.), като обезкуражените са 23хил. лица.

През последните петнадесет години секторът на пощенските и куриерските дейности в България е преминал през значителни промени, които се отразяват както върху броя на наетите лица, така и върху нивата на заплащане. Данните показват, че броят на наетите в този сектор търпи съществени изменения през годините. През 2024 г. наетите в ИД 53 са 17 703 лица спрямо 17 806 лица през 2010 г. Това означава, че за петнадесет години наетите намаляват с 733 лица или спад от -4,1%.

Графика 10: Наети по трудово правоотношение в ИД53 „Пощенски и куриерски дейности“ през периода 2010-2024 г., брой лица



Източник: Национален статистически институт

Ако през 2010 г. броят на наетите лица е бил 17 806 лица, то в следващите шест години (или до 2016 г.) техният брой остава по-нисък. След по-същественото покачване на броя на наетите през 2017 г. и 2018 г., то през 2021 г. и 2022 г. има нов ръст (наетите достигат 18 775 лица през 2021 г. и 18 810 лица през 2022 г.). След достигането на пикова стойност в броя на наетите през 2022 г., следва последователен спад на годишна база и през 2023



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



г., и през 2024 г. Така в ИД 53 през 2024 г. са наети 17 073 лица. Тази стойност е най-ниската в наблюдавания петнадесетгодишен период.

През 2010 г. средната брутна работна заплата (СБРЗ) е около 568 лв. на месец. През 2015 г. средната брутна заплата вече надхвърля 695 лв., а през 2020 г. достига 1 063 лв. Ръстът на заплатите се ускорява след 2020 г., като през 2023 г. средното месечно възнаграждение е 1499 лв., а по предварителните данни за 2024 г. стойността на индикатора вече е 1781 лв. месечно. **През 2024 г. СБРЗ е с 1212 лв. по- висока спрямо СБРЗ през 2010 г. (или номинален ръст от +213,3%).** За сравнение СБРЗ общо за страната нараства с 1675 лв. спрямо 2010 г. (648 лв. през 2010 г. и 2323 лв. през 2024 г.), което представлява увеличение от 258,5%). Ръста на СБРЗ на ИД 53 изостава от този на средната за страната заплата.

Графика 11: Средна брутна работна заплата в ИД 53 „Пощенски и куриерски дейности“ през периода 2010- 2024 г. (в лв.)



Източник: НСИ. За периода 2010- 2023 г. е използвано годишно изчерпателно изследване „Заети лица, средства за работна заплата и други разходи за труд“. За 2024 г. е използвано тримесечно извадково изследване "Наети лица, отработено време, средства за работна заплата и други разходи за труд", предварителни данни.

До 2018 г. СБРЗ нараства номинално на годишна база до 10%: най- ниският годишен ръст е отчетен през 2015 г. (+0,2%), а най- високият е през 2017 г. (+8,2%). През 2019 г. и 2020 г. насам ръстът на заплащането на годишна база е над 10%; през 2021 г. под влиянието на



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



Ковид СРЗ нараства с по-слаб темп. От 2022 г. обаче СРЗ започва отново да расте с темп над 10%.

Графика 12: Номинален годишен ръст (в %) на Средната брутна работна заплата в ИД 53 „Пощенски и куриерски дейности“ през периода 2011- 2024 г.



Източник: НСИ. За периода 2010- 2023 г. е използвано годишно изчерпателно изследване "Заети лица, средства за работна заплата и други разходи за труд". За 2024 г. е използвано тримесечно извадково изследване "Наети лица, отработено време, средства за работна заплата и други разходи за труд", предварителни данни.

Когато номиналният ръст на средната брутна работна заплата в ИД 53 се коригира с инфлацията в страната, то на годишна заплата темпът на нарастване на заплатите е много по-нисък. В периода 2011- 2015 г. реалното нарастване на СБРЗ е до 6% на година; от 2016 г. до 2020 г. темпът на нарастване се увеличава и вече е в диапазон 5%- 8%. След кризисните 2021 г и 2022 г. (съответно с +4% реален годишен ръст през 2021 г. и близо -4% намаление на годишна база през 2022 г.), заплатите в секторът демонстрират по-осезаем реален ръст. **За периода 2010- 2024 г. реалният ръст на СБРЗ в ИД 53 е +101,6%.**

Графика 13: Реален годишен ръст (в %) на СРЗ в ИД 53 „Пощенски и куриерски дейности“ в периода 2011- 2024 г.



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



Източник: НСИ. За периода 2010- 2023 г. е използвано годишно изчерпателно изследване "Заети лица, средства за работна заплата и други разходи за труд". За 2024 г. е използвано тримесечно извадково изследване "Наети лица, отработено време, средства за работна заплата и други разходи за труд", предварителни данни. За изчисляване на реалния ръст на СРЗ на годишна база са използвани данните на НСИ за Средногодишни ИПЦ, предходната година = 100.

През периода от 2010 до 2024 г. в ИД 53 „Пощенски и куриерски дейности“ в България се наблюдава разнопосочна динамика между броя на наетите лица и нивото на заплащане. Докато броят на наетите остава относително стабилен, със слаби колебания, средната месечна заплата нараства почти трикратно. Връзката между двата показателя – брой наети и месечно възнаграждение – показва, че не винаги ръстът на заплатите съпътства и с ръст в броя на наетите. По-чувствителното нарастване на СБРЗ през 2023 г. и 2024 г. е обвързано с намаление на наетите. Това подсказва, че с оглед задържане на персонала и привличане на нов работодателите са склонни да предлагат по-високи нива на заплащане.



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



Графика 14: Годишно изменение на наетите и на СБРЗ в ИД 53 „Пощенски и куриерски дейности“ в периода 2011- 2024 г.



Източник: НСИ. За периода 2010- 2023 г. е използвано годишно изчерпателно изследване "Заети лица, средства за работна заплата и други разходи за труд". За 2024 г. е използвано тримесечно извадково изследване "Наети лица, отработено време, средства за работна заплата и други разходи за труд", предварителни данни.

За периода 2010– 2024 г. СБРЗ в ИД 53 „Пощенски и куриерски дейности“ е на ниво подСБРЗобщо за страната. През този петнадесетгодишен период темпът на нарастване СБРЗ в ИД 53 изостава от темпа на нарастване на СБРЗ за страната. Поради това, ако през 2010 г. СБРЗ в ИД 53 е с 80 лв. (или -12%) по- ниска от СБРЗ за страната, то през 2024 г. разликата между двете величини нараства до 543 лв. (или -23% разлика).



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



Графика 15: Размер на СБРЗ за страната и за ИД 53 „Пощенски и куриерски дейности“ (в лв.) в периода 2010- 2024 г.



Източник: НСИ. За ИД 53 в периода 2010- 2023 г. е използвано годишно изчерпателно изследване "Заети лица, средства за работна заплата и други разходи за труд"; за 2024 г. е използвано тримесечно извадково изследване "Наети лица, отработено време, средства за работна заплата и други разходи за труд", предварителни данни. СБРЗ за страната е взета от „Годишната статистика на заетостта и разходите за труд“ на НСИ; данните за 2024 г. са предварителни.

При сравняване на размера на СБРЗ за ИД 53 „Пощенски и куриерски дейности“ и изчисляваната от КНСБ Заплата за издръжка, то в периода 2021- 2024 г. средното възнаграждение за дейността е под стойността на Заплата за издръжка. Благодарение на по- ускорения темп на нарастване на заплатите в ИД 53 през последните две години, то през 2024 г. разликата между двете величини е около 100 лв. (или -5%) в полза на ЗИ. При запазване на нисък инфлационен темп и ръст на СБРЗ за ИД 53, то през следващите 1-2 години може да се очаква изравняване на двете стойности. Все пак СБРЗ за дейността



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



прикрива съществените различия между отделните работни заплати, така че това сравнение не предоставя необходимата статистика за съотношението на основните заплати със ЗИ и броя на лицата с основна заплата под размера на ЗИ.

Графика 16: Годишни данни за размера на средната брутна работна заплата (СБРЗ) в ИД 53 и забрутния размер на Заплата за издръжка (в лв.) през периода 2021- 2024 г.



Източник: НСИ и ИССИО. При данните на НСИ за периода 2021- 2023 г. е използвано годишно изчерпателно изследване "Заети лица, средства за работна заплата и други разходи за труд"; за 2024 г. е използвано тримесечно извадково изследване "Наети лица, отработено време, средства за работна заплата и други разходи за труд", предварителни данни. Използвани са данни за периода от 2021 г. насам, тъй като от тогава съществуват изчисленията на Заплата за издръжка на ИССИО (преди 2021 г. КНСБ изчислява стойността на „издръжка на живота“).

В статистическата информация, налична на страницата на Националния статически институт, Инфостат, коефициентът на свободните работни места е представен по класификатора А21. В тази връзка ИД „Пощенски и куриерски дейности“ е включен в общата информация за транспорт, складиране и пощи. Статическите данни са за краткосрочна статистика на заетостта и коефициента на свободните работни места е



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



представен по тримесечие за съответната година в периода 2010- 2024 г. като данните за последното тримесечие на 2024 г. са предварителни (публикувани 26.03.2025).

Графика 17: Коефициент на свободните работни места в икономическа дейност „Транспорт, складиране и пощи“ през четвърто тримесечие на съответната година.



Източник: НСИ

Коефициентът на свободните работни места за „Транспорт, складиране и пощи“ в периода 2010- 2024 г. варира от 0.5% до 1,4%. Най- ниски стойности коефициентът има през 2012 г., четвърто тримесечие; най-високи стойности на коефициента са регистрирани през четвъртите тримесечия на 2016 г. и на 2024 г.

4.6. Национална политика по доходите: националният бюджет като инструмент за ръст на трудовите възнаграждения

Националният бюджет е универсалния инструмент, чрез който държавата осъществява разпределителната си роля. В тази връзка, различните по естество и обхват кризи през последните няколко години потвърдиха тезата, че неговата функция става все по-съществена за отделните обществени сфери. Такъв е случая и на „Български пощи“ ЕАД, които получават субсидия по линия на държавния бюджет, вкл. и за извършването на



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



т.нар. „универсална пощенска услуга“¹⁴. Тук е важно да се подчертае, че това са средства, които представляват компенсация за изпълнение на задължението за предоставяне на универсалната пощенска услуга. Реално дружеството извършва разходи, за да предоставя услуга от общ икономически интерес, и изплащането на компенсацията не е подпомагане, а по-скоро възстановяване на разходи за извършваната услуга.

Поради ограничения в достъпа до информация, анализът ще продължи с преглед на отпусканата национална субсидия за дружеството през периода 2015-2025 г.¹⁵ (няма да се спази заложената рамка за петнадесетгодишен преглед на индикаторите). През този период се наблюдава тенденция на общо повишение на отпусканата субсидия, която през първата от изследваните години е в размер на 12,5 млн. лв., достигайки постепенно до 94,58 млн. лв. през последната от тях. На базата на данните за размера на отпусканите, и съответно усвоените средства, се констатира 100% използване на целевите средства през отделните години. **От една страна, това може да се приеме за индикатор разкриващ добрата степен на управление на държавния ресурс, но от друга, подчертава наличието на недофинансиране на дейността на „Български пощи“ ЕАД.** В тази връзка на трябва да се пренебрегва факта, че пощенската услуга извършвана от държавния оператор е част от националната сигурност на страната.

С цел съпоставимост на данните, абсолютният размер на усвоената субсидия през периода 2015-2025 г. е претеглен през БВП за съответна година. Анализът на данните започва с констатацията, че в рамките на времевата съвкупност са налице календарни периоди на съществени нараствания, и съответно спадове. В детайли данните показват следното:

- 2015-2016 г.: отпусканите средства през тези две години (от по 12,5 млн. лв.) имат за цел покриването на разходите на дружеството във връзка със задължението на „Български пощи“ ЕАД по чл.29 от Закона за пощенските услуги. Според него държавната има отговорност към обществената структура- да покрива

¹⁴ Според „Закона за пощенските услуги“, чл.32 – универсалната пощенска услуга представлява „услуга, която се извършва постоянно в рамките на определено работно време с качество, отговарящо на нормативите по чл. 15, ал. 1, т.7, на достъпни цени и възможност за ползването ѝ от всеки потребител на територията на страната независимо от географското му местоположение“

¹⁵ Изборът на изследвания период е направен на базата на наличната информация в отделните ЗДБРБ, където трансферите за „Български пощи“ ЕАД са изведени на отделен ред в съответните закони. Преди 2015 г. отпусканите средства за „универсална пощенска услуга“ са част от заложените субсидии в рамките на конкретното министерство отговарящо за съобщителните дейности в страната.



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



превишението на разходите над приходите във връзка с дейността на пощите, когато е налице т.нар. „несправедлива финансова тежест“.

- 2017 г.: усвоени са средства в размер на 38 млн. лв. (съотношение от 0,037% от БВП), сума над три пъти по-висока от тази за 2016 г. (12,5 млн. лв.), което отговаря на относителен дял от едва 0,013% от БВП на страната. Стойността за 2017 г. включва освен сумата за текущата година, но и допълнителна субсидия чиято цел, от една страна, е да компенсира извършването на универсална пощенска услуга през 2015 г. (когато съотношение е 0,014%), а от друга, да се укрепи допълнително дружеството за реализираните от него дейности за времето между 2011 г. и 2014 г.
- 2018-2019 г.: усвояват се трансфери от държавния бюджет по зададените параметри типични по-скоро за началото на наблюдавания период. Размерът на субсидията спрямо БВП е 0,016% през първата от двете години и 0,018% през втората.
- 2020-2022 г.: наблюдаваният ръст в отпускните трансфери към „Български пощи“ ЕАД е резултат и от прието Постановление на Министерски съвет (ПМС) №113/2020, според което на пощенския оператор е възложено извършването на допълнителна услуга „от общ икономически интерес по разпространение на периодични печатни издания (вестници и списания) с отстъпки на едро и дребно, директно или на абонаментна основа на територията на Република България“¹⁶. Отпуснатите средства по това перо са между 21,2 млн. лв. (2020 г.) и 25,2 млн. лв. (2022 г.). В рамките на тези три години съотношението между трансфера от държавата и БВП е както следва: 0,044% за 2020 г., 0,043% за 2021 г. и 0,053% за 2022 г. (най-високата стойност за разглеждания времеви отрязък).
- 2023 г.:налице е спад от функцията с 0,02 пр. пункта, което изразено като абсолютна величина е намаление от 89,8 млн. лв. на 61,3 млн. лв. Това предопределя и „по-скромното“ съотношение за годината от 0,033%. Според доклада за изпълнение на държавния бюджет това се дължи на съществено свиване на отпускните трансфери по линия на „универсалната пощенска услуга“, вкл. и заради късно приетия Бюджет за 2023 г., който влезе в сила от 01.08.2023 г.

¹⁶https://www.minfin.bg/upload/48709/doklad_otchet_budget_2020.pdf - стр.112



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



- 2024– 2025 г.: налице е ръст в отпусканите средства за субсидия, което води до повишение на съотношението на трансферите за „Български пощи“ ЕАД спрямо БВП до 0,043% (първата от двете години) и 0,044% (през втората). Същевременно е налице и номинално нарастване на субсидията от държавата, която достига най-високата си стойност от 94,58 млн. лв.

Графика 18: Дял на усвоената субсидия на „Български пощи“ от БВП на страната през периода 2015-2025 г. (в %)



Източник: ЗДБРБ 2015-2025, доклад за изпълнението на държавния бюджет 2015-2023, собствени изчисления

Следващата диаграма разглежда динамиката на усвоените от „Български пощи“ ЕАД средства спрямо номиналното нарастване на държавния бюджет. Тази графика, макар и сходна като обща тенденция спрямо предходната, дава допълнителна информация за финансирането на тази стратегическа дейност.

Според изложените данни най-ниската стойност се наблюдава през 2016 г., когато субсидията за дружеството отговаря на 0,056% от общия размер на държавния бюджет на страната. Същевременно най-високата стойност се отчита през 2022 г., когато съотношението между двете величини достига 0,230%. Видно от позитивния наклон на „начертаната“ трендова линия в рамките на изследвания период се наблюдава устойчиво



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



нарастване на дела на субсидията, като това се дължи на две основни причини. Първата от тях е следствие на възложената допълнителна дейност на „Български пощи“ ЕАД, свързана с разпространението на периодични печатни издания (вестници и списания) с отстъпки на територията на цялата страна. Втората причина е резултат от ежегодното нарастване на отрицателното нетно салдо във връзка с извършването на „универсалната пощенска услуга“ в рамките на периода 2015-2025 г. Тези два фактора разкриват сериозното финансово предизвикателство пред дейността на обществената институция, която все по-отчетливо се нуждае от по-адекватно държавно подпомагане.

Същевременно е налице и друг проблем пред дейността на „Български пощи“ ЕАД – а именно – небалансираността между отделните календарни години, което води до по-съществени ръстове и спадове в относителния дял на отпусканата субсидия. Видно от изложената информация в докладите за изпълнението на държавния бюджет, практика да се покриват разходи за „универсална пощенска услуга“ от предходни години (каквото е примерно случая през 2017 г.) не е единичен случай. Това води до невъзможност да се планира и съответно изпълнява каквато и да е ефективна дългосрочна стратегия за бъдещото развитие на дружество. В тази връзка, ако тенденцията на хронично недофинансиране на „Български пощи“ ЕАД продължи, е налице риск за все по-същественото ограничаване на обхвата на дейностите, които обществения оператор осигурява на българските граждани.

Графика 19: Дял на усвоената субсидия на „Български пощи“ от общия размер на държавния бюджет на страната през периода 2015-2025 г. (в %)



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



Източник: ЗДБРБ 2015-2025, доклад за изпълнението на държавния бюджет 2015-2023, собствени изчисления

5. Допускания за нарастването на трудовите доходи (реалистичен/ песимистичен/ оптимистичен) на базата на макроикономически индикатори

За целите на настоящия анализ са разгледани три сценария (реалистичен, песимистичен и оптимистичен) за нарастването на трудовите доходи в рамките на икономическа дейност 53 „Пощенски и куриерски дейности“. Направената прогноза стъпва на методика, отчитаща средносрочната бюджетна прогноза (СБП) 2025-2028 на МФ¹⁷ и допускания за отклонения от +3 и -3 процентни пункта (п.п.).

Методика: в СБП е направен разчет за очаквания среден ръст на заплатите в страната (компенсацията на един нает) за четиригодишен период. Според данните във финансовия документ планираните референтни стойности са както следва:

- 2025 г. – ръст от 9,1%;
- 2026 г. – увеличение от 5,0%;
- 2027 г. – нарастване от 4,0%;
- 2028 г. – повишение от 3,5%;

¹⁷<https://www.minfin.bg/upload/60691/ZDBRB-2025-18+02+25.zip>



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



Различните варианти на сценарии са разделени както следва:

- Реалистичен сценарий – позиционира се в диапазона ± 1 п.п. от референтната стойност за съответната година;
- Песимистичен сценарий – позиционира се в диапазона между -3 п.п. и -1 п.п. от референтната стойност за съответната година;
- Оптимистичен сценарий – позиционира се в диапазона между +1 п.п. и +3 п.п. от референтната стойност за съответната година;

Прилагане на методиката за прогнозно нарастване на доходите към ИД 53

Икономическа дейност 53 „Пощенски и куриерски дейности“ по предварителните данни на НСИ за 2024 г. отчита СРЗ от 1781 лв. Екстраполирането на този размер, на базата на изложената методология, показва следните резултати:

За 2025 г.

- Реалистичен сценарий– в диапазон между 1925 лв. и 1961 лв.
- Песимистичен сценарий– в диапазона между 1890 лв. и 1925 лв.
- Оптимистичен сценарий– в диапазона между 1961 лв. и 1997 лв.

За 2028 г.

- Реалистичен сценарий– в диапазон между 2114 лв. и 2281 лв.
- Песимистичен сценарий– в диапазона между 1956 лв. и 2114 лв.
- Оптимистичен сценарий– в диапазона между 2281 лв. и 2457 лв.

6. Колективно трудово договаряне - анализ на механизмите на заплащане

Исторически данни за колективното трудово договаряне в „Български пощи“ ЕАД

Социалният диалог в „Български пощи“ ЕАД има дълбоки корени, датиращи още от времето на "Български пощи и далекосъобщения" ЕООД. Този продължителен ангажимент към колективното договаряне подчертава значимостта на синдикалното присъствие и съвместното управление на трудовите отношения. През 1999 г. е подписан последният **Отраслов колективен трудов договор (ОКТД)** между ключови дружества от сектора (БТК, Български пощи, Разпространение на печата) и представителни



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



синдикати – Синдикална федерация на съобщенията и Федерация Съобщения „Подкрепа“, под гаранцията на Комитета по пощи и далекосъобщения.

ОКТД е уреждал отношенията на **принципно ниво**, обхващайки широк спектър от въпроси, включително:

- **Трудовоправни отношения**
- **Социална политика**
- **Доходи и трудова заетост**
- **Квалификация и преквалификация**
- **Осигурителни отношения и условия на труд**
- **Социални аспекти на приватизационни и реструктуриращи процеси**
- **Условия на синдикална дейност**

Договореностите в ОКТД са имали **задължителен и минимален характер** за търговските дружества и бюджетните звена. Конкретиката по работната заплата, социалната програма, работното време и други специфични въпроси е била договаряна на **ниво предприятие**, съобразно особеностите. Социалното партньорство се е осъществявало на отраслово (Отраслов съвет за тристранно сътрудничество), браншово (Браншови съвет) и поделения (Комисии за съгласуване на интересите) ниво.

Първият **Колективен трудов договор (КТД)** в „Български пощи“ ЕАД е сключен през 2002 г. със срок от две години, отменяйки Браншовия КТД от 1999 г. Към настоящия момент, **няма отраслово договаряне** в сектора, като КТД се подписва **само в рамките на „Български пощи“ ЕАД**.

Преди отварянето на пощенския сектор за конкуренция през 2009 г., с оглед на европейските директиви, които го предвиждат, до 31.12.2010 г. „Български пощи“ ЕАД е имала монопол върху маршрутизирането и разпространението на поща в страната, което я е превърнала в историческия пощенски оператор. И преди и след либерализацията на пазара колективното договаряне в дружеството е константа, но се променя, предвид изменението на пазарния сегмент. Колективните трудови договори, сключвани на всеки две години в „Български пощи“ ЕАД, включително и действащия към момента (2024-2026 г.), касаят множество въпроси и продължават да регулират критични аспекти като:

- **Трудова заетост, трудови правоотношения, квалификация и професионално развитие**



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



- **Заплащане на труда, обезщетения и социално осигуряване**
- **Работно време, отпуски и почивки**
- **Здравословни и безопасни условия на труд**
- **Защита от дискриминация**
- **Социално-битово обслужване и подпомагане**

Разгледани хронологично назад във времето, сключените Колективни трудови договори търпят развитие и надграждане в посока защита на интересите на работещите в Дружеството и в повишаване на социалните придобивки.

За целите на този анализ, фокусът е върху въведените чрез КТД механизми за заплащане на работещите в дружеството.

- 1. Регулиране чрез Вътрешни правила за работна заплата (ВПРЗ).** Конкретните механизми за заплащане се уреждат чрез ВПРЗ, приети посредством **колективно трудово договаряне**. Те са съобразени с Кодекса на труда (КТ), подзаконовите нормативни актове, както и с финансовото състояние и стратегията на дружеството. ВПРЗ дефинират **източниците и структурата на заплатите, процедурите за определяне на индивидуални и брутни заплати, както и различните видове допълнителни и специфични възнаграждения**. Това централизирано планиране чрез ВПРЗ, прието чрез колективно договаряне, е ключов елемент на системата.
- 2. Допълнително възнаграждение за стаж:** КТД договаря **допълнителна надбавка от 0,4%** за всяка година трудов стаж и професионален опит, което е *в допълнение* към стандартната надбавка от 0,6%, предвидена с ПМС №147/2007 г. Така общият процент за трудов стаж достига 1% от основната заплата за всяка година опит. Това е пряк резултат от колективното договаряне и осигурява по-добра компенсация за лоялност и опит.
- 3. Политика по доходите и договаряне на заплати.** Годишната политика по доходите се приема ежегодно преди бюджета на дружеството, включвайки средства за работни заплати и начини за договаряне и увеличение на индивидуалните възнаграждения. Всяка година през януари се договаря минималната работна заплата и диапазоните на квалификационни групи, а през август-септември – минималните месечни осигурителни доходи по професии (съгласно класификатора на длъжностите в „Български пощи“ ЕАД.



4. Механизъм на изплащане на възнагражденията

- **Авансово и окончателно плащане:** Предвидено е авансово плащане (до 50% от чистата сума в текущия месец) и окончателно плащане (през следващия месец).
- **Минимална гаранция:** Гарантира се, че поне 70% от индивидуалното брутно възнаграждение (не по-малко от минималната работна заплата за дружеството) се изплаща, при условие на добросъвестно изпълнение на задълженията. Това е важна социална гаранция за служителите.
- **Лихви при просрочие:** При просрочие на плащането се дължи и законна лихва, което защитава правата на служителите.

Обследвайки механизмите за заплащане не можем да не включим и **обезщетенията и социалното осигуряване** в „Български пощи“ ЕАД, на които е отделен специален раздел в Колективния трудов договор. Конкретните договорености разкриват разширени социални гаранции за работниците и служителите, като надхвърлят минималните изисквания по Кодекса на труда и имат защитен, стимулиращ и социално ориентиран характер.

1. Обезщетения при бедствия

При неявяване на работа поради бедствие:

До 3 дни – **75% от брутното възнаграждение**

След 3-ия ден – **50%**

При участие в спасителни работи:

До 3 дни – **възнаграждение + 20%**

Над 3 дни – **пълно брутно възнаграждение**

Гарантира се **достъп до доходи** при извънредни обстоятелства и **насърчава се доброволното участие** в кризисни ситуации.

2. Промяна на работно място

При временно преназначаване по чл. 120 КТ се изплаща **пълно възнаграждение**, съгласно чл. 267, ал. 3 КТ.

3. Прекратяване на трудов договор поради болест

При наличие на поне **5 години стаж** и липса на **предходно обезщетение** по същия ред:

Изплаща се **брутното трудово възнаграждение + 50% за 2 месеца**

Мярката е **социално ориентирана**, като предпазва болните служители от загуба на доходи.



Съфинансирано от
Европейския съюз



4. Пенсиониране

Размерът на обезщетението зависи от **трудовия стаж в дружеството и предшественици:**

До 10 г. – 2 месечни възнаграждения

10–20 г. – 7 месеца

20–30 г. – 10 месеца

Над 30 г. – 12 месеца

Включени са служителите с **преминавания между подразделения, синдикални дейци** и такива, преминали при друг работодател по чл. 123/123а КТ.

Изплащане – заедно с последната заплата.

5. Прекратяване поради съкращение

Обезщетение по чл. 222, ал. 1 от КТ, но с увеличение според стажа:

До 5 г. – в размер съгласно Кодекса на труда

5–15 г. – 2 заплати

15–30 г. – 3 заплати

Над 30 г. – 4 заплати

Важи и при прекратяване по чл. 327, ал. 1, т. 3а от КТ

6. Прекратяване по инициатива на работодателя срещу обезщетение по чл. 331 от КТ

До 30 г. стаж – **5** заплати

Над 30 г. – **6** заплати

7. Дефиниране на трудов стаж в дружеството. Включва разнообразни бивши структури и подразделения, правоприменици на „Български пощи“ – осигурява **правна приемственост** и защита на дългогодишни служители

8. Транспортни разходи при структурни промени. Работодателят възстановява транспортните разходи при преместване между населени места – след представяне на разходооправдателни документи

Системата за обезщетения и социална защита в „Български пощи“ ЕАД е **щедра и прогресивна** като обезщетенията растат с увеличаване на стажа. Социалните рискове като болест, бедствия, съкращения са съобразени и взети предвид. Системата е изградена на принципите на солидарност и правоприменство и насърчава дългосрочна заетост и лоялност

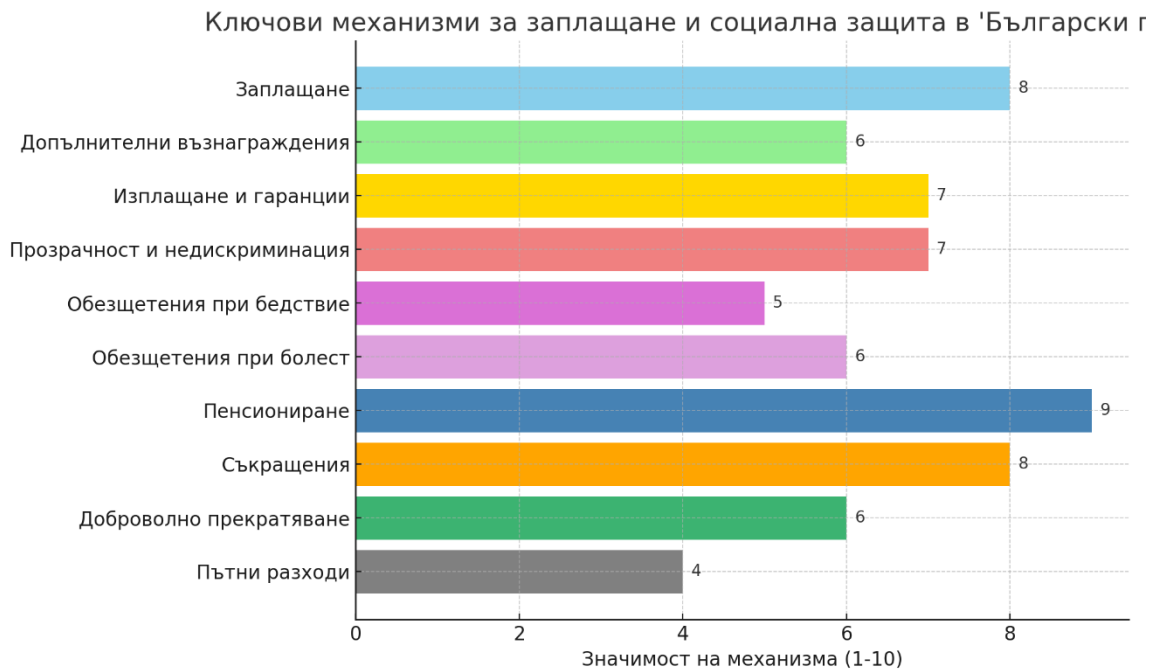


Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



Диаграмата по-долу представя основните механизми за заплащане и социална защита в дружеството, оценени по тяхната относителна значимост (в скала от 1 до 10). Данните и оценките се базират на Вътрешните правила за работна заплата в „Български пощи“ ЕАД, Колективния трудов договор и разпоредбите на Кодекса на труда.



Механизмите с най- висока значимост включват пенсионните обезщетения, политиката при съкращения и базовите правила за заплащане. Те играят ключова роля за социалната сигурност и мотивацията на служителите.

6.1. Работните заплати (по длъжности) в КТД в ключови синдикализирани предприятия. Допускания за развитие на работните заплати

Предвид факта, че в сектор „Пощенски и куриерски дейности“ има сключен Колективен трудов договор единствено в „Български пощи“ ЕАД, то обследването включва единствено работните заплати в националния оператор.

Както стана ясно от анализа изложен по- горе, общите положения по отношение на работните заплати в „Български пощи“ ЕАД, са предмет на договаряне между работодателя и синдикатите, но са уредени във Вътрешните правила за работна заплата (ВПРЗ), които уреждат всички неуредени от закона или други нормативни актове въпроси, свързани с трудовото възнаграждение на персонала на "Български пощи" ЕАД.



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



Правилата подчертават ролята на синдикатите, чрез **Съвета за социално сътрудничество (ССС)**, в процеса на обсъждане, приемане и актуализиране, което показва силно застъпено колективно договаряне. Правилата са вътрешен акт на предприятието по смисъла на чл. 37 от Кодекса на труда и раздел "Заплащане на труда, обезщетения и социално осигуряване" от Колективния трудов договор (КТД).

Работните заплати в „Български пощи“ ЕАД се формират на базата на приетия **Класификатор на длъжностите, неразделна част от ВПРЗ.**

Класификаторът на длъжностите съдържа всички **основни длъжностни наименования** на работните места в дружеството. Това е фундаментът, върху който се изграждат всички трудови договори и длъжностни характеристики. За всяка длъжност в Класификатора се вписва **кода по Националния класификатор на професиите и длъжностите (НКПД)** и **шифър на длъжността**. Това осигурява унифицираност и съответствие с националните стандарти за професии и длъжности, което е важно както за статистически цели, така и за съпоставимост на данните.

Съгласно договореното с ВПРЗ се допуска възможността за **комбиниране на две или повече длъжности** в рамките на едно и също работно място и законоустановената продължителност на работното време. Основната декларирана цел е ефективно използване на работната сила, което може да означава оптимизиране на персонала, гъвкавост при организацията на работата или покриване на нужди в по-малки звена. С цел прозрачност в документацията се изисква изрично отразяване на комбинираните длъжности в трудовия договор и длъжностната характеристика. Дадени са конкретни примери ("Офис мениджър ПС, той и пощенски раздавач"), което улеснява разбирането и прилагането. Това осигурява правна сигурност както за работодателя, така и за служителя относно обхвата на задълженията. Въведено е и важно условие при заемане на комбинирана длъжност, а именно служителят трябва да отговаря на квалификационните изисквания за всяка от комбинираните длъжности. Това е логично изискване, което гарантира, че служителят притежава необходимите умения и знания за изпълнението на всички възложени му задачи.

Ключов елемент от системата за заплащане в "Български пощи" ЕАД е въведената **Таблица за цената на работните места (Таблицата)**, която е тясно свързана с Класификатора на длъжностите и играе централна роля в определянето на основните работни заплати. Работните места (длъжностите) са диференцирани в длъжностни нива



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



/квалификационни групи, подредени във възходящ ред. Това е йерархична структура, където длъжностите са групирани според определени критерии (сложност, отговорност, изисквания за квалификация). Тази класификация е пряко свързана с Класификатора на длъжностите, тъй като всяка длъжност от Класификатора трябва да бъде причислена към определено длъжностно ниво/квалификационна група. За всяко длъжностно ниво/квалификационна група се определя **"цена" на работните места**, включени в групата, с граници **"минимум– максимум" (диапазон)**. Това е основният механизъм за определяне на основната работна заплата. Диапазонът позволява гъвкавост, като отчита индивидуалните умения, опит и изпълнение на служителите в рамките на една и съща длъжност. Въведено е процентно **съотношение** между минимумите и максимумите на всяко длъжностно ниво/квалификационна група, като максимумът на предходната група е минимум на следващата. Това създава йерархична структура на заплащане, където по-високите нива имат по-високи потенциални заплати. Диапазоните и съотношенията се конкретизират в самата Таблица, която също е ключов документ за определяне на заплатите.

Таблицата е **фундаментален инструмент** за определяне на основните работни заплати в "Български пощи" ЕАД и е **неразривно свързана с Класификатора на длъжностите**, както:

- Оперира с длъжностите, дефинирани в Класификатора.
- Използва експертна оценка от ССС за причисляване на длъжностите към длъжностни нива.
- Длъжностното ниво определя диапазона на заплата, което пряко влияе върху основната заплата.

Следва да се отбележи, че с ВПРЗ е прието **изменения и допълнения** на Класификатора на длъжностите и Таблицата за цената на работните места да се правят **по реда на тяхното приемане**. Това означава, че всяка промяна трябва да мине през същите стъпки на обсъждане и утвърждаване, както първоначалното приемане на документа, което включва обсъждане в ССС и утвърждаване от работодателя. Това осигурява **контрол и съгласуваност** при всякакви актуализации.

В заключение можем да обобщим, че Таблицата за цената на работните места е механизъм за **структуриране на заплащането въз основа на длъжностите**,



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



дефинирани в Класификатора, и тяхната относителна "стойност", определена чрез експертна оценка. Тя е ключов елемент от системата за управление на човешките ресурси и осигурява рамка за справедливо и прозрачно определяне на основните възнаграждения. На базата на Класификатора на длъжностите и Таблицата, основната работна заплата е ясно дефинирана във ВПРЗ като **възнаграждение за изпълнението на конкретни трудови задачи, задължения и отговорности**, съгласно длъжностната характеристика. Това подчертава пряката връзка между основното възнаграждение и същността на изпълняваната работа, а не с други фактори като трудов стаж или резултати. Изрично е посочено, че **основната работна заплата или части от нея не могат да се заместят с допълнителни или други възнаграждения**. Това е важна защитна клауза за служителите, гарантираща, че основното им възнаграждение е стабилно и не зависи от променливи елементи. Тя също така осигурява спазването на трудовото законодателство, което прави разграничение между основно и допълнителни възнаграждения. Основната работна заплата се определя на базата на **оценка и степенуване на работните места/длъжностите**. След това тя се **договаря в трудовия договор** между работодателя и служителя. Това показва, че има обективен подход за началното определяне (базиран на оценката на работното място), но крайното възнаграждение е предмет на индивидуално договаряне, което може да отчете допълнителни фактори като опит, квалификация и пазарни условия.

В структурата на работната заплата е дефинирано какво точно включва **брутната работна заплата** в "Български пощи" ЕАД, която е по-широко понятие от основната заплата, а именно: **Основна работна заплата**: съгласно нормативната уредба и прилаганата система на заплащане. **Допълнителни трудови възнаграждения**, които са определени в Кодекса на труда, наредби, други нормативни актове или колективен трудов договор (напр. за прослужено време, нощен труд, извънреден труд и др.) и **други трудови възнаграждения**, които са определени в нормативен акт или в индивидуалния трудов договор, но не са включени в горните две категории.

Въведени са принципи и процедура за договаряне на индивидуалната работна заплата, които са от изключителна важност при договарянето и промяната на индивидуалните основни работни заплати. Предвидено е основната работна заплата да се договаря в **границите на цената на работното място** (диапазона на длъжностното ниво/квалификационна група). Това показва, че Таблицата е основната рамка за



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



определяне на възможните граници. Договарянето се основава на **оценка на изпълнението** на задълженията от длъжностната характеристика. Оценка се прави при изменение на структурата на Таблицата, изтичане на изпитателния срок на новопостъпили служители и откриване на процедура за ново договаряне на индивидуалните заплати на целия персонал.

Промяна на основните заплати се извършват при промяна на минималната работна заплата на дружеството (по ред и начин, определени от ССС), което осигурява индексация и поддържане на минималните стандарти; по предложение на прекия ръководител **веднъж годишно**, което позволява периодична преоценка и корекция; за лица, ползвали дълъг отпуск (майчинство, неплатен над 1 година), което цели адаптиране на заплатата им след завръщане на работа, както и за персонал, оставащ една година до пенсия– работодателят **търси възможност за увеличение**, което е социален жест.

При комбинирани длъжности също е уредено заплащането като основната заплата се договаря в диапазона на длъжността от **по- високата квалификационна група**. Това стимулира служителите да поемат по- отговорни и сложни задачи. При **заместване на отсъстващ/напуснал е предвидено допълнително възнаграждение от 50% от основната заплата на отсъстващия/напусналия** за изпълнение на неговите задължения за определен период. Това е важна мотивация за поемане на допълнителна работа.

С оглед на спецификата на дейностите в „Български пощи“ ЕАД е предвидено промяната в категорията на пощенска станция или други критерии за категоризация на длъжности да води до промяна в длъжностното ниво/квалификационна група. При промяна в оценката на работното място, служителите имат право на договаряне на нова основна заплата. Включително е договорено при назначаване на нов служител, основната заплата се договаря на **минимума на длъжностното ниво** по време на изпитателния срок, а след изтичането на срока, служителят придобива право на договаряне на основната заплата в рамките на целия диапазон на работното място.

На базата на колективното трудово договаряне, цената на работните места в „Български пощи“ ЕАД се увеличава ежегодно:

През 2025 година след тежки преговори е договорено увеличение от 11% от 1 януари 2025 г.

През 2024 година е договорено увеличение от 10 % от 1 януари 2024 г.



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



През 2023 година след стачни действия, е постигнато споразумение за **увеличение на заплатите с общо 212 лв. на две стъпки:**

Първата стъпка **увеличение с 11% (или 95 лв.)** от 1 януари 2023 г.

Втората стъпка **увеличение със 172 лв.** от 1 юни 2023 г.

Общи тенденции и контекст:

- **Хронично ниски заплати:** Въпреки периодичните увеличения, често постигнати след протести и преговори, заплатите в "Български пощи" ЕАД остават **едни от най-ниските в страната** и под средните за икономиката.
- **Синдикална активност:** Синдикатите играят ключова роля в договарянето на заплатите и социалните придобивки, като често прибегват до протести и стачни действия, за да постигнат исканията си.
- **Финансово състояние на дружеството:** Увеличенията на заплатите често са обвързани с финансовото състояние на дружеството и необходимостта от реструктуриране и оптимизиране на разходите. "Български пощи" ЕАД има натрупани задължения и се нуждае от стабилизиране и технологично подновяване.
- Проблем с привличането и задържането на кадри, който е пряко свързан с ниските възнаграждения.
- **Сравнение с общия пазар:** За сравнение, средната брутна годишна заплата в общественения сектор в България нараства с 14,8% през 2024 г., а в частния сектор – с 13,5%, с прогнози за продължителен ръст през 2025 г.

В заключение можем да обобщим, че увеличенията на заплатите в „Български пощи“ ЕАД през последните години показват стремеж към подобряване на трудовите условия и задържане на персонала, но те са резултат на интензивен социален диалог и синдикален натиск. Въпреки това, въпреки ръстовете, заплатите в дружеството остават под средните за страната, което продължава да бъде предизвикателство пред ръководството и синдикатите.

6.2. Допълнителни трудови възнаграждения, осигурени чрезКТД в ключови синдикализирани предприятия.



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



Системата за възнаграждения в "Български пощи" ЕАД също се регулира и от ВПРЗ, като включва **основна работна заплата** и множество **допълнителни и специфични възнаграждения**, които допълват брутното трудово възнаграждение. Тези допълнителни плащания имат за цел да компенсират служителите за различни условия на труд, да стимулират изпълнението на специфични задачи и да признаят професионалния опит. Допълнителни трудови възнаграждения „Български пощи“ ЕАД следват разпоредбите на Кодекса на труда и са разписани във ВПРЗ. Те се делят на две основни групи:

- **С постоянен характер:** Изплащат се регулярно заедно с основната заплата и зависят предимно от отработеното време, а именно:
 - **За придобит трудов стаж и професионален опит**, като освен нормативно определените 0,6%, съгласно договореното в КТД се заплаща допълнително и 0,4 % **върху основната работна заплата за всяка година** придобит стаж, като се зачита и стаж от други работодатели, ако е сходен по характер.
 - **За ношен труд** е договорено за всеки отработен **нощен час** (между 22:00 и 06:00 ч.) да се заплаща **2,60 лв.**
 - **При вътрешно заместване** се изплаща компенсация за временно изпълнение на длъжността на отсъстващ служител.
 - **При престой**, при невъзможност за изпълнение на работа по причини извън контрола на служителя се изплаща възнаграждение.
- **С временен характер:** Изплащат се ситуативно, в зависимост от конкретни обстоятелства.
 - **За време на разположение** е договорено заплащане на **38% от минималната часова работна заплата** за всеки час, когато служителят е на разположение извън предприятието. Отнася се за конкретни ръководни и поддържащи длъжности.
 - **За извънреден труд** се изчислява върху основната заплата и постоянните допълнителни възнаграждения, с увеличение от **50% до 150%** в зависимост от вида на деня (работен, почивен, официален празник).
 - **За работа през официални празници 150% от определената работна заплата**, ако празникът е включен в графика за работно време.



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



С ВПРЗ са установени и специфични допълнителни възнаграждения, които са уникални за дейността на "Български пощи" ЕАД и целят да компенсират служителите за изпълнение на конкретни задачи или работа в специфични условия:

- **За изплащане на пенсии – определен процент върху изплатената сума, в зависимост от мястото на плащане (в дома на пенсионера или на изнесени места).**
- **За разпространение на печат са предвидени стимули, базирани на набрани абонаменти или продажби на вестници и списания.**
- **За ангажираност с ДП "Български спортен тотализатор" е определено процентно възнаграждение от получените възнаграждения по договора с тотализатора.**
- **За безадресна доставка на рекламни материали е фиксирана сума на бройка доставени материали, начислявана тримесечно.**
- **За работа без естествено осветление е определен процент от минималната работна заплата за дружеството месечно.**
- **За работа в специфични географски условия:**
 - На пощенски раздавачи в труднодостъпни райони
 - На персонал на обекти над 1200 м. надморска височина
- **За персонала в пощенските станции е предвидено допълнително възнаграждение за работа с куриерски пратки „ИМС/БУЛПОСТ“**

ВПРЗ предвижда и изплащането и на други допълнителни специфични възнаграждения, които се определят от Ръководството и ССС при взаимоотношения с външни контрагенти.

От изложената информация можем да изведем следните общи изводи и значение:

"Български пощи" ЕАД има многопластова система от допълнителни възнаграждения, която:

1. **Компенсира специфични условия на труд:** Признава и заплаща за фактори като нощен труд, работа на разположение, работа в трудни условия (без осветление, висока надморска височина, терени).
2. **Стимулира ефективността и качеството:** Насърчава служителите за допълнителна работа (извънреден труд, заместване) и за изпълнение на конкретни бизнес цели (продажба на абонаменти, приемане на пратки, привличане на клиенти).



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



3. **Признава опита и лоялността:** Допълнителното възнаграждение за трудов стаж и професионален опит е важен елемент за задържане на квалифицирани кадри.
4. **Регламентира и стандартизира:** Подробните правила за изплащане, включително проценти, фиксирани суми и процедури за доказване/актуализация, осигуряват предвидимост и намаляват възможностите за субективност.
5. **Отразява спецификата на дейността:** Множеството специфични възнаграждения ясно показват уникалните аспекти на пощенската дейност, които изискват допълнителна компенсация.
6. **Балансира интересите:** Ролята на ССС в решаването на специфични казуси и договарянето на нови възнаграждения при външни договори осигурява социален диалог и баланс между интересите на работодателя и служителите.

Като цяло, системата за допълнителни възнаграждения е добре структурирана и има за цел да мотивира персонала, да компенсира специфични усилия и условия и да осигури справедливост в заплащането, надграждайки основната работна заплата. Основна пречка за заплатите в „Български пощи“ ЕАД да останат като едни от най –ниските, въпреки ежегодното договаряне и добрата система за изплащане на възнагражденията, е лошото финансово състояние на дружеството и честата смяна на ръководството. Голяма и тровава структура, търговско дружество, собственост на държавата, на което са възложени редица социални функции и в същото време се допуска недофинансиране и забавяне в изплащането на дължимите компенсации.

7. Изводи и препоръки за синдикализация и възходяща конвергенция на доходите чрез колективно трудово договаряне

- 1.1. Макроекономическите индикатори за ИД 53 „Пощенски и куриерски дейности“ показват добро представяне на дейността в България. За изследван 14-годишен период БДС на дейността възлиза на 4.73 млрд. лв., което се равнява на 173.10% спрямо 2010 г. Делът на БДС на сектора спрямо общия БДС за всички икономически дейности в България варира между 0.33%, отчетени през 2010 г. и 2020 г., до 0.38%, отчетени през 2013 г. Кумулативният ръст на БДС за ИД 53 (при 2010=0) се равнява на 173.10%, а кумулативният ръст на БДС за България (при 2010=0) се равнява на 148.46%. Като цяло, БДС на сектора нараства с по-



- бързи темпове от БДС за страната, като тенденцията е тази динамика да се запази. Осреднено за разглеждания период (2010-2023 г.) делът на БДС на ИД „Пощенски и куриерски дейности“ спрямо БВП на България се равнява на 0.31%.
- 1.2. Изследваните икономически индикатори за България (извън тези за БДС) разкриват че е налице запазване на нивото на реалната производителност на труда за сектор „Транспорт, складиране и пощи“, част от които е дейността на пощенските и куриерските услуги, като нарастването през 2023 г., спрямо базовата година е само 0,4%. Следващият наблюдаван показател – компенсация на един нает – отчита увеличение от 23,7% в рамките на периода 2022-2024 г., което е осмата най-високата стойност в рамките на Общността. В тази връзка елиминирането на кумулативната обща инфлация за същия времеви отрязък разкрива, че реалните възнаграждения в ИД „Пощенски и куриерски дейности“ се повишават с 11,6 процентни пункта. По отношение на БВП по ППС се наблюдава изцяло позитивна тенденция за нашата страна през периода 2012-2024 г., което резултира в повишение на стойността на този индикатор от 47% на 66% от средноевропейските нива.
- 1.3. Данните за наетите лица в ИД 53 разкриват, че за петнадесетгодишен период от време не се създават условия за ръст в броя на наетите- напротив, наетите през 2024 г. са по- малко от тези през 2010 г. Въпреки осезаемият ръст на заплатите в ИД 53 от 2010 г. насам, то темпът на нарастване остава под регистрирания темп на средната брутна работна заплата (СБРЗ) за страната. Също така от 2010 г. насам средната заплата в дейността остава под тази СБРЗ. Ето защо секторът не успява да създаде необходимите условия за привличане и задържане на кадри и остава по- слабо конкурентоспособен спрямо останалите сектори в страната.
- 1.4. Проследяването на взаимоотношенията между държавния бюджет и „Български пощи“ ЕАД, през последните повече от десет години, показва тенденцията на увеличение на средствата за субсидия. За времето от 2015 до 2025 г. те нарастват от 12,5 млн. лв. на 94,58 млн. лв., което макар да изглежда значително (7,5 пъти), видно и от резултатите на дружеството, е напълно недостатъчно на този етап. Освен това от 2020 г. насам, на държавната структура е вменено и задължението да извършва допълнителна услуга от общ икономически интерес по разпространение на периодични печатни издания (вестници и списания) с



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



отстъпки на едро и дребно, директно или на абонаментна основа на територията на Република България“. В тази връзка, трябва да се подчертае, че в максимално кратки срокове трябва да се приложи адекватна национална стратегия за пощенското дело в страна, което да гарантира устойчивостта на „Български пощи“ ЕАД и изпълняваната от нея „универсална пощенска услуга“.

1.5. Направената оценка за очаквания ръст на заплащането в рамките на икономическата дейност 53 „Пощенски и куриерски дейности“ (според реалистичния сценарий), показва следното:

- Допускане за 2025 г. е възнагражденията да се позиционират в диапазон между 1925 лв. и 1961 лв.
- Допускане за 2028 г. е възнагражденията да се позиционират в диапазон между 2114 лв. и 2281 лв.

1.6. От анализа на счетоводното представяне на четири ключови предприятия в сектора се разкриват значителни различия в икономическите резултати и рентабилността. „Еконт“ и „Спиди“ се открояват с устойчиви годишни печалби, нарастващи приходи и стабилна оперативна ефективност. И двете компании поддържат високи нива на възнаграждение, което значително превишава средното за страната и за икономическата дейност. Въпреки че при „Еконт“ се наблюдава лек спад в печалбата за 2023 г., натрупаната печалба за последните три години възлиза на 88.2 млн. лв., което потвърждава цялостната финансова устойчивост на дружеството. „Спиди“ от своя страна показва ръст в печалбата за 2024 г. като за последните 3 г. има обща печалба от 118 млн. лв. Значително по-нисък е и ръстът на разходите спрямо приходите – положителен знак за ефективност на управлението.

„DHL Експрес България“ също демонстрира финансова стабилност, макар и с умерен ръст на приходите (+0.33%) и лек спад на печалбата (-0.8%). За тригодишния период 2021–2023 г. компанията е в непрекъсната печалба, с кумулативен резултат от 10,27 млн. лв. Този резултат, макар и по-скромен в сравнение с конкурентите, показва контролирано управление на разходите и постоянна рентабилност. От друга страна, компанията има най-високата средна работна заплата от 3357 лв. през 2023 г. в сравнение с останалите дружества.



От друга страна, „Български пощи“ ЕАД продължава да отчита отрицателен финансов резултат, въпреки значителния ръст на приходите през 2023 г. (+19.66%). Загубата намалява наполовина спрямо 2022 г., като компанията остава на загуба от 35,08 млн. лв. Това говори за известна стабилизация.

Сравнителният анализ на СРЗ в четирите предприятия разкрива съществени различия спрямо референтните стойности:

- Еконт- средно възнаграждение от 3320 лв. през 2023 г., което е: 1.62 пъти по-високо от СРЗ за страната, 2.22 пъти по-високо от СРЗ за икономическата дейност и 1.82 пъти над „Заплатата за издръжка“.
- Спида АД– средно възнаграждение от 3068 лв. през 2024 г., което е: 1.32 пъти по-високо от СРЗ за страната, 1.72 пъти по-високо от СРЗ за икономическата дейност и 1.63 пъти над „Заплатата за издръжка“.
- DHL Експрес България– средно възнаграждение от 3357 лв. през 2023 г., което е: 1.64 пъти по-високо от СРЗ за страната, 2.24 пъти по-високо от СРЗ за икономическата дейност и 1.84 пъти над „Заплатата за издръжка“.
- Български пощи ЕАД– средно възнаграждение от 1158 лв. през 2023 г., което е: 1.76 пъти по-ниско от СРЗ за страната, 1.29 пъти по-ниско от СРЗ за икономическата дейност и 1.57 пъти по-ниско от „Заплатата за издръжка“.

1.7. От базата данни на SalaryExpert се забелязва, че средните брутни заплати за длъжността „Пощальон“ са по- високи от тези на длъжността „Куриер“ в наблюдаваната извадка от държави в ЕС. Това означава, че пощенският сектор осигурява по- високи възнаграждения за служителите в него. Интересно е, че равнището на заплащане на пощальоните в повечето от наблюдаваните държави е между 2 и 3 пъти по- високо от приложимата минимална работна заплата за същата държава. При куриерите обаче ситуацията е различна- средното заплащане при тях е близко до минималната работна заплата. Ето защо не е изненадваща и активността по синдикализация сред куриерските компании в ЕС и преговорите за постигане на по- високи нива на заплащане (Виж Приложения 3 и 4).

1.8. След задълбочен анализ на международните практики за сдружаване и синдикализиране на различни предприятия в куриерския и пощенския бранш



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



можем да направим следните заключения и препоръки за възможностите за синдикализиране на изследваните най-големи компании в България, предоставящи пощенски и куриерски услуги:

- DHL Експрес България е с най-голям потенциал за създаване на синдикална организация. Дружеството по последни данни от февруари 2025г. има 535 служители в българския си клон. В Германия, където е централата на компанията имат сериозни традиции в синдикализирането на Deutsche Post AG. Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) е голяма немска синдикална организация, имаща мощен синдикат в сферата на Пощенските услуги, спедицията и логистиката, а DHL Германия е част от тази организация. Ползите за работниците можем да видим при съвсем скоро приключили тежки преговори за подобряване на условията на труд в DHL Германия. В третия кръг от преговори в средата на февруари компанията е представила оферта, която доброволните членове на комисията по колективно договаряне ver.di отхвърлят като неадекватна. След това двете страни се споразумяват за допълнителен, четвърти кръг от преговори в началото на март. В седмиците преди това служителите в центровете за колети и писма, в доставките и в обслужващите клонове отново са оказали значителен натиск: общо около 27 000 работници са участвали в предупредителни стачки в цялата страна. Това в крайна сметка е накарало работодателя значително да увеличи усилията си. В предложението, направено в третия кръг от преговорите, увеличението на заплатите е общо 3,8%, но общото увеличение е 5,0%. Вместо само няколко служители, всеки получава допълнителен ден отпуск. Служителите, които са в компанията поне 16 години, ще получат допълнителен ден.

Освен това проучвайки и българското подразделение, виждаме, че компанията е силно ориентирана към грижа за служителите си.

На тази база, при толкова развита синдикална дейност в немския клон на DHL както и силна заявка от българския мениджмънт за политики ориентирани към „щастлива работна среда“ може да се работи за създаването на синдикат в българския клон.



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



- Относно потенциала за създаване на синдикални организации в другите две изследвани големи компании Еконт Експрес и Спида, може да бъде оценен като нисък. Основната пречка за това е спецификата на фирменото функциониране на компаниите. И двете има силна развита франчайзингова структура, в която голяма част от офиси са аутсорснати на самостоятелни юридически лица, които представляват компанията, имат собствен мениджмънт, служителите са част от малки фирми, регистрирани за целите на франчайзинговия договор. Това фрагментиране на тези компании предполага трудности при сдружаването на работниците в тях, както и ще са нужни преговори със стотици, дори хиляди малки работодатели.

1.9. В голяма част от европейските държави съществува колективно трудово договаряне в пощенския и куриерския сектор (Австрия, Литва, Унгария, Португалия, Швеция, Малта, Естония и др.). Вече има натрупани национални традиции по представителство и подобряване на условията на труд: постига се поетапно увеличаване на заплатите, свързано с икономически показатели (инфлация, производителност и др.); предоставяне на допълнителни социални придобивки (бонуси, ваучери, надбавки за извънреден труд); годишни квоти за професионално обучение; както и механизми за разрешаване на спорове. Осигуряването на допълнителни придобивки допринася за по-добър баланс между икономическата ефективност и социалната отговорност на работодателите. Тези практики могат да служат за колективното трудово договаряне в България с цел намиране на балансирано решение за справяне с предизвикателствата на динамичната икономическа среда и променящите се очаквания на работната сила. Колективните трудови договори в сектора на пощенските и куриерските дейности в разглежданите държави показва висока степен на ангажираност между социалните партньори за осигуряване на справедливи и предвидими условия на труд. Въпреки различията в подходите – от автоматизирани инфлационни индексации до гъвкави модели, базирани на вътрешни индикатори общата характеристика е стремежът към социален диалог, устойчивост и повишаване на мотивацията на служителите. Националните специфики се проявяват в честотата и методите на индексация – например Австрия залага на автоматизирани инфлационни корекции, докато Португалия



прилага индикатори за удовлетвореност и капацитет. Литва използва вътрешни индекси като текучество и удовлетвореност, а Унгария прилага класификационни надбавки и резервен механизъм при хиперинфлация. Въпреки различията, всички изследвани модели се стремят към устойчивост, адаптивност и балансирано съчетание на икономическа ефективност и социална защита.

- 1.10. Динамично прогнозиране на сектора: На държавно ниво и на ниво представителни синдикални и работодателски организации е необходимо динамично прогнозиране на развитието на сектора, особено по отношение на работната сила и промените в куриерските фирми, където синдикалното присъствие е слабо или липсва. Това е ключово за определяне на бъдещи стратегии за договаряне на доходи и за разширяване на синдикалната дейност и в този подсектор.
- 1.11. Развитие на информационна и комуникационна стратегия: С цел прилагане на дългосрочен стратегически подход в бизнес плановете на компаниите, би могло да се развие стратегия за регулярно информиране на фирмите, мениджърите и синдикатите за нови предизвикателства и възможности в сектора. Тази обединяваща инициатива би подготвила почвата за съвместни решения и документи и би била първа стъпка към навлизане на синдикалните организации и в други дружества извън „Български пощи“ ЕАД, целяща възходяща конвергенция на заплатите в сектора.
- 1.12. Ангажимент за добро здраве на работното място: Работодателите трябва да поемат по-силен ангажимент относно доброто здраве по време на работа, включвайки както физическата, така и психологическата среда, организацията на работата и културата на работното място. Акцентът следва да бъде върху превантивните мерки и индивидуалното внимание към всеки работник, което допринася за намаляване на стреса, подобряване на благосъстоянието и в крайна сметка – на производителността. Това е важна социална придобивка, която може да бъде развивана чрез КТД.

8. Използвана литература



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



1. Arbetet (2023), Löner klara inom post och flyg – ökar med 4,1 procent i år, available at: <https://arbetet.se/2023/07/03/loner-klara-inom-post-och-flyg-okar-med-41-procent-i-ar/>
2. Business & Human Rights Resource Centre (2021), UK: Just Eat offers couriers minimum wage and sick pay, marking shift from independent contractor model; ; unions urge consultation for better impact, available at: https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/uk-just-east-treats-offers-couriers-minimum-wage-and-sick-pay-marking-shift-from-independent-contractor-model-pursued-by-delivery-apps/?utm_source=chatgpt.com
3. CELSI (2024), Towards smart bargaining in the commerce sector in Slovakia, available at: https://celsi.sk/media/datasource/BARSERVICE_commerce_Slovakia_20241229.pdf
4. CTT (2023), Correios de Portugal– AGM Presentation 2023, available at: https://www.ctt.pt/dA/b22e178b-461f-4550-ac4a-d104b9af5280/ficheiro/AGM23_presentation.pdf
5. CTT (2023), CTT increases workers, raises minimum base salary and hires postmen and store attendants, available at: <https://www.ctt.pt/grupo-ctt/media/noticias/ctt-aumentam-trabalhadores-sobem-vencimento-base-minimo-e-contratam-carteiros-e-atendedores-de-loja?srsltid=AfmBOorLFP21DJ3lq05YB3f6v8kVqMssFc3qwNJMkaBCC6IDqTUT6LPU>
6. CyprusMail (2023), Isotita union suspends postal delivery officers strike, available at: <https://cyprus-mail.com/2023/12/29/isotita-union-suspends-postal-delivery-officers-strike/>
7. El País (2024), Glovo anuncia que abandona su modelo de falsos autónomos un día antes de que su fundador declare en un proceso penal, available at: https://elpais.com/economia/2024-12-02/glovo-anuncia-que-abandona-su-modelo-de-falsos-autonomos-un-dia-antes-de-que-su-fundador-declare-en-un-proceso-penal.html?utm_source=chatgpt.com
8. ElHuffPost (2024), Yolanda Díaz celebra que Glovo se haya visto obligada a cambiar su modelo laboral: "Ninguna empresa por encima de la ley", available at: <https://www.huffingtonpost.es/politica/yolanda-diaz-celebra-glovo-haya-visto->



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



[obligada-cambiar-modelo-laboral-ninguna-empresa-encima-
ley.html?utm_source=chatgpt.com](https://www.etuc.org/en/pressrelease/eu-start-strategy-risks-ripping-workers-rights)

9. ETUC (2025), EU start-up strategy risks ripping up workers' rights, available at: <https://www.etuc.org/en/pressrelease/eu-start-strategy-risks-ripping-workers-rights>
10. ETUC (2025), EU support for minimum wages and collective bargaining threatened by outlier opinion, available at: <https://etuc.org/en/pressrelease/eu-support-minimum-wages-and-collective-bargaining-threatened-outlier-opinion>
11. ETUI (December 2024), Collective bargaining news highlights, Available at <https://www.etui.org/news/collective-bargaining-news-highlights-december-2024>
12. Eurofound (no data), Minimum wage county profiles <https://www.eurofound.europa.eu/en/topic/minimum-wage#minimum-wage-country-profiles>
13. Eurofound (no data), Minimum wages in 2025: National minimum wages <https://www.eurofound.europa.eu/en/data-catalogue/minimum-wages/national-minimum-wages-2025>
14. Eurofound (no data), Minimum wages in 2024: Annual review <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2024/minimum-wages-2024-annual-review>
15. Eurofound (no data), Minimum wages in 2023: Annual review <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/minimum-wages-2023-annual-review>
16. Eurofound (no data), Minimum wages in 2022: Annual review <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2022/minimum-wages-2022-annual-review>
17. Eurofound (no data), Minimum wages in 2021: Annual review <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2021/minimum-wages-2021-annual-review>
18. Eurofound (no data), Minimum wages in 2020: Annual review <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/minimum-wages-2020-annual-review>
19. Eurofound (no date), Hungary: Developments in working life 2023, available at: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/2024-07/wpef24048.pdf>



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



20. Eurofound (no date), Austria: Developments in working life 2023, available at:
<https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/2024-07/wpef24036.pdf>
21. Eurofound (2007), Industrial relations in the postal sector, available at:
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0704018s/tn0704018s.pdf
22. Eurofound (2017), Representativeness of the European social partner organisations: Postal and courier activities sector, Dublin, available at:
<https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2020-08/ef1661en.pdf>
23. Eurofound (2024), Representativeness of the European social partner organisations: Postal and courier activities sector, available at:
<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2024/representativeness-european-social-partner-organisations-postal-and-courier>
24. European Social Dialogue Committee for the Postal Sector – Training, Health and Safety Working Group (no date), POSTAL SKILLS AND WORK ENVIRONMENT IN THE DIGITAL ERA, available at:
https://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/sites/3/2022/12/20221003_SkillsReferenceFramework_WorkEnvReport_Final_EN_EY.pdf
25. European Commission (no date), EU postal services policy, available at: https://single-market-economy.ec.europa.eu/sectors/postal-services/eu-postal-services-policy_en
26. European Commission: Directorate-General for Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs, CFFS, COWI, RAND Europe, RPA, RPA Europe, RPA Prague, Vencovsky, D., Njoroge, W., Turdaliev, S., Dunkerley, F., Copping, D., Keech, M., Fleet, D., Starr, M., Ohrvik-Stott, J., Nederveen, F., Webster, T., Lucas, R. Camboni, M. (2024), Prospective study on the future of the postal sector – Final report, available at: <https://data.europa.eu/doi/10.2873/0431952>
27. Eurostat (no date). Gross value added and income by detailed industry (NACE Rev.2). [Online data base]. Online data code: nama_10_a64. Available at:
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/nama_10_a64/default/table?lang=en
28. Eurostat (no date), National accounts aggregates by industry (up to NACE A*64), Online data code: nama_10_a64 достъпни на:
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/nama_10_a64_custom_10968445/default/table?lang=en



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



29. Eurostat (no data), GDP and main components (output, expenditure and income), Online data code: nama_10_gdp достъпни на: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/nama_10_gdp/default/table?lang=en&category=na10.nama10.nama_10_ma
30. Eurostat (no data), Labour productivity and unit labour costs by industry (NACE Rev.2), Online data code: nama_10_lp_a21 достъпни на: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/nama_10_lp_a21/default/table?lang=en&category=na10.nama10.nama_10_prod.nama_10_lpc
31. Eurostat (no data), GDP per capita in PPS, Online data code: tec00114 достъпни на: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tec00114/default/table?lang=en&category=t_na10.t_nama10.t_nama_10_ma
32. Eurostat (no data), Compensation of employees - NACE Rev. 2, Online data code: teina075_r2 достъпни на: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/teina075_r2/default/table?lang=en
33. DHL Release (March 4, 2025), Deutsche Post and ver.di Reach Agreement on New Collective Bargaining Agreement, Available at <https://group.dhl.com/content/dam/deutschepostdhl/en/media-relations/press-releases/2025/pr-tarifeinigung-deutsche-post-verdi-20250304.pdf>
34. Gavroglou, S. (2013), The liberalisation of the European postal markets and the impact on employment and working conditions, available at: https://www.academia.edu/68518380/The_liberalisation_of_the_European_postal_markets_and_the_impact_on_employment_and_working_conditions
35. GWU (2024), GWU signs new collective labour agreement for DHL employees (Malta), available at: <https://gwu.org.mt/en/gwu-signs-new-collective-labour-agreement-for-dhl-employees-malta/>
36. Hermann, C. (2011), The Liberalization of European Postal Markets: The Response of Firms and Impacts on Employment and Services. Competition & Change, 15(4), 253-273. <https://doi.org/10.1179/102452911X13135903675570>
37. Independent Malta (2012), A First collective agreement for DHL employees, available at: <https://www.independent.com.mt/articles/2012-10-17/news/a-first-collective-agreement-for-dhl-employees-317391/>



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



38. LCGB (2024), POST Luxembourg : Signature de la convention collective, available at: <https://lcgb.lu/fr/2024/09/24/post-luxembourg-signature-de-la-convention-collective/>
39. News.err (2025), Strike cannot be ruled out after failure to reach Eesti Post wage deal, available at: <https://news.err.ee/1609587368/strike-cannot-be-ruled-out-after-failure-to-reach-eesti-post-wage-deal>
40. OGBL (2024), Freight transport by road: new collective agreement signed, available at: <https://www.ogbl.lu/en/communiqué/transport-routier-de-marchandises-nouvelle-convention-collective-signee/>
41. OTS.AT (2023), Österreichische Post: Einigung bei den Gehaltsverhandlungen, available at: https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20230426_OTSO087/oesterreichische-post-einigung-bei-den-gehaltsverhandlungen
42. Pérez de Guzmán, S., Martínez, E., & Ulloa, E. (2020). Down but not out: Union strategies and power resources in response to liberalization and changes in national postal services – The cases of Spain and Belgium. *European Journal of Industrial Relations*, 27(4), 387-403. <https://doi.org/10.1177/0959680120980676>
43. Palta.fi (no date), Communications and logistics sector collective labour agreement 1.11.2021 – 31.10.2025, available at: <https://www.palta.fi/wp-content/uploads/2024/09/Collective-labour-agreement-for-the-communications-and-logistics-sector-2021-2025-final.pdf>
44. Pam.fi (no date), Kaupan logistiikan esihenkilöiden työehtosopimus 1.2.2025–31.1.2028, available at: https://www.pam.fi/wp-content/uploads/2025/05/Kaupan_logistiikan_esihenkilot_TES2025_PAM.pdf
45. Posta Slovenje (2021), Zaključena pogajanja za novo kolektivno pogodbo v okviru socialnega dialoga, available at: <https://www.posta.si/o-nas/novice/zakljucena-pogajanja-za-novo-kolektivno-pogodbo-v-okviru-socialnega-dialoga>
46. PostGroup.lu (2020), The LCGB and OGBL national unions and the "Syndicat des P&T" association sign an agreement for the renewal of the collective labor agreement, available at: <https://www.postgroup.lu/en/home/actualites/a2020/com-renouvellement-de-la-convention-collective>



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



47. Post&Parcel (2011), Estonian Post agrees collective bargaining agreement with unions, available at: <https://postandparcel.info/43233/news/estonian-post-agrees-collective-bargaining-agreement-with-unions/>
48. SalaryExpert.com (no data) Salary Data by Job Title, Available at <https://www.salaryexpert.com/>
49. Speedy (2022), Кодекс за бизнес поведение, ел. ресурс, достъпен на: https://www.speedy.bg/uploads/file_manager_uploads/Files_Speedy/Speedy-Code-of-Business-Conduct-Sept2022.pdf
50. Stojanov, Michal & Zhelyazkova, Donka (2023), СЪСТОЯНИЕ И ПРОБЛЕМИ ПРЕД ОПЕРАТОРИТЕ, ПРЕДОСТАВЯЩИ ПОЩЕНСКИ УСЛУГИ В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ. 2. 53-63. 10.37075/RP.2023.2.04., ел. ресурс, достъпен на: https://www.researchgate.net/publication/371340382_SSTOANIE_I_PROBLEMI_PRED_OPERATORITE_PREDOSTAVASI_POSENSKI_USLUGI_V_REPUBLIKA_BLGARIA
51. UNI Europa (2023), Fostering Worker’s representation in Logistics – the case of subcontracting, available at: <https://www.uni-europa.org/news/fostering-workers-representation-in-logistics-the-case-of-subcontracting/>
52. UNI Europa (2025), Denmark ends letter delivery – creating crisis for workers and vulnerable residents, available at: <https://www.uni-europa.org/news/denmark-ends-letter-delivery-3f-uni-global-union/>
53. UNLEASH (2021), Another win for gig economy couriers: Just Eat’s European drivers are now ‘workers’, available at: https://www.unleash.ai/gig-economy/gig-economy-just-eat-workers-protections-benefits/?utm_source=chatgpt.com
54. unions21.org (2025), From crisis to recovery: how we got a union back on track, available at: https://unions21.org/ideas/all-ideas/from-crisis-to-recovery-how-we-got-a-union-back-on-track?utm_source=chatgpt.com
55. Verdi (no date), Postdienste, Speditionen und Logistik, available at: <https://psl.verdi.de/branche>
56. Wage Indicator France (March 31, 2025), Postal company signs new agreement on forward-looking management of jobs, Available at <https://wageindicator.org/labour-laws/collective-bargaining/2025/france-postal-company-signs-new-agreement-on-forward-looking-management-of-jobs-march-31-2025>



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



57. Алексиев, Я. (2012), Либерализацията на пощенския сектор в ЕС и ефектите върху България, ел. ресурс, достъпен на: https://ime.bg/wp-content/uploads/2012/06/postal_final.pdf
58. Български пощи ЕАД (без дата), Информация за компанията, достъпни на: <https://www.bgpost.bg/>
59. Еконт АД (без дата), Информация за компанията, достъпни на: <https://www.econt.com/econt-express>
60. Европейски парламент (2016), Доклад относно прилагането на Директивата за пощенските услуги, 3.8.2016 - (2016/2010(INI)), ел. ресурс, достъпен на: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2016-0254_BG.html
61. Banker.bg (2023), Стабилен растеж на пазара на пощенски услуги до 778.2 млн. лева, ел. ресурс, достъпен на: <https://banker.bg/2023/07/17/%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B1%D0%B8%D0%BB%D0%B5%D0%BD-%D1%80%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%B6-%D0%BD%D0%B0-%D0%BF%D0%B0%D0%B7%D0%B0%D1%80%D0%B0-%D0%BD%D0%B0-%D0%BF%D0%BE%D1%89%D0%B5%D0%BD%D1%81%D0%BA%D0%B8/>
62. DHL Експрес България ЕООД (без дата), Информация за компанията, достъпни на: <https://dhlexpress.bg/bg/nasyjat-ekyp/ystoryja-v-blgaryja/>
63. Jobs.bg (без дата), Данни за брой служители на базата на информация от Търговския регистър и НОИ, за следните Дружества:
- Еконт
 - Спиди
 - DHL Експрес България
 - Български пощи
- Достъпни на: <https://www.jobs.bg/>
64. КРС (без дата), Годишен доклад на Комисията за регулиране на съобщенията за 2023г. – Анализ на пазара на пощенски услуги, ел. ресурс, достъпен на: <https://crc.bg/files/%D0%93%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%88%D0%BD%D0%B8%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D0%BB%D0%B0%D0%B4%D0%B8/Annual%20Report%20Post%202023%2020June.pdf>



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



65. Капитал (2025), Транспорт, логистика, куриерски услуги: Още една предизвикателна година, ел. ресурс, достъпен на: <https://www.capital.bg/biblioteka/6366-transport-logistika-kurierski-uslugi-oshte-edna-predizvkatelna-godina/>
66. Кръстев, К. (без дата), Въздействие на технологиите и иновациите върху пазара на куриерските услуги, ел. ресурс, достъпен на: https://bjournal-bfu.bg/uploads/posts/2017_2_88-99_bg.pdf
67. Куриери БГ (2023), ТОП 10 на Куриерските фирми в България по приходи за 2022 г., ел. ресурс, достъпен на: http://www.couriers-bg.com/blog/a/339/top_10_courier_companies_in_bulgaria_by_revenue_for_2022.htm
68. Министерството на финансите (без дата), Средносрочна бюджетна прогноза 2025-2028 г., достъпни на: <https://www.minfin.bg/upload/60691/ZDBRB-2025-18+02+25.zip>
69. Министерството на финансите (без дата), Закон за държавния бюджет на Република България 2015-2025 г., достъпни на: <https://www.minfin.bg/bg/4>
70. Министерството на финансите (без дата), Доклад по отчета за изпълнението на държавния бюджет на Република България 2015-2023 г., достъпни на: <https://www.minfin.bg/bg/4>
71. НСИ (без дата), БВП – Разходи за крайно потребление – национално ниво (годишни данни), достъпни на: <https://nsi.bg/bg/content/2212/%D0%B1%D0%B2%D0%BF-%D1%80%D0%B0%D0%B7%D1%85%D0%BE%D0%B4%D0%B8-%D0%B7%D0%B0-%D0%BA%D1%80%D0%B0%D0%B9%D0%BD%D0%BE-%D0%BF%D0%BE%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%B1%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5-%D0%BD%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BD%D0%BE-%D0%BD%D0%B8%D0%B2%D0%BE>
72. НСИ (без дата), Наблюдение на работната сила, ел. ресурс, достъпен на: <https://www.nsi.bg/bg/content/3990/%D0%BD%D0%B0%D0%B1%D0%BB%D1%8E%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5-%D0%BD%D0%B0->



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



[%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%B0%D1%82%D0%B0-%D1%81%D0%B8%D0%BB%D0%B0](#)

73. СпиДи АД (без дата), Актуална информация за финансовото състояние на Дружеството, достъпни на: <https://www.speedy.bg/bg/financial-reports?year=2024>

74. СпиДи АД (без дата), Информация за компанията, достъпни на: <https://www.speedy.bg/bg/about-speedy>

75. Търговски регистър (без дата), Справка по физически и юридически лица за следните дружества:

- Еконт
- DHL Експрес България
- Български пощи

Достъпни на <https://portal.registryagency.bg/CR/Reports/VerificationPersonOrg>

76. [Клективен трудов договор на „Български пощи“ ЕАД, м. юни 2024 – м. юни 2025г. и Въртешни правила за работна заплата в „Български пощи“ ЕАД.](#)

9. Приложения

Приложение 1:

Таблица 7: Абсолютни стойности на субсидията за „Български пощи“ ЕАД, размера на държавния бюджет и стойността на БВП през периода 2015-2025 г.

(хил. лв.)	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Трансфер от бюджета	12 500	12 500	38 000	17 562	21 449	53 881
Държавен бюджет	20 473 277	22 411 146	22 796 162	24 139 315	26 092 629	29 492 298
БВП	89 571 386	95 349 439	102 682 967	109 781 654	119 906 489	121 088 413
(хил. лв.)	2021	2022	2023	2024	2025	



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



Трансфер от бюджета	59 926	89 792	61 331	86 537	94 576	
Държавен бюджет	32 535 820	39 018 007	46 826 583	51 438 951	62 580 710	
БВП	139 601 966	168 360 033	185 232 505	202 861 481	215 230 500	

Източник: ЗДБРБ 2015-2025, НСИ

Приложение 2:

Таблица 8: Прогнозен размер на диапазона на СРЗ по икономически дейности в рамките на сектора – оценка за 2025 г. и 2028 г.

		Долна граница	Горна граница	Долна граница	Горна граница
ИД №53 - Пощенски и куриерски дейности	2024	2025	2025	2028	2028
		1,081	1,101	1,187	1,281
Реалистичен сценарий	1781	1925	1961	2114	2281
		1,061	1,081	1,099	1,187
Песимистичен сценарий	1781	1890	1925	1956	2114
		1,101	1,121	1,281	1,380
Оптимистичен сценарий	1781	1961	1997	2281	2457

Източник: НСИ, СБП 2025-2028, собствени изчисления

Приложение 3:

Таблица 9: Средни работни заплати за длъжност „Пощальон“ (в лв.) и минимални работни заплати (в лв.) по държави

	СРЗ на ПОЩАЛЪОН на месец (лв.)	Средна часова ставка на ПОЩАЛЪОН (лв.)	МРЗ по държави през първо полугодие 2025 г. (лв.)	Съотношение на СРЗ за ПОЩАЛЪОН спрямо



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



				МРЗ по държави
Малта	5030	29	1880	2,7
Люксембург	11314	65	5159	2,2
Естония	3503	20	1733	2,0
Латвия	3206	19	1447	2,2
Франция (La Poste)	2934	17	3524	0,8
Великобритания (Royal Mail)	4877	28	:	
Чехия	3949	23	1616	2,4
Гърция	4232	24	1893	2,2
Белгия	9613	55	4049	2,4
Нидерландия	8647	50	4289	2,0
Румъния	2754	16	1592	1,7
Австрия	12492	72	:	
Литва	4718	27	2030	2,3
Португалия	6012	35	1985	3,0
Унгария	3882	22	1383	2,8
Швеция	10805	62	:	
Ирландия	8842	51	4463	2,0
Словакия	3514	20	1596	2,2
Финландия	9110	53	:	
Дания	10667	62	:	
Полша	1922	11	2134	0,9
Испания	3167	18	2701	1,2
Италия	3355	19	:	
Германия	4332	25	4227	1,0

Източник: SalaryExpert, Eurostat (online data code: earn_mw_cur) и собствени изчисления.

Отклонение под 1,0 в последната колона на таблицата може да е индикатор за непълно работно време.



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



Приложение 4:

Таблица 10: Средни работни заплати за длъжност „Куриер“ (в лв.) и минимални работни заплати (в лв.) по държави

	СРЗ на КУРИЕР на месец (лв.)	на Средна часова ставка на КУРИЕР (лв.)	МРЗ по държави през първо полугодие 2025 г. (лв.)	Съотношение на СРЗ за КУРИЕР спрямо МРЗ по държави
Малта	2871	17	1880	1,5
Люксембург	6457	37	5159	1,3
Естония	1999	12	1733	1,2
Латвия	1830	11	1447	1,3
Франция	2028	12	3524	0,6
Австрия	5257	31	:	:
Литва	2152	12	2030	1,1
Португалия			1985	0,0
Унгария			1383	0,0
Швеция	4719	27	:	:
Ирландия	5047	29	4463	1,1
Словакия	2006	12	1596	1,3
Финландия	5200	30	:	:
Дания	6088	35	:	:
Чехия	2263	13	1616	1,4
Гърция	2417	14	1893	1,3
Белгия	5490	32	4049	1,4
Нидерландия	4936	28	4289	1,2
Румъния	1574	9	1592	1,0
Полша	1271	7	2134	0,6
Испания	1808	10	2701	0,7
Италия	1915	11	:	:



Съфинансирано от
Европейския съюз

Програма
„Развитие на човешките ресурси“
2021-2027



Германия	2473	14	4227	0,6
----------	------	----	------	-----

Източник: *SalaryExpert, Eurostat (online data code: earn_mw_cur) и собствени изчисления*