

**Фондация “Фридрих Еберт”  
Синдикална федерация на  
съобщенията**

**Социалното партньорство при  
либерализация на пощенските  
услуги**

*Международен семинар*

**A 03 - 01575**

11-12 ноември, 2002 г.  
София



11. 11. 2002 г.

## **ОТКРИВАНЕ**

Г-н Георги Бочев – Председател на СФС  
Уважаеми гости, уважаеми колеги,

Откривам синдикалния семинар с международно участие на тема “Социалното партньорство при либерализацията на пощенските услуги”.

Семинарът е организиран от Фондация “Фридрих Еберт” и Синдикална федерация на съобщенията при КНСБ. В него участват и представители на ФС “Подкрепа” заедно с техния председател Борислав Григоров. От страна на Фондацията, организатор е г-жа Росица Борисова – Изпълнителен директор на регионално бюро на Фондацията в София, а наш гост е директорът на бюрото за България, Албания и Македония в София – г-н Арнолд Вехмхорнер.

От чужбина сме поканили:

- г-н Ролф Пол от германския синдикат “Вер’ди”. Това е най-големия синдикат в Европа, в който членуват 3 милиона синдикални членове, в т.ч. и работещите в Дойче пост;

- г-н Мариян Вета – Председател на македонския синдикат на пощите и неговия заместник Любчо Настев.

От българска страна ще вземат участие:

- г-н Олег Златарски – Директор на дирекция “Пощенска политика” при Министерството на транспорта и съобщенията;

- г-н Александър Огнянов – Председател на Съвета на директорите на “Български пощи” ЕАД.

Особено сме доволни, че Главният изпълнителен директор на “Български пощи”, г-жа Стана Христова,

ще бъде лектор по една от основните теми на семинара "Бъдещето развитие на Български пощи". С нея, от страна на Български пощи, участват в семинара и директорките на дирекции "Човешки ресурси" – г-жа Нели Христова и г-жа Таня Кичукова – Директор на икономическата дирекция.

Пожелавам ползотворна работа на всички участници в семинара.

## ПРИВЕТСТВИЕ

Г-н Арнолд Вехмхорнер – директор на регионалното бюро на Фондация "Фридрих Еберт" за България, Македония и Албания.

Искам да благодаря от името на Фондация "Фридрих Еберт" и се радвам, че имаше доста голям резонанс на нашата покана. Мисля, че семинари от този вид са много типични за работата на една чуждестранна фондация, работеща в България. Днес сме се събрали за да почерпим опит от различни страни и е добре, че имаме представител от Германия и двама от Македония. Ние имаме възможност да се учим от опита на така наречените "капиталистически страни" от Запада и от опита на една страна, която е била доскоро в ситуацията, в която е България, а именно Македония. От това, което ще Ви разкаже г-н Пол от Вер'ди, ще разберете, че имаше големи проблеми при приватизацията и deregулацията на пощите. В голяма степен, промените са не само във вашите страни, но и в Германия. Ние не сме в такава ситуация като в България, но ще видите и че в западните страни има сходни проблеми. И когато ви разказваме нашия опит, имаме предвид едно принципно положение: профсъюзите трябва да участват активно в промените при преструктурирането на пощите.

Аз вече имам 30-годишен опит в немските профсъюзи. Не трябва при една такава ситуация да седите безучастни. Особено, когато става въпрос за съкращаване на работещите. Само когато се извърши преструктуриране, когато се създадат условия за конкуренция, можете да останете на пазара. Това е необходимо, за да може вие, като профсъюзни деятели, да видите какви са възможностите, какво може да се преструктурира. Как активно можете да реагирате в една такава ситуация. И аз мисля, че докладите ще допринесат много за да разберете тази ситуация. Благодаря Ви!

## СТРАТЕГИЯ ЗА РАЗВИТИЕ НА "БЪЛГАРСКИ ПОЩИ" ЕАД 2003 – 2006 г.

Презентация от г-жа СТАНА ХРИСТОВА - Главен изпълнителен директор на Български пощи – ЕАД.

Искам да благодаря на организаторите на този форум за възможността да представим пред вас проект на Стратегията на пощенския сектор и в частност, на Български пощи.

Това е Стратегия, подгответа от екип на Български пощи, която имам удоволствието днес, за първи път, да представя пред такава широка аудитория. Доволна съм, че това е една компетентна аудитория, точно от тези хора, които най-добре биха могли да разберат и оценят, това което сега ще представя. Разбира се, като Стратегия, това е документ, в който се очертава посоката. В този смисъл, той не може да бъде достатъчно пунктуален. В същото време е достатъчен, за да добиете представа накъде вървим.

Основната ни стратегическата цел е достигането на икономическа стабилност и устойчиво развитие на пощенския сектор като цяло и, разбира се, на Български пощи, в частност.

**В основата на проекта са залегнали следните документи:**

1. Секторната пощенска политика, приет от Министерски съвет, изработен от Министерството на транспорта и съобщенията и

2. Стратегията на Всемирния пощенски съюз - стратегия за развитие на сектора за времето между два конгреса. Последната стратегия е Пекинската стратегия 2000-2004 г., приета на конгреса в Пекин.

При подготовката на нашия документ сме се съобразили изцяло с Директивата на ЕС за пощенския сектор, както и с тенденцията на засилване на вниманието към качеството на пощенските услуги.

През септември 1998 г., в Брюксел, беше подписано Споразумение между страните от Централна и Източна Европа, и POSTEUROP за пред присъединяване. Български пощи ЕАД е страна в това Споразумение. Целта на Споразумението е установяването на еднакви стандарти за качество, както и методи за неговото измерване, с цел по-лесно и безпрепятствено присъединяване към ЕС. В рамките на това Споразумение беше приета Програма за изпълнение от пощенските оператори, насочена към изравняване параметрите на пощенските услуги, предлагани от страните членки на ЕС и кандидат-членките.

В изпълнение на тази програма, "Български пощи" ЕАД заяви участие и има намерение да участва в три проекта, пряко свързани с качеството, а именно:

- Unex-Lite – система за измерване на качество

на международната поща между страните членки на IPC (система за проследяване на пратки) и тези от Централна, и Източна Европа;

- CAPERS - система за проследяване на пощенските пратки и

- Diagnostic Monitoring - система за диагностично наблюдение на пощенските услуги.

**Следващият въпрос, на който ще се спрем, е законовата уредба.** Визираме Закона за пощенските услуги, който е в сила от 2000 година и предстои да бъде актуализиран. Искам да подчертая, че този Закон изцяло е хармонизиран с Европейската директива, както и това, че България е една от първите страни от Централна и Източна Европа, която създаде нов Закон за пощите, в съответствие с европейските изисквания. Законът за пощенските услуги имаше само една точка, която трябваше да се доразвие, а именно - създаването на регуляторен орган за пощенските съобщения. В първоначалния вариант, Законът не включваше такъв регуляторен орган, но както ви е известно, от началото на тази година вече работи Комисия за регулиране на съобщенията. По този начин, ние удовлетворихме и това изискване на ЕС за самостоятелен регуляторен орган. Това беше основанието ми да кажа, че нашият Закон е хармонизиран изцяло с европейските изисквания. Искам и да добавя, че в законовата база са включени и Общите условия на договорите между "Български пощи" ЕАД и потребителите на пощенски услуги, които вече са изработени. Това са Общите условия, които регулират взаимоотношенията между оператора и клиентите.

**Каква е икономическата и социална среда, в която ние в момента работим?** Как ще се развиват Български пощи в бъдеще, или поне до 2006 година?

Вие добре познавате икономическата и социална среда в нашата страна. Вие сте в експлоатацията и по-добре от всички усещате намалението на търсенето и потреблението на пощенски услуги. Знаете, че поради спиране на производството, поради закриване на предприятия, губим голяма част от големите бизнес клиенти. Положителното в случая е, че се появяват нови дейности на мястото на изгубените. Появяват се и други големи клиенти. Така че, по отношение на бизнес-клиентите, нещата не са толкова неприятни. Стигаме, обаче, до една думичка, която сигурно ще взрви залата, след като приключва с официалното изявление, думичката "конкуренция". Ние сме чувствителни на тема конкуренция, въпреки, че все още ние сме гигантът на нашия пазар. Ние сме монополистът и много ревностно пазим нашата територия.

Колеги, в Закона е записано какво включва универсалната услуга и какво - неуниверсалната. Това, което много пъти е казвано, ще го повторя отново. Лиценз за изпълнение на универсална услуга има само "Български пощи" ЕАД. Пощенският пазар има много оператори и те се наричат "пощенски оператори". Да, това е така. Но въпросът е какво имат право и какво не да изпълняват тези пощенски оператори. Всички са оператори на пощенския пазар. Всички пощенски оператори са запознати със законовата база. Познават добре Закона за пощенските услуги. Т.е. добре знаят, че те нямат право да предоставят универсална пощенска услуга без лиценз.

Що касае неуниверсалните услуги – те са, така да се каже, по-атрактивната част от пощенския пазар. Там има много оператори, разбира се, в т.ч. и Български пощи, защото Български пощи също изпълнява

куриерски услуги, изпълнява финансови услуги от името и за сметка на наши клиенти. Извършва абонамент и доставка на вестници, и списания, реклами услуги и т.н.

След като видяхме, че конкуренцията на нашия пазар е конкуренция, която би следвало да ни вълнува само в частта неуниверсална услуга, нека сега да видим какви са тенденциите в развитието на пощенския пазар.

Основната насока на развитие на пощенския сектор и на пощенския пазар в европейски и световен мащаб, това е либерализацията на пазара. От 29 до 31.10.2002 г., в Женева, се проведе стратегическа Конференция на високо равнище, която също беше посветена на бъдещето на пощата и визирала като хоризонт 2010 година. От всички 50 основни доклада, бих могла да кажа, че в 80% от тях, както и в съществуващите доклади, основен проблем беше именно либерализацията. Всички говорим за либерализация, но еднакви правила, еднаква рецепта за това, кой, как ще стигне до либерализирания пазар, няма. Защо? Затова, защото при развитите страни, монополният сектор вече е достатъчно стеснен. Затова, защото съгласно Директивата, монополният сектор включва кореспондентски пратки до 350 грама и пет пъти цената на стандартното писмо. Развитите страни вече отдавна са забравили 350-те грама. Те са на 250, 200, 150 дори и 50 грама. В проекта на Директивата вече се говори не за 5, а за 3 пъти цената, т.е. намаляването на монополния сектор означава отваряне на пазара. Означава либерализация. И в същото време, прекратяването на монопола не означава либерализация. Това беше глобалния извод от тази Конференция.

Какво ще стане с нашия резервиран сектор? Ние

ще решим това, след като се направи анализ на ситуацията в България. След като се види какви са резултатите от работата в условията на новия Закон. Ние сами ще преценим колко да скочаме от грамажа - от 350 на 300, или на 200, т.е. колко и каква част от универсалните услуги ние да задържим за свои запазен периметър на монополната услуга. Във всички случаи, посоката ще бъде към намаляване, защото това в момента е горна граница. Ще намалим грамажа, ще намалим вероятно и цената, докато се стигне отпадането на резервирания сектор – пълната либерализация на пазара. Това няма да се случи скоро. Отпадането на резервирания сектор няма да се случи скоро за България, затова защото на нас ни е необходимо време, в което да адаптираме нашата пощенска мрежа, пощенската ни система, така че, когато монополът падне, да издържим на конкуренцията.

**Следващата тенденция, която занимава доста много хора, посветени на пощенския сектор, е глобализацията.** Глобализацията е един процес, който се отнася до много сектори, в т.ч. и до пощенския. Още повече, че пощенският сектор е сектор, който в международно отношение представлява една единна територия. Това, да сме една единна пощенска територия, не е много лесно да се осъществи, по отношение на правилата за размяна, по отношение на митническите процедури. Така, че глобализацията означава, че трябва да се справим с много неща и да приемем предизвикателства, каквото например е създаването на мултинационални предприятия.

**Ние много често говорим за информационни технологии.** Почти няма материал, в който да не пише за тях. Добре е да ги имаме, но те и ни пречат, защото

ни изземват от трафика. В същото време, сами сме убедени, че без тях не можем. Затова защото, новите технологии действително са заплаха за нашия класически трафик, но в същото време, те са нашето бъдеще. Те са основа за развиване на нови услуги. Те създават възможност да работим с големите ни клиенти, за да можем да поемаме договори с тях. Вие най-добре знаете, че голяма част от нашите взаимоотношения с големите клиенти, в последната прива така да се каже, пропадат, защото нямаме техническа възможност да поемем тези договори.

**Част от нашата Стратегия е и Пощенската сигурност.** Стратегията предвижда действия, свързани със Службите за сигурност в пощенския сектор за осигуряване на безопасни условия за обработка и доставка на пощенски пратки: внедряване на технически системи за превантивен контрол, осигуряване опазването на паричните средства и паричните потоци, спазване на вътрешните и международни нормативни актови, въвеждане на специално техническо оборудване за разкриване и недопускане на невалидни и неистински пощенски марки и др.

**Сега за Структурата на "Български пощи" ЕАД.** "Български пощи" ЕАД е Търговско дружество със 100% държавно участие, а именно принципал е Министерство на транспорта и съобщенията /МТС/.

Управлението на БП се осъществява от Съвет на директорите /СД/ и Мениджърски екип в Централното управление /ЦУ/ на Дружеството. Работата на ЦУ и на териториалните поделения /ТП/ се ръководи от Главен изпълнителен директор, подпомаган от Дирекции и от отдели в ЦУ. Има 28 ТП и 125 районни Пощенски станции. Към 01.01.2002 г., броят на Пощенските станции в

страната е 3028, от които 647 са в градовете. Средно за страната, една Пощенска станция обслужва около 2633 жители и около 36,06 км<sup>2</sup> площ. В 2615 селища се предлагат всички пощенски услуги.

Към ЦУ има три специализирани предприятия, които вие добре познавате и чийто представители се тук, а именно: СП "Българска филателия", където се извършва отпечатването на необходимите ни формуляри, както и българските пощенски марки, които МТС издава. Издател е Министерство, но нашата печатница ги отпечатва и освен това, се занимава с продажбата на тези пощенски марки, както и на пощенско-филателни продукти.

В структурата на ЦУ е Специализирано предприятие /СП/ "СММТ". Това е мрежата, която, всъщност, осъществява връзката между подател и получател. Ангажирано е с обработването, транспортирането, сортирането на пратките. В своята дейност то е подпомагано от 5 основни сортировъчни центрове, 14 обработващи възли и 3 международни разменни пощенски станции в София.

Също в структурата на ЦУ е Контролната инспекция по пощите. Основната ѝ функция е контрол на експлоатацията и контрол на пощенските записи.

Нямам да се спирам на пощенската мрежа, защото това е фактология, която познаваме.

**Сега да разгледаме услугите, които се извършват от Български пощи.** Компонентите на Универсалната пощенска услуга са: кореспондентски пратки /обикновени и препоръчани до 2 кг./, малки пакети до 2 кг. и печатни произведения до 5 кг., колетни пратки до 10 кг. и - парични преводи до 1000 лв. На неуниверсалната – пощенски колети с тегло над 10 кг. и

до 20 кг., куриерски услуги за страната и чужбина, и – Бюро факс.

Както стана дума, част от тази Универсална услуга представлява резервираният сектор – монополният сектор. Действително, универсалната услуга стои в центъра на вниманието ни, но ние предлагаме и извършваме, и други услуги и дейности като: изплащане на пенсии, на социални помощи; извършване на банкови операции; инкасиране на суми за телефон, топлоенергия, електроенергия, вода; рекламина дейност; доставка на рекламни материали; предоставяне на рекламна площ в Пощенските станции и др.

Имаме изграден национален Информационен център и два регионални Информационни центъра - в Пловдив и Благоевград.

**Кои са нашите силни страни?** Човешките ресурси са най-силната ни страна. Освен това, предлагаме конкурентни цени. Използваме система за стимулиране на продажбите чрез отстъпки за някои от предлаганите услуги. Имаме изградена мрежа от 3028 офиса. Добри технологични ресурси: разработен и внедрен приложен софтуер, оборудвани работните места с компютърна техника, маркетингова информационна система с данни за големите клиенти на Дружеството.

**Слабите ни страни?** Това, което ни пречи да развием мрежата, това, което ни пречи да бъдем модерни е, че разполагаме с ограничени собствени средства. Например, за мрежата. Недостатъкът ѝ е, че тя е мрежа с повече от 80% ръчно извършвани операции и около 14 хиляди души персонал. Като слаба страна на човешките ни ресурси е недостатъчният брой на персонала, пряко ангажиран с прилагането на маркетинговите умения. Знаете, че за една голяма

фирма, маркетингът е нещо, което трябва да бъде водещо, т.е. маркетинговите специалисти трябва да предусетят настроението на пазара, да ориентират ръководството в бъдещите му действия. У нас това, все още, не се получава.

И така – "слаби" страни и "силни" страни. Накъде?

Какво можем да направим?

Можем да преформулираме целите си. И това го направихме.

Можем да актуализираме закона. До края на годината и това ще стане.

Можем да увеличим броя на големите ни клиенти и от там да дойде увеличение на приходите. Това е постоянна грижа на ръководството. Внедряването на нови услуги и дейности, е нещо което ще бъде в центъра на вниманието ни през следващите години, защото нашата амбиция е да създадем така наречените "универсални гишета".

В почти всички европейски страни, универсалните гишета се изграждат чрез промяна в технологията.

За конкурентните фактори може би е недостатъчно да говорим само като възможност, затова защото, в момента, нашата конкуренция, доколкото я има, е изцяло нелоялна конкуренция. Твърдя това на базата на документи, които имаме, на базата на информацията от пазара.

Пощенските оператори, които извършват универсална услуга, са в нарушение на Закона за пощенските услуги. И нашите възможности за въздействие, в това отношение, са чрез Комисията по регулиране. Тя следва да сложи ред в това, кой, кой е на пазара.

**И така, визията, мисията и целите на Български**

**пощи, във всички случаи, се концентрират в една точка – качество на услугите, асортимент на услугите, запазване на пазарните дялове, отвоюване на нови дялове, борба с конкуренцията.** Ще докажем, че пощата действително е добро място за работа и за бизнес.

И всичко това, което беше формулирано като цели, на практика е оформено чрез Проекти за всяка една от поставените цели.

Вече сме разписали как ще реализираме всяка една цел поотделно.

За всяка цел сме разписали Програма.

Зад всяка Програма стоят, разбира се и пари, което тук не е обект на настоящата презентация.

Така че, ако вие имате и проявявате интерес, можем да ви предоставим тези цели и Програмата за тяхната реализация.

Така например, за цел № 1 ние сме предвидили някъде около седем Програми за нейната реализация. Като всяка Програма може да съдържа 1-2-3 и повече Проекта. Това е доста конкретно изписано. Можем да ви го предоставим, а вероятно вие вече го имате, тъй като Стратегията е изпратена по ТП. Това в най-общи линии е нашата Стратегия.

## ДИСКУСИЯ

Г-жа Кр. Кадийска – Зам. председател СФС

Уважаеми колеги,

Уважаеми гости,

Аз благодаря на г-жа Христова, че представи пред нас една много важна за нас тема, а именно "Стратегията за развитие на Български пощи" и искам

да заявя, от името на всички присъстващи, че в цялата ни синдикална дейност изхождаме от това, че успехът на Български пощи е успех за всички работещи в дружеството, тъй като от бъдещето на Български пощи зависи и бъдещето на всеки един човек, който работи там. Ето защо, аз считам, че ние не можем, просто нямаме право, да стоим встриани от този процес и изразяваме нашето желание и готовност за съвместна работа. Точно това е и причината да озаглавим така нашата основна тема "Социалното партньорство при либерализация на пощенските услуги".

Откривам дискусията по основната тема на семинара, както и по всички парални въпроси, които ежедневно се поставят от синдикалните ни членове.

**Въпрос:** Татяна Неделчева – председател на СС в ТП "Български пощи" гр. Русе

За всички е ясно, че бъдещата либерализация на пазара ще отнеме още от нашите клиенти. Те ще си отидат, някои от тях ще отидат в конкурентните фирми, но е радващо това, че Вие казвате, че към стратегията на БП програмите са разработени за постигане на определени цели. В колко дълъг период са разположени тези програми, тъй като, аз да си призная честно, не съм ги видяла. Разговарях с нашите специалисти, които са чели Стратегията и на тях им е направило впечатление, че тя е изписана в бъдеще време. От кога се предвижда да започне реализирането ѝ – от следващата календарна година, обезпечени ли са поне някои от програмите финансово и по какъв начин те ще се отразят върху кадрите. Много добре знаете, че основният въпрос, който ни вълнува са хората, са заети в системата. Благодаря Ви.

**Отговор:** г-жа Стана Христова

Благодаря и аз. Представената пред вас Стратегия е за 2003 – 2006 г. Изпълнението ѝ започва още от следващата година. Средствата за изпълнението на стратегията са предвидени, не само някои, а всички. Всяка програма, която е написана тук е изпълнима и финансово осигурена.

По отношение на кадрите предполагам, че основният въпрос, който ви вълнува е ще има ли съкращение на кадрите. Най-общо казано там, където се налага, там, където трябва да се оптимизира дейността. Сами разбирате, че ако се наложи някъде да използваме нови технологии, компютрите ще заменят работата на голяма част от персонала. Компютрите ще заместят част от хората. Но това е най-общо казано. Всеки случай на внедряване на нова техника, или на нова технология и това какво ще се случи с персонала, ще го дискутираме. Много са болезнени тези въпроси, нормално е. Аз не говоря за случаите, когато ще се освобождаваме от хора, които нямат необходимата квалификация и компетентност. Не говоря за случаите, когато ще трябва да пенсионираме голяма част от хората, защото те са в пенсионна възраст. Това беше и ваше изискване и сме започнали тази програма. Изключвам тези случаи. Говоря за случаите, когато ще се налага някакво преструктуриране и, в резултат на това преструктуриране, се налага съкращаване. Естествено, ние не можем да стоим с този числен състав, както сме сега. Близо 14 хиляди човека. Много е. В същото време задължението да изпълняваме универсалната услуга на територията на цялата страна, даже и там където не ни е икономически изгодно, ни поставя в неудобно

положение – да поддържаме голям брой от пощенски станции – 3028.

Не сме имали време, говоря за новото ръководство, да погледнем какво е положението на пощенските станции, къде, какво може да се актуализира, като схема, като мрежа. Дали са нужни над 100 станции в София, или са малко. Тези, които имаме, достатъчно ли са, много ли са, малко ли са. Не сме имали време да погледнем. Но ще го направим и то на цялата територия. Трябва да се оптимизира броя на станциите, защото ние отчитаме намален трафик, отчитаме загуба на клиенти, отчитаме загуба на класически услуги и, в същото време, оставаме с доста голям брой пощенски станции, което е трудно за поддържане. Вие знаете сами, че има станции, в които разходите са по-големи от приходите и то не една, не две. Това са тези, които са икономически неизгодни. Но пак повтарям, поради задължението в лицензирането, ние поддържаме тези станции, въпреки че са неизгодни за нас, срещу което трябва да получаваме субсидия от бюджета. Ние получаваме субсидия само за доказан дефицит, само като докажем, че в тези станции предоставянето на услугата не е ефективно. За другите ние не получаваме субсидия. Ние ще бъдем конкурентоспособни, когато всички оператори са при едни и същи условия. Сега ние имаме задължение за универсална услуга, срещу което получаваме компенсация. Ако ние нямаме задължение, няма да имаме компенсация, но тогава и другите няма да имат задължение и те няма да имат компенсация. Тогава вече ще се появят истинските сблъсъци на пазара. Сега ние все още имаме протекцията на държавата. Ние сме защитени. Не сме глезненото дете на държавата, защото никой друг не желае да ходи в тези райони, където не е

изгодно. Така че, този голям състав има своето оправдание за момента.

### **Въпрос и мнение: Кр. Кадийска**

Уважаеми колеги,

Аз смяtam, че настъпи мълчание по темата, тъй като за този документ чуваме за първи път. Знаем, че се разработва Стратегия, но дори във Федерацията не знаехме, че този документ е финализиран вече. Затова аз моля г-жа Христова, онова, което би могло да се ползва като информация да ни бъде предоставено. Ние, от наша страна, ще го разпространим до нашите председатели, за да може хората по-отблиzo да се запознаят с тези документи. И тъй като действително нашата тема е социалното партньорство, аз бих искала да поставя и един въпрос, който е свързан, до известна степен, с реализацията на договореностите в КТД, в раздела "Трудова заетост" и в раздела "Подбор, професионална квалификация и преквалификация". По въпроса за Програмата по трудовата заетост сме говорили многократно в Браншовия съвет за съгласуване на интересите /БССИ/. Как виждаме работата - паралелно с реализацијата на отделните проекти по Стратегията, да подгответим и приемем програмата за трудовата заетост, в зависимост от технологичното развитие на БП и структурното изменение, както и да разработим програмата за подбора, квалификацията и преквалификацията на персонала. Винаги сме заявявали нашата готовност да работим успоредно с колегите от БП, тъй като досега такива документи не са разработвани. Аз съм изразила моето лично мнение - може да не е най-съвършения документ, който ще направим, но ние трябва да

започнем да го работим. Онова, което Вие казахте г-жо Христова, че ние можем да станем касиер на обществото, ако това се реализира, аз мисля, че няма да имаме излишък от работна ръка. Друг е въпросът, че действително ще са ни необходими технически средства, за каквото сега разбираме, че няма достатъчно собствени източници.

Пред нас стои задачата за преквалификацията на персонала. Записът в Колективния ни договор е такъв, че трябва да бъде преквалифициран в достатъчен период, предварително, така че когато се въведат новата техника и технология, те да са готови да заемат новите работни места. И аз, в това отношение, бих искала да чуя Вашето мнение – дали споделяте нашите виждания за тези документи, които ние сме си поставили като цел да изработим и впоследствие да реализираме съвместно.

#### **Отговор: г-жа Стана Христова**

Благодаря Ви за въпроса. Аз ще се възползвам от присъствието на колегите от ЦУ, а и ще потърся "помощ от публиката". Беше обявено, че сред нас е г-жа Нели Христова – директор на дирекция "Човешки ресурси" и мисля, че ще бъде полезно да сподели с вас информацията по отношение на трудовата заетост. Що се отнася до програмата за трудовата заетост, до квалификацията и подготовката на кадри, г-жа Кадийска знае, и вие всички знаете, че аз съм много близко до този проблем – квалификация и подготовка на кадри и много е неприятно, че ние нямаме такава възможност, каквато имат БТК със своя учебен център. Има две страни, които са противопоставени – от една страна ние искаме да въвеждаме нови технологии, но искаме да

запазим и броя на хората, което няма да стане със сигурност. Новата технология, така или иначе изхвърля част от хората от работните им места именно, защото съчетават повече функции в едно. Но нашият шанс е да разширим периметъра на услугите и да направим така, че повече от тези хора, които в момента работят, да могат да поемат допълнителни задачи и да не се окажат излишни.

По отношение на обучението и това, какво правим с хората, това е стара практика. Не аз я въвеждам сега. Знаете, че при поемането на допълнителни ангажименти, винаги имаме обучение.

Ще споделя пред вас нещо ново, което не съм казвала на друго място. В момента "БП" преговаря за сключване на договор със спортния тотализатор. Старото – ново, т.е. новото – старо. Знаете, че ние изпълнявахме тази услуга много години, след това тази услуга беше прекъсната и сега аз лично преговарям с директора на Тотото – г-жа Кръстева, за подписане на договор. След като подпишем договора, предвиждаме две седмици обучение на персонала по изпълнението на този договор, затова защото нещата в тотото са се променили. Но това са, така да се каже, много незначителни неща, тъй като ние в момента ще обучаваме нашите хора за нещо външно. Липсата на Учебен център ни кара да търсим друг път. Опитът ни показва, че можем да правим тематични срещи. Дали ще ги наречем срещи или семинари за обучение, това е формалната страна. По този начин подходиме със счетоводителите, така подходиме с хората от сигурността. По същия начин се събраха хората от "РП". Сега предстои среща – семинар на контрольорите, на тези, които извършват вътрешен контрол, т.е. ние

нямаме център за обучение и докато си направим център, ние ще засилим тези срещи, тези форми на обучение. Ще се обучават, да речем, началниците на отдели, те от своя страна ще обучават хората в отделите и т.н. Друг път няма, защото не можем да спрем.

Вие сигурно знаете, че има доста нарушения на качеството, има нарушение на технологичната дисциплина, има нарушения на финансовата дисциплина и за това спешно ще съберем ревизори, началници на контролни отдели, за да можем да разберем за какво става дума, т.е. това ще бъде пътят до създаването на Учебен център. Ние ще провеждаме тематични срещи – семинари за обучение на специалистите, ангажирани в отделни видове дейности. Ако е необходимо, ще каним външни лектори. В случаите, когато можем да се справим със свои сили, ще го правим и така ще поддържаме нивото докато построим Черноморец, който, съгласно инвестиционната ни програма за следващата година, е предвиден за Учебен център. Дано в нашия мандат да успеем да го построим. До тогава ще я караем по този начин. А сега, г-жа Нели Христова вероятно ще Ви даде по-конкретна информация по отношение на заетостта.

**Отговор:** г-жа Нели Христова – Директор на дирекция “Човешки ресурси”.

Въпросите, които се поставят са много сериозни. На нас ни предстои голяма и отговорна работа по актуализацията, и приложението на Правилата за договаряне на работната заплата и по приложенията на КТД. За да бъдат въведени в действие всички тези вътрешно-нормативни документи са необходими много сериозни средства и това са средства за работна

заплата. А всички знаем, че нашите средства за работна заплата се регулират от Наредбата за образуване на средствата за работна заплата, която всяка година се актуализира. Съгласно която Наредба, ние трябва да отговаряме на редица изисквания и да имаме достигнати определени показатели, за да можем да завишим средствата за работна заплата. Мисля, че беше направена една доста сериозна стъпка през тази година по отношение на политиката на доходите.

Процентът на индексация беше сериозен – 10% след като 2 години нямахме никаква актуализация на работната заплата. И се надяваме, че през следващата година, когато ние отново по процедурата, която изисква Наредбата за образуване на средствата за работна заплата, поискаме такова завишиване, ще предвидим и съответните финанси за обезпечаване приложението на вътрешно-нормативните документи. Разбира се, тук ще се опитаме да проявим гъвкавост, т.е. да не чакаме до последния момент изпълнявайки процедурните изисквания. Това, за което имаме финансова възможност, примерно прекатегоризацията, ще го направим от първия момент, в който това ни е възможно. Може би още от началото на следващата година.

По отношение на обвързаността на програмата за трудова заетост и програмата за професионална квалификация - и до сега имахме програми за обучение, ежегодни. Тук е мястото да посоча, че за първи път в бюджета за следващата година ние посочваме разчети, които отговарят на действителните ни нужди на този етап, т.е. ръководството обръща много сериозно внимание на тази част от нашата работа. Мисля, че не е пречка това, че ние не разполагаме с Учебен център, така както колегите ни от БТК. Доколкото разполагаме

с нашите обекти, ние можем много гъвкаво да преустроиваме своите програми и да провеждаме обучениета си в тях.

Няма да скрия, че за изпълненията на всички задачи по КТД, тези които са предстоящи, а голяма част от тях са с много близки срокове, ние разчитаме да работим съвместно с Вас. Това ще бъдат предвидените и записано в нашата План-програма, която много скоро ще бъде приета и предложена на нашето ръководство за утвърждаване. Това е, което мога да кажа за сега. Разбира се, ако възникнат допълнителни въпроси, няма да има проблем. Благодаря.

#### **Изказване: Г-н Александър Огнянов**

Аз искам да кажа само няколко думи за новите технологии, понеже действително това е "спорт", който не е само в "БП", а и навсякъде, където се въвеждат нови технологии. Винаги, когато един процес се извършва вместо от трима човека, само от един, се получава така, че двама остават излишни. Но в същото време, когато се въведат правилно, те създават възможност за нови услуги. Така, че шансът точно е да се въведат новите технологии и да се създадат тези нови услуги, за да може да се запазят работните места. Ако това не стане, другото става бавно, а именно, постепенно намаляване на персонала без никаква перспектива. Така че, тук трябва да се акцентира най-вече на думата преквалификация. Оттам нататък ще се мисли за евентуално съкращаване. И новите технологии няма да бъдат причина за съкращаване на персонала на "БП", ако успеем правилно да ги въведем в експлоатация.

#### **Изказване: Г-н Олег Златарски**

Уважаеми колеги, познаваме се добре. От скоро се върнах като старата ми любов – пощенската дейност и искам да кажа няколко думи по въпроса, който зададе Таня, във връзка със сроковете и реализирането на тези програми. По-конкретно, да кажа за това, за което от скоро отговаря в Министерството. Каквото правим ние? Г-жа Христова каза, че "Български пощи" не ни е галеното дете. Не ни е галеното, но ни е любимото дете. Така, че трябва да създадем всички условия за изпълнение на приетата Секторна политика и средно срочните й задачи. До края на годината трябва да влязат изменения в Закона за пощенските услуги, по онези пункткове, за които г-жа Христова сподели в началото. За да се отстрани бъдещата нелоялна и незаконна конкуренция, ние сме подготвили проект за изменение на Закона и същият е изпратен за съгласуване във всички Министерства. Обсъждан е в работна група 19. Това е така наречената група по глава "Телекомуникации и пощи", която затворихме в ЕС по преговорите ни за присъединяване. И е задължително да се започне оттам, защото, както казва г-жа Христова, Законът е хармонизиран, но и всяка негова програма трябва да бъде хармонизирана с Европейското законодателство и с изискванията на директивите. Точно това искам да кажа, срокът е 21-ви този месец, Законът да влезе в Министерски съвет. Срокът е много състен. Ние сме дали едноседмичен срок за съгласуване, който тече вече и аз смятам, че ще се справим със задачата, макар и в къси срокове. Така ще дадем гълтка въздух, защото не само удължаването на монопола до 31.12.2005 г., но и включването в универсалната пощенска услуга на праяката реклама, са

нещата, които предлагаме да влезнат. И така ще дадем възможност "БП" да увеличава приходите си. Това е. Благодаря Ви.

#### **Отговор:** г-жа Стана Христова

Благодаря Ви. В неформалната част на нашата работа, във времето за въпроси и отговори, се надявам, да настъпи оживление. За да стане това, аз ще започна с един от въпросите, които интересуват всички присъстващи, защото всички работят за някакви пари.

Първо – заплатите. Колеги, вие знаете, че имаше 10% увеличение на заплатите, нещо, което не беше правено две години. Надявам се, че всеки от вас лично е благодарен на цялото ръководство за положените усилия. Също така знаете, че за празника ние платихме, не по предвидените 20, а по 50 лева, за което тук ми кимат и, с което разбирам ми благодарят. Ще се постараю да имате възможност още веднъж да ни благодарите, защото предвиждаме за коледните празници отново да се отклоним от цифрата 20, която е посочена в предварителните ни документи, т.е. отклонението ще бъде в повече. Нека да не го фиксирам, но пак ще се постараем да дадем повечко от това, което е записано.

Сега, що се отнася за това дали ще индексираме заплатите до края на тази година. До края на годината втора индексация няма да успеем да направим. Това обаче не означава, че ние не мислим по този въпрос. След като приключим годината /вървим към приключване с печалба, при това реална печалба, не случайно казвам това/, след като си направим добре сметката, ще мислим отново за индексация на работната заплата. Знаете, че съгласно Наредбата за цените, ние

можем всеки 6 месеца да актуализираме цените. Имаме намерение да се възползваме от това си право, защото веднъж пропуснахме, през март мисля, не актуализирахме цените. Така че сега, когато ни изтекат 6-те месеца, веднага ще си депозираме документите за актуализиране на цените и, естествено, ще направим всич необходимо, за да индексираме и заплатите през следващата година.

Сега искам да споделя още с вас, че приходите, които сега имаме, в голямата си част са от неуниверсална услуга. Приходите ни от универсална услуга са някъде около 30% от общите приходи, т.е. не са писъмцата тези, които ни вдигнаха приходите, а услугите ни с големите ни клиенти. За това аз ви моля, като представители по места, да се работи така, че да не се пропуска какъвто и да било голям клиент. А това зависи от начина, по който обслужваме клиентите и от начина, по който ще работим с тях. Знаете за много нарушения на ваши колеги, които работят с пощенска банка. Изкушенията не са едно и две. А договорът с Пощенска банка е точно такъв – договор с голям клиент. Знаете, че има нарушение по изпълнение на договора с НОИ. Ние сме договорили, че ще бъдат препоръчани пратките. Знаем как се доставят такъв вид пратки. Имаме удължаване на срока и, въпреки това, понякога се налага да заеквам, да обяснявам и да си признавам, че има недоставени писма, или пуснати в кутията. Това е препоръчана кореспонденция – друг начин няма.

Също така, от вас зависи изпълнението на договора с Мобилтел. Това, което ние ще направим е да положим усилия да запазим обема. Не се съмнявайте, че ще го направим, но в териториалните структури на Мобилтел, по места, трябва много добре да работите с тях. Така

че, когато се започнат едни проверки по изпълнението на договора, тези представители на Мобилтел по места, да пишат само едно и също, че са доволни от вашата работа, че ние носим пратките както трябва. Зная много добре, че не сме сами на този пазар, има други които не пазят професията ни. Тук ще ви призная, в личен план, съм се превърнала едва ли не на пощальон в нашия блок, защото всяка сутрин, или вечер като се прибирам, виждам пратки на Мобилтел стоят така, просто захвърлени. Аз ги събирам и ги представям на тези от Мобилтел, за да им докажа, какво прави конкурентната фирма. Това не сме ние. Та, от нас зависи да се увеличат тези приходи и да дойдат и повече пари за заплати.

Пари за заплати ще има, защото договорите, които ни предстои да сключим и това, което сме се амбицирали да направим, не е малко. Но нарушението в качеството, жалбите, загубените пратки, отворените пратки и т.н. – това ни пречи. Вашата работа по места е да помагате на директорите в това отношение. Осъзнали сме значението на думата партньори и, между другото, аз наистина искам да ви благодаря, защото директорите от ТП забелязват, че сега се акцентира на партньорството. Така че, вие можете само да помагате и да съдействате на вашите ръководители. И за нарушение на качеството да сигнализирате, и въобще за микроклиматата.

Заплатите до края на годината остават същите. Сега имаме нещичко предвид, мислим дали можем по някакъв начин да ви сюрпризираме, но мислим. Не съм казала, че обещавам.

По отношение на заплатите толкова. Ако искате повече информация за икономическите показатели, г-жа Таня Кичукова – Директор на дирекция

"Икономическа" е тук на разположение и можем и няя да ползваме като експерт, който да ни представи как ще изглеждат нашите икономически показатели следващата година.

А сега ще подхвания няколко въпроса, за да може след това да се разърне, надявам се, дискусията.

Друг въпрос, който разбрах представлява интерес е за "Концепцията на БП за стопанисване, издръжка, развитие и използване на почивните бази, вкл. и на прехвърлените от БТК".

Колеги, на срещата с "Подкрепа" имаше много въпроси за тези бази от БТК, в т.ч. и въпроси защо ще ги продаваме, как ще ги продаваме. Аз държа да уточня, че никой не е тръгнал да продава бази. Обяснявам защо. Ние не можем да продаваме нещо, което не е наше – първо. Второ - вероятно Министерството има свое виждане за това, как ще изглежда тази дейност, не само за пощите, но и за другите дружества към него. Така че, засега все още не е изяснена точно ролята на пощата за тези 8 почивни станции, които ни прехвърляха. Какво е ясно до момента? В момента върви прехвърлянето на собствеността, пререгистрацията. Отложили сме уволненията на работещите в тези бази, тъй като знаете, съгласно заповедта на Министъра, трябва те да бъдат уволнени от там и назначени на другого място. Значи при нас в момента е отложен този процес, докато не мине пререгистрацията. Така, че ние за момента не можем да кажем как ще изглеждат тези почивни бази, кой ще ги стопаниства. Не е моя задача да говоря от името на Министерството, защото не съм упълномощена, а и не е ясна стратегията по този въпрос. Едно е ясно. Аз посетих почти всички бази и искам да ви кажа, че те са в много добро състояние, добре

поддържани, но така или иначе, тези бази са на загуба. Почти всички бази са на загуба. А те са на загуба, за това защото те са предлагали почивните условия при много ниски цени. Естествено като за свои работници.

Значи, аз споделих с хората от "Подкрепа" и с вас ще споделя, че ако аз стопанисвам тези бази, разбирайтете лично, не като директор на БП, ако аз съм мениджъра на тези бази, ще си сложа една търговска квота от 60%, а останалото вече ще бъде за почивни цели. В разговорите с БТК двата въпроса, които ръководството на БТК постави бяха: първо, какво ще стане с хората – понятно и второ – дали БТК ще може да ползва 50 на 50 тези бази. 50 за БТК и 50 за БП. Затова аз ви казвам, че ако в личен план аз съм стопанин на тези почивни бази, аз не бих ги разпределила 50 на 50, защото няма кой да ги издържа. Значи, това е цяла индустрия. Почивното дело е нещо, от което аз лично не разбирам, но във всички случаи трябва да носи някаква печалба. То не може да носи печалба, ако няма търговска квота. Ако има една търговска квота да речем 60%, то останалите 40% могат да се разпределят 50 на 50 - 50 за БТК и 50 за БП. Но всичкото това са размисли на тема "Начини на използване на базите". До момента, до който не се вземе окончателно решение по тези бази, ние не можем нищо по-конкретно да ви кажем. За момента те са в добро състояние, много добре стопанисвани. Някой от тях, за съжаление, се нуждаят от ремонти. Те са стопанисвани добре, но просто има течове, има неща, които трябва да се оправят. Това изисква пари. Някои от тях се нуждаят от повече средства за инсталациите им за отопление и т.н. Така, че това е, което мога да ви кажа за базите.

Предвижда ли се увеличение на средствата за

социални разходи за следващата година? Тук г-жа Кичукова ще каже подробности. Аз обаче искам да споделя с вас, че средствата за социални разходи бихме могли да управляваме по-добре. Бихме могли да ги изразходваме по-добре. Много мислих дали да го споделя, но като сме се събрали, да си поговорим. Какво имам предвид? Вие знаете много добре, че ние от тези средства заделяме за фонд "Лечение". Аз съм неприятно изненадана от начина, по който се изразходват тези средства от фонд "Лечение" и ще кажа защо. Всеки работещ в системата може да поиска да му бъде осребрена част от разходите, които е направил за лечение – лекарства или операция и т.н. Натъквам се на следните случаи, при това не единични:

Първо хората от системата си подават документи за заплащане на лекарствени средства, които 100% са платени от здравната каса.

Второ, представят се документи за плащане на лекарствени средства, които 50% са платени и се поемат от здравната каса.

Трето, представят се документи за лекарствени средства, които са отпуснати, да речем, преди месец – два. Отпуснатите количества са достатъчни за цяла година, но нашият колега отново си подава документ. Това означава, че ние сме лишили много други, които действително имат нужда. Това означава, че не сме обяснили достатъчно добре на хората, че така просто не бива. Но това е вървяло много време и много пари така са изразходвани. Първо, е неправомерно. Второ, вие сами разбираете, че вместо да платим на някой, който си е направил операция или някой, който наистина не е могъл да си плати лечението, ние плащаме на хората, на които лечението им е поето от здравната каса. Така

че, аз много ви моля, вие сте синдикалисти, поговорете си с хората.

Да се борим за социални средства е едно, друго е ние сами да направим така, че да стигне за всички. А как ще стигне за всички? Да не говорим как изглеждат документите. Не всички са комплектовани както трябва и т.н. Но специално за начина, по който се изразходват тези средства, не се учудвайте. По-рано аз подписах такъв голям куп – разрешавам да се плати на тези, тези и тези. Сега купчината на тези, които разрешавам е толкова, а другата, на която не разрешавам поради това, че няма основание, или не е с правилно комплектовани документи, тази купчина нарасна. Мисля, че правилно ме разбирате. В комисията, която разглежда документите, вече е включен и лекар. Този лекар се изказва компетентно кое лекарство се поема от здравната каса и кое не. Така че, въпрос е и на вашата намеса. Обяснете на хората, въпреки, че във всяко писмо ние обясняваме защо връщаме документите, защо не изплащаме.

**Въпрос:** г-жа Мария Янкова – “БП” Бургас – Председател на СС

Госпожо Христова,

Въпросът ми е към Вас и касае прекратяване на договора с частната фирма за доставка на ежедневни и периодични издания за павилионите на РП. Съветът на директорите е имал някакви основателни мотиви, за да го прекрати, но нас ни смущава нещо, като служители в тази система. Чрез частната фирма ние получавахме изданията до 6.30 ч. сутринта и успявахме да бъдем конкурентнос способни на пазара. А сега, след прекратяване на договора, се появи един проблем и то

доста сериозен. Смея да кажа, че в Бургас ние го разрешихме, макар и частично. Не до 6.30 ч., а към 7.00 ч. на територията на гр. Бургас успяваме да доставим изданията, но останали павилиони на РП, които включват целия наш район на нашето териториално поделение /ТП/, които са 8 на брой и до най-отдалечения район, включвам Царево, Ахтопол и т.н. получават изданията в порядъка от 10 до 12.00 часа. Трябва да ви кажа, че доколкото имам информация, “БП” нямат склонен договор за получаване на издания на консигнация и това явно доведе до известна резервираност от страна на продавачите на РП при заявката на изданията. А това, че се получават с голямо закъснение, вече не ни прави конкурентнос способни. Ние с колегите от маркетинга направихме една справка, един анализ, паралелен за изданията и за приходите, които са получавани чрез частната фирма и след приключване на договора с нея. Установихме, че 4 пъти е паднал приходът, което е един тревожен сигнал за нас. За жалост клиентите се насочват и за другите стоки, / говоря за продажбата на фонокарти, за другите стоки от допълнителната дейност/, към другите павилиони, които не са наши и, по този начин, изцяло губим приходи. При тази ситуация, рискуваме в края на годината павилионите да приключват като губещи и съответно да бъдат закрити, респективно продавачите на павилиони следва да бъдат съкратени. Просто, моята молба е да отговорите, какво е виждането на фирмата. Има ли някакъв алтернативен вариант за разрешаване на проблема и в какъв аспект го виждате, благодаря.

**Отговор:** г-жа Стана Христова  
Колеги,

Въпросът с РП е един от въпросите, който също ме изненада като резултат, след като беше направен анализ на резултатите от абонаментната кампания за 2002 г. Okaza се, че само 3 "ТП" са запазили ръчната си продажба, а всички останали са я затрили. Един от най-сигурните начини на това затриване е било именно чрез частните фирми и, на първо място, показателен в това отношение е Бургас. Okaza се, че Бургас е загубил всякакви позиции в ръчната продажба, именно защото е допуснал на пазара частни фирми и чрез частните фирми Бургас абонира и доставя. Аз не мога да приема изказването на колежката. Бих го приела, ако колежката задаваше въпроса си като журналист. Ще ги приема 1 към 1, но човек, който работи в системата ни не може да не разбира какво всъщност се е случило. Ние сме пуснали частната фирма и чрез нея си абонираме и тя ни върши дейността, защото не можем до 6.30 ч. да закараме вестниците. По този повод имах личен разговор с г-жа Ковачева. Направили сме необходимата организация и това, че вие вече стигате до 7.00 ч. не е личен принос на Бургас, а е защото направихме промяна в разписанията, така че наистина вестниците да достигат до Бургас.

Второ, не зная вие как гледате, но аз не мога да приема за нормално пред вратата на пощенската станция да седи сергията на частника, а вътре в пощата да бъде нашата сергия. Е, питам ви, кой ще купува вестника вътре? Още като минава по тротоара и влезе в пощата, човекът вече си е купил вестника, т.е. каква е стратегията. Стратегията е активизиране на ръчната продажба. Не можем така юнашки да губим позиции,

сфери на дейности и области, които са си били изцяло наши. Много добре зная, че са продавани павилиони, че са затваряни, но целта е да се стимулира РП за това, защото ние сме я вършили тази работа твърде много години. Знаете, че сега Разпространение на печата е вече частно предприятие, но не само то. И нашата работа е да си възстановим позициите. Как ще стане това? Разбира се с никакви стимули.

Стана дума за консигнацията. Ние също работим и ще работим на консигнация и не само че ще работим, но предвиддаме стимулиране за тези, които ще работят на консигнация, така че те да не се страхуват да поръчват по-големи количества, а каквото не могат да продадат, да знаят че могат да го върнат. Така че, по отношение на РП, има нова стратегия, по която много активно и много агресивно работим. Много агресивна политика имаме за възстановяване на ръчната продажба. Пак ще кажа, не може да загубим един пазар, който ние използваме най-добре и сме владеели най-добре. Да, зная, че сега и издателите абонират. Абонаментът не е универсална услуга, така че могат да го правят. Но вече знаете, че издателите започнаха да доставят вестниците си. Така, че наша работа /на ЦУ/ е да направим нашата схема достатъчно гъвкава. Имам предвид схемата на доставка. Имам уверението и от г-жа Ковачева и от г-н Митко Митков, че инфраструктурата ще бъде адаптирана към изискването на пазара. Така, както един частник може да си позволи да се организира и да достави вестниците в 6.00 ч., защо да не можем ние. Още повече имам информация, че в някои от случаите именно ние возим печата на частника, т.е. въпрос на организация и въпрос на голямо желание. Няма да се примирия с факта, че ще загубим този пазар.

За това, защото ние много добре знаем, че на един павилион могат да се продават много неща и освен вестници и списания, както знаете и фонокарти, билети и какво ли не, и този пазар може да се стимулира.

Така че нашата позиция е да намерим пътя до тези пазари, да си ги върнем. Имаше среща с колегите по разпространение на печата, на която аз заявих, обещах и удържам на обещанието си, да има материални стимули за абонамент. Така че, не сме го обещали във въздуха. СД взе решение да се стимулират тези, които ще извършват абонамент на вестници и списания, така както някога. Знаете много добре, че плащахме такива стимули. Така че, по отношение на часа на доставката, ще се справим.

По отношение на асортимента. Да, оказа се в много от случаите, частникът предлага по-голям асортимент, а той го предлага, защото е заинтересован. Значи, след като ние въведем консигнацията и също въведем процент върху продажбата, също ще стимулираме асортимента. Приходите на частните фирми са намалели 4 пъти. Не ме е грижа за приходите на частните фирми. Аз искам тези приходи да дойдат при нас, 4 или 5 пъти повече, но да дойдат при нас. Така, че нямам намерение да оплаквам частните фирми, напротив. Там, където частните фирми са се настанили с наше съдействие, с наше посредничество, това ще се прекрати. Това трябва да се преустанови. Аз много добре знам, че в някои случаи, става дума за лични контакти, лични, ако щете икономически взаимоотношения. Нямам да ги коментирам, но това нямам да продължи. Направете така, че тези павилиони, които работят сега за частните фирми, да работят за нас. Благодаря ви.

#### Реплика: Кр. Кадийска

Г-жо Христова, аз без да злоупотребявам с позицията си на водеща на заседанието, ще си позволя да кажа, че територията на РП беше загубена не без помощта на бившите ръководства на БП, респективно и на директорите на ТП. Всички подцениха тази задача, че това е един сектор, който може да бъде печеливш и totally загубихме битката. И ще бъде действително много трудно да си върнем този пазар.

#### Въпрос: г-жа Татяна Неделчева – “БП” Русе

До голяма степен г-жа Кадийска е права, но аз считам че все още имаме оръжие в нашите ръце. Специално в Русе за тези павилиони, които са останали, тъй като общината някой ги разруши. Знаете, че земята е тяхна и те като решат да правят структурни промени, първо събарят нашите павилиони. Но имаме още достатъчно, които са отдадени на търг на еднолични търговци /ЕТ/. Никаква пречка няма ние да ги зареждаме с издания, но ние им даваме много нисък процент, г-жо Христова. Не можем да се договаряме с тях за процента, нямат право нашите директори да го правят. Давахме една отстъпка от порядъка на 8%, а частните фирми ги зареждат между 12 и 15%. Ние нямаме за цел да обирате тези хора, а действително да работим и да печелим от това сътрудничество. Те си поемат разходите за ремонтите на павилионите, за отоплението, електрическата енергия и т.н. Значи, бихме могли да завишим процента на ръчната продажба, да остава и за нас, да има и за тях. Те са съгласни с нашата отчетна система и няма никаква пречка да го направим.

Специално в Русе пресата пристига достатъчно навреме, за да можем, с един анекс към договора да си

върнем този пазар. И при това няма да натоварваме фонд "Работна заплата" по никакъв начин. Само трябва да имаме развлързани ръце при договарянето с едноличните търговци, които са наели павилионите. Що се отнася до стимулите за абонамента, ние не сме против стимулиране на хората, които работят. Въпросът е, че там се създава едно противопоставяне между колегите, които не правят абонамент и тези, които правят, защото знаете, че в длъжностните характеристики на касиери и пощальони, извършването на абонамента е записано като част от тяхната работа и от там вече, тъй като стимулирането е фонд "Работна заплата", се получават вътрешни конфликти, а понякога се получава и друго, което е деморализиращо. На практика, пощальонът не извършва абонамента, целия абонамент е извършен в пощенската станция, но го изписват на пощальона, за да могат да получат стимул, което наистина е деморализиращо. Просто е нередно така да се постъпва. А в 120 станции няма как да се извърши контрол, истински контрол.

Има неща, върху които в РП има много да се мисли. И аз смяtam, че те биха могли до голяма степен да се разрешат, ако ние имахме малко повече специалисти в тези отдели – продажби. При нас, в отдел "продажби" няма нито един човек, освен Началник "маркетинг". Той и сънцето да е, не може да изгрее навсякъде: да се свързва с големите клиенти, да ги търси, да ги ухажва, да разработва информационни и други стратегии, да търси местни договори за увеличаване на асортимента на стоките, да открие кои са ни потенциалните и големи клиенти, да работим с тях агресивно и пр. Да, трябва нещо да се направи и мисля си, че вие ще го направите.

**Въпрос:** г-н Георги Христов – "БП" Кюстендил – Председател на СС.

Г-жо Христова,

Искам да Ви върна към едно Ваше становище, изразено преди малко, когато казахте, партнирайте с директорите. Бъдете партньори на директорите. Вие се обръщате към нас, благодаря Ви, ние партнираме. Вие със същия призив обрънахте ли се към директорите?

Въпросът, който повдигам е и във връзка с Вашето изказване по отношение на изразходването на средствата от фонд "Лечение". Социалните средства, както е записано в КТД са средства, които се обсъждат и се приемат от партньорите по КТД и правилата за изразходване на средствата по фонд Лечение са определени в правилата, които са записани и са неразделна част от КТД. Сега Вие казвате за платени лекарства 100% от касата и т.н. Никъде в правилата това не е изписано, кои точно средства и какво се изплаща. Изплащат се по представени фактури и т.н. Сега, щом искате да партнираме, нямам против, и това е най-добрият вариант. Но следва да внесете едно предложение в Браншовия съвет да се направи промяна, за да сме наясно всички ние и като идват хора при нас и ни питат, могат ли да кандидатстват или не, да им отговорим точно. Ние не сме специалисти медици, за да знаем, че това лекарство се поема 100%, или 50%, или 10%. Съпругата ми е лекарка и имам някаква информация по този въпрос. Има определени лекарства, които за едно заболяване се поемат 100% от касата, но за друго заболяване изобщо не се поемат от касата. Но, дайте да играем по ясни правила. Добре да ги знаем, за да ги спазваме и да няма нарушения. Защото социалните средства се приемат в БССИ на БП

и те са утвърдени в рамките на тези Правила, които се използват.

Вторият момент е по отношение на базите. Доколкото ми е известно със стойността на базите е увеличен уставния капитал на БП, а това увеличение на уставния капитал е около 40%. Ако бъркам, моля да ме извините. При условие, че все още за бъдещето на базите нищо не можете да кажете, това означава ли, че Вие не знаете как ще разполагате с 40% от уставния капитал на БП.

Присловутият въпрос – облеклото. До този момент нищо не чухме за него. За другите въпроси – да, на първи, втори и т.н. имах възможността да ги проследя, но за облеклото нищо. Знаете разговора ни в Хисаря на КС, бяхте наш гост. Тогава повдигнахме този въпрос. След това имаше един куп развития и в положителна, и в отрицателна посока за това облекло - ще се дава, няма да се дава. Последно какво и защо? Защото вече идва четвърта зима, когато специални облекла на большинството работници изобщо не са доставяни. Какво ще правим с тези хора, как да им кажем, че ние сме нормални социални партньори като ни питат. Лоши са ми въпросите. Знам.

#### Въпрос: г-жа Кр. Кадийска

За да не се връщаме на темата за социалното партньорство, ще си позволя малко да разширя въпроса, за да имаме яснота. Имаме ли социално партньорство в Български пощи на ниво, или нямаме? Нашето усещане е /все още слава богу не е прераснало в трайно убеждение/, че има някаква тенденция за влошаване на социалното партньорство. Във връзка с изплатените суми за пощенския празник, действително

изненадите са нещо хубаво, но ние се чувствуем малко елиминирани, понеже тези въпроси следва да решавате съвместно с нас. И аз бих искала, пред всички и най-вече пред ръководството на БП, да заявя най-отговорно, че ние искаем да решаваме съвместно нещата, не за да се бием в пърдите, че без нас едва ли не няма да се съмне, а искаем да търсим баланс на интересите. И пред председателя на СД, искаам да заявя: Ние не искаем да отнемем правото на СД да решава основни въпроси, но част от нашия КТД, а и част от Постановление 129, задължава нашия работодател да договаря със синдикатите възнагражденията, вкл. и допълнителните трудови възнаграждения. Нямаме нищо против стимула на хората, които работят по печата и искаем да отвоюваме място на пазара. Но има редица условия, ние бихме ги споделили, ако Вие бихте ни дали тази възможност. Както каза Таня, не искаем с едно хубаво решение да породим други негативни последици. Защото винаги от страната на БП е заявявано, че за онова, което е основно задължение по длъжностна характеристика на лицето, не се налага да му се доплаща допълнително извън основната му работна заплата. Затова му се дава основна работна заплата, за да си върши работата. Иначе ще тръгнем отново да търсим касов риск за касиерите, ще търсим други редица доплащения и стимули. Моята молба е, нека тези въпроси, разбира се от името на работодателя, да влизат в ССИ. Миналата година имаше също такова предложение, то беше отклонено по мотиви, които са изписани в протоколите от заседанията.

Не искаам тук да се спирам подробно на проблемите по приложението на Правилата за лечение. Ето защо, аз се обръщам към СД: Онова, което е в правомощията

на синдикатите, не ни елиминирайте, уважаеми господа. Ние ще бъдем само от полза, да ви кажем кои са негативните последици от дадено решение.

И само две думи за базите. Защо настояваме да има БП собствена концепция, независимо от това, какво решение ще има Министерството. Министерството явно ще има решения във връзка с тъй наречените атрактивни бази. Но ние имаме бази, които са строени през 1930 г. Те седят в основните фондове на БП и тежат с издръжката си. Имаме бази с нулев прием години наред и те стоят. Има бази, модерни. Започна една група да работи, има изработена на някакъв етап концепция, но тя замръзва някъде в папките и за това го поставяме на дневен ред. Нас много ни притеснява, че бюджетът на БП за 2003 година се прави без разчет за тези 8 бази. Ние се притесняваме за нашия социален фонд, че утре ако дойдат при нас тези бази, те ще изземват парите на хората и ще останем без социална програма, защото дори и да се замисля създаването на някакво дружество, то в никакъв случаи няма да стане за 2-3 месеца. А разходите си вървят, волю или неволю.

И отново за да приключка по темата социално партньорство, умолявам всички ви, които стоят на тази маса, дайте възможност на синдиката да изпълнява своите функции. Нека взаимно да държим на нашия авторитет. И ви молим, защото вашето отношение към нас рефлектира автоматически в поделенията, и веднага, още на другия ден, се чувства отношението на директора към нашия председател, ако има и нотка на незачитане от Ваша страна. Така, както вече имаме създаден този орган – Съвет за съгласуване на интересите, имаме практика за работа, нека този орган да си върши работата. Аз мисля, че с участието си в

него до сега сме показали, че мислим преди всичко за Български пощи. Винаги, когато сме приемали решения, на преден план сме поставяли интереса на дружеството, защото знаем какво следва нататък. Това е и в интерес и на хората.

#### **Отговор: г-жа Стана Христова**

Да отговорим на въпросите на г-н Христов.

Първо, по отношение на партньорството. Какво сме казали на директорите? Същото. Същото, ние сме партньори.

По отношение на използването на фонд "Лечение". Какво е написано. Къде, какво е написано в подробности не зная. Но всеки, който представя рецепта за лекарства, той много добре знае дали е платена или не, защото на самите рецепти отгоре пише 100% платена; 50% платена и т.н. Ако не знае, затова сега ние правим това, връщаме и той ще знае. Но подробности около това дали е написано, че има право или не, аз не съм видяла, но мисля че ще се присъедините към мен, че просто е близко до ума, както се казва, да ти плаща касата нещо и ти да искаш да си го вземеш още веднъж. Поне въпрос на морал.

По отношение на базите. Г-н Христов, Вие имате интересни данни - с 40% увеличение на нашия капитал. Аз нямам такава информация, не зная колко се е увеличил капиталът. Дали увеличението на капитала е 40% от нашия. Още едно доказателство за добро партньорство. Значи са Ви информирали, а аз не съм достатъчно информирана. Как ще използваме този уставен капитал вече казах. Не можем за момента да вземаме решение по него, тъй като Министерството има свое виждане за почивните бази не само на пощите, но

и на БТК, и на БДЖ и на всички останали. Когато Министерството излезе с ясна позиция, тогава ще Ви информирам.

Темата за облеклата, г-н Христов, не е тема, от която се страхувам или бягам. Напротив. Ама, точно напротив. Вие сам казахте че 4 години, 4 зими, четвърта зима нямаете облекла. Е, след като 4 години не е имало облекла, защо аз да се притеснявам от тази тема. Нямам причини. Това, което мога да кажа е да обясня какво сме заварили и какво можем да направим. След като 4 години не се е случвало това с облеклото, Вие какво очаквате? Така. Обяснявам. На срещата в Хисаря ви казах, че има склучен договор за изработване на униформени облекла. Този договор е бил със срок края на февруари. Срокът не е спазен. След това има анекс за края на април - неизпълнен. Първи срок – неизпълнен, анексът на втори срок – неизпълнен. Платени 30% по договор, т.е. платени 230 хиляди лева. След като изтекоха всички срокове и фирмата, която трябваше да произведе облеклата, не произведе нищо, тогава почнаха срещите, разговорите и какво ли не по този договор. В края на краишата се стигна до там или фирмата да произведе облеклата на стойност 230 хиляди лева, или ние да забравим за тези 230 хиляди лева. Досещате се, че второто няма да се случи. Не можем да забравим 230 хиляди лева, защото са много пари, а и не сме виновни за нещо. Неизправната страна по договора е фирмата-изпълнител. Направихме извън съдебно споразумение. В резултат на това извън съдебно споразумение, фирмата отново искаше да й бъде изплатен 70% аванс. Убедихме фирмата, че това е невъзможно, защото ние с тази фирма повече нямаме никакви взаимоотношения. Да платим 70% авансово,

означава ние да възложим нова поръчка. Ние нямаме право. Този договор е изтекъл, т.е. този договор трябва да приключи само в рамките на това, което те ни дължат. Ние нямаме право, тъй като това ще бъде нова процедура. Ние в момента не можем да възложим нито на тях, нито на който и да било друг, изпълнението на ушиването на тези дрехи, защото това ще бъде нова процедура. Ние с тях трябва само да приключим взаимоотношенията си, т.е. или да ни върнат парите, тези 230 хиляди лева, или да се съгласят да произведат облекла на тази стойност, без каквито и да било други уговорки, авансови плащания и др., защото е незаконосъобразно. Много разговори, срещи и накрая, в крайна сметка, се подписа това извън съдебно споразумение, и фирмата в момента ще издължава облекла на стойност 230 хиляди лева. Това е положението по отношение на униформеното облекло. А какво ще се случи с това униформено облекло в бъдеще, г-жа Нели Христова ще ви обясни, но така или иначе, ние веднъж трябва да затворим тази глава, както аз казах и пред директорите, понеже се интересувате какво съм им казала. Казах, униформеното облекло е един от горещите картофи, които аз прехвърлям от длан на длан и се чудя в коя длан да го прехвърля. Най-неприятното е това, че този горещ картоф ни е доста скъп. Знаете за какви пари става дума. Така че, униформеното облекло е нещото, което не е престанало да ме занимава. В края на краишата ние докарахме нещата до удовлетворяващ резултат, поне да не загубим тези пари. В момента фирмата ще се издължава с облекла за тази сума.

По отношение на специалното и работното облекло, вървят процедурите, и то ще се случи. Може 4 зими да

не са купувани, сега ще купим и такива – работно и специално, защитно облекло. Така че и по това вървят процедурите.

Следващата точка е социалното партньорство. Социалното партньорство така, както и вие го разбирате, така както и ние го разбираме. Ако ние имаме възможност да повишим заплатите, или социалните плащания, ще го направим. Колеги, вие знаете, че едно индексиране на заплатите, общо взето е един много дълъг процес и ходене от врата на врата, и убеждаване на този и онзи, и е нещо, което просто не отида ли да го свърша, да обясня още веднъж устно и така и така, няма да стане. Не е толкова просто, не е толкова лесно.

Аз сега ще ви кажа, че Министерство на финансите ни спря субсидията затова, защото ние имаме печалба, затова, защото сме си увеличили заплатите. Нашата субсидия е спряна, въпреки че това е субсидия за доказан дефицит. Обяснявам, че това е субсидия, за това, че ние изпълняваме услугата в икономически неизгодни райони. Обясняваме, че нашата печалба е в резултат на други услуги, а не на тази, за която искаме субсидия, но бюджетът е един и същ. Изведнък видях, че имаме добри резултати, в момента субсидията все още не ни е предоставена 100%.

Така, вие имате основание, обаче що се отнася до това, когато имаме намерение за нещо да направим, прави сте, имате основание, ние ще го споделяме. Но аз мисля, че това и сега се случва в Браншовия съвет. Вие знаете, че г-жа Нели Христова работи в този Браншов съвет и нещата се дискутират там в подробности. Ако нещо не е както трябва, ако има неща, които могат да се подобрят, с удоволствие. Но аз във всички случаи държа, действително да изпълним със

съдържание думата партньорство, без да се изсилваме по каквито и да било позиции. Нито по кадрови, нито по каквито и да било, защото както виждате напоследък нещата вървят добре. Факт е, че имаме добри резултати. Факт е, че за много кратно време успяхме да обърнем някои тенденции. Това в духа на реалното, реалният анализ на нещата, защото ние сме с данните всеки ден.

Вярно е и друго – ние говорихме за една голяма печалба, някъде към края на септември, но известно ви е, че това е междуинна печалба. Това е печалба, която не може да остане такава в края на годината, в никакъв случаи. Но със сигурност ние ще завършим с реална печалба. Казвам, реална печалба, затова защото печалбата, която БП има в края на миналата година е като се включва и субсидията. Ние сега се надяваме, че ще реализираме печалба без да сме ползвали субсидия. Така че това, което сме направили за сега е в посока и на социалния мир, и в посока на по-доброто на работещите в системата на съобщенията. Приемам изцяло казаното за партньорството и това така ще бъде. Ще се стараем, като разбира се, тук трябва да си пожелаем едно нещо, което француздите много често казват - "Тонът прави музиката". Моля, нека да запазим добрия тон и тук, и по места, и навсякъде. Благодаря ви.

#### **Изказване на г-н Ролф Пол**

С интерес следя дискусията и не искам да я прекъсвам, но предварително бих желал да засегна някои въпроси, които по програма, ще коментираме утре. Чух, че утре няма да присъстват всички от сега присъстващите и за това искам да използвам възможността в присъствието и на работодателите, и

на представителите на работещите. От много страни беше засегнат един въпрос, по който искам и аз да кажа няколко думи.

В началото обаче, искам да кажа няколко думи относно развитието на пощите за въдеще. Тази дискусия, която вие водехте я познавам доста добре, тъй като преди няколко години, в Германия, също въведохме понятие като дерегуляция, либерализация и приватизация, и в областта на пощите и телекомуникациите. По това време водехме същите дискусии, които и вие сега днес. И аз ви казах, че с удоволствие съм готов със съвет и действие да бъда във ваша помощ. И като го казвам, това го казвам с определени задръжки, понеже това не е наша работа, да мисионерстваме. Ние можем да ви дадем само съвет и, съответно, да ви помогнем със съвет.

Четох в един вестник, че Президентът на България, г-н Първанов е бил през последната седмица в Германия, на посещение и е бил посрещнат от Президента на Германия. Делегацията е била от много голям брой представители на бизнеса в България. От вестник Виршафтблат, в който прочетох за посещението, ми стана ясно, че представители от тези два бранша – телекомуникации и пощите не бяха представени в делегацията. Искам да кажа, че пощите и телекомуникациите са ключови промишлености в една страна. И в България те ще заемат съответното място така, че да служат на хората. Аз съм сигурен, че при тези разговори в Берлин през последната седмица и в другите градове, в които са провеждани, е засегната темата за включването на България в Европейската общност и тя е имала изключително голяма роля.

Днес, няколко пъти чухме, че доста стандарти и

норми са били хармонизирани с европейските изисквания, а това опростява нещата по влизането на България в европейската общност. Аз съм от скоро в България и не мога да кажа дали българите искат да влизат в Европа. Аз просто предполагам, че това е така и ако е така, то страната е на правилен път. Ако има стремеж в т.ч. и от пощата, достатъчно рано е тя да се подгответи технологично, политически, организационно, икономически и хората също. Мисля, че няма да бъде лесно, тъй като в рамките на Европейската общност, в рамките на 15-те досегашни члена има доста хетерогенни отношения, и съответно дискусии. Аз си спомням, че френският президент, през последната седмица, много критично се изказа относно желаещите да влязат в ЕО. Аз не искам да го коментирам как Ширак се е изказал, аз не съм този, който може да даде политически оценки, но ако България иска да направи една крачка в тази посока, има добри шансове. И то ако във всички области, които вече засегнаха, се започне подготовка даже и по отношение на представителите на профсъюзи, даже и когато в някои случаи е доста болезнено. Но тази болка, в крайна сметка, ще доведе до това – бъдещето развитие да бъде по-интензивно, по-добре подгответо и това е опитът, който искам всъщност да ви предам. Опит, който поне в това отношение, сме направили в Германия.

Процесите по този път, както и в пощата, който смятате да минете са, по мое мнение, предначертани. Няма много място за отклонения. Тъй като ваши съседи вече са минали по този път. Някои от тях са стигнали доста напред. Този процес, бих казал, няма да свърши, тъй като когато започне, той просто винаги ще продължава и ще се развива, както в една икономика

все по-напред.

Следващата тема, която е ключова и която бих засегнал, това е конкуренцията. Ясно, че конкуренция ще има. В рамките на ЕО искат определени норми, които предшестват конкуренцията и всичко, което се движи в тази област по никакъв начин не може да избегне конкуренцията. Ще кажа както и много други по този свят – конкуренцията не е нещо лошо. Стимулира действително развитието, иновациите, открива перспективи и има влияние върху разходите и цените, и върху хората. Но конкуренцията няма стойност. Тя не е тайно оръжие. Конкуренцията трябва да се ограничава до определена степен, не може да бъде развързана и за това следващата ключова тема е регуляцията.

Регулация има в България и в рамките на ЕО, и в рамките на моята страна - Германия. Мисля, обаче, че една държава трябва да знае какво е важно за нея и хората в тази страна, и за това и в конкуренцията, и в регулирането, има определени понятия като осигуряване на съответна инфраструктура. Съответно задължаването за създаване на съответна инфраструктура, т.е. става въпрос, в рамките на територията на една цяла страна, да се създадат тези инфраструктури.

Съответно друга тема, каквато е обществената осигуровка например, също е много важна за цялата страна и се отнася и за България, за целия Балкански полуостров, за всички хора в Европа, и целия свят. Затова много важно е да се развива напреднало стопанство, като под това имам предвид не само фирмите, но и самите хора.

Искам да премина към последната точка, която е много важна. Това е една препоръка, за която сме натрупали доста положителен опит в Германия. Знам,

че различният менталитет на хората в отделните страни, може би има и различни философии, но ние трупахме опит, който искам да споделя с вас. Той е, че при всички разработки трябва да включите хората. Просто хората. Трябва да ги вземете заедно с вас, заетите в тази област, което означава да участват и профсъюзите и то много рано да се включат. Нашият опит в Германия показва, че това не се отнася само за социалната политика, за заплати и почивка, но и когато се вземат решения за фирмата. Особено когато става въпрос за бъдещото развитие на една фирма.

При нас има една философия. Ние стимулираме с разпоредби и съответно искаме и да се носи отговорност, т.е. този който взема решения трябва да носи отговорност, което води от своя страна до социална стабилност, социална сигурност. Затова говорим за баланс на интересите т.е. изравняването на интересите е много важно. Профсъюзите не трябва да бъдат гледани като социален враг, а и като сила, която може да участва във формирането на държавата и когато съответните работодатели знаят, че само с техните изисквания могат да продължат своята работа, това ще създаде добри предпоставки за социалния мир, и то не само в малката единица семейството, а във фирмата и в цялата страна.

Затова моят апел и моята молба – вземете профсъюзите, вземете хората с вас и то достатъчно рано, за да могат и те да участват, да изкажат своята позиция, позицията на хората, които представят и да поемат своята отговорност за решенията.

**Въпрос:** Юлий Найденов – Председател на СС при ТП „БП“ Ловеч  
Г-жо Христова,

Аз не съм запознат предварително със Стратегията, но искам да се върнем малко към нея. В Германия има Дойче пост банк. В България има Българска пощенска банка /БПБ/. Това, никога откакто работя в системата, не ми е харесвало, но още е така. Но, от друга страна, като служител от сигурността пък, много ми харесва идеята, тези пари да не се движкат накуп, а по сметки. Нещо в Стратегията има ли залегнало да бъде изградена наша институция?

**Отговор:** г-жа Стана Христова

Благодаря. Не разбрах достатъчно добре въпроса, дали се отнася до БПБ или до движението на парите. Значи, ще има ли собствена банка? Така, Пощенска банка не е пощенска от много време. Това е ясно. И не само, че не е пощенска, но имаме и взаимоотношения, които все още не са уредени. Отново неща, които са се случили в миналото и които сега рецидивират с много неприятни последици за нас. Част от сградата в Стара Загора е внесена като апортна вноска в Пощенска банка.

След промяната на собствеността на банката, определен етаж от тази сграда вече не е наша. И сега, това е другата голяма тема, по която работим – как да си възстановим тази собственост. Защото Пощенска банка е в правото си да ни иска наем. Ние ходихме на разговор с Пощенска банка и след разговора си, вместо решение на въпроса, се получи фактура проформа за наем, при това твърде висок. Така че, естествено това са неща, с които ние не сме ви занимавали, защото са

финансови въпроси. Та Пощенска банка не само, че не е пощенска, тя не е наша. Ние участваме с много малък дял в нея. Тя е банка, която в момента ни затруднява. По отношение на това можем ли да я пренебрегнем? Да, ако имахме собствена. Вие знаете, че някога имаше Пощенска спестовна каса. Опитите да се възстановят, не са престанали. Аз също ще се опитам да се намеся в тази сфера, дали мога да направя нещо да се възстанови Пощенска спестовна каса? Въпросът не е толкова лесен, защото знаете, че за да се създаде финансова институция, се иска достатъчно голям начален капитал. Нещо, с което ние не можем да започнем, но поне идеята ни да си създадем съответна банка я имаме. И тази идея стои у всеки пощенец, особено след като загубихме Пощенска банка.

Вие знаете много добре, че ако ние имаме финансова институция всичко ще се промени. Сега, ние работим от тяхно име и за тяхна сметка, срещу някакво възнаграждение. Сега усилията ни са насочени в това да добиваме проценти. Ако ние си имаме банка, ние самите ще сме тези, които ще работим с други. Много други са се пробвали на тая тема и аз ще се проблем. Не зная дали ще успея. Сигурно няма да успея. Тук вече е въпрос на много пари, защото мисля, че беше 10 милиона капитала за регистрация на банка.

По отношение на сигурността. Вие сте много прав. Ние плащаме все още големи разходи, именно за охраната на сградите и охраната на инкасовата дейност. Много пари даваме там. Договорите, които сме сключили с охранителните фирми не покриват 100% цялата страна. Покриват по-големите „ТП“. Това ни е едно голямо перо. Така че сте прав и Вашата загриженост е нормална. Споделям я, още повече тук

се казва, че който взема решенията, той отговаря.  
Благодаря Ви.

**Въпрос:** г-жа Кр. Кадийска

Г-жо Христова,

Аз искам да задам един въпрос, който донякъде има отношение по темата. Минка Цанева ме подсети за това нещо. Дали ще се направи нещо за промяна на отношението спрямо хората, които завършват нашия колеж. Според нас не се полагат достатъчно усилия тези хора да се реализират.

**Отговор:** г-жа Стана Христова

Тази промяна вече е направена. До директорите на поделения сме изпратили писмо, в което сме дали указания, при назначаването на външни хора да се предпочитат завършилите нашия колеж. Вие знаете, че БП заплаща за обучението на наши студенти, а в същото време те завършват и си отиват. Така че, вече ние сме го направили и във всяко от писмата, при разрешението за нови назначения, пише да се назначават с предимство хора от нашия колеж. Това го направихме, защото ми направи впечатление, че се взимат наистина случайни хора. Колкото и да не се е научил един студент в колежа, колкото и да си е прекарвал така дните, все нещо му е останало и може да се захване с конкретна работа в пощите.

**Въпрос:** г-жа Кр. Кадийска

Г-н Огнянов, Вие искахте думата, но аз имам една молба към Вас, тъй като Вие ръководите работата на СД. Молбата ни е, когато има предложение за дарения, за лечения на деца на наши работници, да действате

малко по-оперативно.

Имаме един много неприятен случаи. В началото на август е внесено предложение от ТП "БП" Сливен за дарение на едно много тежко болно детенце. За съжаление до момента, нашият СД не може да вземе решение, тъй като имало някаква постановка, че всички членове на СД трябва да участват в заседанието, пък г-жа Христова от Министерство на труда дълго не била идвала на заседанията. По това предложение, СД на БТК отдавна има решение и отдавна преведоха парите. Нашият СД не може да го вземе.

Има и втори случай. Съветът на директорите препрати за разглеждане в Браншовия съвет за съгласуване на интересите молба от една пенсионерка, съпруга на наш бивш колега, който е починал, за отпускане на помощ в размер на 200 лева. За съжаление тези средства не могат да се отпуснат от социалния фонд и г-н Низамов би следвало да Ви обясни това. Тези средства могат да се отпуснат само като дарение, а това е в правомощията само на СД. Проблемът е, че по този начин се протака решаването на този въпрос. Ето това са само два случая, а става дума за живота на едно дете.

**Отговор:** г-н Ал. Огнянов

Нашият отговор принципно беше "Да". Готови сме да формираме, когато това действително се налага, дневен ред на СД по Ваше искане, т.е да включим въпросите, които Вие предложите. И пак в тази връзка. Самият аз съм привърженик на хоризонталното администриране, т.е абсолютно съм отворен за всякакви контакти без да е необходимо да се пишат писма, официални и т.н.. Телефонът ми е известен. Така

си контактувам и с колегите от БП, директно ми звънят и няма никакви проблеми за контакти и обсъждане на въпроси.

## КРАЙ НА ДИСКУСИЯТА

12.11.2002 г.

## РАЗВИТИЕ НА ПОЩЕНСКИТЕ УСЛУГИ В УСЛОВИЯТА НА ЛИБЕРАЛИЗИРАН ПАЗАР В ГЕРМАНИЯ И ОСЪЩЕСТВЯВАНЕ НА СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ МЕЖДУ СИНДИКАТИ И РАБОТОДАТЕЛИ.

Доклад на г-н Ролф Пол - Синдикат Вер'ди, Германия

Скъпи колеги и колежки,

Още веднъж ви благодаря за възможността да ви представя темата: "Дерегулиране на пощенския сектор, приватизацията на немските пощи и развитието на немските пощи". Ще разгледам цялостното развитие в тази сектор. Аз идвам от провинция Саар, Германия и там съм заместник председател на синдиката "Ве'ди". Провинция Саар се намира много близо до границата с Франция и Люксембург.

Сега искам да ви представя съдържанието на моя доклад. Първата част ще представи стъпките за дерегулация в Германия. Втората – развитието на германските пощи, и третата – синдикалните действия в тези условия /Фиг.1/

### **Преглед на съдържанието**

- 1. Стъпки към deregулация в Германия**
- 2. Развитие на германските пощи**
- 3. Профсъюзни действия**

### **Пощенска реформа 1 (1990)**

- ⇒ Отделяне на държавните/предприемачески задачи
- ⇒ Отделяне Поща, Пощенска банка, Телекомуникации
- ⇒ Обществено предприятие (Учреждение)
- ⇒ Мениджмънт от частната икономика

### **Пощенска реформа 2 (1995)**

- ⇒ Приватизация на задачите (Пощенски служби)
- ⇒ Отдаване на инфраструктурна поръчка чрез основен закон
- ⇒ Организационна приватизация (Акционерно дружество)
- ⇒ Първи стъпки към либерализация (Информационна поща-поща за реклами)

Фиг.1.

Реформата в нашите пощи започна през 1990 година, т.е. преди 12 години. Определено съществуващата политическа предистория за това развитие. Тогава Германия се управляваше от консервативното правителство на Хелмут Кол и това правителство си

постави за основна задача да приватизира пощите. И, разбира се, ние като синдикат не споделяхме тази политическа цел. Това ще стане ясно в хода на моето изложение. Тогава ставаше въпрос за едно разделение на държавната собственост на държавна и фирмена, т.е. пощите бяха 100% държавни. Също така се получи разделение между пощи, пощенска банка и телекома, т.е. създадоха се отделни предприятия със свой собствен мениджмънт.

През 1995 г. беше вторият етап на пощенската реформа, т.е. ставаше въпрос за приватизация на определен вид услуги, определени поръчки за пощенски услуги. Вчерашната ми лекция беше насочена към това, което стана, какво е значението на инфраструктурните поръчки. Втората стрелка значи отдаване на инфраструктурни поръчки по конституция. Третата стрелка показва организационната приватизация, т.е. създаването на акционерно дружество /АД/. Това за нас, като синдикати, беше нещо съвсем ново. Тогава се направиха първите стъпки към либерализацията. Либерализирана беше информационната поща и рекламните пратки.

Следващата стъпка в пощенската реформа е дадена на Фиг.2

### Пощенска реформа 3 (1998)

⇒ Срочен ексклузивен лиценз до 2007

- Поща за писма

- Единично тегло/ пратка до 200 г
- Горна граница на цената от петкратния размер на цената за стандартно писмо

- Информационна поща

- Единично тегло/ пратка до 50 г

⇒ Система на лицензиране

• Отдаване на лицензи чрез регулаторното учреждение “Телекомуникации и Поща”

Фиг.2.

През 1998 г. беше наложен изключителен лиценз, ограничен във времето до 2007 г. Германската поща дава този ексклузивен /изключителен/ лиценз. Преди известно време, втората камара в германския парламент / депутатите от отделните провинции/ се опита да предотврати някои елементи от него.

Какво съдържа този лиценз? Това, на първо място, е изпращането на писмата с единичното тегло за пратка до 200 грама. Втората съставна част е инфопост, т.е. информационните пощенски услуги. Това са писма с единично тегло на пратката до 50 грама.

Втората стрелка ви показва лицензионната система за отделни фирми, т.е. тази услуга се реализира от фирмите, на които е даден лиценз от специална служба за регуляция. Това е държавна служба, а лицензите ѝ се наричат “Телекомуникации и пощи”. Ние, като

синдикати, се застъпихме за това, тя да бъде държавна служба и да остане такава, за да не се намесват частни интереси.

Да преминем към актуалните промени на рамковите условия за пощенски услуги /Фиг.3/

### Актуални промени на рамковите условия за пощенски услуги

⇒ Еднакво по съдържание прилагане на ревизираната Европейска директива за Пощенските служби през юли 2002 в немското законодателство

⇒

\* От 2003

- Понижаване на ограничението за тегло за писмовни пратки от 200 на 100 г

- Пълно освобождаване на задграничните пратки

- Запазване на ограничението за тегло за информационни пощенски пратки на 50 г, понеже дори 100 г са по-малко от предвидените в Европейската директива

\* От 2006

- по-нататъшно намаляване на ограничението за тегло за писмовни пратки на 50 г

Срокът на ексклузивния лиценз се запазва до 2007 година

Фиг.3.

Вчера ви споменах за Европейската общност /ЕО/ и нейните Директиви. От моя гледна точка показах бъдещото развитие, какво би било то за България, при

желанието ѝ да влезе в ЕО. В ЕО има тъй наречените "Директиви за пощенски услуги". Тези Директиви се обосновават, както на отделни лимити за тегло, така и на база калкулиране на цените. Отделните страни, членки на ЕО, сега водят политика за националното им прилагане. Нашата цел като синдикат е да осигури реформа в пощите, съобразно европейските изисквания, т.е. не всяка страна да прави каквото иска, тъй като в такъв случай няма да имаме нужда от ЕО. В рамките на ЕО трябва да се постигнат възможно еднакви стандарти. Ние имаме гарантирани универсални услуги и можем, в определени граници, да участваме в конкуренцията. При това, за нас е много важно да имаме европейско единство по отношение на стандартите, по отношение на теглата на пратките и, ако е възможно, по отношение на цените.

Участие на синдикатите е задължително и в следващите етапи /фиг.4/

→ Национална правна рамка

\* Ексклузивният лиценз за Германски пощи АД ограничен на първо време до 2007

→ Европейска правна рамка

\* До края на 2007 г. Решение за усъвършенстването на пощенските служби от 2009 г., съответно и за уговоряне на други стъпки въз основата на едно изследване за резултатите и въздействията на досегашната либерализация, което трябва да бъде изгответо до 2006 г.

Фиг.4.

Вторият пункт, с който ще ви запозная е развитието на германската поща / Фиг. 5/

**Развитие на германските пощи от 1990 г.**

**Развитие на оборота в милиарди €**

Между 1990 г. и 2001 г. Германските пощи достигнаха увеличаване на оборота с повече от 350 процента.

Фиг.5.

Тук не искам да ви затрупвам с много цифри. С някои отделни цифри можете да видите развитието на пощите през последните периоди. Между 1990 година и 2001 г., немската поща има нарастване на оборота с повече от 350%. Това звуци доста гърмко и, може би, кара доста хора в ръководството на пощата да ходят със светнали очи, но трябва по- внимателно да се погледнат цифрите от къде идват. В противен случай може да възникне впечатлението, че трябва всичко да се приватизира и че това ще доведе до едно много по-добро състояние. Това не е така /виж Фиг.6/.

## **Развитие на резултатите в милиарди €**

**От загубите за повече от 300 miliona €  
се получи оперативна печалба от 2,55  
милиарда €**

**Заети (само предприятията на концерна-  
майка, пресметнати в пълно работно време)**

**В разстояние на 11 години са изчезнали  
около 160 000 работни места в  
Германските пощи.**

**Делът на държавните служители (които  
не могат да бъдат уволнявани) спадна от  
50% на 30%**

**Фиг.6**

На Фиг.6. виждате развитието на резултатите в милиарди €, свързано с допълнителните разходи на пощите и загубите за повече от 300 miliona euro, както и с една оперативна печалба от 2,55 милиарда euro, постигната миналата година. Тези цифри допълнително ще разясня, за да не възникне погрешно впечатление, че приватизацията ще доведе до много положителни резултати. От тях се вижда следния резултат - в последните 11 години /от 1990 до 2002 г./ при немските пощи общо имаше 160 000 работни места, които са закрити. Както казваме ние, изчезнали са в Бермудския триъгълник, т.е. там не само не са назначени хора, а изобщо липсват като работни места. Това предполага

внедряване на съвременна техника, което е характерно за немските пощи. Вчера бе подчертано и от директора на БП, че ние не можем да автоматизираме и, единовременно с това, да запазим и работните места.

В Германия, в момента действително имаме много високо технологично ниво. Напр. входящите писма, в рамките на един ден, са около 270 miliona. Тези писма автоматично се обработват и разпределят, с помощта на автоматични системи за разделяне на писмата. След това се насочват към 83 центъра в Германия. Единият от тези центрове е в Залцбург, където работи. В тези центрове, писмата автоматично се сортират без човешко участие. Ръчни манипулатии има чак когато пощальонът ги пуска в пощенската кутия. Това е една значителна оптимизация, а ние като синдикат, не само присъствахме на внедряването ѝ, но се опитахме да я направим социално поносима. Трябва да се знае, че ние в Германия, по отношение на качеството имаме доста висок стандарт. Можем спокойно да кажем, че се предлагат действително много добри услуги.

Ако днес се пуснат писма в пощенската кутия, или се занесат в пощата – 95-96% от тях ще пристигнат до получателя си на следващия ден. Това, разбира се, се постига единствено, когато се организира адекватно събиране на писмата от съответните пощенски кутии. Напр. за тези 95-96% от писмата е необходимо до 15-15.30 ч. да бъдат изпразнени пощенските кутии. Така, обработката и транспорть през съответните центрове и системи за сортиране ще бъдат спазени. В големите градове, които се намират близо до пощенските центрове, писмата се събират от пощенските кутии в 16-17.30 ч. В един такъв център може до 20.00 ч. вечерта да се предават писма. И по този начин е възможно и

постигането на този стандарт за доставка на следващия ден. Писмата от отделните центрове се транспортират с камиони, самолети, по-рядко чрез ж.п. транспорт. Хората ги поемат едва тогава, когато отново влязат в разпределителните системи.

Сега ще ви покажа съвсем накратко развитието на пощата от 1990 година насам. Старата поща на Германия беше до 1990 година. Предлагаше само тези 2 услуги – писма и пакети. / фиг.7/

След 1990 г. немската поща разви една огромна международна мрежа /фиг.8/. Мрежата обхващаща служби с много сегменти. Германската поща е най-

Докато през 1990 г. старите германски пощи се занимаваха само с техните класически дейности...



Фиг.7

големият концерн в Европа. Казвам всичко това не с особено голяма гордост, защото струваше страшно много работни места, но пък е част от едно развитие, което ние, като синдикат, не можем да предотвратим. И понеже си давахме сметка за това, се опитваме поне да отстояваме нашите позиции. Както вече отбелязах, нашата синдикална стратегия е искането за участие във взимането на решения.

Втората колона се отнася за експресните пратки и услуги. Тука също не искам да се разпростирам. Фирми като DHL работят изключително и предимно със самолетна техника. Федерал експрес, TNT и други също спедиторски куриерски фирми, с които работи немската поща. Нещо повече, тя има участие в тях, или пък изцяло ги е закупила.

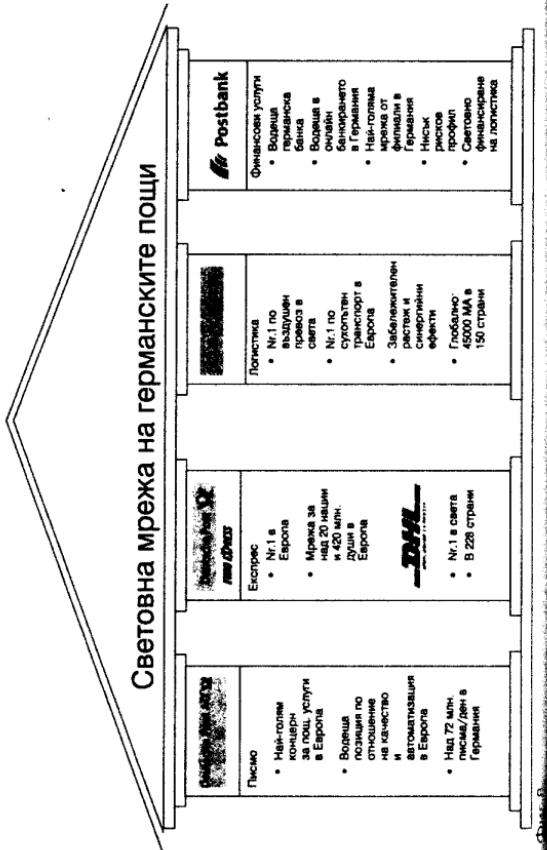
Данзас е третата колона, най-голямата. Фирма за логистика в Европа и немската поща държат основния пакет в Данзас.

Четвъртата колона е пощенската банка. Вчера разбрах, че Пощенска банка и пощата са разделени в България. В Германия също беше така. Осъществи се едно голямо отделяне на пощата, Пощенска банка и телекомуникацията, които бяха преди в рамките на пощата. Междувременно немската поща купи пощенска банка и я използва за изпълнение на финансови услуги. Пощенски спестовни книжки вече не съществуват и всичко става по електронен път, но имаме и касови разплащания. И това са 4-те колони, които немската поща в момента обхваща и на които се основава.

Динамика на оборота на немските пощи / Фиг.9./

От фигурата се вижда, че оборотът в чужбина значително е нараснал. Ние винаги казваме, че г-н Бинкъл, председателят на пощата, пътува по целия свят

Днес световната мрежа на германски пощи се представя като световен комплектен доставчик на всички логистични услуги по веригата за доставки



и навсякъде купува. Същевременно, той реализира сделки, посещава фирми в Азия, в Китай, защото предполага, че там ще бъдат пазарите на бъдещето.

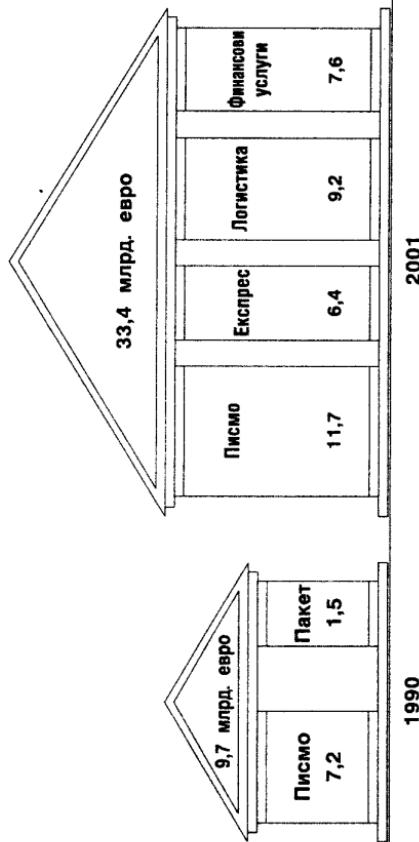
Това е нашата политика. Като синдикат ние поддържаме този път на развитие, защото и ние сме на мнение, че това е пътят към бъдещето.

През 2001 година почти всеки 5-ти от заетите в немската поща работи в чужбина, извън Германия.

От фигурата се вижда, че 1/3 от оборота се постига чрез пратките и писмата. Това са целите на новата стратегия в германските пощи. На 1-во място това е интернационализацията. На 2-ро - изграждането на самата логистика, т.е. това са услуги, логистика, която е свързана не само с такива традиционни дейности като писмата. Включват се писма, пакети, експресни пратки и логистика, т.е. глобално предоставяне на услуги. Ние трябва да се стремим все повече да разширяваме нашата дейност. Напр. сега вече се доставят и пратки над 31.5 кг. Преди не беше позволено. След като германските пощи купиха Данзас, с DHL вече ще стане възможна доставката от най-малките писма и пакети до огромните. Т.е. ще се предоставят комплексни услуги. Сегашният статус на тази интернационализация показва, че над 20 страни от Европа ще бъдат включени. За в бъдеще ще се разширява до 227 страни по целия свят. А по отношение на Нетърк и логистика – до 150 страни в света.

А сега по трета част на моя доклад – какви са нашите възможности като синдикати, къде сме активни, къде се намесваме и къде все още не сме си свършили работата по защита на интересите на работещите / Фиг.10/.

Една трета от оборота на концерна Германски пощи постига чрез доставките си от писмата



Фиг.9

За защита интересите на заетите бяха постигнати съществени договорености за сигурност

⇒ Пощенска реформа 1

\* В една продължила 3 години борба под мотото "Подсигурете пощата, спасете дълекосъобщенията" стана възможно:

- да се попречи на планираните попнататъшни deregулация и приватизация
- да се осигури съхраняването на социалните придобивки
- да бъдат вписани в закона предварителните мерки за осигуряване на съществуването на обществената поръчка
- да се осуети разбиването на далекосъобщенията на две независими области "Телемрежа" и "Телеслужби"

⇒ Пощенска реформа 2

\* Ясно формулиране в закона, че и попнататък регулирането на телекомуникационните и пощенски пазари остава задача на държавата

\* Гаранция на правото на обезпечаване на държавните служители, работниците и служителите чрез Профсъюза

\* След най-дългата стачка в историята на пощенския Профсъюз бяха въведени обширни правила в КТД-то, между които и такива за изключване на уволнения, обусловени от предприятието

Фиг.10.

Тук съм изброял няколко основни цели, които вече сме постигнали. Както още в началото ви казах, ние се съпротивлявахме срещу тази реформа. Ние критикувахме и то обосновано, тъй като трябваше да се закрият 160 хиляди работни места. Но, в същото време, трябва да признаем, че качеството на пощенските услуги беше доста занижено.

Пощенските услуги започнаха да се предлагат чрез т.нр. "агенции". Това бяха магазинчета, където се продаваха салам и сирене, т.е. стоки за ежедневна консумация. Но сделки с пари не могат да се правят между сиренето и салама. За тях се изисква известно оборудване, изисква се и доверие. И най-вече към тези, които предлагат през масата такива услуги на клиентите. За нас, в Германия, това е много важно. Може би, в другите страни не е толкова. Още повече, че се извършваха и други финансови операции. Не само парите кеш, но и застраховки, т.е. пощенската ни банка предлагаше и определени видове застрахователни услуги. Това не можеше да се прави в магазинчета на ъгъла. Трябваше да се предприеме нещо друго, за да не се отблъскват клиентите. Тогава такава беше стратегията на германските пощи - тя не искаше да се занимава с дребните клиенти, а искаше да хване големите, тези които носят пари. Ние се борихме 3 години срещу тази политика под надслов: "Осигурявайки пощата, ние осигуряваме далекосъобщенията".

Наша цел беше и да предотвратим по-нататъшната дерегулация и приватизация. Но ние разбрахме, че това е невъзможно. И затова решихме да станем сила, която участва градивно във вземането на решения. Това е елемент от нашата философия, като германски синдикати. С това ние се отличаваме от други синдикати,

дори в Западна Европа. Но аз мисля, че тази наша философия беше успешна. Ние успяхме да съхраним това, което съществуваше като социални придобивки.

Друг проблем – пенсионното осигуряване. То е много важно. От него трябва да се възползват всички. Информационната политика също. Информация трябва да бъде предоставена на всеки един гражданин в Германия, независимо дали става въпрос за пощенска пратка или за електронна търговия.

Чрез нашето икономическо лоби ние се преборихме за вземането на съответните политически решения. Така, ние като синдикати, участвахме в този процес. И успяхме да наложим политиката, записана в законите, че регуляцията на телекомуникационния и пощенски пазар остава в изключителните правомощия на държавата. Аз вече споменах, че ние се борихме и за изграждането на такава институция, която се занимава с лицензирането. Дори бяхме критикувани за това. Практиката в Германия обаче показва, че конкурентите могат да правят всичко което пожелаят, но пощата или телекомуникациите трябва да определят основните рамки, основните правила на играта. И ако някои иска да излезе на пазара, той трябва да се подчинява на тези правила. Например, ако има някакъв алтернативен клиент, който иска да предлага Юнайтед парсы сървиз на пазара, а германската поща иска да въведе нови цени на услугите, тя първо трябва да поиска разрешение от тази държавна служба. Процесът на получаване на разрешение е много дълъг, а през това време конкурентите имат пълна свобода на пазара.

В същото време, ние постигнахме следната клауза в КТД - докато то е в сила, никой не може да бъде съкращаван. Разбира се, нашата задача е да продължим

неговото действие. Но в рамки на неговата валидност, клаузите остават така, както са записани.

Сега искам да премина към пощенска реформа три /Фиг.11./.

#### ⇒ Пощенска реформа 3

\*За пръв път бяха дефинирани социални изисквания при възлагането на лиценз в един стопански закон. Според него лицензът се отнема, когато приетите съществени в пощенския сектор условия на труд не бъдат спазени

\* Установяване на една обширна универсална служба със задължението пощата да има 12000 стационарни станции, от които най-малко 5000 със собствен персонал

\* Обширен ексклузивен лиценз за Германски пощи с опция за удължаване над 2007 година

Фиг.11.

При нея стана въпрос, че трябва да се формулират социални изисквания. Това в икономиката не е предвидено. На нас обаче, ни се удае да се постигнат и гарантират определени стандарти, т.е. да се гарантира, че в целия пазар, определени цифри и нива не могат да бъдат по-ниски от определени лимити. Например за индустриалните отношения. Те са голям проблем за нас, тъй като има конкуренция, която за същите услуги, които

предоставя и пощата, иска с около 30-40% по-малко заплащане. Това повишава натиска върху пощата като участник в конкуренцията и, разбира се, рефлектира върху нас като синдикат. Тъй като нашата задача е да се стремим да синдикираме и конкурентите.

Пощата има основното задължение от 30 хиляди пощенски филиали, /пощенски станции/ да запази 12 хиляди и то 5 хиляди със собствен персонал. А нашата задача, включително и политическа, е да се запазят универсалните услуги, както и този изключителен лиценз. Това предполага и много интензивна съвместна работа в международен мащаб. Няма никакъв смисъл ние да постигнем нещо в национален мащаб, а фирмата да е интернационално ориентирана. В много от другите страни има доста по-нисък стандарт на живот. И ние като синдикат, член на УНИ, трябва да получим и подкрепата на профсъюзите в международен мащаб, и да помогнем за интензифицирането на нашите съвместни връзки, включително и с България.

Това са нещата, скъпи колежки и колеги, които исках да ви представя.

## ДИСКУСИЯ

**Въпроси:** г-жа Кр. Кадийска

Г-н Ролф Пол,

Първи въпрос: Предполагам, че Дойче пост както и Нашата поща изпълнява определени социални функции, в някои моменти дори при неизгодни икономически условия. Държавата компенсира ли по някакъв начин Дойче пост за тези социални функции?

Втори въпрос: В момента колко души работят в Дойче пост?

**Трети въпрос:** По отношение на синдикалната дейност, бихте ли споделили какви форми на синдикално въздействие използвате, тъй като неколкократно споменахте Ние се борихме, ние настоявахме.... Какво използвате – преговори, протести, стачки, или никаква друга форма на въздействие? За нас това е много важно да знаем по какъв начин вие действате и малко ако може да разширите въпроса за лобирането. Вие казахте, че сте използвали формата на лобирането, с тенденция за вземане на положителни решения по отношение на deregулацията. Пред кого лобирахте? Пред политици, пред държавните органи, или нещо друго в тази посока. Това са сега въпросите, за които ще помоля за отговор.

**Отговор:** г-н Ролф Пол

В големите центрове се предлагат услуги, които не се предлагат по регионите. Ние предлагаме и тъй наречените "ин хаус" /вътре в къщата/ услуги, т.е. във входа на една бизнес сграда, или в офиса на голям клиент, се организира както входа така и изхода на пощата. Такава услуга има и в общините в големите градове. В градовете нямаме отделен персонал, поради това, че цялата логистика е в наши ръце. Пощата организира всичко. Тя, естествено, получава пари за това. Също обслужваме производители на автомобили и други фирми, където има голям обем пратки. Така имаме диференциране на услугите.

**Вторият въпрос -** Преди 1990 г. пощата беше централизирана. Цялата политика беше централизирана и, съответно, всички решения относно приватизацията бяха взети на централно ниво. Това достатъчно ли Ви е като отговор? Социалната функция – пощата има изключително голяма социална функция. В резултат на

икономическото развитие и в резултат на динамиката на разходите, тази социална функция бе доста подтисната. А ние, за съжаление, имаме ограничени възможности да оказваме натиск. В момента се мъчим да организираме единна поща за гражданите. По този въпрос доста ни критикуват. Пощенският филиал е мястото, където се осъществява комуникация между гражданите. Както едно време това ставаше в малките магазинчета, сега се връща в пощите. Съответно, пощенският раздавач има много голямо значение. Има доста възрастни хора, които чакат своя вестник, или пресата и ако те не пристигнат до 10.00 часа, започват да се притесняват какво му се е случило на раздавача. Т.е. той също има определени социални функции. Въпреки, че и той няма време за лични разговори, а това от клиент на клиент.

Броят на заетите в Дойче пост, в момента, е около 270 хиляди. Като имате предвид, че 160 хиляди места бяха съкратени. И трябва да ни бъде ясно, че тази тенденция ще продължи, независимо в коя страна, и не може да се промени значително. И работещите в пощата, трябва също да осмислят това развитие на нещата.

Как ние сме организирали нашия натиск и влияние? Един пример. Днес съм в София, но трябва да си тръгна на обяд, защото сме организирали една демонстрация. Политиците не правят сами политика, а тя се диктува от икономиката. В икономиката банките имат доминираща роля. Ако в банките се постигне растеж, ако те имат добри резултати, те са силни и инвестират. А не се съкращават работните места. Та, тази демонстрация, която ние утре организираме именно е с цел да се окаже натиск, в управителен орган, в който синдикатите имат

10 человека участие от общо 20. Ние винаги се стремим да участваме в органите, които вземат решения. Те да не са доминирани от работодателя или от собственика. И се стремим да оказваме натиск отвътре. Имаме задачата да накараме работодателя да се замисли дали да проведе определени мерки или не. Ние като синдикат имаме право да организираме стачка в защита условията на труд. През 1994 г., бяхме организирали най-дългата стачка в Германия преди провеждането на съответния етап от пощенската реформа – 6 седмици.

По въпроса за лобирането, това е много важно. Аз вече ви казах, че надзорните съвети са важен инструмент за оказване на натиск и за лобиране. Аз самият съм в един такъв надзорен съвет. С моите колеги и колежки, там оказваме натиск върху работодателя. Всичко това, обаче е двустранен процес. Така, участието в надзорните съвети ни дава определени правомощия да влияем. Също така натиск може да се оказва и отвън, а също и от страна на политиците. Например, в стопанските съвети ние седим заедно с работодателите. Имаме участие като синдикат и в самоуправляващите се органи по управлението и разпределението на социалните фондове.

И третият пункт това е лобиране по отношение на политическите партии, т.е. ние се стремим да имаме наши членове в демократични политически партии, в политическото представителство. Аз съм член, повече от 30 година, на социалдемократическата партия в Германия. Това е една постоянна борба в самата партия, да се запазят интересите на наемните работници. Ние влизаме в политиката, в тези партии, за да провеждаме синдикалната си политика, а не обратното, т.е. ние вече имаме влияние върху вземането на политическите

решения. Много е важно да се ангажираме политически. Както на местно ниво - в общината, в регионалната служба, така и на национално, федерално ниво.

**Въпрос:** г-жа Светла Динева – ФС “Подкрепа”

Ние знаем, че сте закупили 75% от DHL. Какъв е процентът, който притежавате във Федерал експрес и в Данзас? Значи ли това, че част от пощенските служители, които са работили в немските пощи след това са отишли да работят в куриерските фирми? Ако е така, работещите в куриерските фирми получават ли същите социални привилегии, както тези в немските пощи? Искам да попитам още нещо. Казахте, че ориентацията на немските пощи, т.е. на Дойче пост е към големите клиенти. Как процедурате вие примерно за куриерските услуги, от които искат да се ползват обикновените граждани? Доколкото знам не предлагат Ем Ес услуга. Питам, защото има много българи, живеещи и работещи в Германия. Ние искаме да възстановим и Ем Ес услугата с вас. Знам, че вие доставяте тези пратки, но от Германия за България такива не се доставят.

**Отговор:** г-н Ролф Пол

Искам веднага да отговоря на въпросите Ви. Приватизацията е процес, който трае вече 6 години. От гледна точка на немските пощи, този процес не е завършил при Федерал експрес, но не мога да Ви кажа какъв е дялът на пощите. Мисля, че е някъде под 50%, т.е. пощата още не е главния акционер при Федерал експрес, но държи основния пакет. Същото се отнася и за DHL. Във фирмата Данзас пощата има повече от 50% участие. Това означава, че тя е в състояние да определя политиката. При другите фирми имаме 25 + 1%. Тогава

говорим за блокираща квота, т.е. фирмата не може да взима сама решения, а само със съответните партньори в коалиция. Това има, разбира се и съответните социални предимства. Както при фирмите, така и при пощата. Организацията на фирмите е такава, че те са самостоятелни. Данзас също е юридическо лице. Пощата участва, със съответно представителство, в надзорния съвет. Има участие и в отделни сделки, чрез акциите си. Има и съответните отговорности по отношение на разходите и услугите, или видовете дейности, които извършва. В края на една календарна година, тя отчита също резултати и печалба. Една част от печалбата се връща във фирмата като инвестиция. Наистина, част от придобивките постигнати през миналите години, не можем да ги наложим в тези частни фирми. Ако ръководството им е заинтересовано, обаче, постигаме определени социални резултати. Но повтарям, само ако е в интерес на фирмата и то във философията на фирмата. Иначе всички фирми са самостоятелни, със собствена печалба, собствен резултат и т.н.

Следващият въпрос – Ориентация към големите клиенти. В Германия е така, че около 20% от клиентите са големи, или фирмени клиенти и 80% - са частни клиенти. Значи 20% клиенти от фирми и - 80% частни. Стоките, обаче се движат в обратен път, т.е. 20% от финансовата сила върши 80% от оборота. Т.е. 80% от клиентите правят 20% от оборота и обратното. Доколкото разбрах, някои услуги не могат да се извършват от Германия към България. Не знам да ли има някакви национални или интернационални ограничения за определени дейности. Може би няма финансов интерес, защото всичко, което носи пари се

прави. Това е капиталистическия начин на мислене. В случай, разбира се, че няма рестрикции и от политически, или от друг характер. Така че, за този случай, не мога да отговоря по-конкретно, защо не се извършват тези услуги от Германия за България.

**Въпрос:** г-жа Соня Ангелова – председател на СК към СФС при КИП.

Имам два въпроса към Вас. Единият е – Какви обезщетения се предвиждат за персонала при съкращения и това дали е заложено в КТД. Другият ми въпрос е – при отпуск, стимулира ли се финансово персонала? Колко дни отпуск сте договорили и, в тази връзка, имате ли почивни бази? На преференциални цени ли се ползват от персонала? Как е уреден въпроса с отпуските? Благодаря.

**Отговор:** г-н Ролф Пол – Обезщетение при съкращение. Това не се определя точно. Когато имаме съкращения, ние като синдикат се опитваме да ги направим по-търпими социално. Това означава, че правим съответните договори или преходни договори, съобразно конкретната ситуация. Това се отнася и за обезщетенията. Аз няма да издам никаква тайна, че има мерки, които не са официални. Има и случаи, когато хора направо са изхвърлени под натиск, защото им създават такива условия че, те вече не желаят да работят във фирмата. Но на практика обаче, те просто са изхвърлени. За целта, съществуват доста инструменти, финансови. В същото време, има доста финансови възможности за преквалификация. Това е нещо, на което ние много наблягаме и това, по принцип, е основната част на договора, главно на преходните

договори.

Имаме и "защитни" договори при преструктуриране. В тях, в определени срокове, трябва да бъдат изпълнени определени изисквания от наша страна, например, да няма съкращения, да е предвидено обучение и т.н.

Освен това имаме условия, при които един договор не може да бъде прекратен. Ако някои работник е работил 15 години и е на 40 години, той вече не може да бъде съкратен. Ако е работил 25 години, също не може да бъде съкратен. Това са специални договори, валидни за пощите и телекома, специално за случаите на преструктуриране. Валидни са и за всички клонове на пощата, и за Пощенска банка. Т.е постарали сме се да осигурим това, което навремето са имали нашите служители.

По отношение на отпуските. Имаме една минимална отпуска, която е за цяла Германия. Освен това, имаме допълнително отпуска, или определяне на отпуските, в зависимост от отделните трудови договори. Но, принципно, всеки има право на не по-малко от 24 дни. В зависимост от неговия трудов стаж, има допълнителни дни - до 30 работни дни. Говорим за тези, които са с 5-дневна работна седмица. Ако някои работят 6 дни, т.е. и в събота, което е много често срещан случай при пощата – напр. на гише или пощальоните, то те получават за всяка седмица още по един ден. Стигат до 36 работни дни.

Освен това, при нас има случаи, когато се предоставят 13-та заплата, или пари за Коледа като половината се плаща по средата на годината, а останалата част - в края. И причината за това е облагането на доходите.

Въпросът с почивните бази – има такива, които са

на бившата поща. Те са самостоятелна организация в рамките на бившата поща. Тези почивни бази се ползват и от телеком, и от Пощенска банка и от пощата. Обикновено са на много хубави места - на езера, по крайбрежието, в планината, където може приятно да се почива.

Ние, като бивш синдикат на пощите, имаме и образователни центрове, които предлагаме през лятото на пощата за почивка, на нашите членове при по-изгодни условия. Но това са социални придобивки които, за съжаление, работодателите непрекъснато се опитват да премахнат, или да намалят парите за тях. Акционерите се интересуват единствено от това, което става между палеца и показалеца, а именно парите.

#### Г-жа Росица Борисова

Бих искала, преди да се сбогува с вас г-н Ролф Пол, да му благодаря от ваше име и от името на Фондация "Фридрих Еберт" за това, че в много кратки срокове, се отзова на вашата и нашата молба да дойде и да вземе участие в семинара. Сега му давам думата.

#### Г-н Ролф Пол

Аз вече споменах, че с удоволствие дойдох тук, на този семинар и бих искал да продължим този диалог. Ако мога да ви помогна със съвети, с някаква информация, ще го направя с удоволствие. Както вече Ви казах, всичко се интернационализира т.е по целия свят хората се движат свободно, купуват. Вече виждаме, че и работодателите се организират по целия свят, глобално. Ние не може да останем затворени в националните си граници. Трябва да приемем тази глобалност на света.

Още нещо, което може би ще Ви изненада. През 1990 год. германските пощи бяха държавна фирма. След това тя беше разделена на три части – телеком, пощенски услуги, пощенска банка. Сега сме тръгнали по обратния път - отново да съединим тези три части в една. Пощенска банка вече е закупена, но все са една фирма. Има споразумение между Дойче пост и Дойче телеком. В договор е записано, че пощата ще поеме определени услуги, определена логистика за Дойче телеком. Това е договор за сътрудничество. Дойче телеком пък ще поеме определени технически услуги за Дойче пост. Но докато по-рано това беше държавна организация, сега вече всичко е организирано на частни начала, като частен бизнес. И сега вече се вижда, че тези, които разрушиха пощата през 90-те години, искат отново да съединят тези три части.

Но днес това са прави на нова основа, в контекста на капиталистическото мислене. Това е едно ново измерение. Трябва да ви бъде ясно какво се крие зад определени политически действия, да бъдете внимателни и да го вземете предвид при вашите бъдещи действия. Трябва да се предприемат определени стъпки на определени места, за да се предотвратят конкретни политически тенденции.

Аз ви благодаря за всичко, за този положителен опит, който събрах тук и за организацията, която бяхте направили за мен. Благодаря на "Фридрих Еберт" Фондация и на г-н Вехмхорнер, а също така и на преводачите.

## КРАЙ НА ДИСКУСИЯТА

## ОСЪЩЕСТВЯВАНЕ НА СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ В ПОЩИТЕ НА МАКЕДОНИЯ СЛЕД КОНЦЕСИОНИРАНЕТО ИМ

**Доклад:** г-н Мариян Вета – Председател на синдиката на пощите в Македония.

Най-напред искам да благодаря за поканата да присъствам на тази среща и ще ми бъде приятно, ако моят доклад помогне за решаването на вашите проблеми. Надявам се, че ще се разберем добре, ако не се разбираме ще трябва да поканя всички в Македония, за да тръгне работата. Преди да преминем към социалния диалог в македонската поща, искам да ви запозная с основните й характеристики. Сега тя не е Бундес пост, а е македонска поща. Може да не ви е много интересно, но е добре да се знае.

В момента македонската поща е обществено предприятие с държавна собственост, с 2312 работещи и 318 пощенски офиса. Разделени сме на 15 сдружения и дирекция. Около 985 от пощенските офиси са оборудвани с компютри и се извършва комплексна финансова дейност. Цялата информация се обработва в централния информационен център в дирекцията. Това не го казвам случайно и не го казвам като хвалба за македонската поща, а искам да го кажа на вашата уважаема директорка, в отговор на твърдението, че ако има компютри, няма да има работещи. Не е точно така. Всеки работещ трябва да има компютър и да му дърпа шалтера. С компютри ще можете да изпълнявате много повече работни задачи, отколкото ръчно. Това е целта на компютъра, но той не е технология, не е лента, машина, които да заменят хората. Така да знаете. Най-

лесно е да се разчистват хората, за да могат да се назначават приятели, роднини, политически дружки и т.н.

Още. При нас е въведена хибридната поща, куриерски служби имаме, а сме и Интернет доставчик. Македонската поща има сключен договор с канадската поща за заеми за инвестиции. При нас законът налага за концесионирането да има конкурс. Явен, за да се избегне този дълготраен период, и да не може да се намеси някои непрофесионалист в тази област, за да предложи по-добри условия. Фирмата е регистрирана като Акционерно дружество с 20% държавна собственост и 10% на работещите в пощата. Това е много съществено. Присамото изготвяне на статута, ние успяхме да въведем акции за работниците в пощата. Този договор бе подписан от правителството в оставка. Сега се надяваме, че новата власт ще го приеме така подписан и ще остане това, за което сме се преориентирали. Внесен е нов Закон за пощенските услуги според европейските изисквания. Това беше през м. юни тази година, а все още нямаме директор и мениджмънт. Всички са в оставка. Очакваме тези дни да дойдат нови, които се надяваме, по-добре да работят с нас.

Преговорите с канадските пощи започнаха преди две години и завършиха на 10 юли, когато се подписа Договорът. В началото беше ангажиран консултант от страна на канадската поща, който направи снимка на статуса на компанията, след което изпратиха информация за "активите и пасивите" на компанията. Основният пасив беше мениджърския екип на македонската поща. Във всички преговори се споменаваше, че работниците отговарят на условията - говорят езици, имат културно поведение, работят с

компютър, знаят работата си, пощальоните познават районите си и т.н. Основният им проблем беше мениджърския екип и, ако се налагаха някои съкращения, от там да се съкращава, защото една заплата на директора е колкото 10 ваши заплати. Канадците написаха изискванията си към правителството и компанията. Това, което изискваха беше много обемно. Например, искаха увеличение на цената на услугите, въвеждане на нов Закон за пощата. Това се направи у нас и цените на услугите се увеличиха. Въведе се всички останали куриерски служби да плащат концесия на македонската поща - и DHL, и TNT. Поставиха изискването и всички държавни предприятия да работят с македонската поща, а освен това и за съкращение на 30% от работещите. Когато нашите директори видяха документа, казаха, че при такива условия, компанията би била една от най-печелившите. Но познавайки способностите на мениджърите знаехме, че те за работата нямат никаква идея какво да се прави. Досега директор ни беше началникът на полицията в Тетово. Той си отиде без да знае какво е писмо и какво е пакет. Но, сигурно е взел милион марки за две години.

От самото пристигане на канадците, синдикът успя да се наложи като партньор в преговорите. И ако нашия мениджмънт гледаше да ни избегне и да не ни информира за процесите, ние успяхме в среща с канадците да възстановим диалога и да се информираме от източника. За тази цел, от страна на синдиката беше формирана комисия, която следеше комплексно процедурата по приватизацията и имаше срещи с представители на канадската поща. От получената информация, синдикът предяви 3 основни искания, с които бяха запознати Министерството, канадците и

директорите – мениджъри на нашата компания. Те бяха следните:

първо – да няма никакво съкращение на работници. Ако то е необходимо – да се извършва по естествен път чрез пенсиониране, с преквалификация или социална програма,

второ – да няма намаляване на заплатите и те да се корегират в съответствие със стандарта на живот и

трето – при подписването на договора да има раздел по социалната дейност.

Това бяха нашите три искания. В последната среща преди подписването на договора с представители на канадските пощи присъства и Министърът на транспорта, и директорът, и беше обещано всички искания да бъдат взети предвид и да се спазват. След това пристигнаха канадците, всички тези искания бяха приети и се подписа договорът. От самото пристигане на канадците, вярвайте ми, на синдиката се гледа като на социален партньор. Той искаше да узнаят мнението на работниците и веднага го потърсиха като се срещнаха с мен. Срещнаха се с нас, обикаляха офисите в Македония и на третия ден, когато се срещнахме с г-н Жан Вилньов, който е отговорник по международните въпроси и работи в канадската поща, го попитах: Колко дни сте в Македония? Три дни. И знаете повече за пощата отколкото целия наш мениджмънт за 4 години. Да, това е точно така, ми отговори той.

Всъщност нещата може би при вас ще станат малко по по-друг начин, доколкото разбрах от вашата директорка. Тя познава състоянието на българските пощи, но огромният дял от вашата работа по защита интересите на работещите, все пак трябва да потърсите от Министерството, или от тези, които ще подпишат

договора. Внимавайте, те могат да не ви казват всичко и да подпишат нещо, което ще ви счупи краката. Затова апелирам, тъй като аз не знам какво е положението при вас, да сте много внимателни.

При вас е сигурно по-трудно, много трудно. Но, за разлика от вас, ние искахме да няма нови назначения, защото след всяка нова власт пристигаха нови 200-300-500 человека и всичките искаха да стават мениджъри. И никой не можеше нищо да им каже, защото имаха гръб. Аз мисля, че и при вас има такъв проблем. Затова ние, на нашия конгрес, казахме че вярваме на канадската поща. И сега, при новите избори, новата власт, във всичките предприятия с 2-3000 человека, при нас няма нито един назначен. Това е така, защото вече сме под контрола на канадската поща и заедно можем да стопираме този процес.

Как ще се развиват по-нататък преговорите не мога да прогнозирам. Какво ще искат канадците – също, но ще се информираме, когато те пристигнат. В момента при нас има един канадец, който е експерт по финансовите въпроси.

Договорът е сключен на 3 етапа. Първият етап ще продължи до 2003 г. и в него ще се следи финансовото състояние т.е. ще се подгответ финансово отчети – колко са болните, колко са работещите и т.н. Много са прецизни. Няма отстъпване нито наляво, нито надясно. Сега, в средата на декември, трябва да пристигне Директор маркетинг и Директор финансови ресурси, представители, с които ние трябва да поддържаме диалога.

До 2003 г. се предвижда комплексна оценка, снимка на пощата, където ще бъде атестиран всеки работещ, доколко познава работата си, какво обучение и



квалификация ще му трябва. Ще имаме комплексно атестиране - от пощальона до най-високата длъжност. Ще се даде възможност на всеки един да се обучава за определена работа. Трябва да се направи оценка на работните места, тъй като новото КТД ще се сключва с новите собственици.

Инвестициите започват от 2004 г. като само 5% от печалбата ще се даде на държавата, останалото – ще бъде за тях. От 2008 до 2012 г. – 10% ще се дава на държавата, а от 2013 до 2020 г. – 32%. Това са основните неща при концесионирането от канадската поща.

Искам да споделя с вас, че новите собственици са много прецизни и взискателни. В някои моменти са ни смешни с изискванията си. Например, искат всичко да е написано. Искат да знаят дали децата ни ходят на училище, трябва ли им униформа, за да може пощата да им я купи. Не знам какво още може да ви интересува, но съм готов да отговоря на вашите въпроси.

## ДИСКУСИЯ

**Въпрос:** г-жа Кр. Кадийска

Какете ни няколко думи за синдикатите, колко са членовете и колко работят?

**Отговор:** г-н M. Вета

Синдикатът на македонските пощи не е компактен. Има два синдиката. Единият сме ние – т.е. 98-99% от всички работещи 2 312 человека. За всички проблеми имаме работни групи от синдиката, които могат веднага да се съберат и за два дни да подгответя становища.

Канадците планират да инвестиират в маркетинга

огромни средства т.е. главните инвестиции при нас ще бъдат в маркетинга. Сигурен съм, че и при вас маркетингът сигурно не знае какво да работи. Там, ние поканихме пощенци, които са обучени за пощенска работа. Това направихме заедно с училището по Поща, телеграф и телефония и вашия колеж, в който учат наши студенти. Оказа се, че нас не ни интересува маркетинга, а при тях той е главна цел.

Вчера разбрах, че вие искате да се срещате с вашите мениджъри и предлагате поне 1 час в месеца да се виждате с директора си. Аз съм на 20 м. от офиса на директора ни, но досега нямаше какво да си говорим с него, тъй като той не се интересува от пощенската работа. Той е политик.

**Изказване:** г-жа Кр. Кадийска

Благодаря на колегата Мариян, за това, което ни разказа в по-емоционален стил. И сякаш не говори човек от Македония, а говори човек от България. С това голямо различие, държа да подчертая, че ние не можем да кажем нищо лошо по отношение на нашия мениджмънт, защото нашата Главна изпълнителна директорка целият си живот е изкарала в нашата система. Не зная дали е тук мястото да се каже, но не така стои въпросът с целия съвет на директорите, тъй като другите му членове са далеч от проблемите на пощите. Те сигурно са си специалисти в своята област, но си мисля, че са много далеч от проблемите.

Действително социалният диалог при нас е затруднен, говоря за социален диалог с работодателя. Засега изпълнителната директорка няма ресорни заместници, които да поемат част от функциите ѝ и на нейната глава са струпани всичките, много сложни

проблеми на БП. Ние разбираме, че тя е много претоварена и, от тая гледна точка, я помолихме за едно регламентирано време за среща, което предварително да бъде включено в графика й. Сигурно ще има изключения от общото правило, защото животът е много по-сложен, колкото и да искаме да го регламентираме. Да се надяваме по-нататък за по-регулярни срещи.

Ние разполагахме с разработката на канадските пощи във връзка с навлизането им в България. Те също представиха няколко варианта в своята разработка. Единият начин беше този чрез съвместни инвестиции, другият - чрез концесия. Трябваше нашето правителство да вземе решение в тази връзка, но в последствие проектът не беше реализиран. За нас условията бяха също неприемливи, защото при нас тогава работеха около 17 000 человека, а те искаха 8 000 человека да бъдат съкратени, което беше половината от персонала. Това беше много тревожно за нас.

Сега ние нямаме официална информация, имаме неофициална, такава, че отново се работи по този канадски проект. За това аз казах, че ние не случайно искахме да чуем Мариян какво става в Македония, за да имаме предвид все пак. За сега не са ни известни етапите на подготовка. Дали по стария проект се работи и се доработват нещата, или се прави някакъв нов различен вариант. Не знам, тук има колеги от МТС, ако желаят и ако знаят нещо в тази посока, биха могли да го споделят. Разбрах, че те са от дирекцията на г-н Златарски.

Това са нещата колеги, които знаем засега, тъй като БП са все още в списъка на забранените за продажба дружества за 2002 г. За 2003 година ще се решава, тъй като този списък се актуализира ежегодно в

Парламента. Ще видим какво ще стане за додатък. Но аз пак казвам, че няма да е много далече времето, когато раздържавянето ще стане и в БП.

#### **Изказване: Г-н Г. Бочев**

Аз снощи разговарях във Федерацията с нашите македонски приятели и днес в 15.00 ч. министър Петров иска да се срещне с Мариян и Любчо, тъй като и той проявява интерес как са нещата в македонските пощи по отношение на този канадски проект. Така, че в 15 ч. ще отидем там и то ще се почувства и от въпросите, които ще бъдат задавани от министъра и от екипа му. Това е едно и второ - когато говорим за съкращение и за другите неща, които поемат канадските пощи за македонските пощи, трябва да се прави разлика и в числеността между българската и македонската поща. В македонската поща работят 2300 человека. Какво да се съкращава, даже трябва да се назначава. Утре и те ще разкрият нови услуги, но друго е когато вземаш на концесия, или приватизираш една поща, която е с 14 000 души. Във всички случаи нещата са по-други. Формата на приватизация там е концесия. При нас не знаем каква ще е формата на приватизация.

Ние сега поставяме началото на разговорите с нашите македонски приятели, във връзка с това, което се прави в техните пощи и ще продължим да се интересуваме от това.

Поздравявам Мариян и Любчо. Канадските пощи са приватизирали в 55 държави и в тях те са влезли. Явно е, че имат интереси и на Балканите, като сега започват с Македония. Мисля, че са взели една част от Сърбия, може би проявяват интерес и насам. Не знам как ще се развият нещата, но аз благодаря за това, че намериха

време нашите македонски приятели да дойдат и да споделят с нас, онова което става.

**Изказване:** г-н М. Вета

В 55 държави канадската поща е приватизирана и в 55 страни има тяхно присъствие. Имат 130 проекта в различни страни, които са успешни. Те са готови да разработват, каквото вие поискате. Няма никакъв проблем за тях. Ако искате финансови проекти, ще ги направят. Такъв има в Гърция. Там продадоха финансова система за работа с национални картички, в Сърбия – Трек енд трейдинг систем, в Ливан имат също присъствие. Когато бяха при нас, ни предложиха три решения - каквото искаме да си изберем. Това искате за 5 години – имате го. За да работим успешно за вас, вие избирате и решавате. Когато решите, ще се договаряме по другите проблеми – активи, пасиви и т.н.

При вас ще бъде същото, ако те дойдат. Сигурно ще предложат 101 проекта. Ще искат да купуват, от вас ще зависи, колко ще плащат, а вие как ще продадете. Системата успешно работи в нови компании. Ако искате на концесия да ви вземат за много години, трябва да имате предвид, че те ще искат да си възвърнат парите и да ви направят лидер в бранша. Всички тези проекти ги разбират, имат разработени много такива. Също така имат добри екипи, които идват, преговарят, после се сключва предварителен договор за оценка на състоянието и след това ви информират за това, което са видели, дали има полза или не и се вземат решения, приемат се етапите, които са най-благоприятни за правителството в България. И при нас беше същото.

**Изказване:** Г-н Л. Настев – Заместник председател на синдиката на македонските пощи.

Аз исках да ви кажа нещо друго. Даже бях го написал. В момента разбирам, че има интерес какво е направено в Македония. Също как стоят нещата с "Вер'ди". Затова мисля, че вие сте доволни от онова, което се каза на този семинар. Аз нямам за цел да лобирам нито за едните, нито за другите. Канадците са призната пощенска компания в света, Дойче пост са първата пощенска компания в Европа. Това са гиганти и за когото и да се работи, не би било грешка. Затова, най-другарски, ви моля и искам да ви напомня като синдикалисти, че трябва да сте много внимателни. Грешки може да направите вие, вашият мениджърски екип и Министерството, т.е. тези, които ще водят преговорите, но трябва да се поучите от нас, напр. от нашия мениджърски екип, който беше катастрофа. Затова ние вече ви говорихме - той не знаеше каква е дейността на пощата. В първите контакти с канадците, те елиминираха и изключиха всякакъв контакт с нашия мениджърски екип. Това беше новина за всички печатни медии, защото те ясно казаха, че с мениджърите на македонската поща не искат да преговарят. Добре, че беше синдикатът и преговорите ги водеше той, а не мениджърският екип, тъй като кой знае какви глупости можеха да направят. Всички контакти бяха на синдикално ниво. Не, че бяха кой знае колко срещи, но бяха достатъчно, за да окажем влияние. Нашите искания бяха много ясни, извършихме огромна работа и чрез всички медии – електронни и печатни, казахме това, което искахме. За вас може би нищо не представлява бройката между 800 и 1000, но за македонската поща това са 30%. Медийната кампания накара канадците да

почнат да мислят по друг начин. Ние схванахме тяхната логика на разсъждение. Интересуват ги само цифрите, бройката за съкращения, приходите, дела на работниците и после само извършват изчисления. Ние ясно им дадохме да разберат, че не е такава математиката. Ние им казахме, че имаме пощенски офиси, където няма работа. Има пощенски услуги, които не функционират. Затова дайте работа, и ако вие сте толкова умни, ще има работа за нас и печалба за вас.

Най-отговорно искам да разберете това, че където ние не разрешихме въпросите в преговорите, то там решиха въпросите работниците. Може би има по-организирани сили, които ще работят и ще завършат нещата, и може те да са във ваша полза. Затова ви моля да бъдете много внимателни от самото им идване, макар в началото то да бъде само информативно. Дали са канадци, немци, англичани - синдикатът трябва да бъде бдителен, като стражар на вратата на генералния директор. Той трябва да вижда кой влиза и кой излиза, и за какво се разговаря. Синдикатът трябва да знае какви са инициативите, срещите, какво се иска и какво ги интересува. Ако не ви дадат отговор и кажат, че това не е ваша работа, трябва да затворите пощите. Само така вие ще окажете натиск, за да ви информират навреме.

Пожелавам много успехи във вашата работата и, преди всичко, бдителност.

**Въпрос:** г-жа Св. Динева – ФС "Подкрепа"

Аз се извинявам, че отново взимам думата, но искам да попитам как вие задължавате всички държавни фирми да работят с вас, ако съм ви разбрала правилно, разбира се. Това в Закона ли е записано? По какъв

начин сте си осигурили всички фирми да работят с вас? И в Закона ли записахте, че всички куриерски фирми функциониращи на вашия пазар ще ви плащат, доколкото разбрах, концесия, лиценз.

**Отговор:** г-н М. Вета

За първия въпрос – това искат канадците и е записано в договора, а договорът с канадците го подписа правителството, което значи вече, че е законова обвръзка за тези фирми да се придържат към това. Ако не – те ще искат обезщетение за това.

За лицензията. Сигурно и при вас трябва всички куриерски фирми да плащат лиценз на държавата със закон и, сигурно, никой не плаща. Сега, ако те искат и ако вие искате да давате лицензии за дейността, по селата и навсякъде, тогава тези приходи трябва да дойдат при нас. Трябва да има компенсация за това. И по новия закон за пощи е така – концесията да се взима при нас. И не е само това. Аз знам, че по цял свят държавата взима концесията. И при нас държавата я взема. Това е много погрешно. Трябва да ги взима тази компания, която извършва най-добри услуги, най-приемливи за хората в тази държава. Те трябва да взимат тези лицензионни такси, защото са предложили най-добри, най-евтини цени.

**Въпрос:** г-жа Таня Неделчева – ТП "БП" Русе – председател на СС към СФС.

Искам да уточня нещо, защото ми изглежда много невероятно това, което каза Мариян, че той се е разbral по-лесно с канадските представители, отколкото с политическите сили на собствената си държава. Излиза, че канадците мислят за македонските служители повече,

отколкото вашите политици. Правилно ли съм го разбрала?

#### Отговор: г-н М. Вета

За политиците не. Политиците ги похвалих. За мениджмънта. За първи път директорът пожела да застанем зад него, когато канадската поща каза, че не иска повече да преговаря с мениджъра. Пожела преговорите да се водят директно с правителството на Македония - с Министерството на транспорта. За първи път се правеха обструкции. Мениджмънът искаше синдикатът да се вдигне. Защо постъпваше така? Ние знаехме. Знаехме неговите цели и игри. Той искаше да участва в преговорите...

### КРАЙ НА ДИСКУСИЯТА

### ЗАКЛЮЧИТЕЛНО СЛОВО

#### Г-н Г. Бочев

Аз искам да благодаря на всички участници в този семинар, който проведохме. Първо искам да благодаря на организаторите. Съжалявам, че в момента ги няма представителите на Фондацията, но на обяд ще споделя и с директора, и с г-жа Борисова, за много добрата ни съвместна работа с "Фридрих Еберт". Даже сме планирали и за додатък онова, което ще работим с тях.

Оказа се, че тези семинари с международно участие са твърде полезни, тъй като ползваме и опита на другите страни. С телекомуникациите на 8 и 9 април т.г. проведохме един такъв семинар, организиран съвместно с участието на професор Бюхнер, известен професор, който е директор на германския Институт по

труд. Това е институт на ЕС. И сега в цялата онази работа, която вършим по приватизацията на БТК, по проблемите, трябва да ви кажа, че често се връщам към Германския опит. Пътят на БП ще бъде подобен на БТК. Каква ще е формата на приватизация, това е вече друг въпрос.

Аз благодаря на нашите приятели от Македония - на Мариян и на Любчо за това, че намериха време да дойдат и да споделят онова, което става в македонските пощи. Ние тепърва поставяме едно силно и добро начало в съвместната ни дейност със синдиката на македонските пощи.

Разбира се, най-много искам да благодаря на вас, на нашите председатели на СС и СК, че намериха време да участват в този семинар. Няма да е последен. За додатък залагаме още няколко такива семинари.

Аз определено се надявам, че този семинар ще бъде полезен и за ръководството на БП. Проблемът, за мен е че, ръководният екип на БП все още е далеч от синдикализма. Главният изпълнителен директор на БП - Г-жа Стана Христова има и желанието, и ангажимента да се решат синдикалните проблеми. Предполагам, че екипът около нея някак си, или се въздържа да изяснява до край нещата, или има някакви други съображения. От такава гледна точка ние трябва да променим стила в работата с екипа на пощите и г-жа Христова.

Какво предлагам. Тук беше председателят на СД - г-н Александър Огнянов, който сподели: "Ние сме отворени към вас, дайте да видим нещата, внесете ги в борда на директорите".

Тук дойде едно предложение от Данчо ли, от кой ли? Мисля, че трябва първо да направим заедно с ръководството на "Подкрепа", още в началото на

следващата седмица една среща със Стана Христова. Отиваме и казваме: Ето ги проблемите. Съвместно ги изясняваме и търсим решението. След това виждаме кое не се решава. Веднага го внасяме в борда иискаме да седнем ръководствата на двата синдиката с борда и да отработим въпрос по въпрос. И чак тогава, ако не можем да се разберем, ще търсим намесата на Главната инспекция по труда и другите органи.

Това е пътят и ние трябва да го извървим. Да си мине през Гл. изпълнителен директор, онова което не можем да отработим с него, да си мине през борда и тогава вече да търсим другите органи. Аз мисля, че сме в състояние да отработим тези въпроси. Трябва да се засилят контактите с Г-жа Христова по проблемите и се търси с нея решението им.

Още един път благодаря на всички.

## **ЗАКРИВАНЕ НА СЕМИНАРА**

## **Съдържание**

ОТКРИВАНЕ - Георги Бочев .....	3
ПРИВЕТСТВИЕ на Арнолд Вехмхорнер .....	4
Презентация - СТРАТЕГИЯ ЗА РАЗВИТЕ НА „БЪЛГАРСКИ ПОЩИ“ ЕАД	
2003 - 2006 г. - Стана Христова .....	5
ДИСКУСИЯ .....	15
Доклад - „РАЗВИТИЕ НА ПОЩЕНСКИТЕ УСЛУГИ В УСЛОВИЯТА НА ЛИБЕРАЛИЗИРАН ПАЗАР В ГЕРМАНИЯ И ОСЪЩЕСТВЯВАНЕ НА СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ МЕЖДУ СИНДИКАТИ И РАБОТОДАТЕЛИ.“ - Ролф Пол .....	57
ДИСКУСИЯ .....	75
Доклад - „ОСЪЩЕСТВЯВАНЕ НА СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ В ПОЩИТЕ НА МАКЕДОНИЯ СЛЕД КОНЦЕСИОНИРАНЕТО ИМ“ - Мариян Вета .....	85
ДИСКУСИЯ .....	90
ЗАКЛЮЧИТЕЛНО СЛОВО - Георги Бочев .....	98