



Nowohucki Biuletyn Solidarności

Nr 23/1241

12 czerwca 2013 r.
Kraków

Spotkanie prezesa z załogą walcowni

Pracownicy obu krakowskich walcowni uczestniczyli w poniedziałek w spotkaniu z dyrektorem generalnym Manfredem Van Vlierberghe, któremu towarzyszyli: Janusz Soboszczyk, dyrektor zarządzający Oddziału Wyrobów Płaskich oraz - w zastępstwie dyr. personalnej Moniki Roznerskiej - Andrzej Węglarz.

Pracownicy zgromadzeni w sali teatralnej wysłuchali najpierw informacji o sytuacji rynkowej w branży hutniczej, o czym pisaliśmy już w relacji ze spotkania z załogą części surowcowej (patrz NBS nr 20 z 22 maja br.).

Fundamentalnym problemem jest zmniejszenie popytu na stal, co szczególnie daje się odczuć w krajach europejskich. Z 16 zachowanych wielkich pieców nie wszystkie pracują z pełnym obłożeniem. Ponadto takie niekorzystne dla branży hutniczej uwarunkowania jak ograniczanie emisji CO₂ czy podatki akcyzowe na energię (jeszcze w tym roku możemy spodziewać się akcyzy na gaz wykorzystywany w hutnictwie) wpływają na spadek rentowności firm. A nasza Spółka ma niską rentowność, mimo odnotowanych rekordów produkcyjnych: 203 tys. ton w walcowni gorącej i 85,5 tys. ton w wytrawialni. Do pozytywów dyrektor zaliczył poprawę wydajności energetycznej, blisko benchmarku (standardu), zwrócił też uwagę na ogromne postępy, jeśli chodzi o wdrażanie metodologii WCM na walcowni zimnej. W ciągu ostatnich miesięcy poczyniono duże postępy w wydajności pracy. Koszty stałe i zmienne spadają, gdy pracujemy szybko i stabilnie, mówił dyrektor.

Na stabilność pracy w części surowcowej bezsprzecznie wpłynie uruchomienie wielkiego pieca nr 2 w Dąbrowie, świeżo po remoncie. Zadmuchanie pieca planowane jest na 17 czerwca.

Wymienionymi przez dyrektora priorytetami dla firmy są:

1/ kontynuacja rozwoju produktu o wysokiej wartości dodanej - dla wymagających klientów, którzy są skłonni zapłacić wyższą cenę za wysoką jakość produktu (w naszym przypadku byłaby to produkcja na potrzeby przemysłu motoryzacyjnego, mówi się też o rurach dla gazociągów);

2/ praca nad jeszcze lepszą obsługą klienta, z czym wiąże się monitorowanie jakości procesu na każdym jego etapie, dzięki czemu zapobiega się późniejszym reklamacjom;

3/ likwidacja „wąskich gardeł”, do których zaliczył linię ocynkowania (niewystarczające moce przerobowe).

Przyszłość należy do walcowni gorącej z docelową produkcją 4 mln ton rocznie. Niestety, mówił dyrektor, nie stać nas obecnie na to, by postawić nowy piec pokroczny, wobec czego trzeba produkować więcej kręgów z tym jednym piecem.

Dyrektor chwalił postęp we wdrożeniu bezpieczeństwa. Jakkolwiek wiele w tej kwestii zrobiono i efekty tego są w firmie widoczne, to jednak dyrektora martwi, że wykonawcy pracujący na naszym terenie nie zawsze mają dostateczną świadomość problemu. Dlatego zaapelował, aby zwracać uwagę na to, czy wyko-

nańcy pracujący na terenie huty przestrzegają przepisy bhp.

Po tym wstępie dyrektor generalny odpowiadał na pytania zadawane z sali i ustosunkowywał się do wyrażanych przez pracowników opinii. Na pytanie, co może zagwarantować całej załodze prócz bezwypadkowości, wprowadzania kolejnych programów i biurokracji odpowiedział, że „najważniejsze jest stworzenie przyszłości i zagwarantowanie pracy”. Wielu naszych konkurentów jest na krawędzi bankructwa, mówił, więc chcemy podejmować takie decyzje, by firma przetrwała. Jest to możliwe tylko dzięki konkurencyjnym produktom. Oprócz zapewnienia odpowiedniej struktury potrzebne są inwestycje. W roku bieżącym wydatkowane zostanie 100 mln euro, właśnie mając na względzie przyszłość tej firmy.

A co z planami nowej ocynkowni? To dobre i zarazem trudne pytanie, odpowiedział M. Van Vlierberghe. Wartościowe byłoby dla nas stworzenie dodatkowych mocy produkcyjnych jeśli chodzi o stal ocynkowaną, ale sytuacja finansowa jest trudna. Wniosek z tego taki, że należy produkować więcej na tym, co już jest.

Jeden z pracowników odniósł się do wdrażanej metodologii WCM, która ma skutkować poprawą wyników produkcyjnych przy jednoczesnym zachowaniu bezpieczeństwa. Nie tylko jemu przeszkadza natłok tablic i operowanie słownictwem nie zawsze zrozumiałym dla przeciętnego pracownika. Czy nie można by tego uprościć? Ten sam pracownik zauważył, że tam gdzie występują prawdziwe zagrożenia, na ich wyeliminowanie brakuje pieniędzy. Zdaniem dyrektora potrzebna jest zmiana w sposobie myślenia; musimy przewidywać i przeciwdziałać potencjalnym wypadkom. Bez systemu raportowania zasad bezpieczeństwa, dzięki któremu wiemy, co dzieje się w firmie, nie osiągniemy sukcesu. W tym roku, zapowiedział dyrektor, będziemy przechodzić do drugiego etapu tworzenia bezpieczeństwa, za pomocą mistrzów i brygadzystów, za to z mniejszą ilością „papierków”. Zgodził się z tym, że nie biurokacją, ale konkretnymi działaniami więcej zdziałamy. Poza tym jest przekonany co do tego, że metodologia WCM się sprawdza, ponieważ pozwala na analizę problemów oraz wskazuje ich źródłową przyczynę.

Przewodniczący „Solidarności” Walcowni Zimnej zadał pytanie o „materialne zaspokojenie oczekiwań załogi”. W odpowiedzi usłyszeliśmy, że dyrekcja docenia doświadczenie i wiedzę pracowników krakowskiego oddziału. Niestety nie ma takich warunków ekonomicznych i sytuacji rynkowej, by można było bez ryzyka dla dalszego przetrwania zakładu pozwolić sobie na choćby 10% podwyżki. Dla złagodzenia tej wypowiedzi głos zabrał A. Węglarz, który powiedział, że choć Spółki nie stać na wprowadzenie elementów stałych do wynagrodzenia, to bardzo zaawansowane są prowadzone ze związkami rozmowy na temat wypłaty dodatkowych pieniędzy tytułem nagrody za wyniki ubiegłoroczne.

dokończenie na str. 2

dok. ze str. 1 **SPOTKANIE PREZESA Z ZAŁOGĄ ...**

Ostatnie pytanie dotyczyło zachowania huty w pełnym cyklu produkcyjnym. - Mam spory szacunek i sympatię dla załogi surowcówki, tym bardziej że w ostatnim czasie mieli fenomenalne wyniki - powiedział dyrektor. Ale mówię uczciwie o problemach; mamy nadmiar mocy produkcyjnej i mało pieniędzy. Mimo to walczymy o Kraków każdego dnia i dalej możemy walczyć wspólnie. Niestety, niczego nie mogę zagwarantować, bowiem rynek jest nieprzewidywalny. Jeszcze do niedawna nasza surowka była tańsza w porównaniu do tej z Europy Zachodniej. W IV kw. 2012 r. zaszła jednak ogromna zmiana i ta przewaga kosztowa zniknęła. Przyczyn jest kilka, m.in. koszty transportu rud ze Wschodu, które w ciągu ostatnich miesięcy się podwoiły. Dyrektor nie zgodził się z twierdzeniem, że kupujemy drogo surowce. Jak powiedział, otrzymujemy tani koncentrat z Krzywego Rogu oraz tańszą od rosyjskiej rudę z Liberii.

W przeprowadzonej na koniec ankiecie pracownicy określili swój stosunek do tego, co dzieje się obecnie w firmie. Wypowiedzi były dość wyważone, np. pracownicy chwalą sobie szkolenia podnoszące ich kwalifikacje, a w kwestii bezpieczeństwa zwrócili uwagę na brak dyscypliny w przestrzeganiu zasad.

A tak na marginesie, ciekawe ilu na sali było pracowników z produkcji, a ile osób z dozoru?

Stan zatrudnienia w AMP obecny i przyszły

Na ostatnim posiedzeniu Zespołu Roboczego strona pracodawcy przedstawiła organizacjom związkowym „Plan zatrudnienia” na rok 2013 r. przygotowany przez służby HR. Składa się on z kilku rozdziałów: wstępnej informacji, struktury zatrudnienia, zwolnień w ubiegłym roku oraz planu zatrudnienia w 2013 r.

„Rok 2012 był kolejnym rokiem intensywnych analiz wydziałów produkcyjnych i biur administracyjnych AMP, pod kątem optymalizacji zatrudnienia, uproszczenia procedur oraz wypracowania najbardziej optymalnego modelu organizacyjnego, wspieranego na doświadczeniach i wiedzy z porównywalnych zakładów AMP. Światowy kryzys gospodarczy dość istotnie wpłynął na sytuację branży hutniczej. Doprowadził też do konieczności skorygowania strategii działania producentów i dystrybutorów wyrobów stalowych. Skutki te można szczególnie zauważyć poprzez spadek rentowności, wydajności pracy i efektywności zaangażowanego majątku. Tym samym koniecznym staje się podejmowanie trudnych decyzji związanych z obniżeniem produkcji wyrobów stalowych oraz ograniczeniem lub wstrzymaniem produkcji w wielu zakładach Grupy ArcelorMittal. Dodatkowym elementem, który wpływa na sytuację polskiego hutnictwa są wprowadzone limity emisji CO₂” - napisano we wstępie.

W roku 2012 był - wg przedstawionego dokumentu - kontynuacją prowadzonych w ostatnich latach optymalizacji zatrudnienia. W roku ubiegłym nastąpiło wydzielenie działu IT oraz sprzedaż Walcowni Gorącej Blach Batory. Realizowano także programy zmierzające do uelastycznienia zatrudnienia.

W ostatnim dniu 2011 r. w ArcelorMittal Poland pracowało 10.090 pracowników, w tym 1.209 kobiet i 8.881 mężczyzn oraz 2.243 osób w Zakładzie Koksowniczym Zdzeszowice. W sumie zatrudnionych było 12.333 pracowników. Rok później, 31 grudnia 2012 r., zatrudnionych było w AMP 9.322 osób, w tym 1.116 kobiet i 8.206 mężczyzn, a w ZKZ 1.946 pracowników. Tak więc zatrudnienie zmniejszyło się o 1.065 osób - prawie 770 osób to pracownicy Huty, a niecałe 300 ze Zdzeszowic. Zatrudnienie spa-

dło zatem o 8,65%. Proporcje pomiędzy zatrudnieniem mężczyzn a kobiet utrzymują się na stałym poziomie.

Kolejne zestawienie odnosi się do podziału na stanowiska robotnicze i nierobotnicze. W AMP tych pierwszych było na koniec ub. roku 6.660, a nierobotniczych 2.622. W Zdzeszowicach odpowiednio 1.564 i 382. Zatrudnienie na stanowiskach robotniczych w ciągu ub. roku zmniejszyło się o 10,1%, a na stanowiskach nierobotniczych tylko o 4,4%.

W 2012 r. utrzymany został trend stopniowego zwiększania udziału pracowników z wykształceniem wyższym. Jest to efekt zarówno działań rekrutacyjnych ukierunkowanych na inżynierów, jak i stopniowego podnoszenia kwalifikacji przez obecną załogę. W Hucie osób z wyższym wykształceniem na koniec ub. roku było 1,7 tys., ze średnim ponad 2,6 tys., z zawodowym prawie 2,3 tys. i podstawowym ponad 730.

Tym, co wyróżnia spółkę ArcelorMittal Poland na tle innych zakładów, a także innych hut w ramach grupy, jest starzejąca się załoga. Dla większości pracowników staż zawodowy równy jest stażowi pracy w firmie, praca w hucie jest ich pierwszą pracą, przez lata zgromadzili kapitał wiedzy i doświadczenia. Podkreślić należy, iż średni staż w zakładzie wynosi 23,5 roku, a średni wiek załogi 47 lat. Ponieważ znaczna część załogi nabywa uprawnienia do wcześniejszych emerytur, firma już dziś zaczyna mierzyć się z problemem luki pokoleniowej i transferu wiedzy.

W dniu 31 grudnia 2011 r. w AMP pracowało:

507 osób w wieku 20 - 30 lat,
1.929 osób w wieku 31 - 40 lat,
3.430 osób w wieku 41 - 50 lat,
4.153 osoby w wieku 51 - 60 lat,
71 osób w wieku powyżej 60 lat,
a rok później:

524 osoby w wieku 20 - 30 lat,
1.680 osób w wieku 31 - 40 lat,
3.317 osób w wieku 41 - 50 lat,
3.712 osób w wieku 51 - 60 lat,
89 osób w wieku powyżej 60 lat.

Przedstawiony organizacjom związkowym dokument zawiera także podział na zatrudnionych w poszczególnych lokalizacjach. W ostatni dzień 2011 r. zatrudnionych było w:

- Centrali - 2.579 osób,
- Dąbrowie Górniczej - 2.831 osób,
- Krakowie - 3.579 osób,
- Zdzeszowicach - 2.243 osoby
- Świętochłowicach - 350 osób,
- Sosnowcu - 513 osób,
- Chorzowie - 238 osób.

Po 12 miesiącach zatrudnienie w poszczególnych lokalizacjach wyglądało następująco:

- Centrala - 2.152 osoby,
- Dąbrowa Górnicza - 2.925 osób,
- Kraków - 3.225 osób,
- Zdzeszowice - 1.946 osób,
- Świętochłowice - 373 osoby,
- Sosnowiec - 410 osób,
- Chorzów - 237 osób.

Najwięcej osób odeszło z Centrali (427), z Krakowa (354), Zdzeszowic (297). Dąbrowa Górnicza zwiększyła zatrudnienie o 94 osoby.

Pracodawca informuje, że roku ubiegłym odeszło z ArcelorMittal Poland: na świadczenie przedemerytalne - 2 osoby, wypowie-

dzenie przez pracodawcę - 1 osoba, wypowiedzenie przez pracownika - 21 osób, porozumienie stron - 46 osób, renta - 3 osoby, emerytura - 14 osób, zwolnienie dyscyplinarne - 29 osób, porozumienie stron za rekompensatę - 35 osób, śmierć pracownika 21 osób, emerytura 24 miesiące - 5 osób, emerytura 48 miesięcy - 4 osoby, wydzielenia - 33 osoby, emerytura pomostowa 9 osób, program odejść PRUP - 123 osoby, program odejść emerytury - 629 osób, inne w tym obligatoryjne 52 osoby. Razem odeszło z AMP 1.027 osób.

W 2012 r. były także przyjęcia. Wyglądały one następująco: transfer w ramach grupy AM - 54 osoby, przyjęcia zewnętrzne - 1 osoba, transfer z Manpower - 42 osoby, „Zainstaluj się” - 77 osób, inkorporacje - 19 osób, obowiązkowe przyjęcia w tym - powrót po długiej chorobie - 23 osoby, powrót po urlopie bezpłatnym 13 osób, powrót po urlopie macierzyńskim - 4 osoby, ponowne przyjęcie po komisji pojednawczej - 21 osób, anulowanie zwolnienia - 4 osoby, postanowienie sądu - 1 osoba. Razem przyjęto 259 osób.

W ostatnim rozdziale planu zatrudnienia na 2013 rok pracodawca stwierdza, że mając na uwadze bieżącą koniunkturę na wyroby stalowe, dążyć będzie do dalszej optymalizacji zatrudnienia, mającej na celu wykorzystanie mocy produkcyjnych, a tym samym do poprawy wskaźników produktywności do poziomu zbliżonego do podobnych zakładów hutniczych. Stan koniunktury na rynku będzie istotnym elementem wpływającym na bieżącą politykę Spółki, w tym optymalizację zatrudnienia. Ważnym aspektem jest ciągle doskonalenie i rozwój personelu, podnoszące efektywność pracy i mające wpływ na kreowanie kultury organizacyjnej Spółki, zgodnej z założeniami Korporacji.

Odejścia pracowników w 2013 r. oparte będą na odejściach tzw. naturalnych, Kodeksie Pracy oraz wewnątrzorganizacyjne źródła prawa pracy. Przewidziano 98 takich odejść. Planowane są kolejne przyjęcia w ramach realizacji programu Zainstaluj się. Do pracy ma zostać przyjętych 50 osób.

W podsumowaniu stwierdzono m.in.: Prowadzone są intensywne analizy obszaru produkcyjnego pod kątem określenia potrzeb wynikających z istnienia „luki pokoleniowej”. Planowane jest uzupełnienie wakatów po odejściach pracowników, wynikających z uzyskania uprawnień emerytalnych. W niektórych przypadkach konieczne będzie wcześniejsze zatrudnienie nowych pracowników, na okres umożliwiający ich przeszkolenie i przekazanie unikalnej wiedzy.

Byli esbecy nie odzyskają wysokich świadczeń

Ponad półtora tysiąca byłych esbeków złożyło w Strasburgu skargę przeciwko ustawie, która obniżyła im wysokie emerytury. Europejski Trybunał Praw Człowieka nie dopuścił do rozpatrzenia skargi. Decyzja jest ostateczna.

Od marca 2010 do kwietnia 2013 do Trybunału wpłynęło 1628 skarg przeciwko Polsce w związku z tzw. ustawą dezubekizacyjną. Skarżący - funkcjonariusze SB oraz członkowie Wojskowej Rady Ocalenia Narodowego - twierdzili, że redukcja emerytur która ich dotknęła, była nieuczciwa i nieproporcjonalna.

Trybunał uznał jednak, że system obniżający emerytury nie pozbawiał skarżących środków do życia, tylko nieco zmniejszył i tak bardzo korzystny dla nich system. Ustawa w chwili obecnej zapewnia „większą uczciwość systemu emerytalnego”, ponieważ skarżący korzystali z dodatkowych przywilejów emerytalnych. Polskie władze „nie rozszerzyły zakresu tych środków poza to, co było konieczne, by osiągnąć uzasadniony cel, jakim było ukrócenie przywilejów emerytalnych, z których korzystali członkowie dawnej komunistycz-

nej policji politycznej, aby zapewnić większą uczciwość systemu emerytalnego”.

Z decyzji Trybunału cieszy się szef „Solidarności” Piotr Duda:

- Odwoływanie się tych ludzi, którzy przecież zniewalali społeczeństwo, a często dopuszczali się zbrodni, to wyjątkowa hipokryzja. Cieszę się z takiej postawy Trybunału. Gdyby w Strasburgu zasiadali polscy sędziowie, byli esbecy pewnie by wygrali. Na szczęście to nie polski wymiar sprawiedliwości - podkreśla przewodniczący KK.

Dodatkowo Trybunał uznał, że praca skarżących w służbie bezpieczeństwa, stworzonej po to, by naruszać podstawowe prawa człowieka chronione przez Europejską Konwencję, powinna być uważana za istotną okoliczność dla zdefiniowania i uzasadnienia kategorii osób, które mogą być objęte redukcją - wyjaśniono w komunikacie.

Zgodnie z ustawą dezubekizacyjną, oficerowie cywilnych służb specjalnych PRL dostają obecnie niższe świadczenia. Przeciętny emeryt (lub wdowa po nim) stracił ok. tysiąc złotych.

51. Centralny Rajd Hutników Rycerka Dolna 2013

Tradycyjnie data corocznego Centralnego Rajdu Hutników od ostatnich kilkunastu lat powiązana jest ze świętem Bożego Ciała. Wykorzystując przedłużony weekend hutnicy wyruszają w plener. W tym roku meta 51. Rajdu zagościła w Rycerze Dolnej w Beskidzie Żywieckim, podobnie jak to było w 2010 r. Trochę podobieństw było też w pogodzie. Wówczas pojechaliśmy po obfitych opadach, tym razem można powiedzieć, że w trakcie, choć nas podczas Rajdu szczęśliwie ominęły.

Po solidnym deszczu towarzyszącym nam w drodze autokarem Wisła-Malinka, w której nocowała drużyna Solidarności, przywitała nas pochmurnie, ale bezdeszczowo.

W piątek, mimo niepewnej pogody, wybraliśmy się na powitanie z górami. Po drodze podziwialiśmy Rezydencję Prezydenta RP Zamek w Wiśle - Czarnym na stoku Zadniego Gronia. Nisko wiszące nad horyzontem ciężkie chmury nie nastrajały optymistycznie. Nikt chyba wówczas nie przypuszczał, że po południu będziemy oglądać majową soczystą zieleń na Wielkiej Raczy rozświetloną słonecznymi promieniami na tle błękitnego nieba. W zależności od kondycji była możliwość przejścia dłuższej lub krótszej trasy. Część turystów wędrowała z Rycerki Kolonii na Wielką Raczę i z powrotem, część przeszła dalej na Przełęcz Przegibek, niektórzy zagłębili na słowacką stronę w stronę ośrodka narciarskiego.

Na szlaku nie zabrakło turystycznych spotkań. Gdybyśmy się umawiali, to czasem trudniej byłoby się odnaleźć. W tym dniu okazało się, że wszystkie drogi prowadziły nie do Rzymu, a na Wielką Raczę. Ponieważ było kilka możliwych tras, wędrowcy nadciągali z różnych stron, tak, że było dużo radości.

W sobotę zawitaliśmy do Węgierskiej Górki zwanej też, na pamiątkę walk obronnych we wrześniu 1939 r., Westerplatte Południa. Obejrzelśmy schron artyleryjski Waligóra. Następnym punktem programu było zwiedzanie Muzeum Browaru w Żywcu, czyli coś dla ducha i dla ciała. Potem meta w Rycerze, która może z żalu za skończonym rajdem pożegnała nas deszczem.

W niedzielę na pociechę zaświeciło trochę słońca i można było pospacerować po Wiśle, aby jeszcze napełnić płuca świeżym powietrzem przed powrotem do Krakowa.

Do zobaczenia za rok, a gdzie - to na razie jest niespodzianką.

Uczestniczka

P.S. Szczególne podziękowania należą się Bogusi i Mai, które wspomogły na mecie rajdu naszych organizatorów. Wyrazy uznania przekazujemy dla naszego najstarszego uczestnika Zygmunta oraz najmłodszej niespełna dwuipółletniej Wiktorii, a specjalne pozdrowienia przesyłamy kierowcom z PTS-u.

Inicjatywa Stowarzyszenia Sieć Solidarność

Projekt „Złota Rączka”

Stowarzyszenie „Sieć Solidarność” zwraca się do osób, które w swoim środowisku dały się poznać jako tzw. „złote rączki” i posiadają konkretne, fachowe umiejętności, aby zgłosiły się do ww. projektu. Dzięki temu projektowi osoby pragnące dorobić do swoich pensji, rent czy emerytur będą mogły wykonywać prace na rzecz innych osób, które właśnie takich drobnych usług czy napraw poszukują.

„Zamierzamy zaoferować na rynku - piszą pomysłodawcy i twórcy tego projektu - różnorodne usługi, przede wszystkim jednak te drobne, tak bardzo potrzebne w naszym codziennym życiu. Mogą to być usługi wszelkiego rodzaju: techniczne (ślusarskie, hydrauliczne, elektryczne, stolarskie i inne), krawieckie, kulinarne, usługi pielęgniarstwa, opieka nad dziećmi lub osobami starszymi, korepetycje, usługi informatyczne, prace porządkowe, koszenie trawy, stała lub okazjonalna opieka nad grobami, pomoc w organizacji uroczystości i wiele innych. Zakres świadczonych usług zależy tylko od popytu i posiadania odpowiednich fachowców. Jako firma zapewnimy działania reklamowe oraz wsparcie organizacyjne, merytoryczne i prawne dla wszystkich wykonawców, którzy zechcą z nami współpracować. Głównie jednak chcemy dostarczyć jak największą ilość zleceń.”

Zainteresowanych uczestnictwem w powyższym projekcie prosimy o kontakt z biurem Stowarzyszenia znajdującym się w Krakowie przy ul. Cieszyńskiej 2, ewentualnie o kontakt telefoniczny na nr: 609 549 158. Więcej informacji pod adresem: <http://www.sss.net.pl/aktualnosci/zlota-raczka-firma-sieci-solidarnosci-list-intencyjny>

SKOK-i solą w oku banków?

Ostatnio pojawiły się w mediach liczne doniesienia na temat funkcjonowania spółdzielczych kas oszczędnościowo-kredytowych. Ma to związek z nowelizacją ustawy o SKOK-ach, bardzo zresztą kontrowersyjną oraz z opublikowanymi w mediach, potraktowanymi wybiórczo i tendencyjnie, danymi z raportu KNF-u. Skutkiem tego do członków kas dotarła nieprawdziwa, a niepokojąca informacja o kondycji całego ruchu skokowskiego.

W komunikacie wydanym 6 czerwca br. przez Krajową SKOK czytamy m.in.: *Wyniki kas za 2012 rok sporządzane są w oparciu o rozporządzenia Ministra Finansów, które to zostały zaskarżone do Trybunału Konstytucyjnego i według niezależnych od SKOK, wybitnych konstytucjonalistów nie miały prawa wejść w życie. Dodajmy, że rozporządzenia te w znacznym stopniu zaniżają wyniki finansowe kas. Mimo tego jednak i mimo uporczywego stosowania najbardziej restrykcyjnych i nieadekwatnych do rodzaju działalności tego sektora finansowego zapisów, nadal jest to wynik dodatni a przy zachowaniu odpowiednich proporcji - w porównaniu z instytucjami komercyjnymi pokazujący, że SKOK-i dysponujące przecież znacznie mniejszymi aktywami od innych uczestników rynku, są w stanie osiągać dobre wyniki.*

Także Zarząd Krakowskiej SKOK wydał w tej sprawie oświadczenie, cytowane na stronie internetowej www.krakskok.pl, do którego przeczytania bardzo Państwa zachęcamy. **Sytuacja kapitałowa Krakowskiej SKOK** - czytamy w informacji Zarządu Kasy - **gwarantuje bezpieczeństwo prowadzonej przez Kasę działalności. Gromadzony od początku naszej działalności kapitał spełnia określone przepisami prawa wymogi kapitałowe.**

Krakowska SKOK funkcjonuje z powodzeniem na rynku krakowskim już 18 lat i przez te lata uczciwie zapracowała na zaufanie swoich członków. Zarząd Kasy wyraża nadzieję, że okazane dotychczas zaufanie nie zostanie zachwiane publikacjami medialnymi.

BADŹ UBEZPIECZONY - BADŹ BEZPIECZNY

Biuro Obsługi PZU Życie, mieści się w budynku administracyjnym „S”, kl. A, II piętro, pok. 206, tel. (12) 390-40-50 lub 788 655 124 czynne w poniedziałek w godz. 8.30-16.30, we wtorek, środę, czwartek i piątek w godz. 7.00-15.00.



Biuro Obsługi PZU poleca ubezpieczenia:
* komunikacyjne, * majątkowe, * turystyczne, * finansowe, * obowiązkowe i dobrowolne OC, * rolne, * wypadkowe i inne.

W związku ze zbliżającym się okresem wypoczynkowym szczególnie polecamy dodatkowe ubezpieczenie typu Wojażer. Najczęściej biura turystyczne oferują ubezpieczenie, ale zakres jego jest bardzo ograniczony. Dlatego też warto, za stosunkowo niewysoką składkę, dodatkowo się ubezpieczyć. Głównie polecamy to osobom wyjeżdżającym za granicę.

Ubezpieczenie typu Wojażer to szeroka pomoc na całym świecie wynikająca z umowy ubezpieczenia. Oferowana jest przez PZU za pośrednictwem Centrum Alarmowego. W momencie zgłoszenia przez ubezpieczonego, bądź inną osobę w jego imieniu, zachorowania lub wypadku, Centrum Alarmowe przejmuje na siebie całą organizację udzielenia pomocy ubezpieczonemu.

Podstawowy zakres ubezpieczenia Wojażer - PZU Pomoc w Podróży obejmuje ubezpieczenie kosztów leczenia, zapewnia ochronę w razie nagłego zachorowania lub nieszczęśliwego wypadku zaistniałych podczas podróży, w okresie ubezpieczenia. Zakresem obejmuje organizację pomocy medycznej wymaganej stanem zdrowia oraz pokrycie jej kosztów (leczenie szpitalne i ambulatoryjne, transport medyczny, leczenie stomatologiczne w przypadku ostrych stanów zapalnych i bólów, leczenie związane z ciążą i porodem, naprawę albo zakup protez, okularów korekcyjnych oraz środków pomocniczych, których zniszczenie lub konieczność używania przez ubezpieczonego wynika z wypadku ubezpieczeniowego objętego odpowiedzialnością PZU SA).

Biuro Obsługi PZU mieści się w budynku administracyjnym „S”, kl. A, II piętro, pok. 207, tel.: 12 390 40 51, 660 544 212, 788 523 796, czynne w poniedziałek w godz. 8.30-16.30, we wtorek, środę, czwartek i piątek w godz. 7.00-15.00. Istnieje możliwość indywidualnego umówienia się z pracownikiem biura (tel. komórkowy).

Serdecznie zapraszamy do zapoznania się z szeroką i bardzo atrakcyjną ofertą ubezpieczeń w PZU S.A.

Pamiętajmy o dodatkowym 10% rabacie przy kontynuacji ubezpieczenia w PZU (posiadacze kart PZU Pomoc w Życiu). Przy ubezpieczeniu zwracamy uwagę wysokość składki połączonej z zakresem ochrony, jakością likwidacji szkody, czy też dodatkowych możliwości, jakie w tym przypadku oferuje PZU. W wymienionych kwestiach pozostałe firmy ubezpieczeniowe nie dorównują ofercie PZU.

Zapamiętaj ten numer telefonu: 801 102 102

NOWOHUCKI BIULETYN SOLIDARNOŚCI

Pismo KRH NSZZ "Solidarność". Red.: Mirosława Włazińska, Roman Wątkowski (red. odp.). Tel. 290-38-29, tel/fax 290 37-72.
Nakład 2 000 szt. Numer zamknięto 12.06.2013 r. Do użytku wewnętrznego członków i sympatyków NSZZ "Solidarność".
e-mail: nbs.krh@poczta.fm, www.krhhts.pl