

Do jakiej granicy będzie następował spadek poziomu wydobycia?

# Szansa polskiego węgla

Według GUS, produkcja przemysłowa w całym 2010 r. była o 9,8 proc. wyższa niż w roku 2009. Dane te są zbliżone do prognoz Ministerstwa Gospodarki. Jednocześnie, ten sam GUS informuje, że produkcja węgla kamiennego spadła w 2010 r. o 1,7% i wyniosła 76,60 mln ton, zaś produkcja węgla brunatnego zmniejszyła się o 1,0%, wynosząc 56,40 mln ton. Z porównania tych liczb wynika, że udział węgla i jego znaczenie dla rozwoju polskiej gospodarki z roku na rok relatywnie maleje. Uzasadnione jest zatem pytanie, do jakiej granicy będzie następował spadek poziomu wydobycia polskiego węgla?

Wydaje się, że granica ta została już w zasadzie osiągnięta. Wskazuje na to zwłaszcza zainteresowanie stanem polskiej energetyki przejawiane przez sąsiednie Niemcy. Najciekawsze jest to, że rozmowy na tematy energetyczne prowadzone są na najwyższym szczeblu – pod koniec stycznia miało miejsce spotkanie ministrów gospodarki obu państw. Pomimo ogólnikowych wypowiedzi obu stron, kontakty te są jednak poważne i znaczące. Zdaniem wicepremiera Waldemara Pawlaka, pierwsze przewodnictwo Polski w Radzie UE, które rozpoczyna się w drugiej połowie 2011 r., stwarza szansę do dalszego zacieśnienia współpracy polsko-niemieckiej. Komunikat z rzeczonego spotkania głosi, że jednym z priorytetów Polski w tym okresie będzie m.in. wzmocnienie zewnętrznej polityki energetycznej Unii. Będziemy zatem poszukiwać rozwiązań, które pozwolą zapewnić Wspólnocie odpowiedni poziom bezpieczeństwa energetycznego oraz zachować

konkurencyjność europejskiej gospodarki. Dwa tygodnie później, na początku lutego, premier Donald Tusk i kanclerz Angela Merkel poinformowali, że przygotowali wspólne stanowisko w sprawie europejskiego szczytu energetycznego. Trzy dni później niemiecka pani kanclerz przybyła do Warszawy w towarzystwie prezydenta Francji. Komunikat z tego spotkania potwierdza, że rozmowy dotyczyły również spraw energetycznych. W ten sposób Niemcy i Francja poświadczają swoje zainteresowanie współpracą energetyczną z Polską. Nie trzeba dodawać, że nie dzieje się to wszystko bez przyczyny, za którą należy uznać nasze zasoby energetyczne, przede wszystkim zaś węgiel kamienny i brunatny.

Dla polskiego węgla kamiennego i brunatnego, które stanowią podstawowe źródła wytwarzania energii w naszym kraju, jest to wiadomość ze wszech miar pozytywna. Niemcy, jak wiadomo, likwidują swoje górnictwo węgla kamiennego. Jego wydobycie ze 135,1 mln ton w 1965 r. spadło do raptem 41,9 mln ton w 1998 r., czyli o 93,2 mln ton, aby w 2009 r. osiągnąć zaledwie 14 mln ton. W 2012 roku ma ono już spaść do 10 mln ton. Koszt wydobycia jednej tony węgla wynosi tam ok. 170 euro! Subsidia dla i tak już niewielkiego wydobycia dochodzą do ok. 2 miliardów euro rocznie. W roku 2018 ma w Niemczech zostać zamknięta ostatnia kopalnia. Rachunek ekonomiczny jest zatem bezwzględny dla niemieckiego węgla kamiennego. Z drugiej jednak strony, niemieccy eksperci są zdania, że już za 25 lat węgiel ponownie wróci do łask i stanie się najważniejszym surowcem energetycznym na świecie. Wobec kontrowersyjnych decyzji

o likwidacji elektrowni atomowych, Niemcy wytwarzać będą energię w ok. 50 procentach z importowanego węgla kamiennego i w ok. 15 procentach z węgla brunatnego. Zaniepokojenie sytuacją wykazują też europejscy sąsiedzi Niemiec, którzy korzystają z zasobów gazu ziemnego na Morzu Północnym. Przewiduje się bowiem, że zostaną one wyeksploatowane do roku 2025. Wobec powyższego, trwają na razie ukryte za dyplomatycznymi sformułowaniami zabiegi o udział w eksploatacji polskiego węgla

kamiennego. Pierwszym i najważniejszym partnerem w tym przedsięwzięciu są Niemcy. Podejmują oni szereg starań mających na celu zmianę wizerunku tego surowca. Ich wyrazem są min. organizowane przez nich Europejskie Dni Węgla z udziałem rządowej elity Niemiec i UE. W tej sytuacji, polski węgiel ma szansę w sposób trwały opanować rynek niemiecki i zapewnić bezpieczeństwo energetyczne zarówno Polsce, jak i naszemu zachodniemu sąsiadowi.

ADAM MAKSYMOWICZ



Produkcja węgla kamiennego spadła w 2010 r. o 1,7% i wyniosła 76,60 mln ton, zaś produkcja węgla brunatnego zmniejszyła się o 1,0%, wynosząc 56,40 mln ton.

## ZGODNIE Z PRAWEM

### Najnowsze zmiany przepisów

#### Albo emerytura, albo praca

Na początku grudnia ub. roku Sejm uchwalił ustawę o zmianie ustawy o finansach publicznych oraz niektórych innych ustaw. Wśród zmienionych ustaw znowelizowano zapisy ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Zgodnie z nowymi zapisami przestanie obowiązywać rozwiązanie umożliwiające pobieranie emerytury bez uprzedniego rozwiązania stosunku pracy. Prawo do emerytury ma ulegać zawieszeniu bez względu na wysokość przychodu uzyskiwanego przez emeryta z tytułu zatrudnienia kontynuowanego bez uprzedniego rozwiązania stosunku pracy z pracodawcą, na rzecz którego wykonywał je bezpośrednio przed dniem nabycia prawa do emerytury.

Oznacza to możliwość pozostania w zatrudnieniu, ale decyzja taka wiązać się będzie z wstrzymaniem wypłaty emerytury przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Emeryt, który zechce kontynuować pobieranie świadczenia, będzie musiał się zwolnić z pracy.

Zmiany mają na celu zachęcić osoby, które spełniają warunki do uzyskania

emerytury, do opóźnienia decyzji o przejściu na emeryturę i kontynuowania zatrudnienia w zakładzie pracy.

Do emerytur przyznanych przed dniem wejścia w życie projektowanych przepisów ustawy wprowadzone zmiany będą miały zastosowanie, począwszy od dnia 1 października 2011 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych poinformuje osoby pobierające emerytury o nowych warunkach pobierania emerytury w przypadku kontynuowania stosunku pracy u pracodawcy, z którym stosunek ten był zawarty przed dniem nabycia prawa do emerytury.

#### Wyższy zasiłek za pobyt w szpitalu dla pracowników 50+

Po nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która weszła w życie 1 lutego 2009 r. i skróciła do 14 dni okres wypłaty wynagrodzenia chorobowego dla pracowników po 50 roku życia, pojawił się problem nierównego traktowania tych pracowników. Nowe przepisy miały polepszyć sytuację pracowników 50+ na rynku pracy i sprawić, że zatrudnianie ich będzie atrakcyjniejsze

dla pracodawców. W efekcie jednak doprowadziły one do tego, że pracownicy, którzy ukończyli 50 rok życia „tracili” na świadczeniach chorobowych przysługujących z tytułu choroby za okres pobytu w szpitalu (zamiast wynagrodzenia chorobowego w wysokości 80% podstawy wymiaru od 15 do 33 dnia choroby za okres pobytu w szpitalu otrzymują oni 70% podstawy wymiaru).

Od dnia 1 stycznia 2011 r. obowiązuje nowelizacja ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, na mocy której pracownikom 50+ za okres pobytu w szpitalu od 15 do 33 dnia niezdolności do pracy w roku kalendarzowym zyskają prawo do zasiłku chorobowego w wysokości 80% podstawy wymiaru.

#### Urlop na żądanie tylko za zgodą pracodawcy

Art. 1672 Kodeksu pracy mówi, że pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia

urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

Pracownik mógł korzystać z dobrodziejstwa urlopu na żądanie na zasadach niepodlegającego kontroli pracodawcy uprawnienia do wzięcia urlopu „na ostatni moment” czy „w razie potrzeby”, nawet po formalnym stawiennictwie w pracy.

W ostatnim czasie z pomocą pracodawcom przed nadużyciami pracowników przyszedł Sąd Najwyższy, który w najnowszym wyroku z dnia 16 września 2008 r. stwierdził, że pracownik nie może rozpocząć urlopu „na żądanie”, dopóki pracodawca nie wyrazi na to zgody, czyli nie udzieli mu takiego urlopu. Obowiązek udzielenia urlopu „na żądanie” nie jest więc bezwzględny, a pracodawca może odmówić żądaniu pracownika ze względu na szczególne okoliczności, które powodują, że jego zasługujący na ochronę wyjątkowy interes wymaga obecności pracownika w pracy.

Co więcej, rozpoczęcie urlopu „na żądanie” przez pracownika przed udzieleniem go przez pracodawcę może być uznane za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, będącą ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniającym tzw. zwolnienie dyscyplinarne,