

Rezerwy na świadczenia pracownicze w spółkach górniczych

Agata Sierpińska-Sawicz*

Streszczenie: W artykule zaprezentowano wyniki badań dotyczących rezerw na świadczenia pracownicze w spółkach węglowych. Zarówno dla zatrudnionych, jak i byłych pracowników tworzone są rezerwy na odprawy emerytalne i rentowe, na nagrody jubileuszowe, na renty wyrównawcze, na deputaty węglowe emerytów i rencistów, na fundusz świadczeń socjalnych dla emerytów i rencistów oraz na pozostałe świadczenia dla pracowników. Udział rezerw na świadczenia pracownicze w spółkach węglowych jest zróżnicowany i mieści się w przedziale 40–70% ogółu tworzonych rezerw. Naliczanie rezerw na świadczenia pracownicze pogarsza wyniki finansowe spółek górniczych i może być przyczyną ich upadłości. System ich tworzenia musi być zatem zmieniony, gdyż obciążenie bilansu zobowiązaniami w postaci rezerw ogranicza w spółkach korzystanie z rynku długu, a tym samym ich rozwój.

Słowa kluczowe: rezerwy, podstawy tworzenia rezerw, poziom rezerw na świadczenia pracownicze

Wprowadzenie

Jednostki gospodarcze zobowiązane są do rzetelnego przedstawiania swojej sytuacji majątkowej i finansowej. Narzuca to konieczność wykazywania w sprawozdaniach finansowych kompletnych zobowiązań, do których zalicza się również rezerwy, mimo że ich termin wymagalności nie jest na dzień bilansowy znany, a kwota nie jest pewna. W bilansie wykazywane są trzy grupy rezerw: rezerwy na odroczony podatek dochodowy, rezerwy na świadczenia pracownicze oraz rezerwy na inne zobowiązania i obciążenia. Przyszłe świadczenia na rzecz pracowników są związane bezpośrednio z działalnością operacyjną jednostki. W wielu branżach w gospodarce polskiej tworzenie rezerw wynika z rozwiązań branżowych bądź porozumień zbiorowych. Należy do nich m.in. górnictwo. W spółkach górniczych zarówno dla zatrudnionych, jak i byłych pracowników tworzone są rezerwy na odprawy emerytalne i rentowe, na nagrody jubileuszowe, na renty wyrównawcze, na deputaty węglowe emerytów i rencistów, na fundusz świadczeń socjalnych dla emerytów i rencistów oraz na pozostałe świadczenia dla pracowników.

W artykule zanalizowano rezerwy na świadczenia pracownicze w spółkach węglowych. Rezerwy te znacznie powiększają ich zobowiązania oraz pogarszają ich wyniki finansowe. Jest to szczególnie istotne w warunkach spadku cen węgla. Skumulowane zobowiązania

* dr Agata Sierpińska-Sawicz, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Katedra Controllingu, Analizy Finansowej i Wyceny, e-mail: agata.sierpinska-sawicz@ue.poznan.pl.

wobec obecnych i byłych pracowników doprowadziły do utraty płynności finansowej tych spółek. Pogarszająca się z roku na rok sytuacja finansowa spółek górniczych i konieczność poszukiwania rozwiązań zapobiegających ich upadłości podnoszą wagę podjętego w artykule problemu. Do analizy wykorzystano dane ze sprawozdań finansowych spółek węglowych przyjmując hipotezę, że w zobowiązaniach spółek węglowych dominują rezerwy na świadczenia pracownicze, co ogranicza możliwości korzystania przez nie z innych form długu na finansowanie rozwoju.

1. Istota i zasady naliczania rezerw na świadczenia pracownicze

Maria Gmytrasiewicz (2002, s. 8) definiuje rezerwy jako narzędzie zabezpieczenia się przedsiębiorstwa przed ryzykiem, czyli oczekiwanymi obciążeniami w przyszłości. Rezerwy zabezpieczają firmy przed niekorzystnymi skutkami zdarzeń gospodarczych. Zalicza się je odpowiednio do kosztów operacyjnych, pozostałych kosztów operacyjnych, kosztów finansowych lub strat nadzwyczajnych, zależnie od okoliczności, z którymi przyszłe zobowiązania się wiążą. W bilansie wyróżnia się trzy grupy rezerw: rezerwy na odroczony podatek dochodowy, na świadczenia pracownicze krótko- i długoterminowe oraz na pozostałe zobowiązania i obciążenia krótko- i długoterminowe. W niektórych branżach, w tym również w górnictwie, największą grupę stanowią rezerwy na świadczenia pracownicze.

Najogólniej ujmując, świadczenia pracownicze stanowią prawa już nabyte przez pracowników (np. zaległe urlopy), albo też prawa nabywane w miarę upływu czasu (np. prawo do świadczeń uzależnionych od stażu pracy, jak nagroda jubileuszowa). Jako świadczenia pracownicze traktuje się wszystkie formy świadczeń przedsiębiorstwa na rzecz pracowników w zamian za wykonywaną pracę, które wynikają z obowiązujących przepisów prawa lub ustaleń branżowych oraz sformalizowanych regulaminów wynagradzania, układów zbiorowych pracy, porozumień płacowych, programów emerytalnych i innych ustaleń pomiędzy przedsiębiorstwem a jego pracownikami, grupami pracowników i ich przedstawicielami, niesformalizowanych praktyk, które powodują powstanie zwyczajowo oczekiwanego zobowiązania (Łukaszewicz 2008, s. 35; Szydełko 2009, s. 409). W praktyce świadczenia pracownicze dzieli się na krótko- i długoterminowe.

Liczba potencjalnych pozapłacowych świadczeń pracowniczych jest dość długa, część z nich jest specyficzna dla danej branży gospodarki (np. branży górniczej czy energetycznej) i obejmuje m.in. (Florczak 2014, s. 47):

- odprawy emerytalne i rentowe,
- nagrody jubileuszowe,
- odprawy pośmiertne,
- deputaty węglowe,
- ekwiwalenty za energię elektryczną,
- niewykorzystane urlopy,
- opiekę medyczną i ubezpieczenia na życie po okresie zatrudnienia,

- fundusz świadczeń socjalnych po okresie zatrudnienia,
- inne świadczenia płatne po okresie zatrudnienia.

Sposób ustalania rezerw na świadczenia pracownicze określony został w MSR 19 „Świadczenia pracownicze”. Zawarty jest w nim m.in. opis aktuarialnej metody szacowania rezerw na świadczenia pracownicze i za obligatoryjne uznaje się stosownie metody tzw. prognozowanych uprawnień jednostkowych (*Project Unit Credit Method*), która zakłada przypisanie do każdego okresu zatrudnienia pojedynczego pracownika odpowiedniej części przyszłego świadczenia. W ten sposób każdy kolejny okres zatrudnienia pracownika powoduje powstanie kolejnej jednostki uprawnionej do świadczenia. Oznacza to równocześnie, że koszt wypłaconych w danym roku świadczeń pracowniczych nie może obciążać w całości tego roku, jest on rozłożony na cały okres zatrudnienia pracownika (Konieczny, Kufel 2014, s. 3).

W MSR 19 zaleca się jednostkom korzystanie z usług wykwalifikowanego aktuarium w zakresie wyceny wszelkich istotnych zobowiązań z tytułu świadczeń po okresie zatrudnienia. Ze względów praktycznych jednostka może zwrócić się do wykwalifikowanego aktuarium o przeprowadzenie szczegółowego ustalenia wysokości zobowiązania przed końcem okresu sprawozdawczego. „Korzystanie z wiedzy aktuarium jest wskazane nie tylko dlatego, że takie jest zalecenie MSR 19, lecz przede wszystkim ze względu na jego wiedzę, umiejętności i profesjonalizm, na jego niezależne spojrzenie zarówno na przepisy zobowiązujące jednostki do wypłaty świadczeń pracowniczych, jak i parametry pozwalające ustalić założenia odpowiednie do wyceny rezerwy (Florczak 2014, s. 46).

Stosowanie metody aktuarialnej wymaga przyjęcia szeregu założeń demograficznych i finansowych. Założenia demograficzne związane są z przyszłymi cechami aktualnie zatrudnionych i byłych pracowników uprawnionych do świadczeń, m.in. wskaźnik rotacji pracowników, prawdopodobieństwo śmierci, wskaźnik wzrostu wynagrodzeń będący podstawą ustalania świadczeń, prawdopodobieństwo przejścia na rentę czy emeryturę.

Założenia finansowe to głównie takie parametry jak stopa inflacji, stopa zwrotu z kapitału czy też inwestycji związanych z programem emerytalnym, stopy dyskontowe. Aktuarialne założenia finansowe powinny opierać się na prognozach rynkowych dotyczących okresu zapadalności zobowiązań wobec pracowników.

Lista założeń uwzględnianych przy wycenie rezerwy na świadczenia pracownicze zależy od tego, jakie świadczenia podlegają wycenie oraz jakie są przepisy dotyczące wypłat świadczeń. Założenia ustala jednostka i przekazuje je aktuariuszowi, albo określa je aktuarium i proponuje firmie, która te akceptuje lub odrzuca. Często ustala się je w drodze kompromisu między propozycją aktuarium i oczekiwaniami jednostki. Część założeń ustala się w oparciu o dane jednostki, część zaś, wynikających z ogólnokrajowych statystyk, szacuje się metodą ekspercką. Jednostka, w której aktuarium dokonuje wyceny rezerwy, zawsze weryfikuje założenia przyjmowane przez aktuarium, gdyż rezerwy nie pozostają bez wpływu na wynik finansowy. Stąd też potrzebna jest ścisła współpraca między aktariuszem a pracownikiem jednostki odpowiedzialnym za wycenę. W praktyce przedsiębiorstw

przyszłe świadczenia pracownicze ujmowane są w ciężar kosztów podstawowej działalności i stanowią rezerwy lub rozliczenia międzyokresowe.

W wyniku zmian założeń aktuarialnych zarówno demograficznych, jak i finansowych powstają straty i zyski aktuarialne. Ujmuje się je w pozostałych całkowitych dochodach w momencie ich powstania. Straty i zyski aktuarialne mogą powstawać w wyniku:

- dużych zmian wskaźnika inflacji, wcześniejszego przechodzenia na emeryturę, umieralności, wzrostu płac, rotacji pracowników pod wpływem zmian na rynku pracy,
- zmiany stóp procentowych kształtujących stopę dyskonta,
- zmiany warunków wypłaty świadczeń pracowniczych.

Niewykorzystane rezerwy, w związku ze zmniejszeniem lub ustaniem ryzyka uzasadniającego ich utworzenie, zwiększają na dzień, na który okazały się zbędne, odpowiednią grupę przychodów w rachunku zysków i strat.

2. Poziom i dynamika rezerw na świadczenia pracownicze w spółkach węglowych

Wynagrodzenia w górnictwie zawierają w sobie wiele składników o charakterze świadczeniowym, niepowiązanych z ilością i jakością pracy. Składniki te bywają określane jako „socjalne składniki wynagrodzeń”. Obok relatywnie wysokich obligatoryjnych dodatków wynikających z kodeksu pracy (za godziny nadliczbowe, pracę nocną, pracę w niedziele i święta, za szkodliwe i uciążliwe warunki) zalicza się do nich także dodatki stażowe, nagrody jubileuszowe, podwyższone zasiłki chorobowe oraz inne dodatki, takie jak wynagrodzenie z Karty Górnika, dodatki na pomoce szkolne, dodatki na dojazdy do pracy, dodatki za pełnienie dyżurów domowych dla ratowników i sanitariuszy, dodatki dla przodowych i górników strzałowych itp. Na szczególną uwagę w spółkach węglowych zasługują deputaty, czyli wynagrodzenia w naturze wynikające z porozumień branżowych, gdyż ustawodawstwo krajowe nie obliuguje przedsiębiorstwa do takich wypłat. Wprawdzie w praktyce średni udział deputatów w wynagrodzeniach nie jest wysoki, ale jego utrzymywanie sprawia że:

- wynagrodzenia mogą w dużym stopniu być niezależne od pracy,
- płace rosnące z tytułu ruchu cen deputatów w danej grupie zawodowej wywołują presję na wzrost płac w innych grupach społeczno-zawodowych,
- rodzi się niezadowolenie z nazbyt niskiej płacy za pracę w porównaniu z wartością deputatu (Borkowska 2012, s. 111).

Dodatki do płac, a zwłaszcza deputaty węglowe, są podstawą naliczania rezerw na świadczenia pracownicze. Poziom rezerw i ich dynamikę w spółkach węglowych obrazują dane zamieszczone w tabeli 1. W JSW w 2014 roku rezerwy na świadczenia pracownicze wynosiły ponad 3,1 mld zł. W Kompanii Węglowej w 2013 roku było to ponad 5,1 mld zł, czyli ponad połowę wszystkich zobowiązań spółki. Takie obciążenie rezerwami zwłaszcza wobec byłych pracowników nietworzących żadnej wartości w spółce, zwłaszcza przy

spadających cenach węgla, prowadzi do jej upadłości. W 2014 roku dokonano restrukturyzacji zobowiązań z tytułu rezerw na świadczenia pracownicze zwiększając o ich wartość podstawę naliczania emerytur.

Tabela 1

Poziom rezerw na świadczenia pracownicze i ich dynamika w spółkach górniczych w latach 2008–2014 (mln zł)

Wyszczególnienie	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2008 = 100
JSW								
Zobow. z tytułu świadczeń pracowniczych, w tym:	bd	bd	1 936,9	2 013,0	2 354,4	2 367,1	3 110,5	160,6*
– długoterminowe	bd	bd	1 608,7	1 774,3	2 084,7	2 078,8	2 803,9	174,3*
– krótkoterminowe	bd	bd	328,2	238,7	269,7	288,3	306,6	93,4*
Rezerwy ogółem	bd	bd	2 726,5	2 697,0	3 191,4	3 154,1	4 061,2	148,9*
Zobow. ogółem	bd	bd	3 895,3	5 173,6	5 493,2	5 510,4	8 101,8	208,0*
Pasywa ogółem	bd	bd	9 106,1	13 617,0	14 067,1	15 369,3	15 862,0	174,2*
Kompania Węglowa								
Zobow. z tytułu świadczeń pracowniczych, w tym:	1 986,5	2 090,8	2 525,6	2 663,1	4 583,2	5 110,9	2 181,6	257,3
– długoterminowe	1 619,4	1 699,5	2 104,4	2 131,8	4 024,0	4 602,2	1 789,5	284,2**
– krótkoterminowe	367,1	391,3	421,2	531,3	559,2	508,7	392,1	138,6**
Rezerwy ogółem	3 963,4	4 232,3	4 509,3	4 372,7	5 952,1	6 594,0	4 038,9	165,1**
Zobow. ogółem	8 155,9	8 587,9	9 031,0	8 774,3	10 453,9	12 411,6	9 692,3	152,2**
Pasywa ogółem	9 545,6	10 013,8	11 439,7	11 652,2	12 135,6	13 049,4	9 324,2	136,7**
KHW								
Zobow. z tytułu świadczeń pracowniczych, w tym:	819,5	781,2	704,4	814,3	929,1	893,5	965,1	117,8
– długoterminowe	707,1	690,6	598,7	684,3	793,0	758,9	866,4	122,5
– krótkoterminowe	112,4	90,6	105,7	130,0	136,1	134,6	98,7	87,7
Rezerwy ogółem	1 072,8	1 224,9	1 176,9	1 202,0	1 286,4	1 279,5	1 416,8	132,1
Zobow. ogółem	2 728,6	3 393,6	3 335,8	3 230,4	4 008,0	4 191,1	4 579,4	167,8
Pasywa ogółem	4 052,2	4 786,4	4 757,4	4 744,7	5 466,2	5 674,5	5 177,2	127,8
LW Bogdanka SA								
Zob. z tytułu świadczeń pracowniczych, w tym:	119,9	124,3	137,5	147,2	190,7	198,0	223,9	186,7
– długoterminowe	101,0	98,0	107,8	113,1	150,1	158,6	183,8	182,0
– krótkoterminowe	18,9	26,3	29,7	34,1	40,6	39,4	40,1	212,2
Rezerwy ogółem	284,4	310,9	343,0	331,5	402,1	448,0	535,0	187,9
Zobow. ogółem	539,4	729,0	854,3	933,6	1 184,8	1 379,3	1 817,5	336,9
Pasywa ogółem	1 645,5	2 459,5	2 828,0	3 076,2	3 465,0	3 815,5	4 323,0	262,7

* Dynamikę obliczono jako relację 2014/2010.

** Dynamikę obliczono jako relację 2013/2008. W 2014 r. zmieniły się zasady naliczania rezerw. Powiększono podstawę płacy zasadniczej do naliczania emerytur o wielkość deputatu węglowego, co zaburzyło porównywalność.

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych ze sprawozdań finansowych analizowanych spółek węglowych.

Analizując dynamikę rezerw łatwo zauważyć, że w JSW w ciągu pięciu badanych lat rezerwy te wzrosły o ponad 60%. W Kompanii Węglowej w okresie siedmiu lat rezerwy na świadczenia pracownicze wzrosły ponad 2,5-krotnie. W LW Bogdanka SA wzrost tych rezerw w analizowanym okresie był prawie dwukrotny. Wolniej rosły rezerwy na świadczenia pracownicze w KHW. Zróżnicowany wzrost rezerw na świadczenia pracownicze

w poszczególnych spółkach był wynikiem różnych rozwiązań w obszarze naliczania deputatów węglowych. Dotychczas funkcjonowały one we wszystkich spółkach węglowych. Sposób ich ustalania nie jest jednolity. Do niedawna deputaty były także wydawane w postaci węgla lub wypłacane górniczym emerytom i rencistom z większości kopalń czynnych. Prawo do ekwiwalentu pieniężnego za deputat węglowy przysługuje także emerytom i rencistom z kopalń zlikwidowanych oraz przedsiębiorstw robót górniczych. Obecnie wypłaty tego świadczenia dokonywane są przez budżet państwa. Kwota ekwiwalentu jest określana co roku w ministerialnych obwieszczeniach. Zgodnie z obwieszczeniem Ministra Energii z 25 stycznia 2016 roku wartość tony węgla deputatowego w 2016 roku wynosi 565,27 zł/t. W 2014 roku emeryckie deputaty węglowe przysługiwały 332,5 tys. byłych pracowników przedsiębiorstw górniczych. W przypadku 253,5 tys. osób deputat wypłacany był przez spółki węglowe, a łączny ich koszt wynosił 388,2 mln zł. Ponad 79 tys. osób otrzymywało ekwiwalent za deputat za pośrednictwem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, na które przeznaczone zostało ze środków budżetu państwa 129 mln zł. W 2014 roku niektóre przedsiębiorstwa górnicze podjęły decyzję o likwidacji lub zawieszeniu na trzy lata uprawnień emerytów i rencistów do deputatu węglowego. W Kompanii Węglowej deputat dla emerytów, rencistów i ich zstępnych został zlikwidowany od 2015 roku. W Katowickim Holdingu Węglowym od 2015 roku nastąpiło zawieszenie prawa do deputatu węglowego na okres trzech lat. W JSW w związku z wypowiedzeniem zakładowych układów zbiorowych prawo do deputatów wygasło. Emeryci i renciści LW Bogdanka SA otrzymują deputat węglowy w wymiarze 3 t rocznie, jest on realizowany zarówno w formie ekwiwalentu, jak i w naturze (Deputaty 2016).

3. Struktura rezerw na świadczenia pracownicze w spółkach węglowych

Struktura rezerw ogółem (tab. 2) w spółkach górniczych jest zdywersyfikowana. Znaczny udział rezerw na odroczony podatek dochodowy obniża udział pozostałych grup rezerw w rezerwach ogółem. Najniższy udział rezerw na odroczony podatek dochodowy zanotowano w JSW, najwyższy zaś w LW. Bogdanka SA. Znaczna część rezerw na odroczony podatek dochodowy w spółkach górniczych była związana z podatkiem od nieruchomości. Wyrobiska górnicze zostały przez władze lokalne potraktowane jako budowle, od wartości których płacony jest podatek w wysokości 2%. Brak precyzyjnej definicji budowli dla celów podatkowych spowodował, że spółki górnicze płaciły podatek 2% wartości budowli. Trybunał Konstytucyjny (wyrok TK z 13 września 2011, sygn. P39/09) orzekł, że chociaż wyrobisko, będąc pustą przestrzenią w nieruchomości, a nie budowlą, opodatkowane być nie może, to dopuścił możliwość opodatkowania budowli i urządzeń budowlanych znajdujących się w tym wyrobisku. Spółki wydobywcze uznały, że to, co znajduje się pod ziemią, jest częścią wyrobiska, a zatem nie podlega opodatkowaniu, w rezultacie czego nastąpiła zmiana interpretacji budowli. Sądy administracyjne przyznały rację spółkom zmieniając

interpretację prawa, następstwem czego gminy będą musiały oddać kopalniom 580 mln zł (Cyrankiewicz 2016, s. C7).

Największe obciążenie spółek węglowych spowodowane jest rezerwami z tytułu świadczeń pracowniczych, które w spółkach węglowych tworzone są na odprawy emerytalne i rentowe, nagrody jubileuszowe, renty wyrównawcze, na deputaty węglowe emerytów i rencistów, odpisy na ZFŚS dla emerytów i rencistów.

Tabela 2

Struktura rezerw w spółkach górniczych w latach 2008–2014 (%)

Wyszczególnienie	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Jastrzębska Spółka Węglowa							
1. Rezerwa na odroczony podatek dochodowy	bd	bd	:	:	1,5	1,5	1,0
2. Rezerwa z tytułu świadczeń pracowniczych	bd	bd	71,3	74,7	73,6	75,0	76,5
3. Rezerwy na pozostałe zobow. i obciążenia	bd	bd	28,7	25,3	24,9	23,5	22,5
Kompania Węglowa							
1. Rezerwa na odroczony podatek dochodowy	13,6	10,4	13,7	12,7	9,9	11,2	10,6
2. Rezerwa z tytułu świadczeń pracowniczych	50,2	49,4	46,6	48,7	67,6	69,8	44,3
3. Rezerwy na pozostałe zobow. i obciążenia	36,2	40,2	39,7	38,6	22,5	19,0	45,1
Katowicki Holding Węglowy							
1. Rezerwa na odroczony podatek dochodowy	8,3	9,8	11,7	13,3	12,7	14,4	14,4
2. Rezerwy z tytułu świadczeń pracowniczych	76,4	63,8	59,9	67,7	72,2	69,8	68,1
3. Rezerwy na pozostałe zobow. i obciążenia	15,3	26,4	28,4	19,0	15,1	15,8	17,5
LW. Bogdanka SA							
1. Rezerwa na odroczony podatek dochodowy	20,5	19,3	15,9	21,3	18,8	22,2	21,4
2. Rezerwa z tytułu świadczeń pracow.	42,1	40,0	40,3	45,2	47,5	44,4	41,7
3. Rezerwy na pozostałe zobow. i obciążenia	37,3	40,7	43,8	33,5	33,7	33,4	36,9

Źródło: obliczenia własne na podstawie sprawozdań finansowych spółek węglowych.

Trzecią grupę rezerw w spółkach węglowych stanowią rezerwy na pozostałe zobowiązania i obciążenia. Największy udział tych rezerw w rezerwach ogółem wystąpił w Kompanii Węglowej w 2014 roku i wynosił ponad 45% ogółu rezerw tworzonych w spółce. Podobnie wysoki, wynoszący 37%, był udział tych rezerw w LW Bogdanka SA. W pozostałych spółkach rezerwy na pozostałe zobowiązania i obciążenia stanowiły około 20% rezerw ogółem. Rezerwy te dotyczyły głównie przyszłych zobowiązań z tytułu likwidacji kopalń i usuwania skutków szkód spowodowanych wydobywaniem węgla. Są one tworzone w oparciu o wiarygodnie oszacowane szkody i związane z tym odszkodowania.

Rezerwy z tytułu świadczeń pracowniczych stanowią ponad 70% ogółu rezerw naliczonych w spółkach górniczych. W JSW nastąpił wzrost udziału tych rezerw w rezerwach ogółem z 71,0% w 2010 roku do 76,6% w roku 2014. W Kompanii Węglowej udział rezerw pracowniczych w rezerwach ogółem wzrósł z 50,1% w 2008 roku do 77,5% w roku 2013. W 2014 roku w wyniku restrukturyzacji zadłużenia udział rezerw pracowniczych spadł do 54%, a kwota naliczonych rezerw była w tym roku o prawie 3,0 mld niższa niż w roku poprzednim. W KHW udział rezerw pracowniczych w rezerwach ogółem wahał się od 76,4%

w 2008 roku do 59,8% w roku 2010. Relatywnie stabilny był udział rezerw z tytułu świadczeń pracowniczych w rezerwach ogółem w LW Bogdanka SA i mieścił się w przedziale 40–47,7%. We wszystkich analizowanych spółkach dominują długoterminowe rezerwy na świadczenia pracownicze. Kształtują się one w przedziale 80–90% tych rezerw (tab. 3).

Tabela 3

Struktura rezerw na świadczenia pracownicze w spółkach górniczych w latach 2008–2014 (%)

Wyszczególnienie	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Jastrzębska Spółka Węglowa							
Zobow. z tytułu świadczeń pracowniczych,	bd	bd	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
w tym:							
– długoterminowe			83,0	88,1	88,5	87,2	90,1
– krótkoterminowe			17,0	11,9	11,5	12,8	9,9
Udział rezerw pracow. w rezerwach ogółem	bd	bd	71,0	74,6	73,8	75,0	76,6
Udział rezerw pracow. w zobow. ogółem	bd	bd	49,7	38,9	42,9	43,0	38,4
Udział rezerw pracow. w pasywach ogółem	bd	bd	21,3	14,8	16,7	15,4	19,6
Kompania Węglowa							
Zobow. z tytułu świadczeń pracowniczych,	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
w tym:							
– długoterminowe	81,5	81,3	84,2	80,0	87,8	90,0	82,0
– krótkoterminowe	18,5	18,7	15,8	20,0	12,2	10,0	18,0
Udział rezerw pracow. w rezerwach ogółem	50,1	49,4	56,0	60,1	77,0	77,5	54,0
Udział rezerw pracow. w zobow. ogółem	24,5	24,3	28,0	30,3	43,8	41,2	22,5
Udział rezerw pracow. w pasywach ogółem	20,8	20,9	22,1	22,8	37,8	39,2	23,4
KHW							
Zobow. z tytułu świadczeń pracowniczych,	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
w tym:							
– długoterminowe	86,3	88,4	85,0	84,0	85,3	84,9	89,9
– krótkoterminowe	13,7	11,6	15,0	16,0	14,6	19,1	10,1
Udział rezerw pracow. w rezerwach ogółem	76,4	63,8	59,8	67,7	72,2	69,8	68,1
Udział rezerw pracow. w zobow. ogółem	30,0	23,0	21,1	25,2	23,2	21,3	21,1
Udział rezerw pracow. w pasywach ogółem	20,2	16,3	14,8	17,2	17,0	15,7	18,6
LW Bogdanka SA							
Zobow. z tytułu świadczeń pracowniczych,	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
w tym:							
– długoterminowe	84,2	78,8	78,4	76,8	78,7	80,1	82,1
– krótkoterminowe	15,8	21,2	21,6	23,2	21,3	19,9	17,9
Udział rezerw pracow. w rezerwach ogółem	42,1	40,0	40,0	44,4	47,4	44,1	41,8
Udział rezerw pracow. w zobowiązaniach ogółem	22,2	17,1	16,1	15,8	16,1	14,3	12,3
Udział rezerw pracow. w pasywach ogółem	7,3	5,1	4,9	4,8	5,5	5,2	5,2

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych zawartych w sprawozdaniach finansowych spółek górniczych.

Rezerwy na świadczenia pracownicze znacznie obciążały łączne zadłużenie spółek węglowych. W JSW w 2010 roku połowa długów spółki była wynikiem tworzenia rezerw na świadczenia pracownicze. W 2014 roku ich udział w długach spółki spadł do 38,4% w związku ze wzrostem innych zobowiązań z tytułu emisji obligacji, kredytów i pożyczek. Systematyczny wzrost z 24,5% w 2008 roku do 41,2% ogółu zobowiązań był charakterystyczny dla Kompanii Węglowej. Oznacza to, że na przyrost zadłużenia i pogorszenie

kondycji finansowej tej spółki, aż do stanu wskazującego na upadłość, duży wpływ miał system obciążeń na rzecz rencistów i emerytów byłych pracowników spółki. Obciążenie spółek tego typu kosztami i zobowiązaniami w warunkach spadku cen węgla prowadzi do upadłości spółek. W KHW oraz w LW Bogdanka SA udział rezerw z tytułu świadczeń pracowniczych w zobowiązaniach ogółem wykazywał spadek, co było wynikiem szybszego wzrostu zobowiązań z tytułu dostaw, kredytów i pożyczek oraz z tytułu emisji obligacji.

Analizując udział rezerw z tytułu świadczeń pracowniczych w pasywach można stwierdzić, że jedynie w Kompanii Węglowej udział ten wzrósł z 20,8% w roku 2008 do 39,2% w roku 2013. W pozostałych analizowanych spółkach udział ten spadł. W JSW i KHW wynosił on w analizowanym okresie średnio 18,0%. Relatywnie niski, wynoszący 5,0%, był udział rezerw pracowniczych w pasywach w LW. Bogdanka SA.

Uwagi końcowe

Tworzenie rezerw na świadczenia pracownicze jest związane z przyszłymi zobowiązaniami wobec pracowników. Rezerwy stanowią zabezpieczenie tych zobowiązań i są tworzone w ciężar kosztów, co zmniejsza wyniki finansowe spółek górniczych. W warunkach spadku cen węgla rezerwy stają się istotnym czynnikiem pogarszającym kondycję finansową spółek. W strukturze rezerw spółek węglowych dominują rezerwy na świadczenia pracownicze. W kolejnych badanych latach udział tych rezerw w rezerwach ogółem rośnie. Rezerwy na świadczenia pracownicze mają głównie charakter długoterminowy. W spółkach węglowych są one wiarygodnie oszacowane na podstawie doświadczeń i danych statystycznych przeszłych okresów dotyczących odejść pracowników z pracy, prawdopodobieństwa śmierci czy też wypadków przy pracy.

W niektórych spółkach węglowych rezerwy na świadczenia pracownicze stanowią ponad połowę długów. Wpływając na poziom zobowiązań, rezerwy te podnoszą wartość bilansową majątku spółki zmniejszając różnicę między wartością księgową i rynkową. Jest to istotne dla spółek notowanych na giełdzie. W łącznych pasywach niektórych spółek węglowych udział rezerw na świadczenia pracownicze rośnie, w związku ze spadkiem kapitałów własnych spowodowanym generowanymi stratami, w innych z kolei spada w związku z szybszym niż rezerwy przyrostem innych form długu.

Dotychczasowe rozwiązania w obszarze naliczania rezerw na świadczenia pracownicze, zwłaszcza wobec byłych pracowników, zniekształcają strukturę finansowania spółek górniczych, ograniczają dostęp do rynku długu, a tym samym środki na rozwój. Rozwiązania dotyczące tworzenia rezerw na świadczenia pracownicze w spółkach węglowych muszą być poddane gruntownym zmianom.

Literatura

- Borkowska S. (2012). *Skuteczne strategie wynagrodzeń – tworzenie i zastosowanie*. Warszawa: Oficyna a Wolters Kluwer business.
- Cyrankiewicz M. (2016). Kłopoty gmin górniczych z podatkiem od budowli. *Rzeczpospolita*, 18.01.2016 (samorząd.rp.pl).
- Deputaty, czyli co warto wiedzieć* (2016). Pobrano z: www.nettg.pl (20.04.2016).
- Florczak W. (2014). Wycena rezerwy na świadczenia pracownicze. *Rachunkowość*, 10.
- Gmytrasiewicz M. (2002). *Rezerwy w księgach rachunkowych*. Warszawa: Difin.
- Konieczny T., Kufel M. (2014). Rezerwy na świadczenia pracownicze. *Rachunkowość*, 11.
- Łukaszewicz M. (2008). *Rozliczenia międzyokresowe i rezerwy*. Gdańsk: ODDK.
- Szydełko A. (2009). Rezerwy na świadczenia pracownicze jako instrument ograniczania ryzyka zatrudnienia pracowników. W: B. Micherda, M. Stępień (red.), *Sprawozdawczość i rewizja finansowa wobec kryzysu ekonomicznego*. Kraków: Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie.

PROVISIONS FOR EMPLOYEE BENEFITS IN MINING COMPANIES

Abstract: The article presents the results of research on provisions for employee benefits in coal companies. Both for employees and former employees, there are created provisions for retirement and pension benefits, for jubilee, on compensatory pensions, for coal allowances for pensioners, for social benefits fund for pensioners and other employees benefits. The share of provisions for employee benefits in coal companies is diverse and ranges between 40 and 70% of the total provisioning. Calculation of provisions for employee benefits deteriorates financial results of mining companies, and may be the cause of their bankruptcy. The creation of provisions for employee benefits must therefore be changed as the burden of liabilities in the balance sheet in the form of reserves limits the companies use of debt market thus hinders their development.

Keywords: reserves, the provisioning base, the level of provisions for employee benefits

Cytowanie

- Sierpińska-Sawicz A. (2016). Rezerwy na świadczenia pracownicze w spółkach górniczych. *Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia*, 4 (82/1), 491–500. DOI: 10.18276/frfu.2016.4.82/1-40.