

KOSZTY WYNAGRODZEŃ I ICH WPŁYW NA OSIĄGANIE PRZYCHODÓW W PRZEDSIĘBIORSTWIE

Rafał Chłąd

Politechnika Częstochowska, Wydział Zarządzania
Katedra Finansów, Bankowości i Rachunkowości Zarządczej

Streszczenie: Celem artykułu jest przedstawienie istoty kosztów rodzajowych w uzyskiwanych przez przedsiębiorstwo przychodach na przykładzie kosztów wynagrodzeń, które w badanym przedsiębiorstwie stanowią największe źródło generowanych kosztów własnych.

Słowa kluczowe: koszty, wynagrodzenia

Wstęp

Prowadzenie działalności gospodarczej przez przedsiębiorstwa związane jest z ponoszeniem kosztów, które są generowane po to, aby osiągać przychody z prowadzonej działalności gospodarczej, a w ostatecznym rezultacie zysk. Koszty przedstawiane są w mierniku wartościowym jako celowe zużycie wszelkiego rodzaju czynników produkcji, do których można zaliczyć: materiały, energię, rzeczowe składniki majątkowe, usługi obce oraz opłaconą pracę (bez względu na charakter stosunku pracy). Koszty własne są uznawane powszechnie za jeden z podstawowych i najważniejszych mierników syntetycznych. Dzięki nim możemy scharakteryzować gospodarność przedsiębiorstwa, gdyż w kosztach własnych znaleźć możemy odzwierciedlenie w trafności i w słuszności podejmowanych przez kierujących ważnych decyzji strategicznych w racjonalnym przeznaczeniu posiadanych zasobów oraz w ekonomicznym i aktualnym wykorzystaniu wszystkich posiadanych czynników produkcji. Biorąc pod uwagę tych kilka cech i właściwości kosztów własnych, są one poddawane w przedsiębiorstwie różnego rodzaju analizom, mających na celu zbadanie poziomu, dynamiki i struktury kosztów, przez co wpływają one na wytyczenie nowych kierunków i środków zwiększających wydajność gospodarowania dzięki racjonalnemu wykorzystaniu czynników produkcji i systematycznemu obniżaniu kosztów własnych.

Przedmiotem analizy kosztów, w tym także kosztów pracy, jest dostarczenie informacji dotyczących rodzaju i wielkości poniesionych kosztów, a także ustalenie istotnych czynników wpływających na ich wielkość oraz określenie perspektywy poprawy efektywności gospodarowania przez oddziaływanie na strukturę i wielkość kosztów¹. Przedmiotem analizy są koszty pracy całkowite, które dotyczą działalności przedsiębiorstwa, na które składają się jednostkowy koszt pracy, który stanowi iloraz całkowitych poniesionych kosztów pracy oraz ich składników,

¹ H. Kościelniak, *Organizational and Financial Aspects of Functioning of Polish Companies*, Wydawnictwo Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 2008, s. 116.

a także przeciętna liczba zatrudnionych pracowników. Analiza kosztów pracy polega w swoim założeniu na zbadaniu roli całkowitych kosztów pracy i ich podstawowych składników w prowadzonej działalności przedsiębiorstwa, struktury i dynamiki całkowitych kosztów pracy i ich podstawowych składników oraz jednostkowych kosztów pracy. Analizie poddano także relacje całkowitych kosztów pracy i ich składników do wartości produkcji sprzedanej netto.

Koszty i ich charakterystyka

Ze względu na wymagania gospodarki rynkowej zarówno produkcja dóbr materialnych, jak i niematerialnych ma swoje miejsce w konkretnych jednostkach, gdzie różnice pojęciowe kosztów pod kątem makroekonomicznym i mikroekonomicznym powstających w jednostkach wyodrębniających się ze względów ekonomicznych i organizacyjnych – prawnych wynikają z kilku podstawowych przyczyn:

- z wartości zużycia rzeczowych składników majątkowych w których ważną rolę odgrywają nakłady pracy, które z kolei są niezbędne do odbudowania zużytych środków produkcji,
- kosztów jednostek gospodarczych, które są wielkościami historycznymi, ponieważ w swojej strukturze dotyczą uprzednio już wygenerowanych lub zakupionych składników majątkowych².

Koszty pod względem założeń teorii sporządzania i przedstawiania sprawozdań finansowych to zmniejszenie korzyści ekonomicznych w trakcie okresu sprawozdawczego w postaci rozchodu lub też zmniejszenie kapitału wartości posiadanych aktywów albo, inaczej, powstanie zobowiązań, które zmniejszają wartość kapitału własnego, gdzie należy uwzględnić podział kapitału na rzecz właścicieli³. Koszty mogą występować wcześniej, równolegle lub też później niż miał miejsce wydatek, w zależności od związku między terminem płatności a chwilą przekazania nabytych materiałów do zużycia⁴.

Podstawowym wyznacznikiem w klasyfikacji kosztów jest ich podział według kilku rodzajów, a mianowicie jednorodnych, prostych elementów. Podsumowując, układ rodzajowy kosztów obejmuje następujące pozycje klasyfikacji:

- amortyzacja,
- zużycie materiałów i energii,
- usługi obce,
- wynagrodzenia,
- ubezpieczenia społeczne i inne świadczenia,
- podatki i opłaty,
- pozostałe koszty rodzajowe⁵.

² K. Sawicki, Analiza kopsztów firmy, PWE, Warszawa 2000, s. 2.

³ D. Wielgórka, Zarządzanie kosztami pracy w zakładach pracy chronionej, Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej nr 1864 Org. i Zarz. z. 59 s. 39-50.

⁴ I. Olchowicz, Podstawy rachunkowości, Difin, Warszawa 2001, s. 241.

⁵ J. Chluska, Podstawy rachunkowości, Sekcja Wydawnictw Wydziału Zarządzania Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 2009, s. 73.

Koszty wynagrodzeń w przedsiębiorstwie

Prowadzenie działalności przedsiębiorstwa powoduje występowanie różnego rodzaju rozrachunków, roszczeń i rozliczeń, w wyniku których pracodawca nie może być nastawiony jedynie na generowanie zysku, lecz także na ponoszenie kosztów. Każdy pracodawca, który zatrudnia pracowników staje przed kwestią dotyczącą wynagrodzenia, gdyż z tej czynności przed pracodawcą wypływają prawa i obowiązki, to samo można rzec o pracowniku, który to wynagrodzenie otrzymuje. Wynagrodzenia są jednym z ważniejszych elementów kosztów dla przedsiębiorstwa, gdyż mają ogromny wpływ na kształtowanie się ich wysokości. Można wyróżnić dwa aspekty postrzegania wynagrodzenia:

- generator kosztów dla pracodawcy,
- przychód dla pracownika za wykonaną pracę.

Wynagrodzenie za pracę jest głównym świadczeniem pracodawcy na rzecz pracownika, pracodawca zobligowany jest okresowo wypłacać je pracownikowi w zamian za wykonywaną przez niego pracę w ramach stosunku pracy. Stosunek pracy może być nawiązany przez: umowę o pracę, mianowanie, powołanie lub wybór⁶.

Istnieje dużo różnych form definicji wynagrodzenia. Wynagrodzenia charakteryzują całokształt wydatków pieniężnych, a także świadczeń w naturze (tzw. deputaty), wypłaconych lub wydawanych przez dany podmiot gospodarczy swoim pracownikom lub też innym osobom fizycznym za wykonane przez nich świadczenie na rzecz właściwego podmiotu, niezależnie od formy zawartej umowy o pracę⁷. Wynagrodzenia to również wartość świadczeń wypłaconych w naturze i ekwiwalentów, których wartość została zaliczona w kwocie brutto, to jest bez pomniejszania o składki z tytułu ubezpieczenia społecznego, zdrowotnego i zaliczki na podatek dochodowy, które to obciążają pracownika⁸. Koszty pracy związane są z zatrudnieniem pracowników, gdzie definiowane są jako wynagrodzenie pieniężne płacone pracownikom przez ich pracodawcę, w zamian za wykonywaną przez nich pracę podczas danego okresu księgowego⁹ (schemat 1). Koszty te obejmują:

- wynagrodzenia oraz inne koszty związane z zatrudnieniem,
- składki za ubezpieczenie społeczne płacone przez pracodawców¹⁰.

Formowanie obrazu wynagrodzeń należy do głównych procesów kadrowych (personalnych) w każdej jednostce, bez względu na jej wielkość, charakter prowadzonej działalności gospodarczej i przeznaczenie, w jakim została założona. Wynagrodzenia zajmują szczególnie ważne i podstawowe miejsce w zarządzaniu

⁶ D. Małkowska, *Wynagrodzenia 2003: ewidencja, dokumentacja, rozliczenia.*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 2003, s. 7.

⁷ E. Nowak, *Analiza sorawozdań finansowych*, PWE, Warszawa 2008, s. 122.

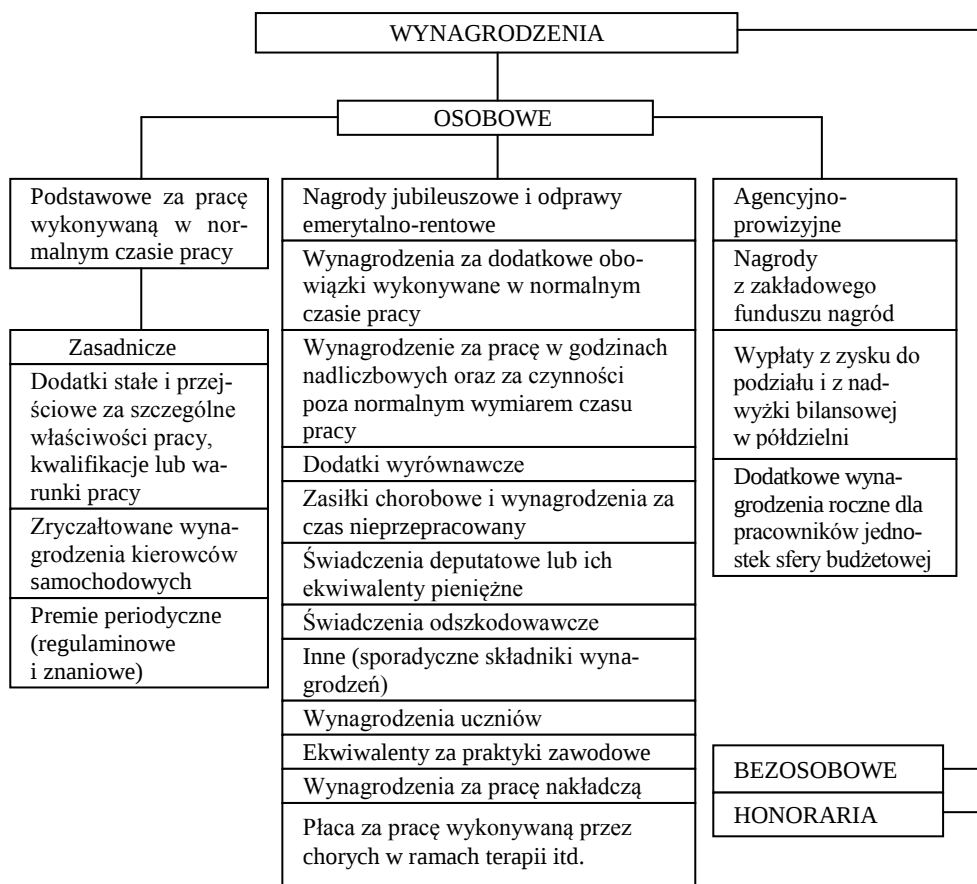
⁸ I. Olchowicz, A. Tłaczała, *Sprazwozdawczość finansowa*, Difin, Warszawa 2004, s. 262

⁹ M. Kadłubek, *Optimizing of Logistics Customer Service Costs as a Tool of Support of Enterprises' Sustainable Development*, W: *The Role of Business in Achieving Sustainability. Part 1: Instruments and Strategies*. Ed. Vladimir Modrak and Tomasz Nitkiewicz, Wyd.Techn.Univ.Kosice, Presov 2010, s. 156.

¹⁰ *Europejski System Rachunków Narodowych i Regionalnych*, ESA 2000, s. 119.

zasobami ludzkimi, występującymi na poziomie operacyjnym jak również strategicznym¹¹.

Schemat 1. Składniki wynagrodzeń w Polsce



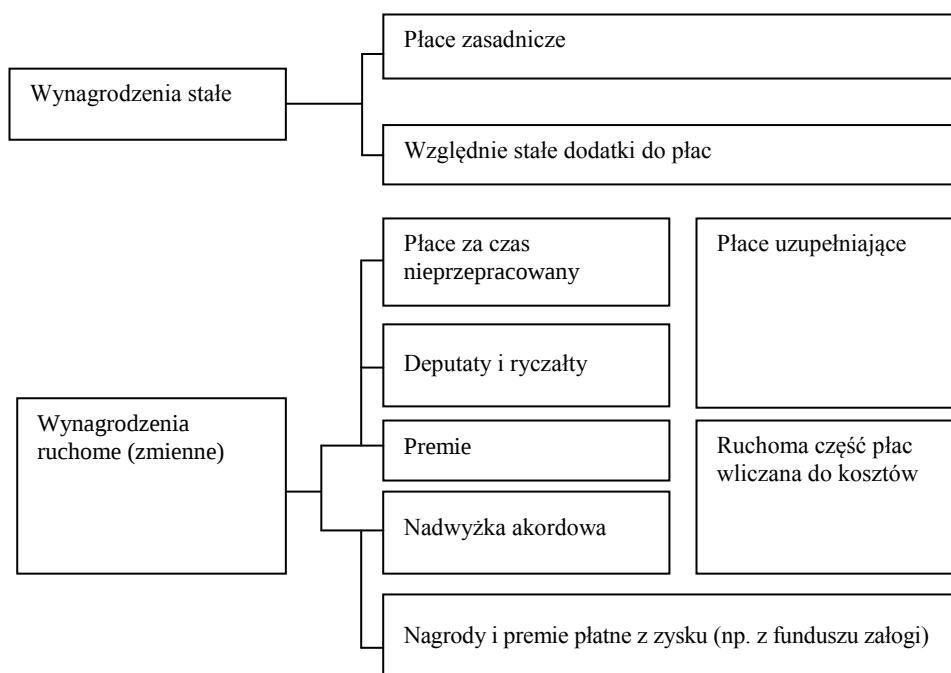
Źródło: S. Borkowska, *Strategie wynagrodzeń*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2001, s. 12

Wynagrodzenia osobowe mogą mieć charakter stały bądź charakter ruchomy (zmienny), (schemat 2). Wynagrodzenia o charakterze stałym nie są bezpośrednio powiązane z efektami pracy i są wypłacane pracownikowi tak długo, jak jest on zatrudniony. Można do nich zaliczyć płacę zasadniczą (inaczej taryfowa stawka płac) oraz względnie stałe dodatki do płac. Wynagrodzenia ruchome (zmiennie) są zależne od efektów pracy. Mogą rosnąć lub maleć w zależności od kierunku zmian podstawy ich kształtowania¹².

¹¹ A. Pacztowski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi, strategie-procesy-metody*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2007, s. 327.

¹² S. Borkowska, *Strategie wynagrodzeń*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2001, s. 11.

Schemat 2. Podział wynagrodzeń osobowych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: S. Borkowska, *Strategie wynagrodzeń*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2001, s. 13

Wynagrodzenie to szczególnie złożona kategoria, w której przeplatają się różne zagadnienia, wśród których można wyszczególnić: psychologiczne, socjologiczne, ekonomiczne, prawne, etyczne, czy też polityczne. Pojęcia, które są używane powszechnie, są z reguły najtrudniejsze do wyjaśnienia, a do takich można bez wątpliwości zaliczyć terminy „płaca” i „wynagrodzenie”, które są znane wszystkim uczestnikom rynku pracy¹³. Wynagrodzenia stanowią główną pozycję kosztów pracy, wśród której można wyróżnić trzy powody:

- na ogół ich udział w kosztach pracy sensu stricto jest najwyższy,
- stanowią podstawę kształtowania wielu kosztów pozapłacowych oraz obligatoryjnych obciążeń czynnika „praca”,
- są kategorią o szczególnym znaczeniu ze względu na pełnione funkcje: kosztową, dochodową i społeczną.

Analiza kosztów wynagrodzeń i ich wpływ na osiągnięcia przychodów

Analiza wysokości kosztów wynagrodzeń i ich wpływu na osiągnięcia przychodów przez przedsiębiorstwa została przeprowadzona na podstawie przedsiębiorstwa spółki z o.o., działającej na rynku od 1989 roku, która zajmuje się remontem

¹³ H. Karaszewska, *Ewolucja wynagrodzeń w Polsce w okresie zmian systemu ekonomicznego*, Wydawnictwo UMK, Toruń 2003, s. 20.

silników elektrycznych i transformatorów. Na początku swojej działalności w spółce zatrudnionych było 75 osób, z upływem czasu liczba pracowników zmniejszała się, co było spowodowane zmieniającymi się sytuacjami ekonomicznymi panującymi na rynku. Na chwilę obecną w spółce zatrudnionych jest 15 pracowników. Analizowany okres obejmuje dwanaście miesięcy od lipca 2010 roku do czerwca 2011 roku. Dokumentem, który w pełni przedstawia dokładną strukturę kosztów, jest Rachunek Zysków i Strat, spółka ujawniła swoje dane za badany okres. Posiadając takie dane, można zaobserwować strukturę kształtowania się Kosztów Działalności Operacyjnej (podstawowej).

Tabela 1 przedstawia dokładny obraz kształtowania się kosztów na przestrzeni 12 badanych miesięcy, w którym zauważamy, że koszty wynagrodzeń stanowią najwyższą wartość spośród wszystkich kosztów rodzajowych.

Tabela 1. Zestawienie kosztów rodzajowych za badany okres

Miesiąc	Koszty rodzajowe i ich wartość (zł)						Razem koszty
	Amortyzacja	Zużycie materiałów i energii	Wynagrodzenia	Usługi obce	Podatki i opłaty	Pozostałe koszty	
VII 2010	11325,79	106989,79	300956,30	22776,31	65221,35	27321,10	535190,64
VIII 2010	12943,76	111666,44	354211,10	27726,11	74966,25	32145,13	613658,78
IX 2010	14564,73	106755,57	395957,40	35479,42	83698,88	35190,43	671646,43
X 2010	16179,70	157547,28	440887,20	38276,10	93111,79	38248,75	784250,82
XI 2010	17797,67	176880,18	481562,90	40312,93	103148,97	41283,55	860986,20
XII 2010	19415,64	178195,80	524943,90	59345,12	102801,33	44333,24	929215,03
I 2011	1617,97	22493,12	41932,70	2336,31	9041,61	6145,21	83566,92
II 2011	3235,94	40773,12	89762,22	7851,32	17939,30	9764,4	169326,28
III 2011	4853,91	71638,8	137861,90	11542,93	27368,82	11496,65	264763,01
IV 2011	6471,88	92418,31	182194,30	15189,98	38442,88	14527,17	349244,52
V 2011	8089,85	103395,45	226296,00	19553,02	49983,51	18038,61	425356,44
VI 2011	9707,82	114229,11	255655,50	23190,35	59433,41	19732,61	482944,60

Źródło: Opracowanie własne

Analizując koszty wynagrodzeń w badanym okresie, stwierdza się, że w każdym miesiącu wynoszą one ponad 50% wszystkich poniesionych kosztów rodzajowych i generują najwyższy wskaźnik ponoszonych kosztów przez badane przedsiębiorstwo. Zauważa się, że wartość wynagrodzeń wzrasta z miesiąca na miesiąc przeważnie w takim samym tempie, jest to spowodowane faktem, że wszyscy pracownicy są zatrudnieni na umowę o pracę ze stawką godzinową i dlatego każdy miesiąc generuje koszty na podobnym poziomie.

W tym samym czasie spółka osiągała przychody ze sprzedaży netto swoich usług, co zostało zawarte w tabeli 2.

Tabela 2. Przychody netto uzyskane ze sprzedaży świadczonych usług w badanym okresie

Miesiąc	Przychody ze sprzedaży netto (zł)
Lipiec 2010	553676,31
Sierpień 2010	643621,29
Wrzesień 2010	693940,29
Październik 2010	810366,99
Listopad 2010	890933,49
Grudzień 2010	929215,03
Styczeń 2011	90835,80
Luty 2011	179486,00
Marzec 2011	264021,32
Kwiecień 2011	368652,10
Maj 2011	444044,12
Czerwiec 2011	481282,52

Źródło: Opracowanie własne

Prowadzenie działalności gospodarczej wiąże się z osiąganiem przez dane jednostki dochodów za dany okres, który jest obliczany, pomniejszając wartość uzyskanego przychodu o wygenerowane koszty. Każda jednostka dąży do tego, aby jej koszty były jak najmniejsze, a przychody jak najwyższe, co ma swoje odzwierciedlenie w późniejszym opracowaniu zysku netto. W badanym przedsiębiorstwie dochody w poszczególnych miesiącach przedstawiały się następująco, co zostało zobrazowane w tabeli 3. Największy wpływ na osiąganie przychodów mają uzyskane koszty wynagrodzeń, gdyż są one największe i powodują zmniejszanie się uzyskiwanego dochodu, a w konsekwencji zysku. W każdym badanym miesiącu ich dynamika jest stosunkowo duża i wynosi ponad 50%, najmniejszy udział zauważamy z początku roku w styczniu 2011 roku, a największy we wrześniu 2010 roku. Taki duży udział kosztów wynagrodzeń w stosunku do uzyskiwanych przychodów ma swoje odbicie na osiąganym dochodzie, im mniejszy dochód, tym mniejszy podatek dochodowy jest opłacany, ale również mniejszy zysk netto, co, jak już wcześniej zostało stwierdzone, jest jednym z głównych powodów, dla któ-

rych prowadzona jest działalność gospodarcza. Można pokusić się o stwierdzenie, że większość przychodów, jakie przedsiębiorstwo generuje, idzie na pokrycie zobowiązań wobec pracowników należnych z tytułu wynagrodzeń.

Tabela 3. Wysokość osiągniętych dochodów w poszczególnych miesiącach

Miesiąc	Przychody ogółem (zł)	Koszty ogółem (zł)	Dochód (zł)	Udział kosztów wynagrodzeń do ogółu przychodów
Lipiec 2010	553676,31	535190,64	18485,67	54,36%
Sierpień 2010	643621,29	613658,78	29962,51	55,03%
Wrzesień 2010	693940,29	671646,43	22293,86	58,95%
Październik 2010	810366,99	784250,82	26116,17	56,22%
Listopad 2010	890933,49	860986,20	29947,29	55,93%
Grudzień 2010	929215,03	929215,03	42753,78	56,49%
Styczeń 2011	90835,80	83566,92	7268,88	50,18%
Luty 2011	179486,00	169326,28	10159,72	53,01%
Marzec 2011	264021,32	264763,01	-741,69	52,07%
Kwiecień 2011	368652,10	349244,52	19407,58	52,17%
Maj 2011	444044,12	425356,44	18687,68	53,20%
Czerwiec 2011	481282,52	482944,60	-1662,08	52,94%

Źródło: Opracowanie własne

Zakończenie

Wynagrodzenie jest bardzo ważnym elementem kosztów rodzajowych, które stanowi ich nieodłączny skład. Wypłata wynagrodzeń nakłada na pracodawców duży obowiązek. Taka sytuacja jest określana przez szereg przepisów i ustaw, które dokładnie określają prawa i obowiązki wypłaty płac przez pracodawców. Jednym z najważniejszych obszarów zadaniowych zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie są wynagrodzenia. Ich istotą jest wynagradzanie pracownikom wnoszonego do przedsiębiorstwa potencjału pracy, tzn. kwalifikacji zawodowych lub kompetencji. Podczas ustalania płacy pracowników uwzględniane są również osiągnięte wyniki pracy oraz ich wkład w sukces przedsiębiorstwa. Innymi słowy, głównym świadczeniem pracodawcy na rzecz pracownika jest wynagrodzenie za pracę. Pracodawcy są zobowiązani do okresowego wypłacania wynagrodzenia pracownikom za wykonywaną pracę w ramach stosunku pracy. Natomiast stosunek pracy może być nawiązany przez: umowę o pracę, mianowanie, powołanie lub wybór.

Wynagrodzenia pełnią ważne funkcje zarówno dla pracodawcy, jak i pracownika. Funkcje motywacyjna i kosztowa będą ważniejsze dla przedsiębiorcy, natomiast dochodowa i społeczna dla pracownika. Można jeszcze wyróżnić funkcję

rynkową, która będzie tak samo ważna dla obydwu grup. Narzędziami, za pomocą których dokonuje się wiązania wysokości wynagrodzeń z wkładem i efektami pracy, są formy wynagrodzeń, głównie czasowe, akordowe, premialne, zadaniowe, prowizyjne. W przedsiębiorstwach dla celów wynagradzania pracowników tworzone są odpowiednie fundusze, takie jak: fundusz płacowy, fundusz premialny czy fundusz nagród. W poprawnie ustalonych wynagrodzeniach powinny być zawarte: stawka wynagrodzenia zasadniczego za pracę określonego rodzaju lub na danym stanowisku oraz dodatkowe składniki płacy, jeśli zostały one określone z tytułu wykonania danej pracy. Dodatkowymi składnikami wynagrodzenia są przede wszystkim premia, nagrody, dopłaty za godziny nadliczbowe, dopłaty za wysługę lat, dodatek za pracę w porze nocnej, świadczenia w naturze (deputaty) i inne. Jednak niektóre wynagrodzenia są ustalane i wypłacane według szczególnych zasad, które są określone w ustawach i aktach wykonawczych do Kodeksu pracy. Szczególnymi zasadami są objęte np.: minimalne wynagrodzenie za pracę, wynagrodzenie w okresie niewykonywania pracy, wynagrodzenie za czas urlopu oraz inne.

Spółka odnotowała wysokie wartości kosztów wynagrodzeń w ogóle wygenerowanych kosztów rodzajów w badanym okresie, zaobserwowano również, że miały one ponad 50% udział w ogóle pozostałych poniesionych kosztów rodzajowych w ciągu badanych dwunastu miesięcy. W gospodarce rynkowej koszty są głównym wskaźnikiem charakteryzującym gospodarność przedsiębiorstwa i odgrywają ważne kryterium podejmowania decyzji zarządczych. Realizacja kluczowego celu jednostki gospodarczej, jakim jest maksymalizacja zysku, może odbywać się poprzez oddziaływanie na przychody bądź na koszty, przy czym należy zwrócić uwagę na bariery popytu i rosnącą konkurencję, które powodują że minimalizacja kosztów staje się podstawowym źródłem poprawy efektywności gospodarowania. Rola i istota kosztów własnych przedsiębiorstwa sprawia, że analiza kosztów jest jednym z najważniejszych tematów analiz ekonomiczno-finansowych. Analiza kosztów własnych powinna zaspokajać potrzeby różnych komórek organizacyjnych i szczebli zarządzania przedsiębiorstwem. Właściwe opracowanie wyników przeprowadzonych analiz kosztów powinny służyć nie tylko osobom zarządzającymi przedsiębiorstwami, które to, opierając się na ich podstawie, podejmują decyzje co do bieżącej i przyszłej działalności gospodarczej. Takie wyniki powinny być także udostępnione niższemu szczeblowi zarządzania, a zwłaszcza pracownikom niższego lub średniego dozoru technicznego, dzięki czemu tacy pracownicy mogą na bieżąco oddziaływać na proces kształtowania się kosztów własnych.

Literatura

1. Borkowska S., *Strategie wynagrodzeń*, Oficyna Wydawnicza, Kraków 2011.
2. Chluska J., *Podstawy rachunkowości*, Sekcja Wydawnictw Wydziału Zarządzania Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 2009.
3. *Europejski System Rachunków Narodowych i Regionalnych*, ESA 2000.
4. Karczeńska H., *Ewolucja wynagrodzeń w Polsce w okresie zmian systemu ekonomicznego*, Wydawnictwo UMK, Toruń 2003.

5. Kościelniak H., *Organizational and Financial Aspects of Functioning of Polish Companies*, Wydawnictwo Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 2008.
6. Małkowska D., *Wynagrodzenia 2003; ewidencja, dokumentacja rozliczenia*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 2003.
7. Nowak E., *Analiza sprawozdań finansowych*, PWE, Warszawa 2008.
8. Olkowicz I., *Podstawy rachunkowości*, Difin, Warszawa 2001.
9. Olkowicz I., Tłaczała A., *Sprawozdawczość finansowa*, Difin, Warszawa 2004.
10. Pacztowski A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi, strategie – procesy metody*, PWE, Warszawa 2007.
11. Sawicki K., *Analiza kosztów firmy*, PWE, Warszawa 2000.
12. Wielgórka D., *Zarządzanie kosztami pracy w zakładach pracy chronionej*, Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej nr 1864 Org. i Zarz. z. 59.

PAYROLL COSTS AND THEIR IMPACT ON THE ACHIEVEMENT OF REVENUE IN THE COMPANY

Abstract: The aim is to present the essence of article costs in the revenue of the company for example labor costs, which the company considered a major source of the generated costs.

Keywords: costs, salaries