



20 TRGOVINA IN DRUGE STORITVENE DEJAVNOSTI
DISTRIBUTIVE TRADE AND OTHER SERVICE ACTIVITIES

št./No 30

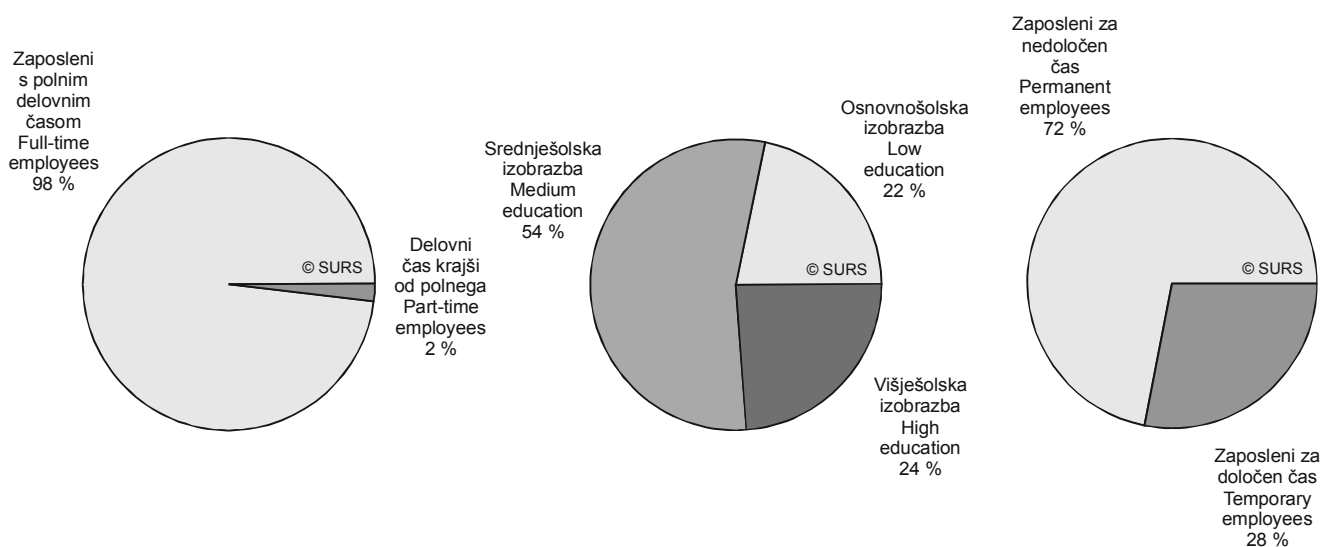
ANKETA O FLEKSIBILNOSTI TRGA DELOVNE SILE V STORITVENIH DEJAVNOSTIH, 2004

SURVEY ON LABOUR MARKET FLEXIBILITY IN SERVICES, 2004

- ▶ Anketa o fleksibilnosti trga delovne sile v storitvenih dejavnostih spada med poslovne ankete. Enako kot ankete o poslovnih tendencah, je tudi Anketa o fleksibilnosti trga delovne sile kvalitativna anketa. Njen namen je bil ugotoviti strukturo zaposlenih v podjetjih, stanje na področju zaposlovanja in načrti v zvezi z njim, strukturo delovnega časa in možnosti njegovega prilagajanja glede delovnega časa.
- ▶ Omenjeno anketo so v Evropski uniji izvedli v letih 1985, 1989, 1994, 1999 in 2004. Ugotovili so, da so rezultati izvrsten vir informacij, ki omogočajo poglobljeno analizo trga delovne sile. V Sloveniji smo jo letos v predelovalnih dejavnostih izvedli drugič, v trgovini na drobno in storitvenih dejavnostih pa prvič. Vprašalniki so poenoteni, na podlagi poenotene metodologije in izvedeni istočasno kot državah članicah EU. Zato so vsi podatki neposredno primerljivi.
- ▶ The Survey on Potentials and Problems for Growth and Employment Creation in Services is a part of Business Tendency Surveys, therefore it is also qualitative. The purpose of this survey was to establish the structure of employees in the enterprises, the employment situation and plans for employment, the structure of working time and adaptability of working hours to the needs of the enterprises.
- ▶ The survey was carried out in the EU in 1985, 1989, 1994, 1999 and 2004. It proved to be an excellent source of information for detailed analyses of the labour market trend. The survey was carried in Slovenia for the second time in manufacturing and for the first time in retail trade and services. Questionnaires are harmonised, based on a common methodology and periodicity. Therefore, all data are directly comparable.

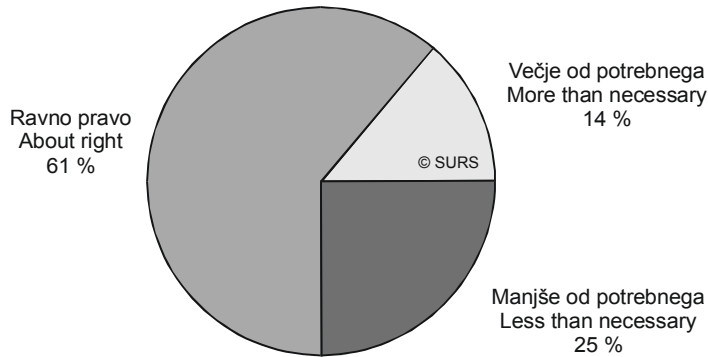
Slika 1: Struktura zaposlenih v podjetjih (junij 2004)

Chart 1: Structure of the employees in the enterprises (june 2004)

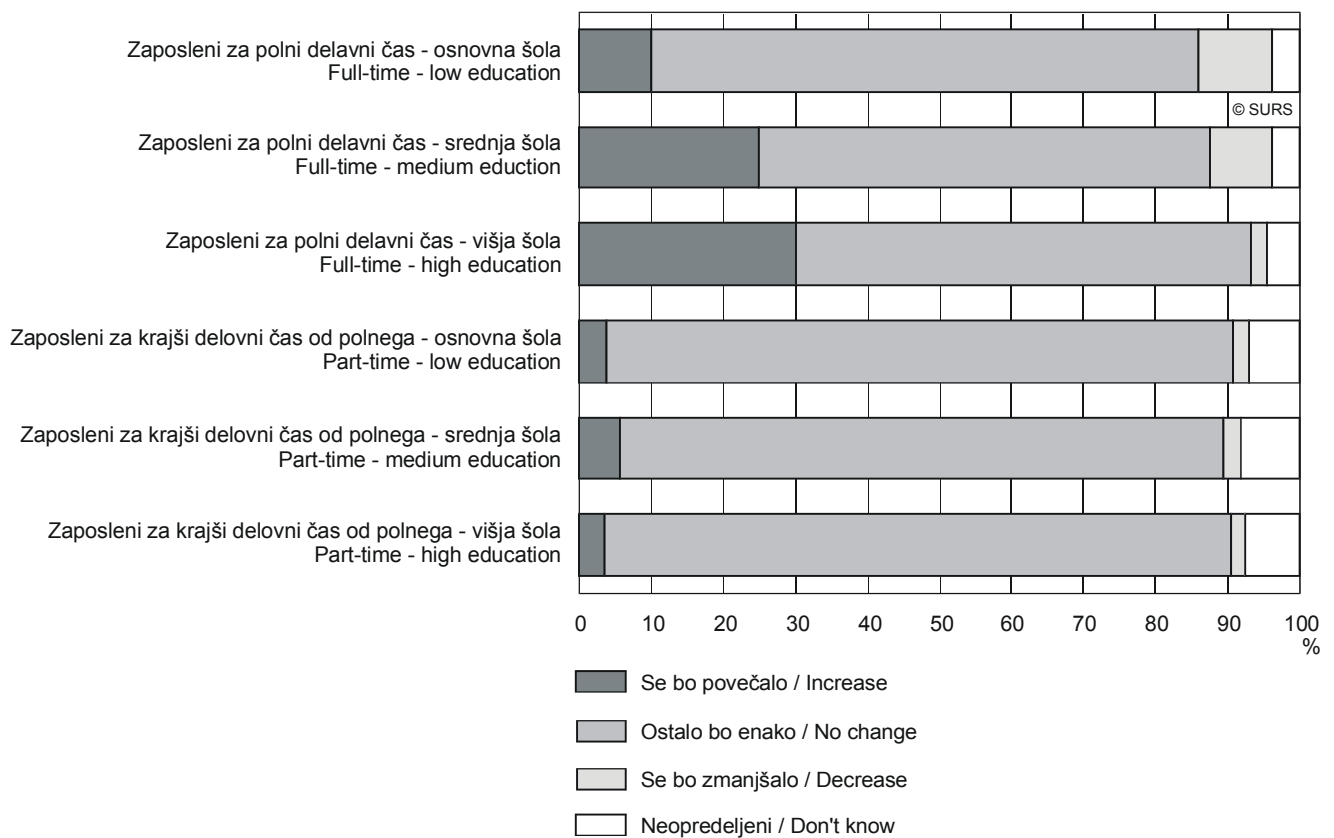


2. STANJE ZAPOSLENOSTI V PODJETJIH EMPLOYMENT SITUATION IN THE ENTERPRISES

Slika 2.1: Ustreznost števila zaposlenih glede na sedanjo raven prodaje storitev
Chart 2.1: Correspondence of the number of employees to the present level of services

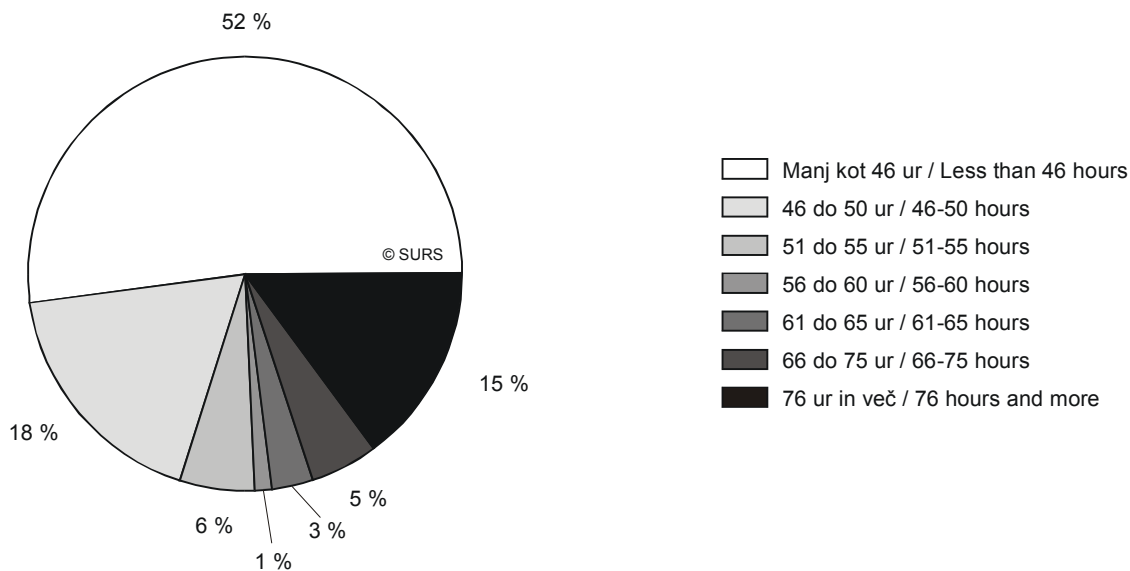


Slika 2.2: Predvidevanja glede števila zaposlenih čez 12 do 24 mesecev glede na sedanje načrte
Chart 2.2: Number of employees over the next 12 to 24 months according to the present plans

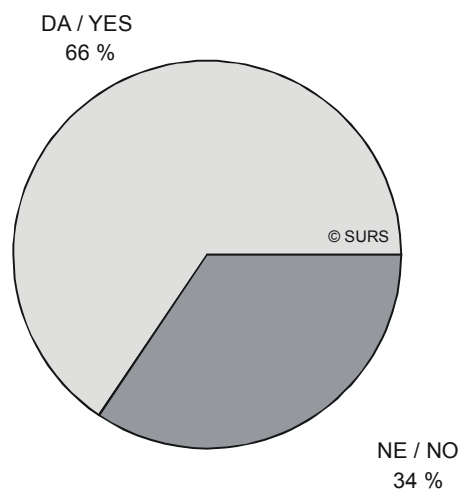


3. STRUKTURA DELOVNEGA (OBRATOVALNEGA) ČASA STRUCTURE OF WORKING (OPERATING) TIME

Slika 3.1: Odstotki podjetij glede na povprečno število obratovalnih ur na teden
Chart 3.1: Percentage of the enterprises by average operating hours per week

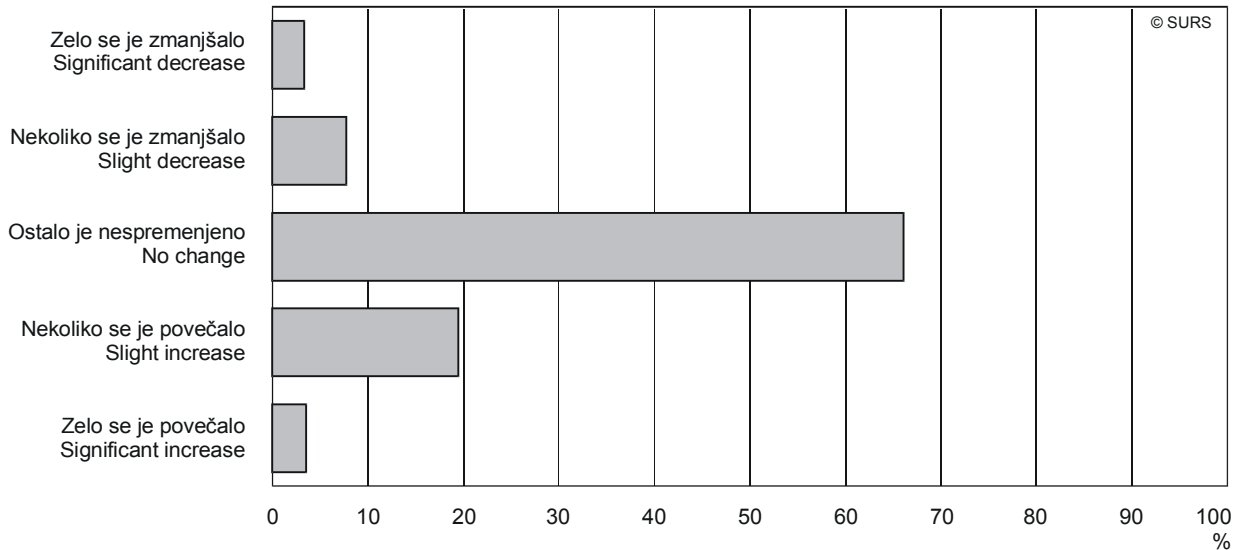


Slika 3.2: Možnost spreminjanja tedenskega števila delovnih ur med letom glede na potrebe podjetij
Chart 3.2: Possibility of changing weekly working hours during the year according to the needs of enterprises

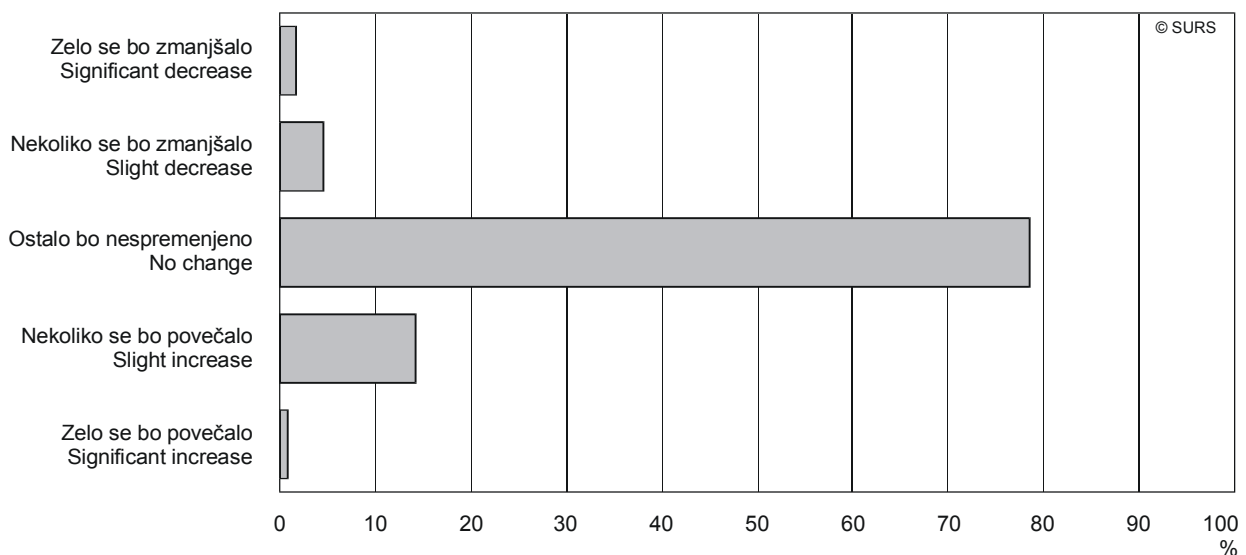


4. TRENDI OBRATOVALNEGA ČASA TRENDS IN OPERATING HOURS

Slika 4.1: Spremembe tedenskega števila obratovalnih ur v zadnjih petih letih
Chart 4.1: Changes in weekly operating hours in the last five years

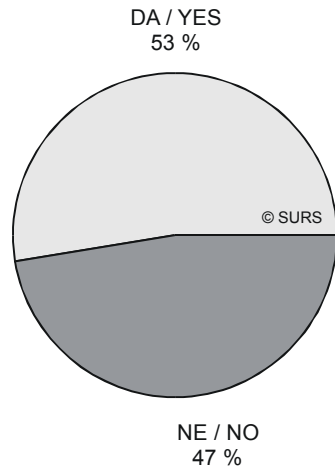


Slika 4.2: Spremembe tedenskega števila obratovalnih ur v naslednjih 12 do 24 mesecih
Chart 4.2: Changes in weekly operating hours in the next 12 to 24 months

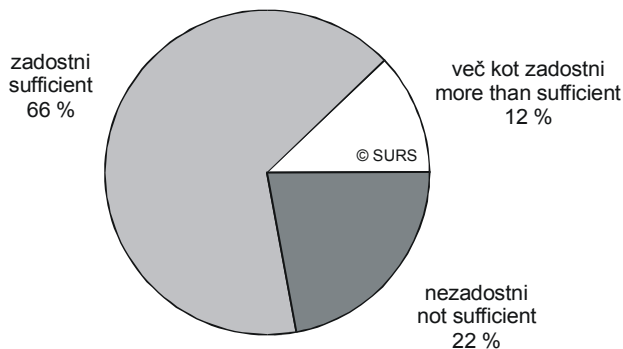


5. RAZISKAVE IN RAZVOJ RESEARCH AND DEVELOPMENT

Slika 5.1: Vlaganje v raziskave in razvoj
Chart 5.1: Research and development



Slika 5.2: Stroški v raziskave in razvoj
Chart 5.2: Research and development expenditure



METODOLOŠKA POJASNILA

Namen opazovanja

Anketa o fleksibilnosti trga delovne sile v storitvenih dejavnostih spada med poslovne ankete. Enako kot ankete o poslovnih tendencah, je tudi Anketa o fleksibilnosti trga delovne sile kvalitativna anketa. Njen namen je bil ugotoviti strukturo zaposlenih v podjetjih, stanje na področju zaposlovanja in načrti v zvezi z njim, strukturo delovnega časa in možnosti njegovega prilagajanja glede delovnega časa.

Omenjeno anketo so v Evropski uniji izvedli v letih 1985, 1989, 1994, 1999 in 2004. Ugotovili so, da so rezultati izvrsten vir informacij, ki omogočajo poglobljeno analizo trga delovne sile. V Sloveniji smo jo letos v predelovalnih dejavnostih izvedli drugič, v trgovini na drobno in storitvenih dejavnostih pa prvič. Vprašalniki so poenoteni, na podlagi poenotene metodologije in izvedeni istočasno kot državah članicah EU. Zato so vsi podatki neposredno primerljivi.

METHODOLOGICAL EXPLANATIONS

Purpose of the survey

The Survey on Potentials and Problems for Growth and Employment Creation in Services is a part of Business Tendency Surveys, therefore it is also qualitative. The purpose of this survey was to establish the structure of employees in the enterprises, the employment situation and plans for employment, the structure of working time and adaptability of working hours to the needs of the enterprises.

The survey was carried out in the EU in 1985, 1989, 1994, 1999 and 2004. It proved to be an excellent source of information for detailed analyses of the labour market trend. The survey was carried in Slovenia for the second time in manufacturing and for the first time in retail trade and services. Questionnaires are harmonised, based on a common methodology and periodicity. Therefore, all data are directly comparable.

Enote opazovanja

Opazujemo podjetja, ki so po Standardni klasifikaciji dejavnosti (SKD) razvrščena v storitveno dejavnost, in sicer:

- 55 – Gostinstvo
- 60 – Kopenski promet; cevovodni transport
- 61 – Vodni promet
- 62 – Zračni promet
- 63.3 – Dejavnost potovalnih agencij in organizatorjev potovanj; s turizmom povezane dejavnosti
- 64 – Pošta in telekomunikacije
- 65 – Finančno posredništvo, razen zavarovalništva in dejavnosti pokojninskih skladov
- 66 – Zavarovalništvo in dejavnost pokojninskih skladov, razen obveznega socialnega zavarovanja
- 67 – Pomožne dejavnosti v finančnem posredništvu
- 70 – Poslovanje z nepremičninami
- 71 – Dajanje strojev in opreme brez upravljavcev v najem; izposojanje izdelkov široke porabe
- 72 – Obdelava podatkov, podatkovne baze in s tem povezane dejavnosti
- 73 – Raziskovanje in razvoj
- 74 – Druge poslovne dejavnosti
- 90 – Dejavnosti javne higiene
- 93 – Druge storitvene dejavnosti

Vzorec podjetij je oblikovan na podlagi dveh meril:

- razvrstitve storitvenega podjetja po SKD in
- velikosti storitvenega podjetja (števila zaposlenih po Zakonu o gospodarskih družbah).

Vir podatkov

Na vprašalnik so odgovarjali direktorji podjetij ali drugi vodilni delavci, in sicer v mesecu juniju.

Zajetje

V panelni vzorec so zajeta vsa velika in srednjevelika podjetja ter 12 % malih podjetij (ali 16 % zaposlenih v malih podjetjih), ki so razvrščena v storitveno dejavnost. Panelni vzorec pokriva 18 % podjetij vzorčnega okvira ali 70 % zaposlenih v storitvenih dejavnostih.

Način zbiranja podatkov

Anketa je bila izvedena po pošti.

STRUKTURA ZAPOSLENIH V PODJETJIH

Struktura zaposlenih se nanaša na stanje v juniju 2004. Direktorji so skupno število delavcev razdelili po naslednjih merilih:

- zaposleni s polnim delovnim časom oz. z delovnim časom, krajšim od polnega,
- zaposleni z osnovnošolsko, srednješolsko in višješolsko izobrazbo,
- zaposleni za nedoločen čas oz. zaposleni za določen čas,
- zaposleni v dejavnosti (brez zaposlenih v administraciji).

V juniju je kar 98 % delavcev imelo zaposlitev s polnim delovnim časom, 2 % pa z delovnim časom, krajšim od polnega. 22 % delavcev je imelo osnovnošolsko izobrazbo, 54 % delavcev je imelo srednješolsko izobrazbo in 24 % višješolsko izobrazbo. 72 % delavcev je bilo zaposlenih za nedoločen, ostali pa za določen čas. Izključno v dejavnosti (brez zaposlenih v administraciji) je delalo 74 % zaposlenih v storitveni dejavnosti.

Observation units

We are monitoring units that are registered in services according to the Standard Classification of Activities:

- 55 – Hotels and restaurants
- 60 – Land transport; transport via pipelines
- 61 – Water transport
- 62 – Air transport
- 63.3 – Activities of travel agencies and tour operators; tourist assistance activities
- 64 – Post and telecommunications
- 65 – Financial intermediation, except insurance and pension funding
- 66 – Insurance and pension funding, except compulsory social security
- 67 – Activities auxiliary to financial intermediation
- 70 – Real estate activities
- 71 – Renting of machinery and equipment without operator and of personal and household goods
- 72 – Data processing, database activities and other computer related activities
- 73 – Research and development
- 74 – Other business activities
- 90 – Sewage and refuse disposal, sanitation and similar activities
- 93 – Other service activities

The sample of enterprises was selected by two criteria:

- classification of the enterprise according to the Standard Classification of Activities,
- size of the enterprise (the number of employees in accordance with the Companies Act).

Data source

Persons responding to the questionnaire were managers of enterprises or other executives. They responded in June.

Coverage

The panel covered all large and medium-sized enterprises and 12% of small enterprises (or 16% of employees in small enterprises), the principal activity of which is classified into services. The panel covers 18% of the enterprises of the studied population or 70% of employees in services.

Method of data collection

The survey was carried out by mail

STRUCTURE OF EMPLOYEES IN ENTERPRISES

The structure of employees refers to the situation in June 2004. Managers divided the total number of employees according to the following criteria:

- full-time and part-time employment,
- low, medium and high level of education,
- permanent/temporary employment,
- workers in sales, excluding people working in administrative jobs.

In June 2004, 98% of all employees were full-time employees and only 2% were working part time. 22% of employees had low level of education, 54% of employees had medium level and 24% had high level of education. 72% of all employees were permanent employees and the rest were temporary. 38% of people employed in services were working exclusively in business-related activities (excluding administration).



STANJE ZAPOSLENOSTI

Stanje zaposlenosti prikazuje ustreznost števila zaposlenih glede na raven prodaje storitev, načrte glede povečanja ali zmanjšanja števila zaposlenih in omejitve, ki zadržujejo prodajo storitev in ne dovolijo odziva na povečano povpraševanje.

Glede na sedanjo raven prodaje storitev je 14 % direktorjev ocenilo, da je število zaposlenih »večje od potrebnega«, 61 % z »ravno pravo« in 25 % z »manjše od potrebnega«. Tako 45 % direktorjev namerava povečati število zaposlenih, in to iz naslednjih razlogov (možnih je bilo več odgovorov):

- zaradi sedanje in pričakovane ravni povpraševanja po storitvah podjetja je pomemben razlog za povečanje števila zaposlenih za 83 % direktorjev,
- zaradi uvajanja novih tehnologij ali storitev je pomemben razlog za 69 % direktorjev,
- zaradi sedanje in pričakovane ravni stroškov dela je pomemben razlog za 49 % direktorjev in
- zaradi vladnih ukrepov, ki so pomemben razlog za 32 % direktorjev.

Zmanjšanje števila zaposlenih pa načrtuje 16 % direktorjev zaradi naslednjih razlogov (možnih je bilo več odgovorov):

- premajhno povpraševanje je pomemben razlog za zmanjšanje števila zaposlenih za 69 % direktorjev,
- nezadosten dobiček zaradi domače in tuje cenovne konkurence je pomemben razlog za 61 % direktorjev,
- nezadosten dobiček zaradi ravni plač v podjetju je pomemben razlog za 42 % direktorjev,
- nezadosten dobiček zaradi ostalih stroškov dela (prispevki za socialno zavarovanje, davki na izplačane plače, ipd.) je pomemben razlog za 54 % direktorjev,
- nezadosten dobiček zaradi drugih stroškov (stroški kapitala, ipd.) je pomemben razlog za 53 % direktorjev,
- racionalizacija je pomemben razlog za 72 % direktorjev,
- povečanje oddaje del iz podjetja (pogodbno delo) je pomemben za 18 % direktorjev in
- vladni ukrepi je pomemben razlog za zmanjšanje števila zaposlenih za 45 % direktorjev.

Med omejitvami, ki zadržujejo prodajo storitev in ne dovolijo odziva na povečano povpraševanje, so najpomembnejše naslednje (možnih je bilo več odgovorov):

- omejitve pri najemanju začasne delovne sile je pomembna omejitev za 48 % direktorjev,
- nenaklonjenost najemanju zaposlenih za nedoločen čas zaradi pogodbenih ali dogovorjenih odpravnin zaposlenim je pomembna omejitev za 63 % direktorjev,
- nenaklonjenost najemanju zaposlenih za nedoločen čas zaradi težkih proceduralnih neprijetnosti pri odpuščanju delavcev ali zaradi stroškov in negotovosti, povezanih z zakonskimi postopki je pomembna omejitev za 98 % direktorjev,
- omejitve pri spreminjanju nalog za obstoječe zaposlene zaradi pomanjkljive usposobljenosti je pomembna omejitev za 85 % direktorjev,
- omejitve fleksibilnosti delovnega časa zaradi zakonskih omejitev je pomembna omejitev za 70 % direktorjev,
- omejitve fleksibilnosti delovnega časa zaradi pogodbeno dogovorjenega delovnega časa je pomembna omejitev za 59 % direktorjev,
- omejitve fleksibilnosti delovnega časa zaradi pomanjkanja pripravljenosti zaposlenih je pomembna za 63 % direktorjev,
- pomanjkanje primerno usposobljenih iskalcev zaposlitve je pomembna omejitev za 40 % direktorjev.

STRUKTURA DELOVNEGA (OBRAVALNEGA) ČASA

Struktura delovnega časa se nanaša na povprečno število obratovalnih ur na teden, možnost spreminjanja števila obratovalnih ur glede na potrebe

EMPLOYMENT SITUATION

The employment situation covers the appropriateness of the number of employees in relation to the level of sale, plans to increase or decrease the number of employees, and constraints that refrain the output response of the firm to a demand stimulus.

In relation to the present level of output, 14% of managers estimated the number of employees as "more than is necessary", 61% as "about right" and 25% as "less than is necessary". 45% of managers plan to increase the total number of employees for the following reasons:

- Present and expected levels of demand for the firm's products are important reasons for increasing the number of employees for 83% of managers,
- Introduction of new technologies or products is an important reason for 69% of managers,
- Present and expected levels of labour costs are important reasons for 49% of managers,
- Government measures are important reasons for 32% of managers.

16% of managers plan to decrease the total number of employees for the following reasons:

- Lack of demand is an important reason for decreasing the number of employees for 69% of managers,
- Insufficient profit margin due to domestic and foreign price competition is an important reason for 61% of managers,
- Insufficient profit margin due to wage and salary levels in the company is an important reason for 42% of managers,
- Insufficient profit margin due to non-wage labour cost level (e.g. employers' social security contribution, payroll taxes, etc.) is an important reason for 54% of managers,
- Insufficient profit margin due to other costs (e.g. capital costs, etc.) is an important reason for 53% of managers,
- Rationalisation is an important reason for 72% of managers,
- Increase in contracting out is an important reason for 18% of managers,
- Government regulations are important reasons for 45% of managers,

The most important constraints that refrain the output response of the firm to a demand stimulus are:

- Limitations in hiring temporary personnel are important for 48% of managers,
- Reluctance to hire personnel with permanent contracts because of contracted or negotiated severance payments to personnel is an important factor for 63% of managers,
- Reluctance to hire personnel with permanent contracts because of procedural inconveniences when issuing a dismissal notice or cost and uncertainty related to legal procedures is an important factor for 98% of managers,
- Limitations to the modification in job assignments of existing personnel due to lack of qualification are important for 85% of managers,
- Limitation to working time flexibility due to legal provisions is important for 70% of managers,
- Limitation to working time flexibility due to contractual working time is important for 59% of managers,
- Limitation to working time flexibility due to lack of readiness of the staff is important for 63% of managers,
- Lack of qualified applicants is an important factor for 40% of managers.

STRUCTURE OF WORKING (OPERATING) TIME

The structure of working time refers to the average number of operating hours per week, the possibility to vary the number of weekly operating



podjetja in pogodbeno določeno povprečno število delovnih ur zaposlenega s polnim delovnim časom.

hours according to the firm's needs and the average contracted weekly working hours for a full-time employee in the company.

Povprečno število obratovalnih ur v tednu

Average number of operating hours per week

Število ur	Manj kot 46 Under 46	46 do 50	51 do 55	56 do 60	61 do 65	66 do 75	76 in več 76 +	Number of hours
% podjetij	52	18	6	1	3	5	15	% of enterprises

66 % podjetij ima možnost spreminjati število obratovalnih ur v letu glede na potrebe podjetja. To pa storijo v 78 % podjetij s spreminjanjem števila delovnih ur z nadurami, v 36 % podjetij s spreminjanjem števila zaposlenih in v 9 % podjetij z začasnim zaprtjem (možnih je bilo več odgovorov).

Ostalih 34 % podjetij pa nima možnosti spreminjati števila obratovalnih ur v podjetju glede na svoje potrebe. Če bi jih lahko, pa bi to naredili v 50 % podjetij s spreminjanjem števila delovnih ur z nadurami, v 42 % s spreminjanjem števila zaposlenih in v 8 % z začasnim zaprtjem.

Direktorji ocenjujejo, da zaposleni s polnim delovnim časom delajo povprečno tedensko 39,69 delovne ure.

TRENDI OBRATOVALNEGA ČASA

V zadnjih petih letih se obratovalni čas ni bistveno spremenil, saj je kar 66 % direktorjev odgovorilo, da je število ur ostalo nespremenjeno. 11 % direktorjev je ocenilo, da se je število ur zmanjšalo, 23 % direktorjev pa da se je povečalo.

Tudi v naslednjih 12 do 24 mesecih direktorji ne načrtujejo večjih sprememb obratovalnega časa, saj je kar 78 % direktorjev ocenilo, da bo število ur ostalo nespremenjeno. 7 % direktorjev meni, da se bo število ur zmanjšalo, 15 % pa, da se bo povečalo.

Le 23 % direktorjev meni, da bi ob povečanju števila obratovalnih ur lahko povečali dobiček. Razlogi, zaradi katerih tega ne morejo storiti, so naslednji (možnih je bilo več odgovorov):

- administrativna (zakonska) pravila oziroma predpisi je pomemben dejavnik za 72 % direktorjev,
- premajhno povpraševanje in določila kolektivnih pogodb so pomemben dejavnik za 66 % direktorjev,
- pomanjkanje kvalificiranih delavcev je pomemben dejavnik za 62 % direktorjev,
- pomanjkanje kvalificiranih iskalcev zaposlitve je pomemben dejavnik za 59 % direktorjev,
- stroški reorganizacije je pomemben dejavnik za 48 % direktorjev,
- tehnološke omejitve in omejitve pri opremljenosti so pomemben dejavnik za 42 % direktorjev

RAZISKAVE IN RAZVOJ

53 % podjetij vlaga v raziskave in razvoj. 12 % direktorjev meni, da so celotni stroški za raziskave in razvoj »več kot zadostni«, 66 % meni da so »zadostni«, 22 % direktorjev pa meni, da so celotni stroški za raziskave in razvoj »nezadostni«

66% of enterprises have the possibility to vary the number of weekly operating hours according to their needs. In 78% of them this is done by varying working hours with overtime, in 36% of them this is done by varying the number of employees and in 9% of them with temporary closure.

The remaining 34% of enterprises do not have the possibility to vary the number of weekly operating hours according to their needs. If they could, 50% of them would do that by varying working hours with overtime, 42% by varying the number of employees and 8% with temporary closure.

Managers estimate that the average number of weekly working hours for a full-time employee is 39.69.

TRENDS IN OPERATING HOURS

In the past five years, operating hours have not changed much, since 66% of managers answered that the number of operating hours remained the same. On the other hand, 11% of managers answered that the number decreased and 23% that the number increased.

In the next 12 to 24 months, managers do not plan any major changes in the number of operating hours, since 78% of managers answered that they envisage no change, while 7% of managers envisage decrease and 15% increase of operating hours.

Only 23% of managers think that they could increase earnings by extending the operating hours. The reasons they are not able to do that are:

- Administrative (legal) rules are important for 72% of managers,
- Lack of demand and collective agreements are important for 66% of managers,
- Lack of qualified employees is an important factor for 62% of managers,
- Lack of qualified applicants is an important factor for 59% of managers,
- Costs of reorganization are important for 48% of managers,
- Technological/equipment restrictions are important for 42% of managers,

RESEARCH AND DEVELOPMENT POSITION

53% of enterprises invest in R&D. 12% of managers think that total R&D expenditure is more than sufficient, 66% that it is sufficient and 22% that it is not sufficient.

Sestavila / Prepared by: Barbara Čertanec

Izdaja, založba in tisk Statistični urad Republike Slovenije, Ljubljana, Vožarski pot 12 - **Uporaba in objava podatkov dovoljena le z navedbo vira** - Odgovarja generalna direktorica mag. Irena Križman - Urednica zbirke Statistične informacije Marina Urbas - Slovensko besedilo jezikovno uredila Ivanka Zobec - Angleško besedilo jezikovno uredil Boris Panič - Tehnični urednik Anton Rojc - Naklada 545 izvodov - ISSN zbirke Statistične informacije 1408-192X - ISSN podzbirke Trgovina in druge storitvene dejavnosti 1408-9327 - Informacije daje Informacijsko središče, tel.: (01) 241 51 04 - El. pošta: info.stat@gov.si - http://www.stat.si.

Edited, published and printed by the Statistical Office of the Republic of Slovenia, Ljubljana, Vožarski pot 12 - **These data can be used provided the source is acknowledged** - Director-General Irena Križman - Rapid Reports editor Marina Urbas - Slovene language editor Ivanka Zobec - English language editor Boris Panič - Technical editor Anton Rojc - Total print run 545 copies - ISSN of Rapid Reports 1408-192X - ISSN of subcollection Distributive trade and other service activities 1408-9327 - Information is given by the Information Centre of the Statistical Office of the Republic of Slovenia, tel.: +386 1 241 51 04 - E-mail: info.stat@gov.si - http://www.stat.si.