



STATISTIČNE INFORMACIJE RAPID REPORTS

1944 2004

7. SEPTEMBER 2004
7 SEPTEMBER 2004

št./No 262

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

št./No 31

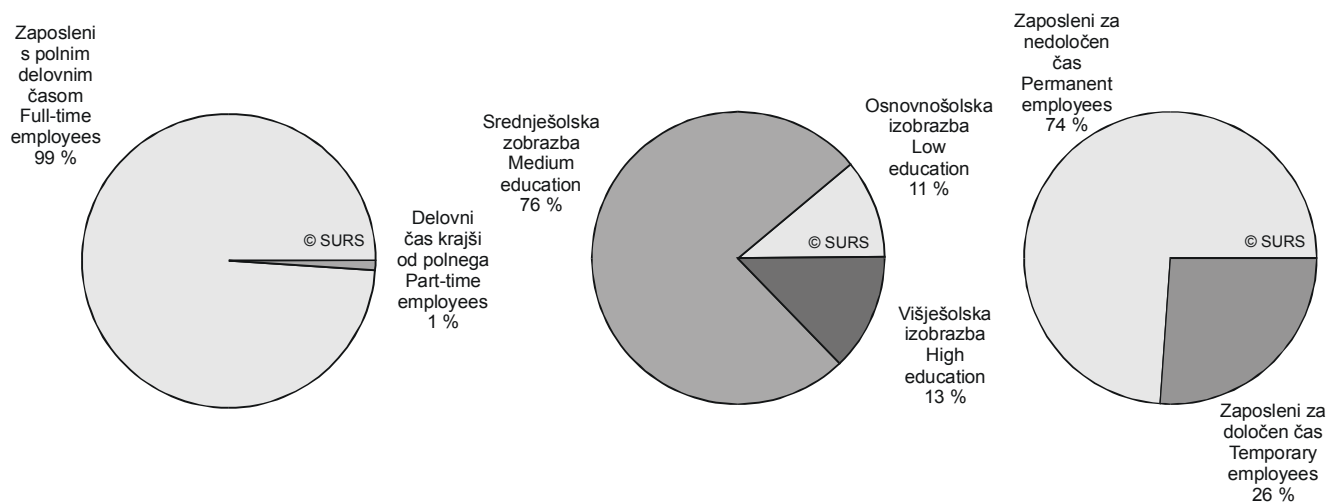
ANKETA O FLEKSIBILNOSTI TRGA DELOVNE SILE V TRGOVINI NA DROBNO, 2004

SURVEY ON LABOUR MARKET FLEXIBILITY IN RETAIL TRADE, 2004

- ▶ Anketa o fleksibilnosti trga delovne sile v trgovini na drobno 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.
- ▶ 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 izvedli v predelovalnih dejavnostih 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 Retail Trade 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)

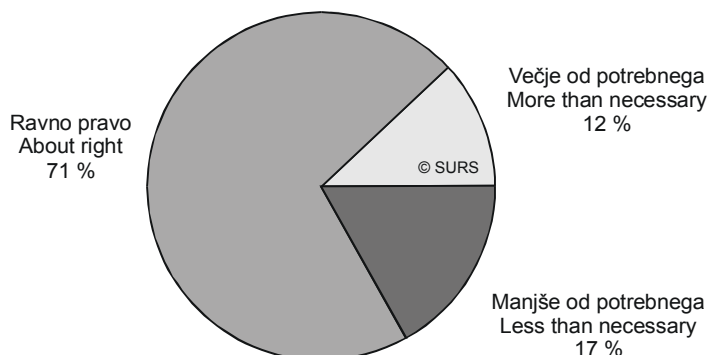
Chart 1: Structure of the employees in the enterprises (june 2004)



2. STANJE ZAPOSLENOSTI V PODJETJIH EMPLOYMENT SITUATION IN THE ENTERPRISES

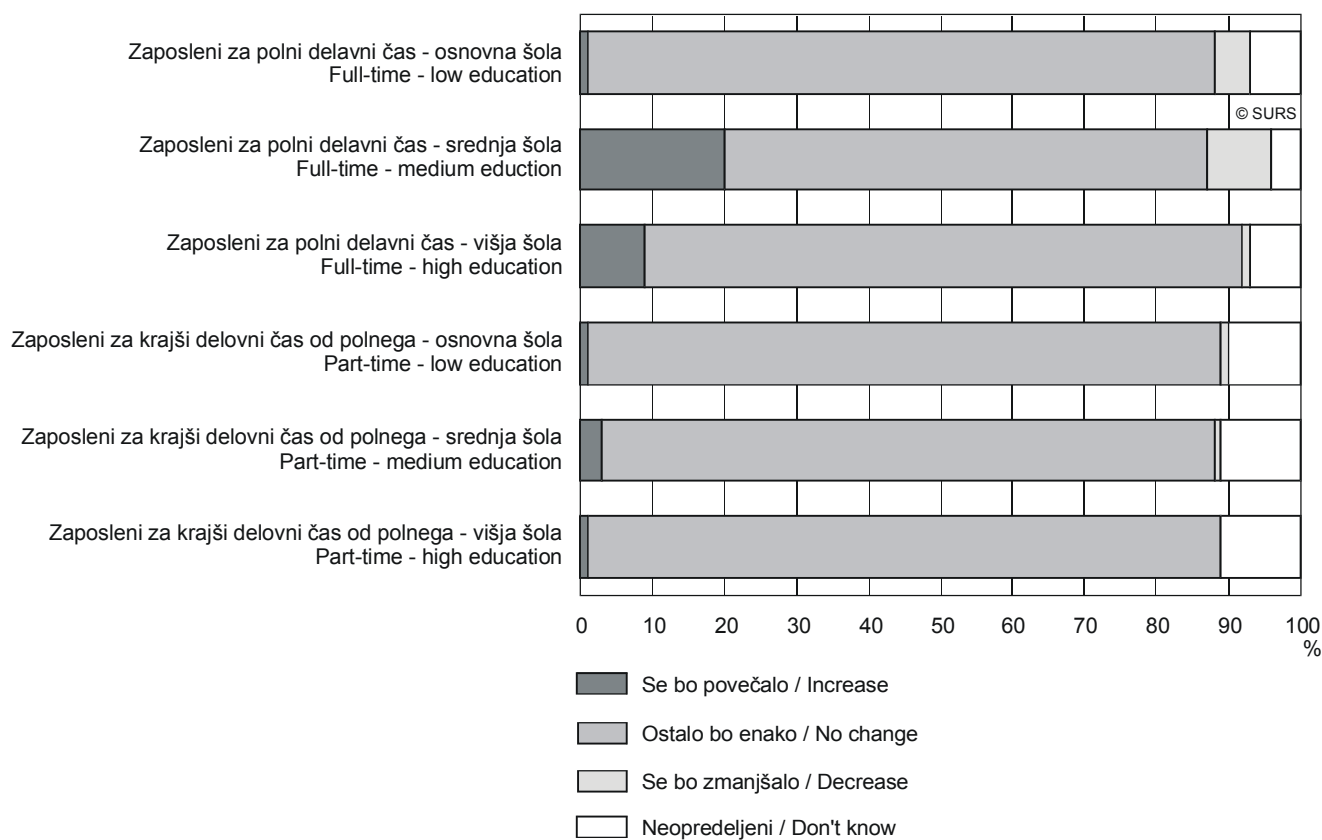
Slika 2.1: Ustreznost števila zaposlenih glede na sedanjo prodajo

Chart 2.1: Correspondence of the number of employees to the present level of output



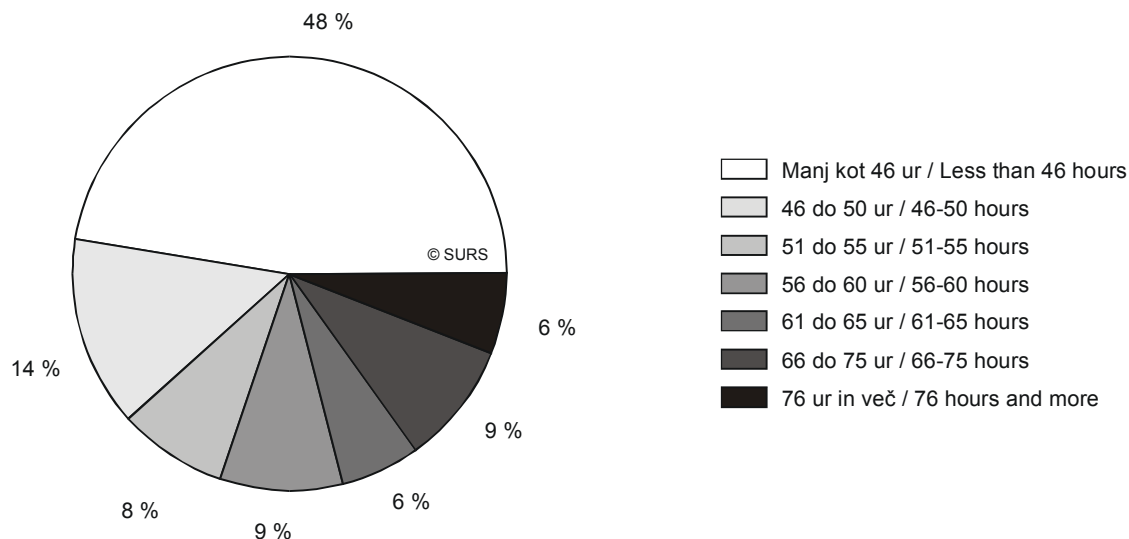
Slika 2.2: Predvidevanja glede števila zaposlenih čez 12 do 24 mesecev glede na sedanje načrte

Chart 2.2: Number of employees over the next 12 to 24 months according to the present plans

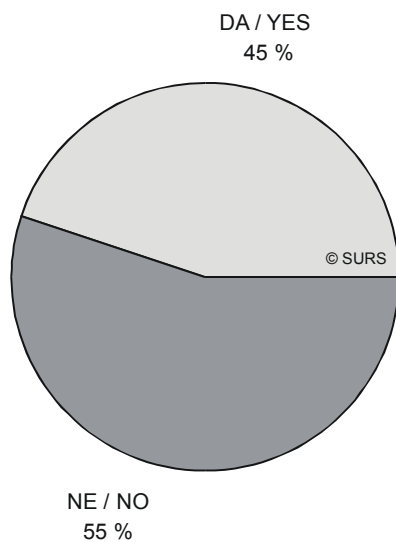


3. STRUKTURA DELOVNEGA (OBRATOVALNEGA) ČASA 3. STRUCTURE OF WORKING (OPERATING) TIME

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

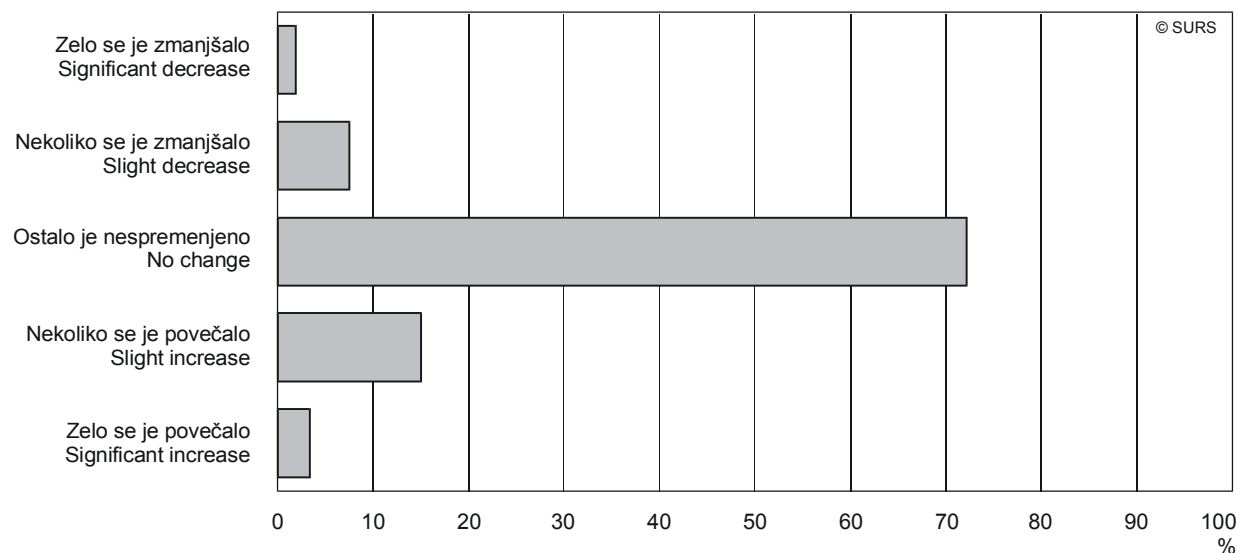


4. TRENDI OBRATOVALNEGA ČASA

TRENDS IN OPERATING HOURS

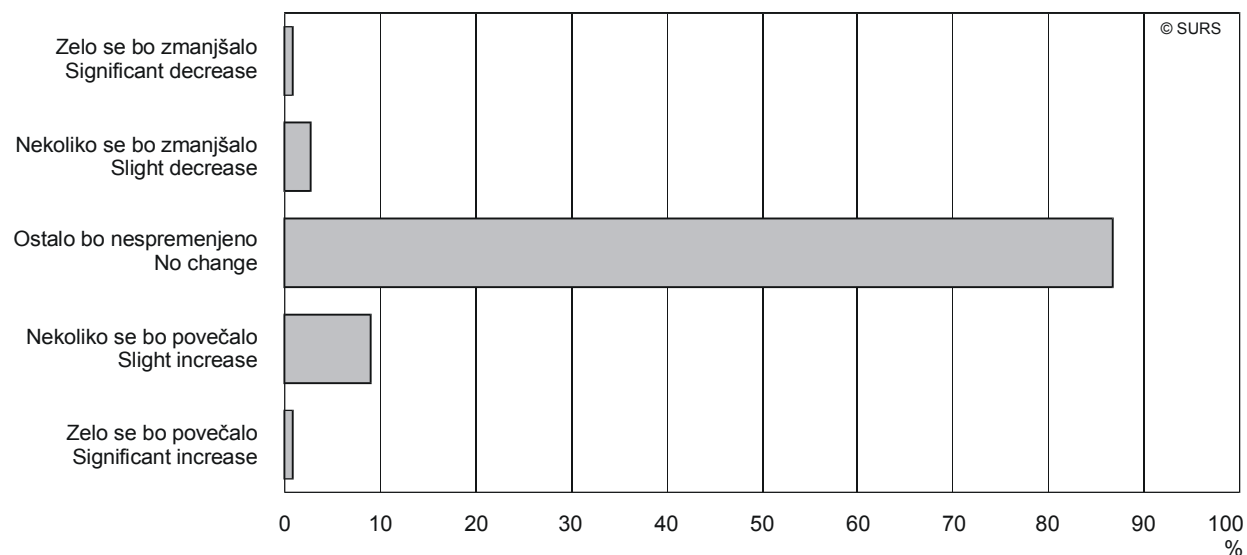
Slika 4.1: Spremembe tedenskega števila obratovalnih ur v zadnjih petih letih

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

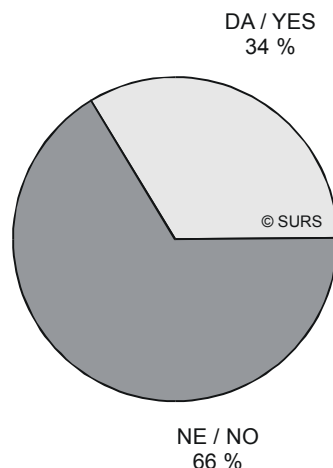
Chart 4.2: Changes in weekly operating hours in the next 12 to 24 months



5. RAZISKAVE IN RAZVOJ RESEARCH AND DEVELOPMENT

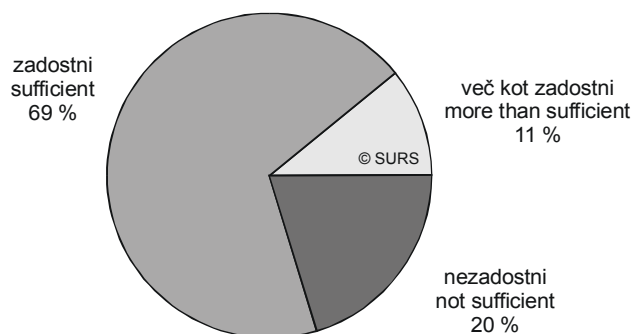
Slika 5.1: Vlaganje v raziskave in razvoj

Chart 5.1: Research and development



Slika 5.2: Stroški v raziskave in razvoj

Chart 5.2: Research and development expenditure



METODOLOŠKA POJASNILA

Namen raziskovanja

Anketa o fleksibilnosti trga delovne sile v trgovini na drobno 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.

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 izvedli v predelovalnih dejavnostih 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 survey

The Survey on Potentials and Problems for Growth and Employment Creation in Retail Trade 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 razvrščena v trgovino na drobno, in sicer v naslednja oddelka:

- 50 - Prodaja, vzdrževanje in popravila motornih vozil; trgovina na drobno z motornimi gorivi,
- 52 - Trgovina na drobno, razen z motornimi vozili; popravila izdelkov široke porabe.

Vzorec podjetij je oblikovan na podlagi dveh meril:

- razvrstitve trgovskega podjetja po SKD in
- velikosti trgovskega podjetja (prihodek).

Vir podatkov

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

Zajetje

V panelni vzorec smo zajeli vsa velika in srednje velika podjetja ter 26 % malih podjetij (ali 37 % prihodka malih podjetij), ki so razvrščena v dejavnost trgovine na drobno ali trgovine z motornimi vozili. Opisani panelni vzorec pokriva 36 % podjetij vzorčnega okvira ali 93 % prihodka v trgovini na drobno in trgovine z motornimi vozili.

Način zbiranja podatkov

Anketo 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 bilo kar 99 % delavcev zaposlenih s polnim delovnim časom, 1 % pa z delovnim časom, krajšim od polnega. 11 % delavcev je imelo osnovnošolsko izobrazbo, 77 % delavcev je imelo srednješolsko izobrazbo, 12 % višješolsko izobrazbo. 74 % delavcev je bilo zaposlenih za nedoločen čas, ostali pa za določen. Izključno v dejavnosti (brez zaposlenih v administraciji) je delalo 38 % zaposlenih v trgovini na drobno.

STANJE ZAPOSLENOSTI

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

Glede na sedanjo raven prodaje storitev je 26 % direktorjev ocenilo, da je število zaposlenih z »večje od potrebnega«, 61 % z »ravno pravico« in 13 % z »manjše od potrebnega«. Tako 24 % direktorjev načrtuje povečanje števila zaposlenih zaradi naslednjih razlogov (možnih je bilo več odgovorov):

- sedanja in pričakovana raven povpraševanja po storitvah podjetja je pomemben razlog za povečanje števila zaposlenih za 75 % direktorjev,
- uvajanje novih tehnologij ali storitev je pomemben razlog za 56 % direktorjev,

Observation units

We are monitoring units that are registered in retail trade or sale of motor vehicles in the following divisions:

- 50 - Sale, maintenance and repair of motor vehicles, retail sale of fuels,
- 52 - Retail trade, except of motor vehicles, repair of personal and household goods.

The sample of enterprises was selected by two criteria:

- classification of the enterprise according to the Standard Classification of Activities,
- size of the enterprise (turnover).

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 26% of small enterprises (or 37% of their turnover), the principal activity of which is classified into retail trade and sale of motor vehicles. The panel covers 36% of enterprises of the studied population or 93% of turnover in retail trade and sale of motor vehicles.

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, 99% of all employees were full-time employees and only 1% were working part time. 11% of employees had low level of education, 77% of employees had medium level and 12% had high level of education. 74% of all employees were permanent employees and the rest were temporary. 38% of people employed in retail trade were working exclusively in sale (excluding administration).

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, 26% of managers estimated the number of employees as "more than is necessary", 61% as "about right" and 13% as "less than is necessary". 24% 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 75% of managers,
- Introduction of new technologies or products is an important reason for 56% of managers,



- sedanja in pričakovana raven stroškov dela je pomemben razlog za 43 % direktorjev in
- vladni ukrepi so pomemben razlog za 26 % direktorjev.

Zmanjšanje števila zaposlenih pa načrtuje 13 % direktorjev zaradi naslednjih razlogov (možnih je bilo več odgovorov):

- premajhno povpraševanje je pomemben razlog za zmanjšanje števila zaposlenih za 72 % direktorjev,
- nezadosten dobiček zaradi domače in tuje cenovne konkurence je pomemben razlog za 58 % direktorjev,
- nezadosten dobiček zaradi ravni plač v podjetju je pomemben razlog za 37 % direktorjev,
- nezadosten dobiček zaradi ostalih stroškov dela (prispevki za socialno zavarovanje, davki na izplačane plače, ipd.) je pomemben razlog za 65 % direktorjev,
- nezadosten dobiček zaradi drugih stroškov (stroški kapitala, ipd.) je pomemben razlog za 50 % direktorjev,
- racionalizacija je pomemben razlog za 65 % direktorjev,
- povečanje oddaje del iz podjetja (pogodbeno delo) je pomemben za 15 % direktorjev in
- vladni ukrepi je pomemben razlog za zmanjšanje števila zaposlenih za 31 % 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 29 % direktorjev,
- nenaklonjenost najemanju zaposlenih za nedoločen čas zaradi pogodbenih ali dogovorjenih odpravnin zaposlenim je pomembna omejitev za 59 % 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 86 % direktorjev,
- omejitve pri spreminjanju nalog za obstoječe zaposlene zaradi pomanjkljive usposobljenosti je pomembna omejitev za 78 % direktorjev,
- omejitve fleksibilnosti delovnega časa zaradi zakonskih omejitev je pomembna omejitev za 60 % direktorjev,
- omejitve fleksibilnosti delovnega časa zaradi pogodbeno dogovorjenega delovnega časa je pomembna omejitev za 50 % direktorjev,
- omejitve fleksibilnosti delovnega časa zaradi pomanjkanja pripravljenosti zaposlenih je pomembna za 60 % direktorjev,
- pomanjkanje primerno usposobljenih iskalcev zaposlitve je pomembna omejitev za 33 % direktorjev.

STRUKTURA DELOVNEGA (OBRATOVALNEGA) ČASA

Struktura zaposlenosti se nanaša na povprečno število obratovalnih ur na teden, možnost spreminjanja števila obratovalnih ur glede na potrebe podjetja in pogodbeno določeno povprečno število delovnih ur zaposlenega na polni delovni čas.

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	47	14	8	9	6	9	6	% of enterprises

45 % podjetij ima možnost spreminjati število obratovalnih ur v letu glede na potrebe podjetja. To pa storijo v 60 % podjetij s spreminjanjem števila

- Present and expected levels of labour costs are important reasons for 43% of managers,
- Government measures are important reasons for 26% of managers.

13% 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 72% of managers,
- Insufficient profit margin due to domestic and foreign price competition is an important reason for 58% of managers,
- Insufficient profit margin due to wage and salary levels in the company is an important reason for 37% 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 65% of managers,
- Insufficient profit margin due to other costs (e.g. capital costs, etc.) is an important reason for 50% of managers,
- Rationalisation is an important reason for 65% of managers,
- Increase in contracting out is an important reason for 15% of managers,
- Government regulations are important reasons for 31% 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 29% of managers,
- Reluctance to hire personnel with permanent contracts because of contracted or negotiated severance payments to personnel is an important factor for 59% 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 86% of managers,
- Limitations to the modification in job assignments of existing personnel due to lack of qualification are important for 78% of managers,
- Limitation to working time flexibility due to legal provisions is important for 60% of managers,
- Limitation to working time flexibility due to contractual working time is important for 50% of managers,
- Limitation to working time flexibility due to lack of readiness of the staff is important for 60% of managers,
- Lack of qualified applicants is an important factor for 33% of managers.

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

45% of enterprises have the possibility to vary the number of weekly operating hours according to their needs. In 60% of them this is done by

delovnih ur z nadurami, v 25 % podjetij s spreminjanjem števila zaposlenih in v 15 % podjetij z začasnim zaprtjem (možnih je bilo več odgovorov).

Ostalih 55 % podjetij pa nima možnosti spreminjati števila obratovalnih ur v podjetju glede na njihove potrebe. Če bi jih lahko, pa bi to naredili v 31 % podjetij s spreminjanjem števila delovnih ur z nadurami, v 28 % s spreminjanjem števila zaposlenih in v 11 % z začasnim zaprtjem.

Direktorji ocenjujejo, da zaposleni s polnim delovnim časom dela povprečno tedensko 40,29 delovne ur.

TRENDI OBRATOVALNEGA ČASA

V zadnjih petih letih se obratovalni čas ni bistveno spremenil, saj je kar 72 % direktorjev odgovorilo, da je število delovnih ur ostalo nespremenjeno. 10 % direktorjev je ocenilo, da se je število delovnih ur zmanjšalo, 18 % direktorjev pa, da se je povečalo.

Tudi v naslednjih 12 do 24 mesecih direktorji ne načrtujejo večjih sprememb obratovalnega časa, saj je kar 87 % direktorjev ocenilo, da bo število delovnih ur ostalo nespremenjeno. 4 % je ocenilo, da se bo število delovnih ur zmanjšalo, 10 % pa, da se bo povečalo.

Le 24 % 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 60 % direktorjev,
- premajhno povpraševanje je pomemben dejavnik za 64 % direktorjev,
- določila kolektivnih pogodb so pomemben dejavnik za 57 % direktorjev,
- pomanjkanje usposobljenih delavcev je pomemben dejavnik za 46 % direktorjev,
- pomanjkanje usposobljenih iskalcev zaposlitve je pomemben dejavnik za 45 % direktorjev,
- stroški reorganizacije je pomemben dejavnik za 44 % direktorjev,
- tehnološke omejitve in omejitve pri opremljenosti so pomemben dejavnik za 37 % direktorjev.

RAZISKAVE IN RAZVOJ

34 % podjetij vloga v raziskave in razvoj. 11 % direktorjev meni, da so celotni stroški za raziskave in razvoj »več kot zadostni«, 69 % meni da so »zadostni«, 20 % direktorjev pa meni, da so celotni stroški za raziskave in razvoj »nezadostni«.

varying working hours with overtime, in 25% of them this is done by varying the number of employees and in 15% of them with temporary closure.

The remaining 55% of enterprises do not have the possibility to vary the number of weekly operating hours according to their needs. If they could, 31% of them would do that by varying working hours with overtime, 28% by varying the number of employees and 11% with temporary closure.

Managers estimate that the average number of weekly working hours for a full-time employee is 40.29.

TRENDS IN OPERATING HOURS

In the past five years, operating hours have not changed much, since 72% of managers answered that the number of operating hours remained the same. On the other hand, 10% of managers answered that the number decreased and 18% 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 86% of managers answered that they envisage no change, while 4% of managers envisage decrease and 10% increase of operating hours.

Only 24% 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 60% of managers,
- Lack of demand is an important factor for 64% of managers,
- Collective agreements are important for 57% of managers,
- Lack of qualified employees is an important factor for 46% of managers,
- Lack of qualified applicants is an important factor for 45% of managers,
- Costs of reorganization are important for 44% of managers,
- Technological/equipment restrictions are important for 37% of managers,

RESEARCH AND DEVELOPMENT POSITION

34% of enterprises invest in R&D. 11% of managers think that total R&D expenditure is more than sufficient, 69% that it is sufficient and 20% 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 805 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 805copies - 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.