



STATISTIČNE INFORMACIJE RAPID REPORTS

1944 2004

17. NOVEMBER 2004
17 NOVEMBER 2004

št./No 330

17 RUDARSTVO IN PREDELOVALNE DEJAVNOSTI MINING AND MANUFACTURING

št./No 22

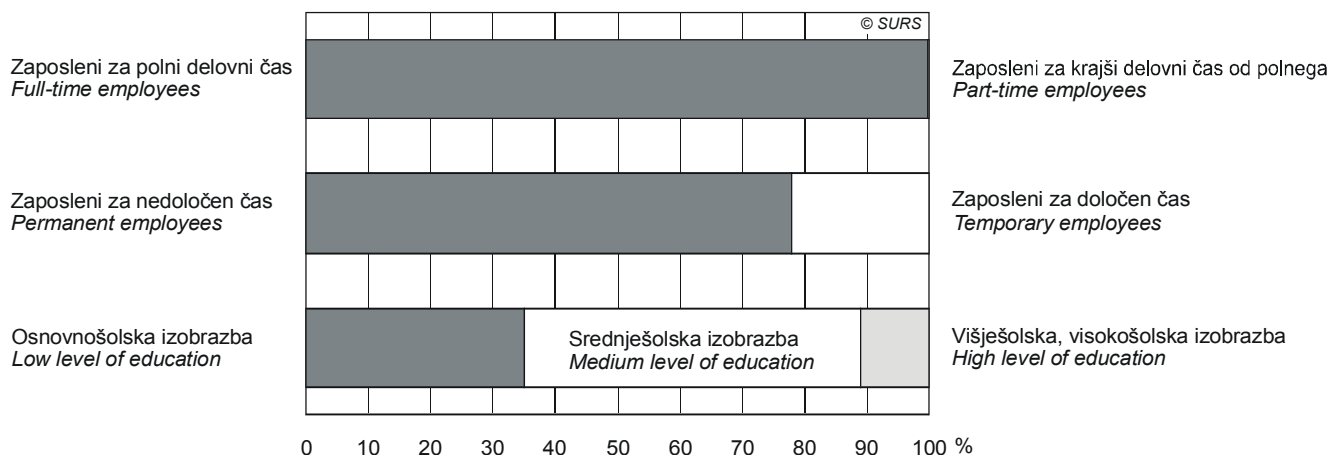
ANKETA O FLEKSIBILNOSTI TRGA DELOVNE SILE V PREDELOVALNIH DEJAVNOSTIH, SLOVENIJA, 2004

SURVEY ON LABOUR MARKET FLEXIBILITY IN MANUFACTURING, SLOVENIA, 2004

- ▶ Anketa o fleksibilnosti trga delovne sile v predelovalnih dejavnostih spada med ankete o poslovnih tendencah. V Evropski uniji so jo izvedli že leta 1985, 1989, 1994, 1999 in letos. V Sloveniji smo jo izvedli letos drugič s poenotenim vprašalnikom in z usklajeno metodologijo ter hkrati kot v drugih državah članicah EU. Zato so vsi podatki neposredno primerljivi. Namen te ankete je bil ugotoviti strukturo zaposlenih, stanje na področju zaposlovanja in načrte v zvezi z njim, strukturo delovnega časa, možnost, da bi se delovni čas prilagajal, ter pričakovanja v naslednjih letih in ali podjetja vlagajo v raziskave in razvoj.
- ▶ The Survey on Potentials and Problems for Growth and Employment Creation in Manufacturing is a part of Business Tendency Surveys. In the European Union the survey was carried out in 1985, 1989, 1994, 1999 and 2004. The survey was carried out in Slovenia this year for the second time, with a harmonised questionnaire and methodology and at the same time as in the other EU Member States. Therefore, all data are directly comparable. The purpose of this survey was to establish the structure of employees, the employment situation and plans for employment, the structure of working time, adaptability of working hours to the needs of the enterprises, trends in operating hours, and research and development position.
- ▶ V juniju 2004 je bilo 99,7 % vseh delavcev zaposlenih s polnim delovnim časom, 78 % vseh delavcev je bilo zaposlenih za nedoločen čas in 77 % vseh delavcev je delalo v proizvodnji. Osnovnošolsko izobrazbo je imelo 35 % zaposlenih, srednješolsko 54 % zaposlenih, 11 % zaposlenih pa je imelo višješolsko, visokošolsko oziroma višjo izobrazbo.
- ▶ In June 2004, 99.7% of all employees were full-time employees, 78% of all employees were permanent employees and 77% of all employees were working in the production process. As regards the level of education, 35% of employees had low level, 54% of employees had medium level and 11% of employees had high level of education.
- ▶ Glede na sedanjo raven proizvodnje je 27 % direktorjev ocenilo število zaposlenih z "večje od potrebnega", 58 % z "ravno pravo" in le 15 % z "manjše od potrebnega". Tako 29 % direktorjev načrtuje povečanje, 31 % pa zmanjšanje števila zaposlenih.
- ▶ In relation to the present level of output, 27% of managers estimated the number of employees as "more than is necessary", 58% as "about right" and 15% as "less than is necessary". 29% of managers plan to increase the total number of employees and 31% plan to decrease it.
- ▶ Kar 84 % podjetij ima možnost prilagajati število delovnih ur glede na potrebe podjetja. Izmensko delo pa imajo v 66 % podjetij.
- ▶ As much as 84% of enterprises are able to vary weekly working hours according to the needs of the enterprises. 66% of the enterprises have shift work.
- ▶ Delovni čas se v zadnjih 5 letih ni bistveno spremenil in tudi v naslednjih 12 do 24 mesecih direktorji ne načrtujejo večjih sprememb.
- ▶ Weekly working hours have not essentially changed in the last five years and no significant changes are planned for the next 12 to 24 months.
- ▶ V 77 % podjetjih vlagajo v raziskave in razvoj in od teh jih 6 % ocenjuje izdatke kot "več kot zadostni", 60 % jih ocenjuje kot "zadostne" in 34 % jih ocenjuje, da so izdatki za raziskave in razvoj nezadostni.
- ▶ 77% of enterprises are investing in research and development. 6% of managers estimated expenditure as "more than sufficient", 60% as "sufficient" and 34% as "not sufficient".

Slika 1: Struktura zaposlenih v podjetjih, Slovenija, 2004

Chart 1: Structure of employees in the enterprises, Slovenia, 2004

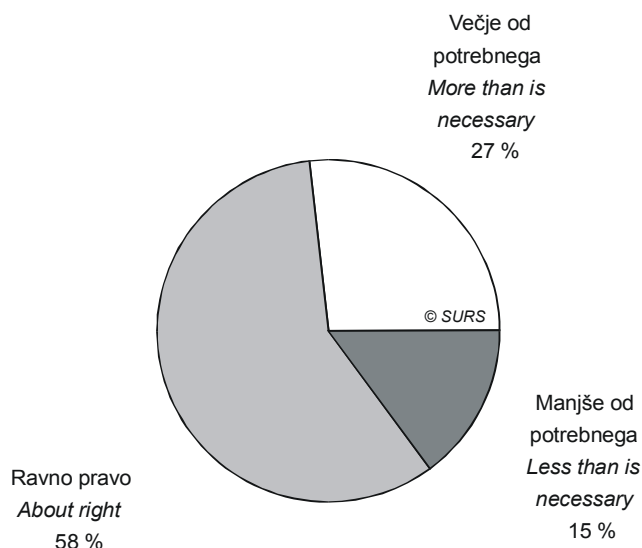


2. STANJE ZAPOSLENOSTI V PODJETJIH, SLOVENIJA, 2004

EMPLOYMENT SITUATION IN THE ENTERPRISES, SLOVENIA, 2004

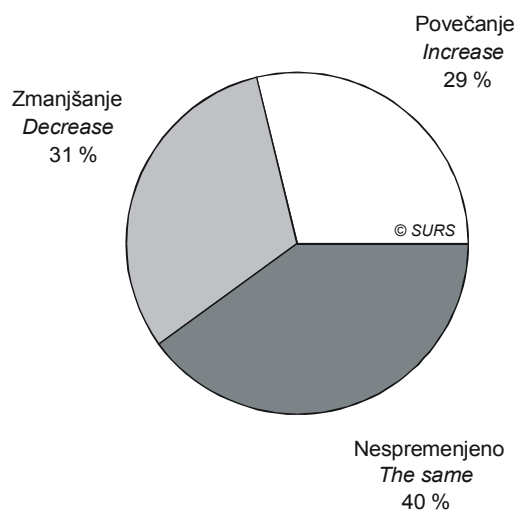
Slika 2.1: Ustreznost števila zaposlenih glede na sedanjo raven proizvodnje, Slovenija, 2004

Chart 2.1: The number of employees in relation to the present level of output, Slovenia, 2004



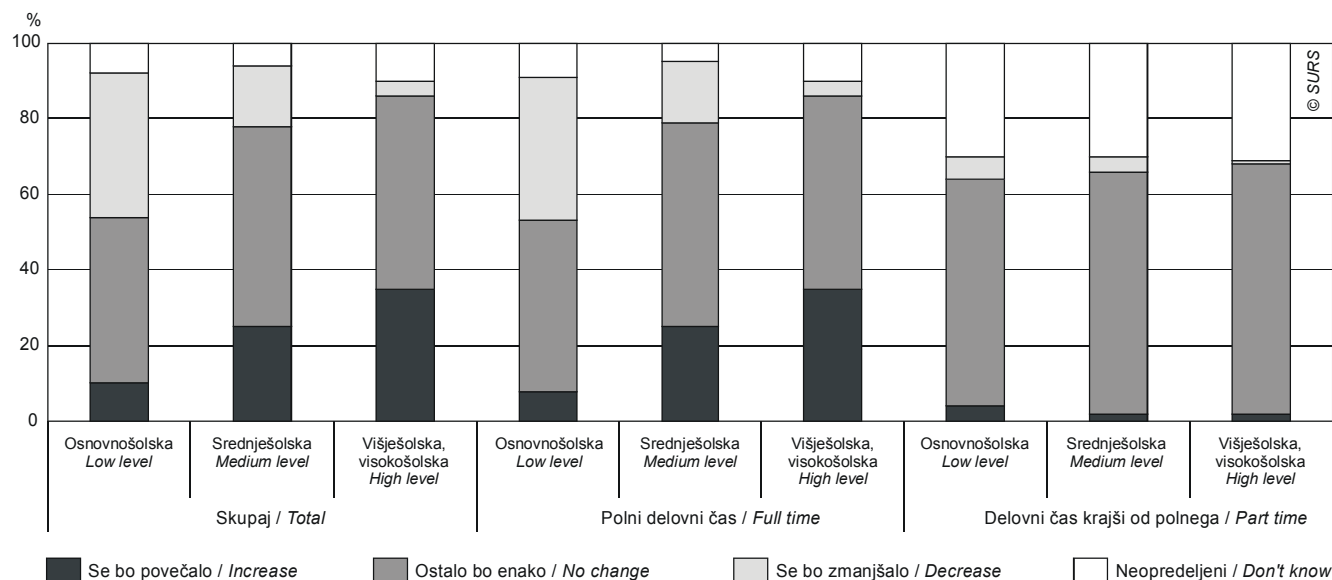
Slika 2.2: Načrti glede števila zaposlenih, Slovenija, 2004

Chart 2.2: Plans for the number of employees, Slovenia, 2004



Slika 2.3: Predvidevanja o številu zaposlenih čez 12 do 24 mesecev glede na stopnjo izobrazbe in vrsto delovnega časa, Slovenija, 2004

Chart 2.3: Number of employees over the next 12 to 24 months according to level of education and working time, Slovenia, 2004

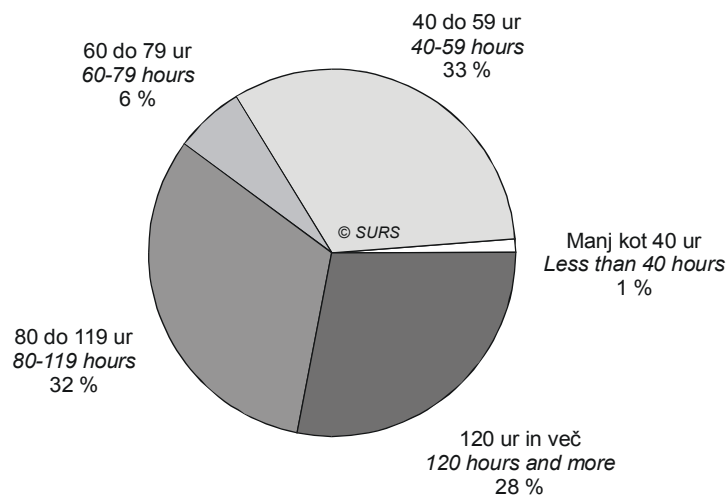


3. STRUKTURA DELOVNEGA ČASA, SLOVENIJA, 2004

STRUCTURE OF WORKING TIME, SLOVENIA, 2004

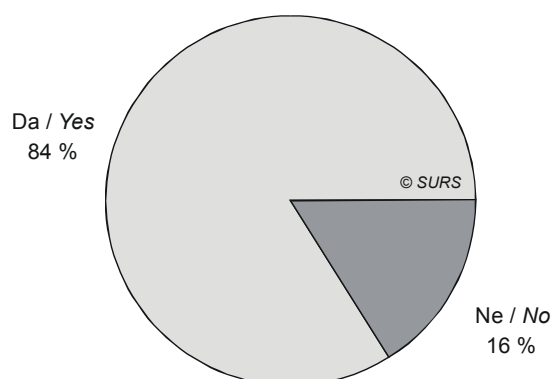
Slika 3.1: Odstotki podjetij glede na povprečno število delovnih ur na teden, Slovenija, 2004

Chart 3.1: Percentage of the enterprises by average working hours per week, Slovenia, 2004



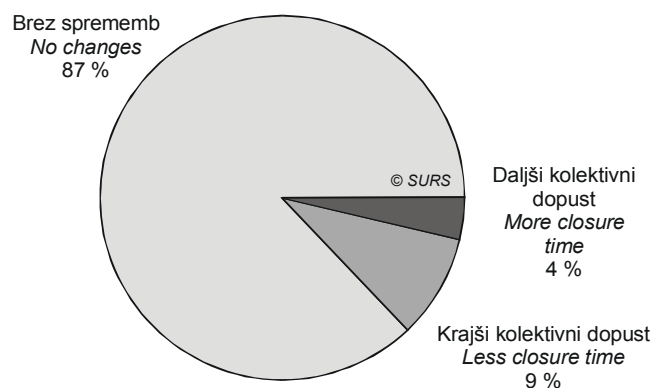
Slika 3.2: Možnost spreminjanja števila delovnih ur v letu glede na potrebe podjetij, Slovenija, 2004

Chart 3.2: Possibility of changing weekly working hours during the year according to the needs of enterprises, Slovenia, 2004



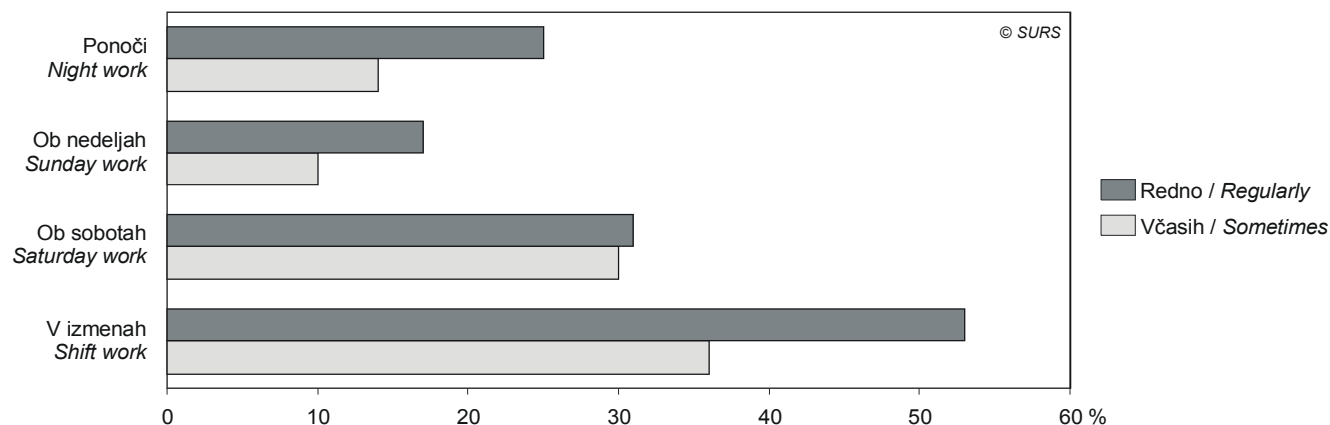
Slika 3.3: Kolektivni dopust in načrti v zvezi z njim, Slovenija, 2004

Chart 3.3: Closing time of the enterprises for holidays and future plans, Slovenia, 2004



Slika 3.4: Odstotek zaposlenih, ki delajo v izmenah, ob sobotah, nedeljah in ponoči, Slovenija, 2004

Chart 3.4: Percentage of employees working shift work, Saturday work, Sunday work and night work, Slovenia, 2004

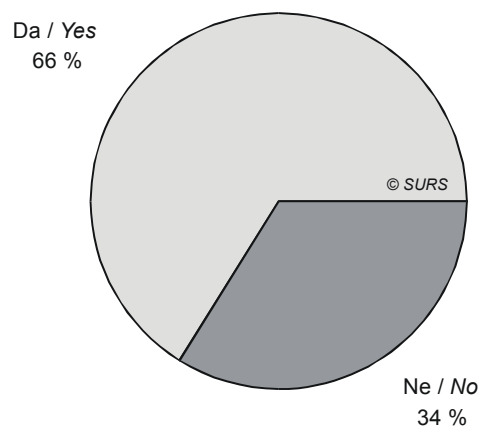


4. IZMENSKO DELO, SLOVENIJA, 2004

SHIFT WORK, SLOVENIA, 2004

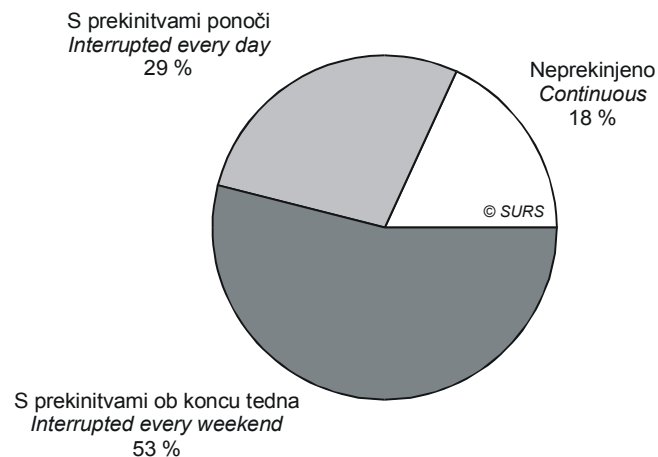
Slika 4.1: Ali imate izmensko delo? (Slovenija, 2004)

Chart 4.1: Do you have shift work? (Slovenia, 2004)



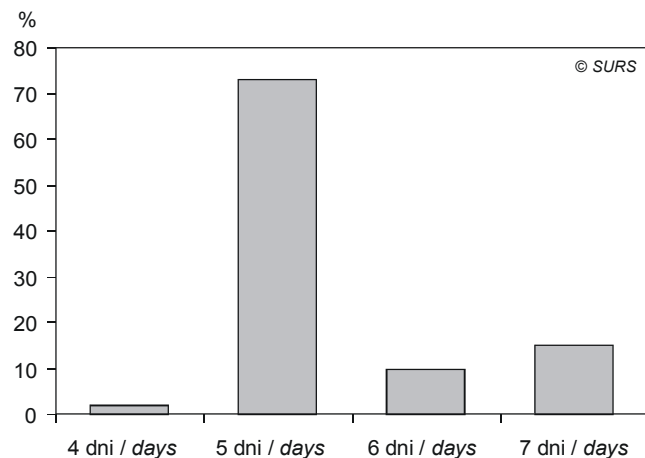
Slika 4.2: Kako poteka proizvodni proces pri izmenskem delu? (Slovenija, 2004)

Chart 4.2: Production process in the case of shift work, Slovenia, 2004



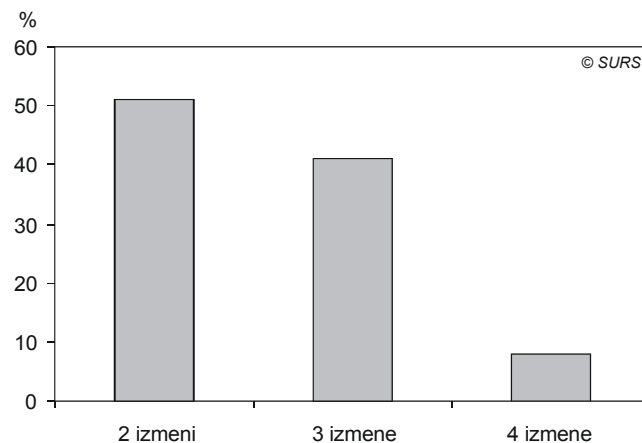
Slika 4.3: Odstotek podjetij z izmenskim delom 4, 5, 6 ali 7 dni v tednu, Slovenija, 2004

Chart 4.3: Percentage of the enterprises with shift work 4, 5, 6 or 7 days a week, Slovenia, 2004



Slika 4.4: Odstotek podjetij po številu izmen na dan, Slovenija, 2004

Chart 4.4: Percentage of the enterprises according to the number of shifts per day, Slovenia, 2004

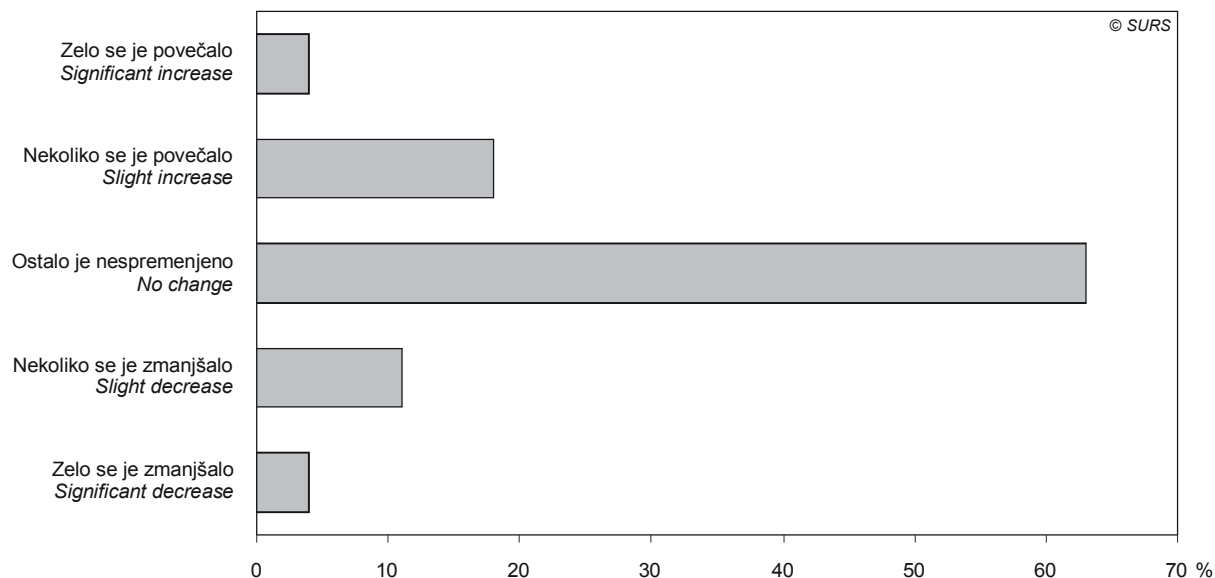


5. TRENDI DELOVNEGA ČASA, SLOVENIJA, 2004

TRENDS IN WORKING HOURS, SLOVENIA, 2004

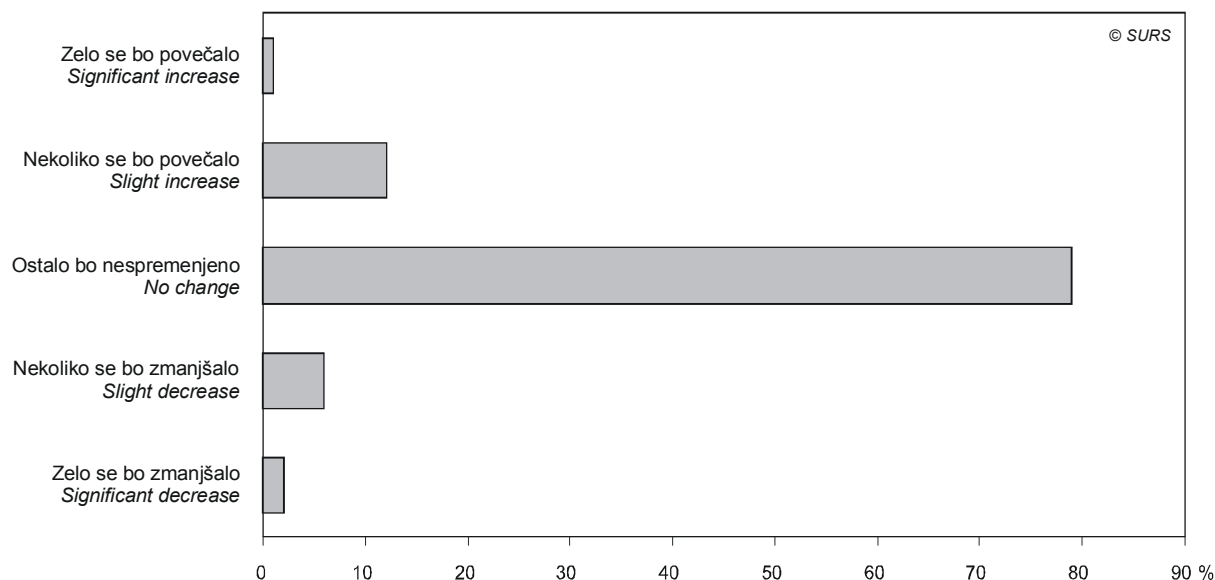
Slika 5.1: Spremembe števila delovnih ur v zadnjih petih letih, Slovenija, 2004

Chart 5.1: Changes in weekly working hours in the last five years, Slovenia, 2004



Slika 5.2: Spremembe števila delovnih ur v naslednjih 12 do 24 mesecih, Slovenija, 2004

Chart 5.2: Changes in weekly working hours in the next 12 to 24 months, Slovenia, 2004

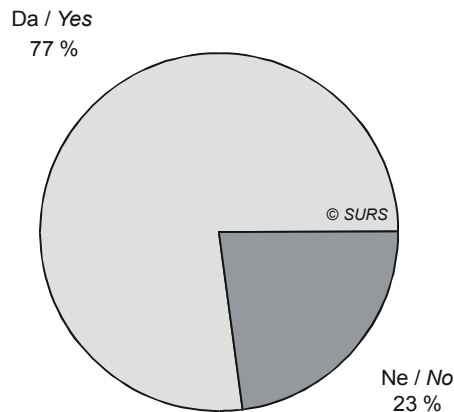


6. IZDATKI ZA RAZISKAVE IN RAZVOJ, SLOVENIJA, 2004

RESEARCH AND DEVELOPMENT POSITION, SLOVENIA, 2004

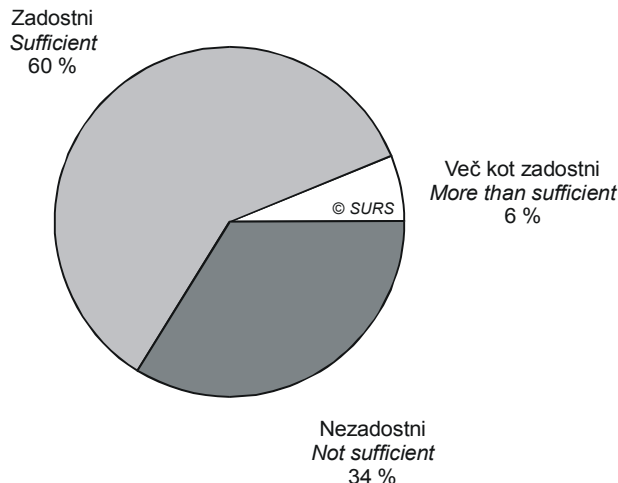
Slika 6.1: Ali vlagate v raziskave in razvoj, Slovenija, 2004

Chart 6.1: Does your company spend on R&D, Slovenia, 2004



Slika 6.2: Velikost izdatkov za raziskave in razvoj, Slovenija, 2004

Chart 6.2: Amount of R & D expenditure, Slovenia, 2004



METODOLOŠKA POJASNILA

Namen statističnega raziskovanja

Anketa o fleksibilnosti trga delovne sile v predelovalnih dejavnostih spada med ankete o poslovnih tendencah. 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 načrte v zvezi z njim, strukturo delovnega časa in možnosti njegovega prilagajanja glede na potrebe podjetja ter pričakovanja glede delovnega časa in ustreznost izdatkov za raziskave in razvoj.

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 izvedli drugič – s poenotenim vprašalnikom, na podlagi poenotene metodologije in hkrati kot v preostalih državah članicah Evropske unije. Zato so vsi podatki neposredno primerljivi.

Enote opazovanja

V anketi so sodelovala podjetja, ki so razvrščena v predelovalne dejavnosti, to je v oddelke Standardne klasifikacije dejavnosti (SKD) od 15 do 36, in ki so bila izbrana v panelni vzorec na podlagi naslednjih dveh meril:

1. velikosti podjetja glede na število zaposlenih in
2. razvrstitve podjetja po SKD.

Viri

Na vprašalnik so odgovarjali direktorji podjetij ali drugi vodilni delavci, in sicer v juniju 2004.

Zajetje

V panelni vzorec smo zajeli vsa velika podjetja, 56 % srednjevelikih (ali 59 % zaposlenih) in 18 % malih podjetij (ali 20 % zaposlenih). Panelni vzorec pokriva 37 % podjetij vzorčnega okvira ali 74 % zaposlenih v predelovalnih dejavnostih.

METHODOLOGICAL EXPLANATIONS

Purpose of the statistical survey

The Survey on Potentials and Problems for Growth and Employment Creation in Manufacturing 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, trends in operating hours, and research and development position in the companies.

The survey was carried out in the EU in 1985, 1989, 1994, 1999 and in 2004. It proved to be an excellent source of information for detailed analyses of the labour market trend. The survey was carried out in Slovenia this year for the second time with a harmonised questionnaire, methodology and at the same time as in the other EU Member States. Therefore, all data are directly comparable.

Observation units

We are monitoring units that are registered in manufacturing - divisions 15 to 36 of the Standard Classification of Activities (SKD). They were selected into the panel by two criteria:

1. the size of the enterprise according to the number of employees and
2. the classification of the enterprise according to the SKD.

Sources

Persons responding to the questionnaire were managers of enterprises or other executives. They responded in June 2004.

Coverage

The panel includes all large enterprises, 56% of medium-sized enterprises (or 59% of employees) and 18% of small enterprises (or 20% of employees); the panel covers 37% of the enterprises of the studied population or 74% of employees in manufacturing.

Način zbiranja podatkov

Anket (v obliki samostojnega vprašalnika) smo izvedli po pošti.

VPRAŠALNIK

1. Število in struktura zaposlenih v vašem podjetju

1.1 Koliko oseb je trenutno zaposlenih v vašem podjetju - skupaj, moški, ženske?

1. Zaposleni s polnim delovnim časom
2. Zaposleni s krajšim delovnim časom od polnega
3. Osnovnošolska izobrazba (do 8 let izobraževanja)
4. Srednješolska izobrazba (od 9 do 12 let)
5. Višješolska, univerzitetna ... (13 let in več)
6. Zaposleni za nedoločen čas
7. Zaposleni za določen čas
8. Zaposleni v proizvodnji (brez zaposlenih v administraciji)

2. Stanje zaposlenosti v vašem podjetju

2.1 Kako ocenjujete število zaposlenih v vašem podjetju glede na sedanjo raven proizvodnje:

večje od potrebnega, ravno pravo, manjše od potrebnega

2.2 Ali glede na sedanje načrte predvidevate, da se bo število zaposlenih v vašem podjetju čez 12 do 24 mesecev verjetno - Ocenite to število za zaposlene s polnim delovnim časom, z delovnim časom, krajšim od polnega, in skupaj - vse glede na stopnjo izobrazbe; ta je lahko osnovna (do 8 let šolanja), srednja (9 do 12 let šolanja), visoka (13 let ali več):

Povečalo Ostalo Zmanjšal Ne vem

2.3 Ali načrtujete povečanje / zmanjšanje števila zaposlenih?

Povečanje Zmanjšanje NE

A - Če načrtujete POVEČANJE števila zaposlenih, iz katerih razlogov? Za vsak razlog posebej označite, ali je zelo pomemben, pomemben, ne (tako) pomemben:

1. Sedanja in pričakovana raven povpraševanja po izdelkih podjetja
2. Uvajanje novih tehnologij ali novih proizvodov
3. Sedanja in pričakovana raven stroškov dela
4. Vladni ukrepi
5. Drugo (prosimo, navedite):

B - Če načrtujete ZMANJŠANJE števila zaposlenih - iz katerih razlogov? Za vsak razlog posebej označite, ali je zelo pomemben, pomemben, ne (tako) pomemben:

6. Premajhno povpraševanje
7. Nezadosten dobiček zaradi:
 - a) Cenovne konkurence (domače in tuje)
 - b) Ravni plač v podjetju
 - c) Ostalih stroškov dela (prispevki za socialno zavarovanje, davki na izplačane plače, ipd.)
 - d) Drugih stroškov (stroški kapitala, ipd.)
8. Racionalizacija
9. Porast oddaje del iz podjetja (pogodbeno delo)
10. Vladni ukrepi
11. Drugo (prosimo, navedite):

2.4 Navajamo seznam omejitev, ki zadržujejo proizvodnjo in ne dovolijo odziva na povečano povpraševanje. Prosimo, označite, katere od naštetih omejitev so v vašem podjetju zelo pomembne, pomembne ali ne (tako) pomembne:

Method of data collection

The survey was carried out by mail as an independent questionnaire.

QUESTIONNAIRE

1. Size and structure of your staff

1.1 How many people does your company employ at present - Total, Male, Female

1. Full-time
2. part-time
3. Low level of education/qualification
4. Medium level of education/qualification
5. High level of education
6. Permanent
7. Temporary
8. In the production process

2. Employment situation in your firm

2.1 In relation to your present level of output, is the number of your staff?

more than is necessary, about right, less than is necessary

2.2 According to your present plans, the number of employees in your company over the next 12 to 24 months will probably (choose one answer in every column) for Level of education and full time, part time, total

Increase Remain constant Decrease Don't know

2.3 Do you plan to increase or decrease the total number of employees:

increase decrease NO

A - If you plan to increase the number of employees, what are the reasons? (mark with very important, important, not (so) important):

1. Present and expected levels of demand for your products
2. Introduction of new technologies or products
3. Present and expected levels of labour costs
4. Government measures
5. Other reasons, i.e.

B - If you plan to decrease the number of employees, what are the reasons? (mark with very important, important, not (so) important):

1. Lack of demand
2. Insufficient profit margin due to:
 - a. Price competition (domestic and foreign)
 - b. Wage and salary levels in your company
 - c. Non-wage labour cost level (e.g. employers' social security contribution, payroll taxes, allowances, etc.)
 - d. Other costs (e.g. capital costs, etc.)
3. Rationalization
4. Increase in contracting out
5. Government regulations
6. Other reasons, i.e.

2.4 Here is a list of constraints which may refrain the output response of your firm to a demand stimulus. Could you indicate which of these factors are very important, important, not (so) important:

1. Omejitve pri najemanju začasne delovne sile
2. Nenaklonjenost najemanju zaposlenih za nedoločen čas:
DA NE
Če DA:
a) zaradi pogodbenih ali dogovorjenih odpravnin zaposlenim
b) zaradi težkih proceduralnih neprijetnosti pri odpuščanju delavcev ali zaradi stroškov in negotovosti, povezanih z zakonskimi postopki
3. Omejitve pri spreminjanju nalog za obstoječe zaposlene:
DA NE
Če DA:
a) zaradi pomanjkljive usposobljenosti
b) drugo (prosimo, navedite):
4. Omejitve fleksibilnosti delovnega časa: DA NE
Če DA:
a) zaradi zakonskih omejitev
b) zaradi pogodbeno dogovorjenega delovnega časa
c) zaradi pomanjkanja pripravljenosti zaposlenih
5. Pomanjkanje primerno usposobljenih iskalcev zaposlitve
6. Drugo (prosimo, navedite):

3. Struktura delovnega (obratovalnega) časa v vašem podjetju

- 3.1 Kolikšno je povprečno število obratovalnih ur na teden v vašem podjetju?

manj kot 40 ur 40 do 59 ur 60 do 79 ur 80 do 119 ur
120 ur in več

Število obratovalnih ur je:

- a) za proizvodnjo v eni izmeni: ur na teden
- b) za proizvodnjo v več izmenah: ur na teden.

- 3.2 Ali imate možnost spreminjati tedensko število obratovalnih ur v letu glede na potrebe podjetja?

DA NE

- 3.2.1 Če DA, kako to storite? Opredelite s »pomembno«, »nepomembno«

1. Spreminjate število delovnih ur z nadurami
2. Spreminjate število zaposlenih
3. Z začasnim zaprtjem

- 3.2.2 Če NE, kako bi to želeli storiti? Opredelite »pomembno«, »nepomembno«

1. Spreminjati število delovnih ur z nadurami
2. Spreminjati število zaposlenih
3. Z začasnim zaprtjem

- 3.2.3 Ali nameravate spremeniti kolektivni dopust?

Ne Krajši kolektivni dopust Daljši kolektivni dopust

- 3.3 Kolikšno je pogodbeno določeno povprečno tedensko število delovnih ur zaposlenega s polnim delovnim časom?

- 3.4 Ali imate izmensko delo? DA NE

- 3.4.1 Če DA, ali proizvodni proces poteka:

1. neprekinjeno noč in dan cel teden
2. s prekinitvami vsak dan (npr. ponoči)
3. s prekinitvami vsak teden (npr. za konec tedna)

- 3.4.2 Koliko dni na teden poteka izmensko delo:

4, 5, 6, 7 dni na teden

1. Limitations in hiring temporary personnel
2. Reluctance to hire personnel with permanent contracts:
YES NO
If YES:
a) because of contractual or negotiated severance payments to personnel
b) because of heavy procedural inconveniences when issuing a dismissal notice or cost and uncertainty related to legal procedures
3. Limitations to the modification in job assignments of existing personnel:
YES NO
If YES:
a) due to lack of qualification
b) other (please specify)
4. Limitation to working time flexibility: YES NO
If YES:
a) due to legal provisions
b) due to contractual working time
c) due to the lack of readiness of the staff
5. Lack of qualified applicants
6. Other (please specify):

3. Structure of working time and operating hours

3. What are the average operating hours per week in your company?

Under 40 40 to 59 60 to 79 80 to 119 120 and more

The number of operating hours is:

- a) For production in one shift:.... hours per week
- b) For production in more shifts:.... hours per week

- 3.2 Are you able to vary your weekly operating hours during the year according to your needs?

YES NO

- 3.2.1 If yes, how do you do this? Mark with important, not important

1. Varying working hours (overtime)
2. Varying the number of employees
3. Temporarily closure

- 3.2.2 If no, how would you like to do this? Mark with important, not important

1. Varying working hours (overtime)
2. Varying the number of employees
3. Temporarily closure

- 3.2.3. Do you have plans for changing the closing-time of your company for holidays

None Less closure time More closure time?

- 3.3 What are the average contracted weekly working hours for a full-time employee in your company? ... hours

- 3.4 Do you have shift work? YES NO

- 3.4.1 If yes, is your production process:

1. Continuous day and night all week long
2. Interrupted every day (e.g. at night)
3. Interrupted every week (e.g. on weekends)

- 3.4.2 Shift work is done on:

4, 5, 6, 7 days a week



3.4.3 Koliko različnih izmen imate na dan? 1, 2, 3, 4, 5, 6 ali več

3.5 Kolikšen odstotek delavcev dela – opredelite z % za včasih in redno:

1. v izmenah
2. ob sobotah
3. ob nedeljah
4. ponoči

4. Trendi obratovalnega časa

4.1 Ali se je tedenski obratovalni čas v vašem podjetju v zadnjih petih letih spremenil?

1. Število ur se je zelo zmanjšalo.
2. Število ur se je nekoliko zmanjšalo.
3. Število ur je ostalo nespremenjeno
4. Število ur se je nekoliko povečalo
5. Število ur se je zelo povečalo.

4.2 Ali nameravate spremeniti obratovalni čas v naslednjih 12 do 24 mesecih?

1. Število ur se bo zelo zmanjšalo.
2. Število ur se bo nekoliko zmanjšalo.
3. Število ur bo ostalo nespremenjeno
4. Število ur se bo nekoliko povečalo
5. Število ur se bo zelo povečalo.

4.3 Ali menite, da bi lahko zmanjšali strošek na enoto proizvoda, če bi povečali število delovnih ur?

DA NE

4.3.1 Če DA, je v nadaljevanju seznam razlogov, ki so jih navedli delodajalci kot oviro pri povečanju tedenskega števila obratovalnih ur. Označite, ali so navedeni razlogi zelo pomembni, pomembni ali ne (tako) pomembni za vaše podjetje (označite za vsak razlog posebej):

1. Premajhno povpraševanje
2. Pomanjkanje usposobljenih delavcev
3. Pomanjkanje primerno usposobljenih iskalcev zaposlitve
4. Administrativna (zakonska) pravila oziroma predpisi
5. Določila kolektivne pogodbe
6. Stroški reorganizacije
7. Tehnološke omejitve in omejitve pri opremljenosti
8. Drugo, prosimo, navedite: _____

5. Raziskave in razvoj

5.1 Ali vaše podjetje vlaga v raziskave in razvoj? DA NE

Če DA, kako ocenjujete celotne stroške za raziskave in razvoj:

*več kot zadostni *zadostni *nezadostni

KOMENTAR

Ankete o fleksibilnosti trga delovne sile spadajo med ankete o poslovnih tendencah. V državah članicah Evropske unije jo izvajajo od leta 1985, in sicer na 4 do 5 let. Postala je odličen vir informacij, ki omogočajo poglobljeno analizo trga delovne sile. Letos se je v izvajanje te ankete že drugič vključil tudi Statistični urad RS; na anketni vprašalnik so odgovarjali direktorji podjetij v predelovalnih dejavnostih, ki že sodelujejo v naši redni mesečni Anketi o poslovnih tendencah v predelovalnih dejavnostih PA-IND, in sicer v juniju in juliju. Odgovorilo 78 % vseh vprašanih. Poleg tega smo to anketo letos prvič izvedli tudi v trgovini na drobno in drugih storitvenih dejavnostih.

3.4.3 How many separate shifts do you use per day? 1, 2, 3, 4, 5, 6 or more

3.5 Percentage of your staff doing: sometimes, regularly

1. Shift work
2. Saturday work
3. Sunday work
4. Night work

4. Trends in operating hours

4.1 Have your weekly operating hours changed in the last five years?

1. Decreased significantly
2. Decreased slightly
3. Remained unchanged
4. Increased slightly
5. Increased significantly

4.2 Do you envisage a change in operating hours in the next 12 to 24 months?

1. Significant decrease
2. Slight decrease
3. No change
4. Slight increase
5. Significant increase

4.3 Do you consider that you could reduce unit costs of output by extending the operating hours of your plant?

YES NO

4.3.1 If yes, following is a list of reasons which employers have given for not being able to expand weekly operating hours. In relation to your company, could you say whether each reason is very important, important or not (so) important?

1. Lack of demand
2. Lack of qualified employees
3. Lack of qualified applicants
4. Administrative (legal) rules
5. Collective agreements
6. Costs of reorganization
7. Technological/equipment restrictions
8. Others, e.g. _____

5. Research and development positio

5.1 Does your company spend on R&D? YES NO

If yes, do you consider the total R&D expenditure as:

*more than sufficient *sufficient *not sufficient

COMMENT

The Survey on Potentials and Problems for Growth and Employment Creation in Manufacturing is a Business Tendency Survey. In EU Member States the survey has been carried out since 1985 every four or five years and proved to be an excellent source of information for detailed analyses of the labour market. This is the second time that the Statistical Office of the Republic of Slovenia implemented this survey. The survey was carried out in June and July among managers of manufacturing enterprises co-operating in our regular monthly Business Tendency Survey in Manufacturing – PA-IND. The response rate was 78%. In addition to the survey in manufacturing, this was the first time we carried out the survey in retail trade and other services.



Namen Ankete o fleksibilnosti trga delovne sile je bil ugotoviti strukturo zaposlenih v podjetjih, stanje na področju zaposlovanja in načrte v zvezi z njim, strukturo delovnega časa in možnosti, da bi se ta prilagajal potrebam podjetja, pričakovanja glede delovnega časa in vlaganja v raziskave in razvoj. Podobno kot ankete o poslovnih tendencah je tudi ta anketa kvalitativna, kar pomeni, da poleg stanj in pričakovanj odkriva tudi razloge za spremembe pri zaposlovanju, strukturi delovnega časa in trende delovnega časa.

STRUKTURA ZAPOSLENIH V PODJETJIH

Struktura zaposlenih velja za skupno število zaposlenih, ki so bili razdeljeni po naslednjih merilih:

- zaposleni s polnim delovnim časom oziroma delovnim časom, krajšim od polnega,
- zaposleni glede na stopnjo izobrazbe,
- zaposleni za nedoločen čas oziroma zaposleni za določen čas in
- zaposleni v proizvodnji, brez zaposlenih v administraciji.

Glede na stopnjo izobrazbe so bili zaposleni razdeljeni v tri skupine:

- zaposleni z osnovnošolsko izobrazbo so bili tisti, ki so imeli do 8 let šolanja,
- zaposleni s srednješolsko izobrazbo so bili tisti, ki so imeli od 9 do 12 let šolanja in
- zaposleni z višješolsko, visokošolsko in višjo izobrazbo so bili tisti, ki so imeli več kot 13 let šolanja.

V juniju in juliju 2004 je bilo kar 99,7 % delavcev zaposlenih s polnim delovnim časom, le 0,3 % pa z delovnim časom, krajšim od polnega. 78 % delavcev je bilo zaposlenih za nedoločen, ostalih 22 % pa za določen čas. Osnovnošolsko izobrazbo je imelo 35 % zaposlenih, srednješolsko 54 % zaposlenih, 11 % zaposlenih pa je imelo višješolsko, visokošolsko oziroma višjo izobrazbo. Samo v proizvodnji je delalo 77 % zaposlenih v predelovalnih dejavnostih, od tega je bilo 59 % moških in 41 % žensk.

Struktura po spolu v odstotkih zaposlenih določenega merila

The gender structure (%) of employees by individual criteria:

	Moški Men	Ženske Women	
Zaposleni za polni delovni čas	58	42	Full-time employment
Zaposleni za delovni čas, krajši od polnega	32	68	Part-time employment
Zaposlenih za nedoločen čas	58	42	Permanent employment
Zaposlenih za določen čas	57	43	Temporary employment
Osnovnošolska izobrazba	49	51	Low level of education
Srednješolska izobrazba	63	37	Medium level of education
Višješolska, visokošolska in višja izobrazba	59	41	High level of education

STANJE ZAPOSLENOSTI

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

Glede na sedanjo raven proizvodnje je 27 % direktorjev ocenilo število zaposlenih z "večje od potrebnega", 58 % z "ravno pravo" in le 15 % z "manjše od potrebnega". Tako 29 % direktorjev načrtuje povečanje števila zaposlenih iz naslednjih razlogov (možnih je bilo več odgovorov):

- sedanja in pričakovana raven povpraševanja po izdelkih podjetja je pomemben razlog za povečanje števila zaposlenih za 88 % direktorjev, ki načrtujejo povečanje števila zaposlenih,

The purpose of the survey is to establish the structure of employees in enterprises, the employment situation and plans for employment, the structure of working time, adaptability of operating hours to the needs of the enterprises, trends in operating hours, and research and development position. As other Business Tendency Surveys, this is a qualitative survey, which means that in addition to the situation and expectations it also provides data on the reasons for changes in employment as well as the structure of working time and trends in working hours.

STRUCTURE OF EMPLOYEES IN ENTERPRISES

The structure of employees refers to the total number of employees divided according to the following criteria:

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

As regards the level of education, employees were divided into three groups:

- low level of education, i.e. up to 8 years of schooling,
- medium level of education, i.e. 9 to 12 years of schooling,
- high level of education, i.e. over 13 years of schooling.

In June and July 2004, 99.7% of all employees were full-time employees and only 0.3% were working part time. 78% of all employees were permanent employees and 22% were temporary. 35% of employees had low level of education, 54% had medium level and 11% had high level of education. 77% of all employees were working in the production process; 59% of them were men and 41% were women.

EMPLOYMENT SITUATION

The employment situation covers the appropriateness of the number of employees in relation to the level of production, 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, 27% of managers estimated the number of employees as "more than is necessary", 58% as "about right" and only 15% as "less than is necessary". 29% 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 88% of managers,



- uvajanje novih tehnologij ali novih proizvodov je pomemben razlog za 79 % direktorjev,
- sedanja in pričakovana raven stroškov dela je pomemben razlog za 52 % direktorjev in
- vladni ukrepi so pomemben razlog za 22 % direktorjev.

Zmanjšanje števila zaposlenih načrtuje 31 % direktorjev iz naslednjih razlogov (možnih je bilo več odgovorov):

- racionalizacija je pomemben razlog za zmanjšanje števila zaposlenih za 81 % direktorjev, ki načrtujejo zmanjšanje števila zaposlenih,
- nezadosten dobiček zaradi domače in tuje cenovne konkurence je pomemben razlog za 77 % direktorjev,
- nezadosten dobiček zaradi ostalih stroškov dela (prispevki za socialno zavarovanje, davki na izplačane plače, ipd.) je pomemben razlog za 75 % direktorjev,
- premajhno povpraševanje je pomemben razlog za 64 % direktorjev,
- nezadosten dobiček zaradi ravni plač v podjetju je pomemben razlog za 55 % direktorjev,
- vladni ukrepi so pomemben razlog za 42 % direktorjev in
- porast oddaje del iz podjetja (pogodbeno delo) je pomemben razlog za 36 % direktorjev.

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

- nenaklonjenost najemanju zaposlenih za nedoločen čas je pomembna omejitev za 52 % direktorjev, predvsem zaradi proceduralnih neprijetnosti pri odpuščanju zaposlenih,
- omejitve pri najemanju začasnih delovne sile so pomembne za 50 % direktorjev,
- pomanjkanje primerno usposobljenih iskalcev zaposlitve je pomembna omejitev za 49 % direktorjev,
- omejitve fleksibilnosti delovnega časa so pomembne za 48 % direktorjev, predvsem zaradi zakonskih omejitev, in
- omejitve pri spreminjanju nalog za obstoječe zaposlene so pomembne za 45 % direktorjev, predvsem zaradi pomanjkljive usposobljenosti zaposlenih.

STRUKTURA DELOVNEGA ČASA

Struktura delovnega časa se nanaša na povprečno število delovnih ur na teden, možnost spreminjanja števila delovnih ur glede na potrebe podjetja, kolektivni dopust, izmensko delo in povprečno število delavcev, ki delajo v izmenah, ob sobotah, nedeljah in ponoči.

Struktura po spolu v odstotkih zaposlenih določenega merila

Percentage of enterprises by the average number of operating hours

Število ur	Manj kot 40 ur Under 40	40 ur – 59 ur 40 – 59	60 ur – 79 ur 60 – 79	80 ur – 119 ur 80 – 119	120 ur in več 120 +	Number of hours
% podjetij	1	33	6	32	28	% of enterprises

84 % podjetij ima možnost spreminjati število delovnih ur v letu glede na potrebe podjetja. To pa stori 85 % podjetij s spreminjanjem števila delovnih ur z nadurami, 46 % podjetij s spreminjanjem števila zaposlenih in 13 % podjetij z začasnim zaprtjem podjetja.

Ostalih 16 % podjetij pa nima možnosti, da bi spreminjali število delovnih ur v letu glede na potrebe podjetja. Če bi jih lahko, pa bi to naredili v 45 % podjetij s spreminjanjem števila delovnih ur z nadurami, v 47 % s spreminjanjem števila zaposlenih in v 18 % z začasnim zaprtjem podjetja.

Načrti glede kolektivnega dopusta so različni. 87 % podjetij ne namerava

- Introduction of new technologies or products is an important reason for 79% of managers,
- Present and expected levels of labour costs are important reasons for 52% of managers,
- Government measures are important reasons for 22% of managers.

31% of managers plan to decrease the total number of employees for the following reasons:

- Rationalisation is an important reason for decreasing the number of employees for 81% of managers,
- Insufficient profit margin due to domestic and foreign price competition is an important reason for 77% 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 75% of managers,
- Lack of demand is an important reason for 64% of managers,
- Insufficient profit margin due to wage and salary levels in the company is an important reason for 55% of managers,
- Government regulations are important reasons for 42% of managers,
- Increase in contracting out is an important reason for 36% of managers.

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

- Reluctance to hire personnel with permanent contracts is an important factor for 52% of managers, especially because of procedural inconveniences when issuing a dismissal notice,
- Limitations in hiring temporary personnel are important for 50% of managers,
- Lack of qualified applicants is an important factor for 49% of managers,
- Limitation to working time flexibility are important for 48% of managers, especially due to legal provisions,
- Limitations to the modification in job assignments of existing personnel are important for 45% of managers, especially due to lack of qualification.

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, shift work and the average number of employees doing shift work, Saturday work, Sunday work and night work.

84% of enterprises have the possibility to vary the number of weekly operating hours according to their needs. In 85% of them this is done by varying working hours with overtime, in 46% of enterprises this is done by varying the number of employees and in 13% of enterprises with temporary closure.

The remaining 16% of enterprises do not have the possibility to vary the number of weekly operating hours according to their needs. If they could, 45% of enterprises would do that by varying working hours with overtime, 47% by varying the number of employees and 18% with temporary closure.

As regards plans about the closing time for holidays, 87% of enterprises



spreminjati dolžine kolektivnega dopusta, 9 % podjetij načrtuje krajši kolektivni dopust, le 4 % pa daljšega.

Izvensko delo ima 66 % podjetij. Proizvodni proces poteka takole:

- 18 % podjetij dela neprekinjeno noč in dan cel teden,
- 29 % podjetij dela s prekinitvami (npr. ponoči) in
- 53 % podjetij dela s prekinitvami vsak teden (npr. ob koncu tedna).

Najpogostejše poteka izvensko delo pet dni na teden, in sicer v 73 % podjetij, v 15 % podjetij poteka sedem dni na teden, v 10 % podjetij šest dni na teden in v 2 % podjetij štiri dni na teden. S tem pa je povezano tudi število izmen na dan. 51 % podjetij ima dve izmeni na dan, 41 % podjetij ima tri izmene na dan, 8 % podjetij ima 4 izmene na dan.

V povprečju dela v izmenah redno 53 % delavcev, 36 % pa včasih. Ob sobotah dela redno v povprečju 31 % delavcev, včasih pa dela ob sobotah 30 % delavcev. Od nedeljah dela redno v povprečju 17 % delavcev, včasih pa 10 %. Ponoči redno dela v povprečju 25 % delavcev, včasih pa 14 % delavcev.

TRENDI DELOVNEGA ČASA

V zadnjih petih letih se delovni čas ni bistveno spremenil, saj je kar 63 % direktorjev odgovorilo, da je število delovnih ur ostalo nespremenjeno. 15 % direktorjev je ocenilo, da se je število delovnih ur zmanjšalo, 22 % direktorjev pa, da se je povečalo.

Tudi v naslednjih 12 do 24 mesecih direktorji ne načrtujejo večjih sprememb delovnega časa, saj je kar 79 % direktorjev ocenilo, da bo število delovnih ur ostalo nespremenjeno. 8 % jih je ocenilo, da se bo število delovnih ur zmanjšalo, 13 % pa, da se bo povečalo.

43 % direktorjev meni, da bi ob povečanju števila delovnih ur lahko zmanjšali strošek na enoto proizvoda. Razlogi, zaradi katerih tega ne morejo storiti, so naslednji (možnih je bilo več odgovorov):

- pomanjkanje usposobljenih zaposlenih je pomemben dejavnik za 72 % direktorjev,
- premajhno povpraševanje je pomemben dejavnik za 69 % direktorjev,
- pomanjkanje primerno usposobljenih iskalcev zaposlitve je pomemben dejavnik za 66 % direktorjev,
- določila kolektivnih pogodb so pomemben dejavnik za 66 % direktorjev,
- administrativna pravila in predpisi so pomemben dejavnik za 65 % direktorjev,
- tehnološke omejitve in omejitve pri opremljenosti so pomemben dejavnik za 54 % direktorjev,
- stroški reorganizacije so pomemben dejavnik za 51 % direktorjev.

RAZISKAVE IN RAZVOJ

77 % podjetij vlaga v raziskave in razvoj, in od teh jih:

- 6 % ocenjuje, da so izdatki več kot zadostni,
- 60 % jih ocenjuje, da so izdatki zadostni in
- 34 % jih ocenjuje, da so izdatki za raziskave in razvoj nezadostni.

do not plan to change the closure time, 9% plan to have less closure time and only 4% plan to have more closure time.

Shift work is done in 66% of enterprises. Production is done:

- in 18% of enterprises continuous day and night all week long,
- in 29% of enterprises interrupted every day (e.g. at night),
- in 53% of enterprises interrupted every week (e.g. on weekends).

Most frequently, shift work is done five days a week (in 73% of enterprises), while in 15% of enterprises it is done seven days a week, in 10% six days a week and in 2% four days a week. As regards the number of shifts per day, 51% of enterprises have two shifts per day, 41% have three shifts per day and 8% have four shifts per day.

On average, 53% of employees regularly work in shifts, while 36% work in shifts only sometimes. As regards Saturday work the respective percentages are 31% (regularly) and 30% (sometimes), for Sunday work they are 17% and 10%, and for night work they are 25% and 14%.

TRENDS IN OPERATING HOURS

In the past five years, operating hours have not changed much, since 63% of managers answered that the number of operating hours remained the same. On the other hand, 15% of managers answered that the number decreased and 22% 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 79% of managers answered that they envisage no change, while 8% of managers envisage decrease and 13% increase of operating hours.

43% of managers think that they could reduce unit costs of output by extending the operating hours. The reasons they are not able to do that are:

- Lack of qualified employees is an important factor for 72% of managers,
- Lack of demand is an important factor for 69% of managers,
- Lack of qualified applicants is an important factor for 66% of managers,
- Collective agreements are important for 66% of managers,
- Administrative (legal) rules are important for 65% of managers,
- Technological/equipment restrictions are important for 54% of managers,
- Costs of reorganization are important for 51% of managers

RESEARCH AND DEVELOPMENT POSITION

77% of enterprises invest in R&D:

- 6% consider that R&D expenditure is more than sufficient,
- 60% consider that R&D expenditure is sufficient,
- 34% consider that R&D expenditure is not sufficient.

Sestavila / Prepared by: Brigita Vrabčič Kek

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 - Naklada 635 izvodov - ISSN zbirke Statistične informacije 1408-192X - ISSN podzbirke Rudarstvo in predelovalne dejavnosti 1408-8908 - 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 - Total print run 635 copies - ISSN of Rapid Reports 1408-192X - ISSN of subcollection Mining and manufacturing 1408-8908 - 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>.