

# **ANKETA O FLEKSIBILNOSTI TRGA DELOVNE SILE V STORITVENIH DEJAVNOSTIH, SLOVENIJA**

## **METODOLOŠKA POJASNILA**

Namen opazovanja

Enote opazovanja

Vir podatkov

Zajetje

Način zbiranja podatkov

Sestavila

### **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.

### **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 podjetij), 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.

#### 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 (pogodbeno 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 (OBRATOVALNEGA) ČASA

Struktura delovnega časa 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 s polnim delovnim časom.

## 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«

**Sestavila:** Barbara Čertanec