

## MODERNÉ RIEŠENIE NEDOSTATKU ZAMESTNANCOV NA SLOVENSKOM TRHU PRÁCE

### A MODERN SOLUTION TO THE SHORTAGE OF EMPLOYEES IN THE SLOVAK LABOR MARKET

Radoslav SEKERKA

---

**Abstrakt:** Nedostatok zamestnancov je nočnou morou zamestnávateľov na Slovensku. Používanie tradičných postupov pri identifikovaní perspektívnych zamestnancov zamestnávateľom nepomáha. Riešením je spolupráca s dodávateľskými firmami v oblasti dočasného pridelovania zamestnancov, ktoré sa čoraz viac stáva populárnym riešením v oblasti moderného zamestnávania. Tento model poskytuje firmám flexibilitu, šetrenie podporných administratívnych nákladov a rýchly prístup ku kvalifikovaným aj nekvalifikovaným zamestnancom na vopred definované obdobie. Vďaka ustanoveniam Zákonníka práce a prislúchajúcej legislatíve majú dočasne pridelení zamestnanci rovnaké podmienky ako interní kmeňoví zamestnanci, čo zabezpečuje harmóniu na pracovisku. Tento článok sa zaoberá výhodami modelu dočasného pridelovania zamestnancov, vrátane rýchlosti obsadenia pozícií, profesionálneho prístupu agentúr dočasného zamestnávania, možnosti testovania kandidátov a efektívneho manažmentu spätnej väzby. Dočasné pridelovanie zamestnancov ponúka firmám riešenie na zvládnutie dynamických zmien na trhu a prispieva k ich rastu a hospodárskemu úspechu.

**Kľúčové slová:** Trh práce, nedostatok zamestnancov, vyhľadávanie zamestnancov, dočasné pridelovanie zamestnancov, flexibilné zamestnávanie, agentúra dočasného zamestnávania, firmy, HR oddelenia, dodávatelia

**Abstract:** Lack of employees is a nightmare for employers in Slovakia. Using traditional methods to identify perspective employees does not help employers. The solution is cooperation with supplier companies in the field of temporary assignment of employees, which is increasingly becoming a popular solution in the field of modern employment. This model provides companies with flexibility, saving support administrative costs and quick access to qualified and unqualified employees for a pre-defined period. Thanks to the provisions of the labor Code and related legislation, temporarily assigned employees have the same conditions as internal regular employees, which ensures harmony in the workplace. This article discusses the advantages of the temporary staffing model, including the speed of filling positions, the professional approach of staffing agencies, the ability to test candidates and effective feedback management. Temporary staffing offers companies a solution to cope with dynamic changes in the market and contributes to their growth and economic success.

**Key words:** Labor market, lack of employees, search for employees, temporary assignment of employees, flexible employment, temporary agency employment, companies, HR departments, suppliers

<https://doi.org/10.52665/ser20240212>

---

### 1. ÚVOD

Slovensko oslávilo v minulom roku 20. výročie členstva v Európskej únii. Hospodársky rast našej krajiny v dôsledku stabilného zahraničnopolitického ukotvenia Slovenska za uplynulé obdobie je nespochybniteľný a prejavuje sa v stabilite podnikateľského prostredia, príchode medzinárodných zamestnávateľov, zvyšovaní počtu pracovných miest, znižovaní miery nezamestnanosti, zvyšovaní minimálnej aj priemernej mzdy v

našom hospodárstve. Slovensko je veľmi otvorenou ekonomikou s výraznými exportnými črtami s prevažujúcim zameraním na automobilový priemysel. Za uplynulé desaťročia sa na Slovensku etablovali významné medzinárodné firmy a zároveň v domácom podnikateľskom podhubí vyrástli slovenské firmy schopné konkurovať aj na medzinárodnej podnikateľskej scéne. V dôsledku európskej integrácie došlo v oblasti podnikania a zamestnávania na Slovensku k harmonizácii legislatívy so štandardami Európskej únie, čo

vytvára predpoklady na ďalší hospodársky rast do budúcnosti.

Jedným z hlavných problémov ďalšieho hospodárskeho rastu na Slovensku definovaný domácimi aj zahraničnými zamestnávateľmi je nedostatok kvalifikovanej aj nekvalifikovanej pracovnej sily v regiónoch, kde podnikajú. Tento problém sa javí ako akútny, dlhodobý a zamestnávateľia hľadajú vhodné riešenia.

Za ostatných 20 rokov sa slovenský trh práce radikálne zmenil, keď z viac ako 20% miery evidovanej nezamestnanosti sme sa dostali v súčasnosti na 5%-6% úroveň miery evidovanej nezamestnanosti. Samozrejme na trhu práce Slovenska vnímame viditeľné rozdiely medzi jednotlivými regiónm. Samotný trh práce je okrem politických faktorov definovaný spomínaným hospodárskym rastom, demografickými zmenami v spoločnosti, ako aj technickým pokrokom v podnikaní. Trh práce na Slovensku výrazne determinuje aj vzdelanostná a národnostná štruktúra obyvateľstva v jednotlivých krajoch.

Na Slovensku je akútny nedostatok zamestnancov takmer vo všetkých oblastiach hospodárstva – od operátorov výroby, cez zväračov, údržbárov, vodičov, technológov, konštruktérov, zdravotníkov až po špecialistov v oblasti informačných technológií. Výraznú rolu v oblasti nedostatku zamestnancov zohráva:

- akceptácia pracovných ponúk zamestnancov v ostatných krajinách Európskej únie založená na dlhoročnej tradícii pracovať v zahraničí,
- odchod veľkej skupiny zamestnancov do predčasného dôchodku v dôsledku nastavených legislatívnych zmien,
- školský systém neprodukuje dostatok absolventov s technickým odborným zameraním potrebných pre trh práce,
- nízka ponuka pracovných príležitostí pracovať na skrátenej pracovnej úväzok,
- demografické zmeny prejavujúce sa dlhodobo na trhu práce,
- ťažkopádna domáca legislatíva v oblasti povolení na prácu cudzincov z tretích krajín na trhu práce na Slovensku,

- neochota zamestnancov aktívne sa sťahovať za pracovnými príležitosťami,
- vzdelanostná štruktúra obyvateľstva,
- zmeny v životnom štýle a očakávaniach zamestnancov,
- presun zamestnancov počas pandémie z odvetvia gastronómie do oblasti doručovateľských služieb,
- zvýšené nároky na work-life balance,
- vyššie mzdové nároky nastupujúcej generácie v oblasti mzdového ohodnotenia
- nedostatočné finančné ohodnotenie v niektorých odvetviach národného hospodárstva.

Jedným z riešení nedostatku pracovnej sily pre zamestnávateľom je prechod na dodávateľský spôsob vyhľadávania zamestnancov na trhu práce.

## **2. RIEŠENIE PROBLÉMU A DISKUSIA (DODÁVATEĽSKÝ SPOSOB VYHĽADÁVANIA ZAMESTNANCOV, DOČASNÉ PRIDEĽOVANIE ZAMESTNANCOV)**

Nedostatok zamestnancov na trhu práce je faktom, ktorý nespochybňuje nik z relevantných zamestnávateľov. Vyhľadávanie vhodných zamestnancov pre firmy sa stalo v uplynulých rokoch kľúčovou výzvou. Konzervatívny prístup zamestnávateľov v minulosti umožňoval vyhľadávanie zamestnancov dominantne prostredníctvom interných síl na personálnych oddeleniach (ďalej len „HR oddeleniach“).

Vzhľadom na akútne nedostatok vhodných zamestnancov sa rola HR oddelení v oblasti vyhľadávania zamestnancov vo výraznej miere prepojila s marketingovými aktivitami snažiacimi sa prilákať dostatočné množstvo kandidátov na obsadzované pracovné pozície. Ani kumulácia aktivít však zamestnávateľom neposkytuje dostatočný počet zamestnancov a tak je na rade, ako aj v mnohých iných oblastiach, dodávateľská spolupráca s externými personálnymi poradenskými spoločnosťami. V súčasnosti už je pri realizácii väčších výberových konaní štandardom v

medzinárodných aj domácich firmách spolupráca s externými personálno poradenskými firmami.

V základnej rovine vieme rozdeliť personálno poradenské spoločnosti pri obsadzovaní pozícií do 3 kategórií:

- personálne agentúry zamerané na headhunting,
- personálne agentúry zamerané na recruitment,
- agentúry dočasného zamestnávania (dočasné pridelovanie zamestnancov).

Spolupráca firiem pri obsadzovaní pracovných pozícií v oblasti dočasného pridelovania zamestnancov prostredníctvom agentúr dočasného zamestnávania (ďalej len "ADZ") je využívaná na rôzne typy pozícií..

Dočasné pridelovanie zamestnancov sa ľudovo na trhu práce nazýva aj „personálny lízing“. Dočasné pridelovanie zamestnancov vzniklo ako reakcia na potrebu pružnejšieho zamestnávania vo firmách pri plánovaných alebo neplánovaných výkyvoch pôvodne v oblasti výroby a logistiky. V súčasnosti je vo výraznejšej miere využívaný aj model dočasného pridelovania zamestnancov v administratívne na pozície recepčných obchodníkov, fakturantov, asistentov, zamestnancov call centier a na mnohých ďalších pracovných pozíciách. Ide o model, ktorý umožňuje firmám nielen prekonať aktuálne výzvy, ale zároveň optimalizovať personálne procesy. Tento koncept je dnes široko rozšírený vo vyspelých ekonomikách, kde je štandardným riešením pre zvládnutie dlhodobých alebo sezónnych projektov. Situácia na trhu práce núti zamestnávateľov hľadať modernejšie prístupy, ktoré im umožnia byť konkurencieschopní. ADZ sa špecializujú so svojimi sofistikovanými SW nástrojmi na efektívne vyhľadávanie kandidátov a ich cielené oslovenie prostredníctvom inovatívnych marketingových stratégií.

Trh práce sa v posledných rokoch dramaticky zmenil. Digitalizácia, globalizácia a pandémia COVID-19 spôsobili, že firmy museli prispôbiť svoje metódy zamestnávania. Tradičné formy zamestnávania, založené na dlhodobých pracovnoprávných vzťahoch bolo potrebné doplniť aj flexibilnou formou

zamestnávania definovanou v domacej legislatíve. Potreba dočasného pridelovania zamestnancov je nevyhnutná vzhľadom na meniace sa obchodné výzvy jednotlivých zamestnávateľov.

Firmám prináša táto forma zamestnávania mnoho cenných benefitov, a preto sa stáva neoddeliteľnou súčasťou moderného zamestnávania vo firmách. Dočasné pridelovanie zamestnancov je výhodné pre rôzne typy podnikateľských subjektov, od veľkých medzinárodných firiem po menšie obchodné alebo výrobné spoločnosti, ktoré potrebujú rýchlo a efektívne nájsť vhodných zamestnancov.

Výhody dočasného pridelovania zamestnancov sú:

- Spolupráca s profesionálmi z trhu práce na strane ADZ

Všetky ADZ podnikajúce na slovenskom trhu práce sú evidované na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny SR, pričom zamestnávajú špecialistov na vyhľadávanie a výber zamestnancov na trhu práce. ADZ povinne reportujú stavy dočasne pridelených zamestnancov štátnym autoritám a sú pod neustálym dohľadom inšpektorátov práce.

- Získanie dočasne pridelených zamestnancov na vopred stanovenú dobu od svojho dodávateľa ADZ

Firma stanovuje lehotu dočasného pridelenia zamestnancov, ktorá je spracovaná v pracovno právnej dokumentácii dočasne prideleného zamestnanca, ako aj obchodnej dokumentácii medzi firmou a ADZ. Manažéri vo výrobe tak vedú efektívne plánovať počty zamestnancov potrebných na konkrétne obdobie, a tým konkretizovať plán výroby. Súčasťou procesu dočasného pridelenia zamestnancov je samozrejme aj vyhľadanie vhodných zamestnancov zo strany ADZ.

- Plánovateľné priame mzdové náklady na dočasne pridelených zamestnancov na presne stanovené obdobie

Za priame mzdové náklady dočasne pridelených zamestnancov sa považujú celková cena práce zamestnanca stanovená podľa platnej legislatívy,

ktorá je rovnaká ako u interných zamestnancov firmy.

Plánovateľné nepriame náklady na dočasne pridelených zamestnancov na presne stanovené obdobie

V tejto kategórii sa uvádzajú náklady na ubytovanie, dopravu do zamestnania, ako aj všetky ochranné pracovné pomôcky dočasne pridelených zamestnancov súvisiace s výkonom práce.

Flexibilita možnosti dočasného pridelenia zamestnancom definovaná v legislatíve

Definuje možnosti podpísania dočasného pridelenia na dobu určitú podľa platnej legislatívy, maximálne však na 2 roky od vzniku pracovného pomeru dočasne prideleného zamestnanca.

Komplexné zastrešenie pracovno právnej agendy súvisiacej s dočasne pridelenými zamestnancami

Zásadným prínosom pre klientov je odbúranie rizík spojených s legislatívou. Všetku zodpovednosť za pracovno právnu dokumentáciu, mzdy, odvody a prihlášky na úradoch nesie ADZ. V prípade kontroly zo strany štátnych inštitúcií klient nemusí mať obavy, pretože ADZ garantuje plné dodržiavanie všetkých legislatívnych požiadaviek. Týmto spôsobom sú firmy chránené pred možnými sankciami a administratívnymi komplikáciami.

Celkové spracovanie mzdovej agendy súvisiacej s dočasne pridelenými zamestnancami

Garantovaná je profesionalita a precíznosť v spracovaní miezd vychádzajúcich z predloženej dochádzky. ADZ využívajú najmodernejšie softvérové riešenia, ktoré garantujú presnosť a efektívnosť výpočtu miezd. Zároveň zaisťujú kompletnú komunikáciu so zamestnancami, od podpisovania pracovných zmlúv a dodatkov, cez riešenie neprítomností, až po úplne spracovanie ročných zúčtovaní miezd a potvrdení o príjmoch.

Zabezpečenie vyplácanie záloh a celej administratívy s tým spojenej

Komplexný manažment prípravy a vyplácania záloh je riešený v réžii ADZ. Firme nevznikajú

náklady súvisiace s touto administratívnou záťažou. Na druhej strane mnohé firmy nechcú realizovať vyplácanie záloh zamestnancom z dôvodu obrovskej administratívnej záťaže, ako aj práce s hotovosťou, preto túto činnosť radi prenechávajú na ADZ.

Komplexné softwarové vybavenie prepojené na dodávateľov

ADZ zabezpečujú softvérové prepojenie cez API s existujúcimi softvérmi firiem za účelom priamej distribúcie dát súvisiacich s odpracovanými hodinami dočasne pridelených zamestnancov a ostatných dát súvisiacich s dočasným pridelením zamestnancov.

Efektívne plánovanie a šetrenie cash flow vzhľadom na nastavenú dĺžku splatnosti faktúr

Firmy majú od ADZ vyplatené mzdy dočasne pridelených zamestnancov ešte predtým ako uhradia faktúry za realizované služby. Tento fakt im umožňuje z ekonomického hľadiska efektívnejšie pracovať so svojim cash flow a primerane plánovať svoje finančné zámery.

Sústredenie sa firiem na core business, nie na podporné procesy vo firmách

Firmy sa dominantne sústreďujú na core business firmy a nemusia sa venovať pre nich podporným aktivitám súvisiacim s vyhľadávaním, výberom a následným zamestnávaním zamestnancov.

Nižšie náklady na marketing v oblasti získavania zamestnancov – náborové kampane

Moderný prístup v oblasti dočasného pridelenia zamestnancov tiež zahŕňa inovatívne marketingové stratégie. ADZ využívajú sociálne siete, vlastné portály, SMS marketing a videoreklamy na prilákanie kandidátov a výkonnosť týchto kampaní sledujú a upravujú na základe dát od všetkých klientov a kandidátov, čo do veľkej miery nie je realizovateľné na internom HR oddelení priamo u klienta. To umožňuje získať kvalitných zamestnancov oveľa rýchlejšie a efektívnejšie, než by to bolo možné tradičnými metódami v rámci interného HR oddelenia spoločnosti. Vďaka širokým databázam a prepracovaným procesom dokážu ADZ poskytnúť klientom vhodných kandidátov v rekordnom čase, keďže neustále inovujú svoje procesy a systémy tak,

aby vedeli konkurovať rýchlosťou a presnosťou konkurencii. Nástupom a integráciou systémov umelej inteligencie, ktorá dokáže pracovať a porozumieť veľkému objemu dát sa prehľbuje výkonnostný rozdiel, ktorý je neporovnateľný medzi ADZ s interným HR oddelením.

□ Nižšie náklady na prípravu, spracovávanie a archiváciu pracovno právnej dokumentácie

Pre zamestnancov tento model predstavuje stabilitu a široké možnosti. Rovnaké pracovné podmienky garantované zákonom poskytujú prideleným zamestnancom férovosť a rovnosť v rámci pracovného prostredia. Zároveň to eliminuje potenciálne konflikty medzi kmeňovými a pridelenými zamestnancami, čím sa vytvára harmónia v pracovných kolektívoch. Po ukončení projektu im ADZ často vie poskytnúť nové pracovné príležitosti. Zamestnanci si čoraz menej uvedomujú rozdiel medzi priamym zamestnaním a prácou cez ADZ, pretože výhody ostávajú rovnaké, vrátane úhrady sociálnych a zdravotných odvodov, ako aj možnosti čerpania firemných benefitov. Zároveň majú istotu, že ich práva sú plne chránené a

môžu sa spoľahnúť na profesionálny prístup ADZ.

### 3. ZÁVERY A ODPORÚČANIA

Dočasné pridelovanie zamestnancov predstavuje moderný a efektívny spôsob, ako zvládnuť dynamické potreby firiem na trhu práce v oblasti vyhľadávania a pridelovania zamestnancov. Tento model ponúka flexibilné zamestnávanie, výrazné šetrenie finančných nákladov na marketing, nábor a spracovanie pracovno právnej dokumentácie. Pre firmy, ktoré chcú zostať konkurencieschopné a prispôbiť sa meniacim požiadavkám je to ideálna voľba doplnenia interného stavu zamestnancov.

Dočasné pridelovanie zamestnancov je súčasnosťou, ale aj budúcnosťou v oblasti zamestnávania, ktorá ponúka široké možnosti pre zamestnávateľov aj zamestnancov. Je to moderný a efektívny nástroj, ktorý umožňuje firmám sústrediť sa na to najdôležitejšie – rast a úspech v konkurenčnom prostredí.

#### Contact:

PhDr. Radoslav Sekerka PhD.  
riaditeľ pre strednú Európu DEKRA Arbeit Group  
Panónska cesta 47  
Bratislava, 851 04, Slovensko  
e-mail: radoslav.sekerka@dekra.com

#### SUMMARY

The labor market has undergone significant changes in recent years in Slovakia. Companies need to solve the labor market shortage. The modern way of finding and employing employees is through the temporary assignment of employees. Among the biggest advantages of temporary staffing belongs: external processing of hiring and marketing campaigns, supply of suitable employees, focus of companies on core business activities, saving and effective planning of cash flow, saving indirect costs of companies, employment legal support and cooperation with HR experts. The growth of temporary staffing is indisputable and it play a significant role in the labor market in the coming years as well. Just as companies use supplier services in the field of auditing, IT technologies, accounting, logistics, so more companies will use supplier services to a great extent in the field of searching and employing employees – through the service of temporary assignment of employees.