

Správa z pracovnej mobility: Španielsko 2026

1. časť

Vážené kolegyne, vážení kolegovia,

dovoľte mi predložiť vám podrobné zhrnutie poznatkov z mobility, o aktuálnom vývoji v Španielsku, ktoré v súčasnosti prechádza dynamickým obdobím charakterizovaným ako „**hospodársky rozmach v politickom pate**“.

1. Ekonomické ukazovatele a trh práce

Španielska ekonomika v roku 2026 preukazuje prekvapivú odolnosť a stabilitu, čím sa stáva dôležitým bodom záujmu v rámci celej EÚ.

- **Hospodársky rast:** S odhadovaným rastom HDP na úrovni **2,2 %** pre rok 2026 si krajina drží pozíciu jednej z najrýchlejšie rastúcich ekonomík eurozóny, čo výrazne preyšuje priemer EÚ. Hlavnými piliermi tohto úspechu sú domáca spotreba a neutíchajúci, silný sektor cestovného ruchu.
- **Inflácia a kúpna sila:** Inflácia sa stabilizovala na úrovni okolo **2,0 %**, čo umožňuje postupné zotavovanie kúpnej sily obyvateľstva. Tá bola v predchádzajúcich rokoch vážne zasiahnutá energetickou krízou, no súčasný stav prináša zamestnancom potrebnú úľavu.
- **Nezamestnanosť:** Hoci miera nezamestnanosti klesla pod historickú hranicu **10 %**, čo sa považuje za mimoriadny úspech, v rámci krajín OECD ide stále o jedno z najvyšších čísiel. Najkritickejším bodom a dlhodobou výzvou zostáva nezamestnanosť mladých ľudí.

2. Dynamický vývoj minimálnej mzdy (SMI)

V oblasti odmeňovania prešlo Španielsko od roku 2018 zásadnou transformáciou. Strategickým cieľom vlády bolo dosiahnuť úroveň **60 % priemernej mzdy** v krajine, a to v súlade s odporúčaniami Európskej sociálnej charty.

- **Historický kontext:** Do roku 2018 bola minimálna mzda relatívne nízka a stagnovala na úrovni okolo 735 €. Zlom nastal v roku 2019, kedy došlo k historickému jednorazovému zvýšeniu o **22,3 % na 900 €**. Napriek globálnej pandémie a následným ekonomickým výzvam mzda kontinuálne rástla cez 950 € v roku 2020 až na 1 080 € v roku 2023.
- **Súčasný stav (2026):** V posledných troch rokoch sa dynamika rastu sústredila na ochranu kúpnej sily pred infláciou. Minimálna mzda dosiahla v roku 2026 hodnotu **1 221 €**. V španielskom systéme sa mzda štandardne uvádza v 14 platbách

(vrátane dvoch mimoriadnych dovolenkových platov). Pri prepočte na 12 mesiacov táto suma predstavuje **1 424,50 €**.

- **Sociálny dopad:** Od roku 2018 vzrástla minimálna mzda kumulatívne o viac ako **66 %**, čo predstavuje jeden z najagresívnejších nárastov v krajinách OECD. Toto opatrenie priamo ovplyvňuje približne **2,5 milióna pracovníkov**, pričom najväčší dopad má na ženy, mladých ľudí a zamestnancov v poľnohospodárstve a službách. Výrazne sa tým prispieva k znižovaniu rozdielov v odmeňovaní mužov a žien (*gender pay gap*).
- **Daňová úľava:** Kľúčovou novinkou roku 2026 je legislatívna úprava, ktorá zabezpečuje, aby príjem na úrovni minimálnej mzdy nebol zaťažovaný daňou z príjmu fyzických osôb (**IRPF**). To garantuje, že zamestnanci pocítia celé navýšenie priamo vo svojom čistom príjme.

3. Politický kontext a legislatívne prekážky

Napriek ekonomickým úspechom zostáva politická scéna poznačená značnou fragmentáciou.

- Menšinová ľavicová vláda premiéra **Pedra Sáncheza** čelí pri schvaľovaní zákonov neustálym prekážkam.
- Krajina vstúpila do roku 2026 už tretí rok po sebe **bez riadne schváleného štátneho rozpočtu**, čo núti vládu k predlžovaniu starého rozpočtového rámca.
- Každý jeden legislatívny krok si vyžaduje náročné vyjednávanie s regionálnymi partnermi (najmä z Katalánska a Baskicka), čo spomaľuje proces prijímania hlbších štrukturálnych reforiem.

4. Súčasný stav sociálneho dialógu

Španielsky odborový systém je vysoko koncentrovaný a dominujú mu dve historické a celonárodne pôsobiace centrály s exkluzívnym statusom „najreprezentatívnejších odborov“.

Najvýznamnejšie odborové centrály (2026):

1. **CCOO (Comisiones Obreras – Robotnícke komisie):** Aktuálne najväčšia centrála. Pôvodne vznikla v ilegalite počas Francovho režimu s prepojením na komunistickú stranu, dnes je to však moderná, nezávislá sekulárna organizácia. Zastupuje približne **34 – 35 %** delegátov (viac ako 100 000 zástupcov). Vedie ju generálny tajomník **Unai Sordo** a dominuje najmä v priemysle a veľkých podnikoch.

2. **UGT (Unión General de Trabajadores – Všeobecná únia pracovníkov):** Historicky najstaršia centrála (1888), ktorá zastupuje približne **32 %** delegátov. Ideovo je prepojená so socialistickou stranou (PSOE) a má silnú základňu vo verejnom sektore a službách. Jej lídrom je **Pepe Álvarez**.
3. **Menšie a regionálne odbory:** Na celonárodnej úrovni pôsobí apolitická **USO** (4 %) a **CSIF**, silná v štátnej správe. Špecifikom sú silné nacionalistické odbory v Baskicku (**ELA, LAB**) a v Galícii (**CIG**), ktoré sú v týchto regiónoch často silnejšie než celonárodné centrály.

Charakteristika sociálneho dialógu v roku 2026:

Súčasný stav možno definovať ako **vysoko produktívny, no politicky polarizovaný**. Dialóg sa zmenil z tradičnej triparty na bipartitný model (**vláda – odbory**), kde zamestnávateľské zväzy (**CEOE a CEPYME**) často zostávajú v opozícii.

- **Vylúčenie zamestnávateľov:** Posledné zvyšovanie minimálnej mzdy (SMI) a najnovšia reforma BOZP (február 2026) boli podpísané výhradne odbormi a ministerstvom práce bez súhlasu zamestnávateľov, ktorí varujú pred likvidáciou malých podnikov.
- **Nové témy:** Dialóg sa posunul k moderným aspektom kvality života, ako je **skracovanie pracovného času** (cieľ 37,5 hodiny), digitálne zaznamenávanie času na elimináciu neplatených nadčasov, **algoritmický manažment** (transparentnosť AI pri riadení ľudí) a **právo na odpojenie**.
- **Sektorová funkčnosť:** Na úrovni odvetví však dialóg stále funguje cez dohodu **AENC**, ktorá zabezpečuje rast miezd v rozmedzí 3 % – 4 %. Vo verejnom sektore je stabilita garantovaná trojročnou dohodou (2026–2028).

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci (BOZP)

Prístup k BOZP prešiel v poslednom období zásadnou modernizáciou a sústreďuje sa na tri kľúčové oblasti:

- **A. Ochrana pred extrémnymi horúčavami:** Vzhľadom na klimatické zmeny je v platnosti **zákaz práce v exteriéri** pri oranžovom alebo červenom stupni výstrahy (AEMET). Odbory vyjednali povinné protokoly na zabezpečenie tienených miest a neustáleho prístupu k pitnej vode.
- **B. Duševné zdravie a psychosociálne riziká:** Implementovala sa národná stratégia, ktorá zahŕňa **právo na digitálne odpojenie** (zákaz kontaktovania

zamestnanca mimo pracovnej doby) a povinné audity psychosociálnych rizík vo firmách s viac ako 50 zamestnancami na prevenciu stresu a vyhorenia.

- **C. Digitalizácia a „Algoritmické BOZP“:** Odbory majú právo kontrolovať, ako algoritmy ovplyvňujú tempo práce, aby sa zabránilo preťaženiu. Náklady na školenia o bezpečnom používaní nových technológií (prevencia techno-stresu) v plnej miere znáša zamestnávateľ.

Moderná ochrana zdravia v Španielsku sa tak už neobmedzuje len na fyzickú bezpečnosť, ale zameriava sa na kvalitu života a adaptáciu na klimatickú krízu.

Výzvy do budúcnosti

Najväčšou výzvou pre španielsky sociálny dialóg zostáva **generačná obnova**. Miera organizovanosti v odboroch je u mladých ľudí pod **10 %**, čo oslabuje legitimitu odborov pri vyjednávaní o podmienkach v „novej ekonomike“ (platformová práca, IT, gig economy).

Záver: Španielsko predstavuje model krajiny, kde silná sociálna agenda a zvyšovanie miezd prebiehajú paralelne s hospodárskym rastom, a to aj napriek zložitému politickému prostrediu.

Vypracovala: Ľubica Černá