

# HR in Brief

## Transkrypcja odcinka HR in Brief #60

Jeśli w 2026 roku nie uporządkujesz wynagrodzeń, rekrutacji i zasad działania instytucji rynku pracy... to rynek zrobi to za Ciebie.

Bo ostatnie cztery tygodnie w HR nie przyniosły rewolucji. One przyniosły sygnały, których nie da się już ignorować.

**To jest HR in Brief od HR na Szpilkach.** Format, w którym zbieramy najważniejsze informacje o zatrudnieniu, prawie pracy i rekrutacji. Krótko. Konkretnie. Bez sensacji.

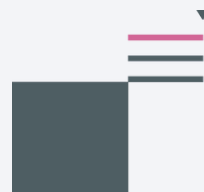
**Partnerem tego odcinka jest Soneta, producent oprogramowania enova365 – systemu, który wspiera firmy w obszarze kadr, płac i bezpiecznego zarządzania procesami HR.**

W tym odcinku przyglądamy się najważniejszym trendom HR z ostatnich czterech tygodni. Z liczbami. Z badaniami. I z bardzo konkretnymi wnioskami na najbliższe miesiące. Bo to był czas, w którym w HR więcej się domykało, niż zaczynało.

### **Państwowa Inspekcja Pracy – zmiana kierunku**

I zanim przejdę do rekrutacji i wynagrodzeń, zatrzymajmy się na chwilę przy temacie, który w ostatnich tygodniach wraca jak bumerang. Zmiany dotyczące Państwowej Inspekcji Pracy.

Najpierw był głośny projekt, który ostatecznie został zatrzymany decyzją Premiera. A teraz... Pojawiła się nowa propozycja, opublikowana na stronie Rządowego Centrum Legislacji.





Projekt zaskakująco krótki. Załedwie dwie strony A4. Ale najważniejsze jest coś innego. To jest projekt z zupełnie inną filozofią. Nie rozszerza on uprawnień inspektorów w relacji z pracodawcami i pracownikami. Zamiast tego wprowadza możliwość kontroli działań PIP przez Najwyższą Izbę Kontroli oraz zewnętrznego audytora.

I to jest wyraźna zmiana kierunku. Z perspektywy praktyka rynku pracy uważam, że to ruch racjonalny. Dzisiejsze prawo pracy już teraz daje narzędzia do przeciwdziałania nadużyciom. Problemem nie jest brak przepisów. Problemem jest ich skuteczna egzekucja. Dlatego wzmocnienie nadzoru nad samą instytucją, zanim zaczniemy mówić o nowych uprawnieniach, jest kierunkiem wartym bardzo uważnej obserwacji.

### **Jawność wynagrodzeń – rynek mówi „sprawdzam”**

Przejdźmy do rekrutacji. Jawność wynagrodzeń to dziś temat numer jeden. Od 24 grudnia obowiązują przepisy wdrażające pierwszy etap dyrektywy o transparentności płac. I to już nie jest teoria. To jest codzienna praktyka rekrutacyjna.

Około 80% kandydatów lepiej ocenia pracodawców, którzy podają widełki. Prawie połowa aplikuje wyłącznie na takie oferty. A ponad 60% chce znać stawkę jeszcze przed pierwszą rozmową. Widełki przestają być dodatkiem. Stają się elementem zaufania. I elementem doświadczenia kandydata.

### **Pieniądze, oczekiwania i 2026 rok**

Inflacja spada. Średniorocznie – 3,6%. W grudniu – 2,4%. Ale oczekiwania pracowników nie spadają razem z inflacją. Najczęściej wskazywana podwyżka na 2026 rok to 6 do 10%. Ponad 60% pracowników oczekuje wzrostu wynagrodzenia na poziomie co najmniej 6%.

To oznacza jedno. Rozmowy płacowe będą rozmowami o sprawiedliwości, a nie tylko o wskaźnikach.





## Rynek pracy, IT i kompetencje

Prawie co czwarty pracownik planuje zmianę pracy. Najczęstszy powód? Wynagrodzenie. Ale tuż za nim pojawia się rozwój. Upskilling i reskilling stają się realną strategią.

W IT widać restart rynku. Więcej ofert. Mniej przypadkowych aplikacji. Więcej znaczenia ma specjalizacja.

## AI i dobrostan – nowe „twarde tematy”

Sztuczna inteligencja w HR przestaje być ciekawostką. Dziś pytamy już nie „czy”, ale „kto za to odpowiada”. I dobrostan. Zmęczenie. Absencja. To nie są miękkie tematy. To są konkretne koszty biznesowe.



Jeśli spojrzymy na te ostatnie cztery tygodnie całościowo, to widać bardzo wyraźnie jedno. HR wchodzi w etap porządkowania. Systemów. Procesów. Odpowiedzialności. To już nie czas na hasła. To czas na decyzje, które będą procentować przez kolejne lata.

**Jeśli ten odcinek był dla Ciebie pomocny, zostań ze mną w kolejnych wydaniach HR in Brief. Bo rynek pracy zmienia się szybko. A wiedza daje spokój.**

Subskrybuj  
na YouTube



Subskrybuj  
na Spotify

