

**Már nem csak HR-kérdés:
a munkaerőpiaci kartellek letarolják az EU versenyjogi térképét**

Az elmúlt években az Európai Unióban radikálisan megváltozott, hogyan tekintenek a versenyhatóságok a munkaerő-piac működésére. Ami korábban jellemzően HR-kérdésnek tűnt, ma már a klasszikus kartelltilalom egyik kiemelt területe: a hatóságok ugyanolyan szigorral vizsgálják a munkavállalók elcsábítására, felvételére vagy megtartására ható vállalati megállapodásokat, mint a hagyományos árkartelleket. Ennek oka egyszerű. A munkavállalók szabad mozgása és a munkaerőért folytatott verseny ugyanolyan fontos része a piacnak, mint az árak vagy szolgáltatások versenye.

Ha két vállalat összebeszél a bérekről, megállapodik abban, hogy nem veszik fel egymás embereit, vagy egyeztetik toborzási stratégiáikat, az nem csupán a dolgozókat károsítja, hanem torzítja a teljes munkaerőpiacot. Ma már az uniós hatóságok kifejezetten erre a jelenségre figyelnek, és példátlanul magas bírságokat szabnak ki. A fordulatot a 2025-ös, nagy visszhangot kiváltó uniós döntés hozta meg, amikor a Bizottság több mint 300 millió eurós bírságot szabott ki olyan cégekre, amelyek titokban megállapodtak abban, hogy nem csábítják el egymás munkavállalóit. A hatóság hivatalosan is kimondta, hogy az ilyen „no-poach” megállapodások önmagukban, minden további körülmény vizsgálata nélkül tiltottnak minősülnek. Ezzel egy időben több tagállami versenyhatóság is hasonló ügyekben lépett fel, ami azt jelzi, hogy Európa-szerte egységes szemlélet alakult ki: a munkaerőpiaci kartellek ma már a versenyjogi jogsértések élvonalába tartoznak.

Ez a szemléletváltás vállalati szempontból azt jelenti, hogy minden olyan gyakorlat, amely a munkavállalók mozgását vagy a munkaerőért folyó versenyt befolyásolhatja, azonnal versenyjogi megítélés alá kerülhet. Nem csak a formális megállapodások kockázatosak. Problémát jelenthet az is, ha egy vállalat informális egyeztetést folytat egy versenytárrsal a bérekről vagy a toborzási tervekről, ha érzékeny HR-adatokat cserélnek, vagy ha bármilyen módon összehangolják, kit vesznek fel és milyen feltételekkel.

A modern HR-folyamatokat ezért ma már ugyanúgy versenyjogi górcső alá is kell helyezni, mint az értékesítést vagy a beszállítói tárgyalásokat. A vállalatoknak célszerű áttekinteni toborzási kommunikációjukat, belső HR-folyamataikat és minden olyan helyzetet, amelyben versenytársaikról, azok munkavállalóiról vagy bérgyakorlatairól információt szereznek, vagy adnak. A megfelelés ma már nem opcionális: a több százmilliós bírságok és az egyre szigorodó hatósági gyakorlat azt jelzik, hogy minden európai vállalatnak komolyan kell vennie a munkaerő-piaci versenyvédelmet.

A legfontosabb üzenet mindehhez az, hogy a munkavállalók szabad mozgása nem csak HR-szempontra, hanem versenyjogi kérdés is. Bármilyen olyan kommunikáció vagy gyakorlat, amely a munkavállalók toborzását, megtartását vagy bérszintjét más vállalatokkal összehangolja, ma már komoly kockázatot hordoz. A transzparens, önálló és tisztán vállalatban belüli döntéshozatal ezért alapvető, és minden vezetőnek érdemes átgondolnia, hogy a saját szervezetében mennyire felelnek meg ezek a folyamatok az új európai elvárásoknak.