

## Piața forței de muncă a intrat în vizorul Consiliului Concurenței. Ce trebuie să știe companiile și departamentele de HR?



Consiliul Concurenței a declanșat recent prima investigație pe piața forței de muncă, vizând potențiale încălcări ale Legii concurenței nr. 21/1996. Concret, autoritatea de concurență investighează eventuala existența a unor înțelegeri între companii active în industria automotive, prin care acestea din urmă și-ar fi împărțit piața resurselor umane prin acorduri de neagresiune și ar fi stabilit în mod concertat nivelul salariilor și al beneficiilor pentru o anumită categorie de angajați (ingineri specializați din domeniul producției autovehicule și/sau altor activități conexe – e.g. componente și sisteme pentru autovehicule, testare, proiectare).

Această investigație reprezintă o premieră pentru practica de concurență din România, fiind în același timp un indiciu al faptului că autoritatea națională este, așa cum ne-a obișnuit, bine conectată la evoluțiile europene în materia concurenței și totodată deschisă provocărilor pe care le presupune aplicarea regulilor de concurență pe toate palierele.

În ultimii ani, dincolo de evoluțiile mai pronunțate din Statele Unite ale Americii, s-a putut observa inclusiv la nivelul Uniunii Europene preocuparea anumitor autorități naționale de concurență pentru o aplicare a regulilor de concurență inclusiv pe piața forței de muncă. Într-un astfel de demers, autoritățile de concurență percep resursa umană, în mod justificat spunem noi, ca pe o componentă esențială a activităților economice, mai ales în anumite industrii, un cost important al companiilor, reprezentând astfel un veritabil parametru concurențial – mesajul fiind acela că angajatorii trebuie să concureze între ei pentru atragerea și păstrarea celor mai valoroase resurse umane.

Urmărind acest deziderat al asigurării unui mediu concurențial nedistorsionat inclusiv pe piața forței de muncă, atât Comisia Europeană, cât și autorități naționale de concurență, fie și-au anunțat intenția, fie chiar au declanșat investigații și au sancționat companii, angajatori, care încheiasera înțelegeri anticoncurențiale de:

- **non-solicitare** – „*no-poach*”, reprezentând acorduri prin care companiile se înțelegeau să nu-și abordeze / oferteze angajații unele altora, acorduri care, de cele mai multe ori, erau unele informale, de tipul gentlemen's agreement.
- **fixare a salariilor** sau a altor beneficii oferite angajaților, inclusiv cele care vizează durata sau alte condiții specifice contractelor de muncă.

Teoria „raului” în cazul unor astfel de practici ilicite stă în faptul că acestea, similar cartelurilor clasice prin care se fixează prețuri ori se împart piețele ori clienții, generează un efect negativ la nivelul piețelor, constând într-o alocare defectuoasă și artificială a unui input atât de important precum resursa umană. Reducerea sau chiar

eliminarea mobilității angajaților ori neremunerarea corespunzătoare a acestora în funcție de competențe și experiența, ca urmare a unor înțelegeri anticoncurențiale între companiile angajatoare, s-ar putea traduce într-o reducere a gradului de inovare, a progresului tehnologic, într-o reducere a diversificării și a calității produselor și serviciilor oferite sau în închiderea unor piețe pentru jucători noi prin ridicarea unor bariere la intrarea pe piață. Tot autoritățile și doctrina de specialitate considera ca existența unor astfel de înțelegeri anticoncurențiale între companiile angajatoare ar putea fi inclusiv un indiciu pentru o concurență slabă, inexistentă, pe piețele pe care aceste companii își comercializează produsele și serviciile către clienți.

Cu excepția cazurilor limitate în care ar putea fi permise (de exemplu, atunci când sunt accesorii tranzacțiilor de tip M&A și doar în limitele permise de legislația de concurență; considerăm ca și în alte situații asemenea înțelegeri pot fi permise, ele însă trebuie analizate de la caz la caz, în funcție de context și obiectivul urmarit), ambele tipuri de comportamente arătate mai sus ar putea fi investigate de autoritățile de concurență ca și **înțelegeri orizontale de tip cartel**, încheiate între jucători care concurează **pe piața atragerii forței de muncă**, indiferent dacă în final pe piețele pe care își ofera produsele sau serviciile acești jucători sunt sau nu concurenți direcți. Or, potrivit majorității reglementărilor europene în vigoare, inclusiv potrivit Legii Concurenței nr. 21/1996, în vigoare în România, pentru astfel de înțelegeri, companiile risca amenzi de până la 10% din cifra de afaceri totală, dincolo de daunele reputaționale și de imagine aferente procedurii de investigație și aplicării unei sancțiuni.

În SUA, acțiunile autorităților antitrust au devenit mai vizibile în special începând cu anul 2016, fiind derulate investigații în special în industrii specifice în care resursa umană este puternic specializată, precum cele de tehnologie și de servicii medicale. În UE, în ultimii ani, au fost declanșate și chiar finalizate cu sancțiuni severe un număr mare de investigații, în: UK, Italia și Franța – agenții de modelling, Ungaria – asociație profesională de recrutare, Lituania și Polonia – Liga națională de baschet, Portugalia – Liga națională de fotbal, Olanda – servicii medicale, Croația – servicii de consultanță în IT.

În Portugalia, autoritatea de concurență a făcut public recent un raport și un ghid de bune practici adresat companiilor în privința aplicării regulilor de concurență pe piața forței de muncă, subliniind caracterul ilicit și anticoncurențial al oricărui înțelegere de non-solicitare / non-angajare între companii. Până la acest moment, Comisia Europeană nu a declanșat nicio investigație cu privire la astfel de fapte, însă, conform declarațiilor publice recente ale Comisarului European pe Concurență, autoritatea ar putea declanșa în viitorul apropiat investigații pe piața forței de muncă.

Într-un astfel de context în care autoritățile de concurență din întreaga lume, inclusiv Consiliul Concurenței din România, și-au arătat intenția de a acționa pentru protejarea concurenței pe piața muncii, în mod cert companiile angajatoare trebuie să-și ia toate măsurile de precauție așa încât să evite eventuale investigații și inspecții de concurență. Companiile trebuie să se asigure că politicile lor de recrutare și departamentele de HR responsabile acționează în conformitate cu reglementările și practica autorităților antitrust. Și cum în materia concurenței credem că prevenția ar trebui să fie întotdeauna preferată remedierii ulterioare, acesta ar putea fi un moment propice în care companiile să întreprindă o serie de demersuri preventive precum:

- să-și actualizeze politicile generale de conformare cu regulile de concurență, astfel încât să includă reguli specifice pentru departamentele de HR;
- să-și instruiască personalul HR în privința regulilor de concurență aplicabile prin raportare la angajații companiei și angajatorii concurenți;
- să-și reanalizeze cadrul contractual relevant – de exemplu, cu platformele sau agențiile de recrutare, inclusiv din perspectiva modalității în care informațiile privind resursa umană și beneficiile acordate sunt comunicate;
- să efectueze audituri interne care să identifice eventuale cazuri de neconformare ce ar trebui remediate sau „zone gri” care să fie adresate din perspectiva riscurilor de conformare;
- să-și testeze recurent angajații și să monitorizeze continuu conformarea cu regulile de concurență.