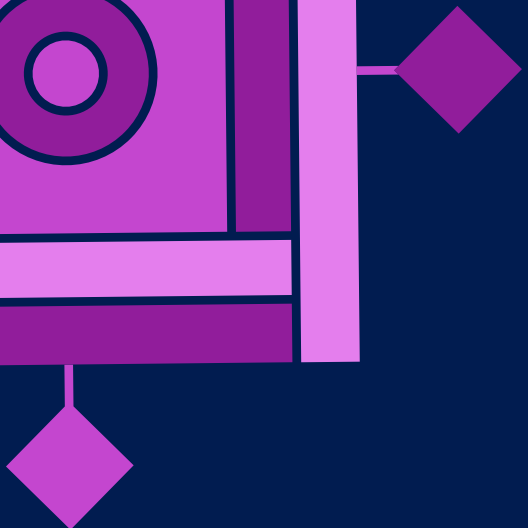
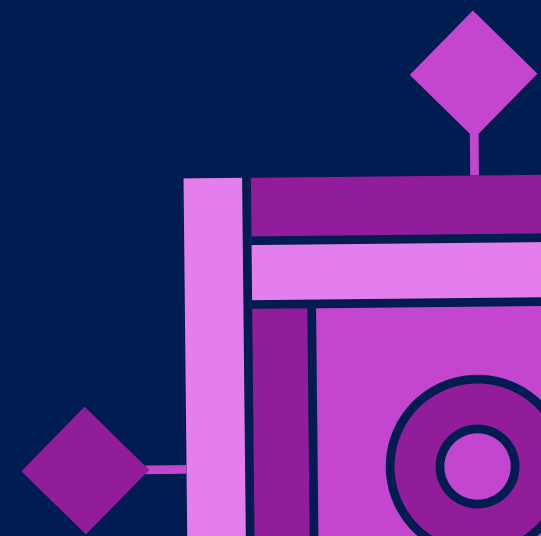




BİÇER GÜNER

Attorneys-at-Law

İŞ GÜCÜ PİYASALARINDAKİ REKABET İHLALLERİNE YÖNELİK KILAVUZ TASLAĞI



Rekabet Kurumu ("Kurum"), iş gücü piyasalarındaki rekabet ihlallerine dair belirlilik sağlamak amacıyla hazırladığı "İş Gücü Piyasalarındaki Rekabet İhlallerine Yönelik Kılavuz Taslağı"nı ("Taslak Kılavuz") 16.09.2024 tarihinde kamuoyunun görüşüne sunmuştur. Taslak Kılavuz, iş gücü piyasalarında rekabeti kısıtlayıcı anlaşma ve uygulamalara dair temel ilkeleri ortaya koymakta, işverenler arasındaki anlaşmaların hangi koşullarda hukuka aykırı sayılacağını belirlemektedir.

İş Gücü Piyasalarının Rekabet Hukuku Kapsamında İncelenmesi

4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un ("Kanun") 4. maddesi, işverenler arasında yapılan ve çalışanların ücret ve çalışma koşullarını belirleme veya işverenlerin çalışan hareketliliğini sınırlama amacını taşıyan anlaşmaları yasaklamaktadır. İşverenler, çıktı piyasasında rakip olmaları gerekmeksizin, istihdam bakımından benzer talep yapısına sahip olmaları halinde iş gücü piyasasında rakip sayılabilmektedir. Zira az sayıda işverenin pazar gücüne sahip olduğu bu piyasalar, çalışanlar açısından dengesiz bir yapı oluşturarak rekabeti sınırlayıcı anlaşmalara sebep olabilmekte ve dolayısıyla, iş gücü piyasalarında rekabeti bozarak çalışanlar için daha iyi iş fırsatlarının oluşmasını engelleyebilmektedir.

REKABET İHLALİ TÜRLERİ

Ücret Tespiti Anlaşmaları

Ücret tespiti anlaşmaları, işverenlerin çalışanlarına ödenecek ücretleri, çalışma koşullarını ve yan hakları sabit bir seviyede tutma amacıyla yaptığı anlaşmalardır. Kurum, bu tür anlaşmaları “amaç bakımından ihlal” olarak nitelendirmekte ve doğrudan kartel niteliğinde kabul etmektedir. Ücretlerin belirlenmesine dair bu tür anlaşmalar, iş gücü piyasasında maliyetleri kısıtlayarak rekabeti sınırlayıcı bir etki yaratmaktadır ve Kanun’un 4. maddesi çerçevesinde açıkça yasaklanmaktadır. Örneğin, sektörel birlikler veya danışmanlık firmaları aracılığıyla işverenlerin ücret tespitine yönelik anlaşmalara aracılık etmesi durumunda, bu Kurumuşlar da rekabet ihlaline dâhil olmaktadır.

Çalışan Ayartmama Anlaşmaları

Çalışan ayartmama anlaşmaları (no-poaching agreements), işverenlerin birbirlerinin çalışanlarını işe almaktan kaçınmalarını öngören anlaşmalardır. Bu anlaşmalar, çalışan hareketliliğini kısıtlayarak çalışanların daha iyi iş fırsatlarına yönelmelerini engellemektedir. Kurum, çalışan ayartmama anlaşmalarını iş gücü pazarının alım tarafında gerçekleşen bir ihlal türü olarak değerlendirmekte ve kartel olarak kabul etmektedir. Ayrıca, çalışan ayartmama anlaşmaları eski çalışanları da kapsayabilir veya dolaylı şekilde gerçekleştirilebilir; örneğin işverenlerin, birbirlerinin çalışanlarını işe almadan önce onay almasını şart koşması gibi durumlar dolaylı ayartmama anlaşmaları olarak değerlendirilmektedir.

REKABET İHLALİ TÜRLERİ

REKABET İHLALİ TÜRLERİ

Bilgi Değişimi

İş gücü piyasalarında gerçekleştirilen bilgi değişimi, işverenler arasında çalışan ücretleri, çalışma koşulları, zam oranları gibi rekabete duyarlı bilgilerin paylaşılmasına dayanmaktadır. Bu tür bilgiler işverenlerin kendi aralarında koordinasyon sağlamalarına ve pazardaki belirsizliği ortadan kaldırarak rekabetin kısıtlanmasına yol açar. Kurul, iş gücü piyasasında yapılan bilgi değişimlerinin rekabeti kısıtlayıcı bir etkisi olduğu sürece ihlal teşkil edeceğini belirtmektedir. Bilgi değişiminin doğrudan ya da üçüncü bir taraf aracılığıyla gerçekleştirilmesi mümkün olup pazar araştırma şirketleri ya da istihdam büroları aracılığıyla yapılan bilgi paylaşımları da rekabeti olumsuz etkileyebilir. Kurul, bu tür bilgi değişimlerinin rekabeti sınırlayıcı bir amaç taşıması halinde, etki değerlendirmesi yapmaksızın ihlal olarak kabul etmektedir.

Yan Sınırlamalar

Taslak Kılavuz'da da belirtildiği üzere; rekabeti engelleme, bozma veya sınırlama amacı veya etkisi bulunmayan, ancak anlaşmaların sürdürülmesi için gerekli olan yan sınırlamalar (örneğin birleşme ve devralma süreçlerinde) da söz konusu olabilecektir. Yan sınırlama olarak değerlendirilen kısıtlamalar, Kanun'un 4. maddesi kapsamı dışında tutulmaktadır. Kısıtlamanın asıl anlaşma ile doğrudan ilgisinin bulunması, uygulanması için gerekli olması ve orantılılık taşıması koşullarıyla kabul edilebilir olduğu Taslak Kılavuz'da açıklanmıştır.

Kanun'un Diğer Maddeleri Çerçevesinde Değerlendirme

Taslak Kılavuz, iş gücü piyasalarında rekabet ihlallerini teşebbüsler arası anlaşmalar, hâkim durumun kötüye kullanılması ve birleşme/devralma işlemleri açısından da ele almaktadır. Ücret tespiti ve çalışan ayartmama anlaşmaları genellikle muafiyet kapsamına girmemekte, iş gücü piyasasında hâkim durumun kötüye kullanılması olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca, iş gücü piyasasında rekabeti önemli ölçüde zayıflatabilecek birleşme ve devralma işlemlerinin yasaklanabileceği belirtilmektedir.

İletişim



Burçak Kurt Biçer
Yönetici Ortak
burcak.bicer@bicerguner.com



Uğurkan Şeber
Yönetici Avukat
ugurkan.seber@bicerguner.com



Doğaç Karakurt
Avukat
dogac.karakurt@bicerguner.com



İrem Efe
Avukat
irem.efebicerguner.com

BİÇER GÜNER

Attorneys-at-Law