

İŞGÜCÜ PAZARI VE REKABET



Nilay Özlük
V.DUD Rekabet Uzman Yar., Rekabet Kurumu

“Bir teşebbüsün bir başka teşebbüsün çalışanlarına iş teklif etmemesine veya bu çalışanları işe almamasına ilişkin olarak, doğrudan veya dolaylı şekilde yapılan anlaşmalar”

Rekabet Kurulu (Kurul) bir süre önce işgücü pazarına yönelik olarak bazı teşebbüsler hakkında birbirlerinin çalışanlarının istihdam edilmesini engellemeyi ve çalışan hareketliliğini kısıtlamayı konu alan çalışan ayartmama anlaşması yapmak suretiyle 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un (4054 sayılı Kanun) 4. maddesinin ihlal edilip edilmediğinin tespiti amacıyla yürüttüğü soruşturmayı 11 teşebbüs bakımından uzlaşmayla sonlandırılırken, soruşturma tarafı 16 teşebbüse toplam 151 milyon 148 bin lira idari para cezası verdi.

Kamuoyunda büyük yankı uyandıran bu karar, son yıllarda dünya çapında tüm rekabet otoritelerinin radarına sıklıkla girmeye başlamış olan işgücü pazarının rekabet hukuku açısından önemini bir kez daha gündeme getirdi. Konunun güncelliği ve önemi hasebiyle işgücü pazarını, ihlal türlerini ve konuyla ilgili

“

Rekabet hukuku yalnızca satım tarafı ile değil aynı zamanda alım tarafında da rekabeti kısıtlayıcı eylemleri de yasaklamaktadır.

”

verilmiş olan önemli kararları bu yazıda mercek altına aldık.

Rekabet hukuku bakımından işgücü pazarı ve önemi

Rekabet hukuku yalnızca satım tarafı ile sınırlı kalmamakta aynı zamanda alım tarafında meydana gelen rekabeti kısıtlayıcı eylemleri de yasaklamaktadır.

İnsan kaynağı ve niteliği teşebbüslerin sahip olduğu en önemli değerlerden biri olmakla birlikte çalışan maaşları, yan hakları, ek ödemeleri vb. unsurlar önemli maliyet kalemlerini oluşturmaktadır. Teşebbüsün, ürün ve hizmetlerinin inovasyonunda, kalitesinde, üretim hızında dolayısıyla çıktığı pazarında rakiplerine kıyasla fark yaratma

ve rekabet edebilmesinde nitelikli çalışanlara sahip olmak önemli bir güçtür. Bu sebeple teşebbüsler, kendilerine katma değer oluşturan çalışanlarının başka



teşebbüslere geçmelerini istememekle birlikte bunun önüne geçmek için rekabet hukukuna aykırı eylemlerin yanında çalışan maaş ve haklarını baskılama/düşürme gibi sonuçlara yol açan anlaşmalar da yapabilmektedir.

Çalışan ayartmama ve ücret tespit anlaşmaları

Teşebbüsler daha iyi ücret ve imkânlar sunarak rakip teşebbüs çalışanlarına iş teklifinde bulunmak suretiyle kendi bünyelerinde çalışmaya ikna etmeye çalışabilirler. Bu durum işgücü pazarı açısından rekabeti oluşturan temel davranışlardan biridir.

Ayartmama anlaşmaları, Rekabet Terimleri Sözlüğü'nde "bir teşebbüsün bir başka teşebbüsün çalışanlarına iş teklif etmemesine veya bu çalışanları işe almamasına ilişkin olarak, doğrudan veya dolaylı şekilde yapılan anlaşmalar" olarak tanımlanmıştır.

Teşebbüsler çalışan ayartmama anlaşmaları ile rakip teşebbüs çalışanlarını kendi teşebbüslerine transfer etme noktasında rekabet etmekten karşılıklı olarak feragat etmektedir. Bazen de teşebbüsler kendi aralarında bir sözleşme yaparak çalışanların rakip teşebbüslere geçebilmeleri için öncelikle mevcut işverenlerinden izin alması şartı getirebilirler. Çalışanların başka teşebbüslere geçişlerinin engellenmesi çalışan mobilitisini azaltmaktadır. Rakip teşebbüsler arasındaki bu tür sözleşmeler çalışan transferini kısıtlamakta olup emek girdisine yönelik rekabet karşıtı bir unsur olarak önümüze çıkmaktadır.

Ücret tespit anlaşmaları; doğrudan veya dolaylı olarak, çalışanlara ödenecek ücretlerin ve/veya sağlanacak

diğer her türlü mali hakkın, belirli bir seviyede yahut belirli bir aralık içerisinde tespit edilmesine ilişkin olarak teşebbüsler arasında yapılan anlaşmalardır. Rekabet karşıtı bu tür anlaşmalar da rekabet hukuku kurallarının ihlali olarak değerlendirilmektedir. Söz gelimi ABD rekabet hukukunda açık ücret tespit anlaşmaları ve açık ayartmama anlaşmaları per se rekabet ihlalleri arasında sayılmaktadır. (Bkz. DOJ/FTC 2016, Ayartmama Anlaşmaları)

İşgücü piyasalarında gerçekleşen maaş sabitleme anlaşmaları satım tarafında karşılaşılan fiyat sabitleme anlaşmalarından pek farklı değildir. Dolayısıyla pazarın alım ve satım tarafında gerçekleşen bu ihlallerin piyasaya etkileri de benzeşmektedir.

Burada işverenlerin çalışan ücretlerini belirlemelerinin yanında çalışanların sigorta ödemeleri, yemek ücretleri, lojmanları, servisleri, tazminat oranları gibi yan haklarına ilişkin konularda ortak hareket etmeleri de rekabet nosyonuna aykırı görülmektedir.

Rakip işverenlerin çalışanlarına ait hassas bilgileri birbirleriyle paylaşmaları da rakiplerin çalışanlarına yönelik ödedikleri ücretler ve yan haklar açısından bir benzeşme meydana getirebileceğinden rekabet hukuku açısından ücret tespit anlaşması sonucu doğurabilecektir.

Belirtmek gerekir ki; Türk Borçlar Kanunu'nun 444. ile 447. maddeleri rekabet yasağına ilişkin düzenlemeleri içermektedir. Ancak işverenin çalışanına bu hükümleri uygulayabilmesi için işin niteliğinin kanunda belirtilen şartlara uygun olması gerekliliğinin yanında özel durumlar hariç en fazla iki yıl için yapılabilmektedir.



Yani işverenler kanunun öngördüğü sınırlara uygun davranmalı, rekabet hukukuna aykırılık oluşturacak nitelikte bir serbesti içine girmemelidir.

İlgili kararlar

İşgücü pazarına yönelik olarak ABD Adalet Bakanlığı (DOJ) ve Avrupa'daki rekabet otoriteleri tarafından alınan kararlara aşağıda yer verilmektedir.

Arizona'daki hastane ve bakım merkezlerinin oluşturduğu ve toplu alımlar yapan bir teşebbüs birliğinin, üyelerine hemşire sağlayan bürolar ile yaptığı anlaşmayı inceleyen DOJ, bu anlaşmaların pazardaki rekabeti azalttığı, hemşire sağlayan bürolara ödenecek ücreti (dolayısıyla hemşirelere ödenecek maaşları) düşürdüğünden bahisle rekabet kanununu ihlal ettiği kararına ulaşmıştır.

İngiltere ve Fransa rekabet otoriteleri esasen fiyat anlaşmalarını inceledikleri manken ajanslarına yönelik kararlarında dolaylı olarak modellerin ücretlerinin belirlenmesi anlamına gelen anlaşmaları da inceleyerek amaç bakımından ihlal tespitinde bulunmuştur.

2010 yılında Hollanda rekabet otoritesi 15 hastane arasındaki anlaşmayı incelemiş diğer hükümlerin yanı sıra bu hastanelerde çalışan anestezi uzmanlarına ek ödeme yapılmamasına yönelik anlaşma maddesini rekabete aykırı bulmuş ve mahkeme tarafından da aynı

yönde bir karar verilmiştir.

DOJ, 2018 yılında demiryolu teçhizatı sağlayıcısı iki rakip teşebbüsün mevcut işverenin önceden onayı olmadan birbirlerinin çalışanlarına iş teklif etmeme ve işe almamaya yönelik anlaşmanın rekabet ihlali yarattığı tespitinde bulunmuş, bununla birlikte davayı uzlaşma yoluyla kapatmıştır.

Kurulun da işgücü piyasalarına yönelik verdiği kararları bulunmaktadır.

Kurulun Dizi Yapımcıları kararında televizyon dizisi yapımcılarının oyuncu ücretlerini anlaşma yoluyla belirlemelerinin alım fiyatlarını belirleme anlamına geleceği ve bu durumun açık bir biçimde rekabetin engellenmesi amacını taşıyacağı ve alınan prensip kararlarının uygulanması halinde piyasada rekabetin engelleneceği sonucuna varmıştır.

Kurul, Özel Okullar kararında, özel okulların bir araya gelerek okul ücretleri, burslar ve maaşlarla ilgili konularda görüşme ve bilgi paylaşımında bulunmalarının tek başına rekabeti kısıtlayıcı bir nitelik taşıdığı yönünde karar vermiştir.

Kurul, Özel Hastaneler kararında ise, Samsun ve Bursa illerinde faaliyet gösteren özel sağlık kuruluşlarının çalışan ayartmama anlaşmasına taraf oldukları, bunun yanında Bursa ilindeki bazı teşebbüslerin çalışan zammı oranında skala belirlemek ve asgari/azami zam

oranını kararlaştırmak suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini amaç bakımından ihlal ettikleri tespiti yapılmıştır.

Pazar payı yüksek teşebbüsler açısından işgücü pazarı

Monopson, Rekabet Terimleri Sözlüğü'nde "tek bir alıcının olduğu piyasadır. Genelde alıcıların, girdilerinin fiyatı üzerinde etkileri olduğunda monopson gücüne sahip oldukları kabul edilmektedir. Ancak alıcıların girdi fiyatları üzerindeki her etkisi monopson gücü olarak kabul edilmemekle birlikte, her monopson girdi fiyatları üzerinde etkilidir."şeklinde tanımlanmıştır.

Mal ve hizmetlerin tek bir alıcısının olduğu monopson piyasada örneğin belirli bir bölgede belli bir iş kolunda faaliyet gösteren tek bir işverenin olduğu piyasada o işveren emek piyasası yönünden de tekel gücüne sahip olacaktır. İşverenin yalnızca tekel konumunda olması değil, az oyunculu pazarlarda çok güçlü ve yüksek pazar payına sahip olması da işgücü pazarında sorunlara yol açabilmektedir. Yüksek pazar payına sahip, sektörde öncü teşebbüsler çalışan maaşlarını rekabetçi seviyenin altında belirleyebilmektedir. Bu durum çalışanların ürettikleri değerden daha az maaş ile çalışmalarına yol açmaktadır. Çok oyunculu ve rekabetçi piyasada işverenin çalışan maaşlarını çok düşürmesi halinde çalışanların başka teşebbüslere geçme imkânları varken bu tarz piyasalarda çalışanlar farklı seçenekleri olmadığından çoğunlukla düşük maaşları kabul etmek zorunda kalmaktadır. Teşebbüs ise bu uygulama ile az sayıda çalışanını kaybetmesine karşılık girdi

maliyetlerini düşüreceğinden kârını artırmaktadır.

Nitekim Uluslararası Para Fonu'nun 2021 tarihli "Yükselen Pazar Gücü" başlıklı yayınında¹; pandemi sonrası pek çok sektörde hâkim durumda olan teşebbüsün pazarda güçlü rakiplerinin olmaması hasebiyle pazar güçlerinin daha da arttığı buna karşılık bu gücün emek piyasasına yansıtılmadığı, teşebbüslerin çalışanlarına işin gereğinden daha az maaş ödedikleri belirtilmiştir.

Güçlü konumdaki teşebbüsler birleşme ve devralmalar yoluyla konumlarını daha da güçlendirebilmektedir. Bu durum pazardaki rekabeti azaltarak inovasyonu ve iş dinamizmini azaltmasının yanında yukarıda belirtildiği üzere işgücü pazarı yönünden de endişeler doğurmaktadır. Bu sebeple rekabet otoriteleri önlerine gelen birleşme/devralma dosyalarında işlemin işgücü pazarı bakımından etkilerini de değerlendirmelidir.

İşgücü pazarındaki rekabet hukukuna aykırı uygulamalar beyin göçüne neden olmakta

Teşebbüslerin fiyat rekabetinin yanında emek piyasasını da içeren alım tarafında rekabet etmemeleri, çalışan transferlerini kısıtlayacak davranışların içine girmeleri pazarda çalışan mobilitesi ve inovasyonun azalmasına neden olacaktır. Bu durum üretilen ürünlerin niteliğinde ve niceliğinde düşüş yaratabileceğinden tüketici refahının azalması ve en nihayetinde ülke ekonomisinin zarar görmesi gibi sonuçlara yol açabilecektir. Teşebbüs için nitelikli bir çalışan ne kadar önemliyse çalışan için de hak ettiği maaş ve şartlar altında çalışabilmesi, kendisine daha iyi çalışma imkânı sunan başka teşebbüse geçebilme özgürlüğüne sahip olması o kadar önem arz etmektedir. Nitelikli alışanların beklentilerini karşılayan teşebbüslere geçişlerinin engellenmesi ortaya çıkabilecek verimliliği ve iş performansını etkileyecektir. Ücretlerin sabitlenmesi sonucunda ise çalışanların iş motivasyonlarını kaybedecekleri ortaya konulmuştur

Günümüzde AR-GE, teknoloji, yapay zekâ gibi sektörlerin öneminin artmasıyla birlikte bilgi temelli ekonomi ön plana çıkmıştır. Bu noktada kendi ülkesinde baskılanan özellikle nitelikli insan gücünün yurt dışına giderek orada çalışmayı tercih etmesi sonucunda ülkemizde pek çok sektör, nihai çıktılar bakımından niteliksel ve niceliksel düşüş yaşama sorunu ile karşı karşıyadır.

Her geçen yıl biraz daha derinleşen nitelikli beyin göçü sorununun önüne geçebilmek adına işgücü pazarındaki rekabetçi yapının sağlanması, korunması ve teşebbüsler arasındaki rekabet bilincinin yaygınlaştırılması oldukça önem arz etmektedir.



¹ <https://www.imf.org/en/Blogs/Articles/2021/03/15/blog-rising-market-power-a-threat-to-the-recovery>