

Rekabet Kurumu Başkanlığından,

REKABET KURULU KARARI

Dosya Sayısı : 2011-2-349 (Önaraştırma)
Karar Sayısı : 11-55/1442-516
Karar Tarihi : 02.11.2011

A. TOPLANTIYA KATILAN ÜYELER

Başkan : Prof. Dr. Nurettin KALDIRIMCI
Üyeler : Doç. Dr. Mustafa ATEŞ, İsmail Hakkı KARAKELLE,
Doç. Dr. Cevdet İlhan GÜNAY, Dr.Murat ÇETİNKAYA,
Reşit GÜRPINAR

10

B. RAPORTÖRLER : İbrahim AYDEMİR, Yalçın YALÇIN

**C. BAŞVURUDA
BULUNAN**

: Yenibiris İnsan Kaynakları Hizmetleri Danışmanlık
ve Yayıncılık A.Ş.
Temsilcisi: Kemal Tahir SU
Turan Güneş Bulvarı No:100 Akçam Plaza Kat:3
Daire No:20 Yıldız/Ankara

D. HAKKINDA İNCELEME

20

YAPILAN : Kariyer.Net Elektronik Yayıncılık ve İletişim Hizmetleri A.Ş.
Saray Mah. Site Yolu Sk. Arel İş Merkezi No.5
Kat:3 Ümraniye/İstanbul

E. DOSYA KONUSU: Kariyer.Net Elektronik Yayıncılık ve İletişim Hizmetleri A.Ş.
(Kariyer.Net)'nin insan kaynakları ve eğitim hizmetlerine yönelik internet ilan
pazarındaki hakim durumunu kötüye kullanmak suretiyle 4054 sayılı Kanun'u
ihlal ettiği iddiası.

F. İDDİALARIN ÖZETİ: Başvuruda özetle;

30

-İnsan kaynakları ve eğitim hizmetlerine yönelik İnternet ilan pazarının oligopolistik bir yapıya sahip olduğu ve www.Kariyer.Net, www.secretcv.com ve www.yenibiris.com'un bu pazardaki üç önemli oyuncu olduğu,

-Kariyer.Net'in uyguladığı fiyatların diğerlerinin çok üzerinde olduğu ve bunun da hakim durum göstergesi olduğu, ayrıca pazar payı, yoğunlaşma, giriş engelleri gibi hususlardaki verilerin de bu durumu teyit ettiği,

-Kariyer.Net'in müşterilerin münhasıran kendisinden hizmet alması karşılığında ilave indirimler vererek, tedarikçi değiştirmek isteyen teşebbüslere zorlaştırmacı koşullar getirerek ve rakip teşebbüslerin faaliyetini zorlaştırmacı diğer uygulamalar yoluyla hakim durumunu kötüye kullandığı iddia edilmiştir.

40

G. DOSYA EVRELERİ: Kurum kayıtlarına 21.6.2011 tarih ve 4627 sayı ile intikal eden başvuru üzerine yapılan inceleme sonucunda düzenlenen 01.08.2011 tarih ve 2011-2-349/İİ-11-151.İA sayılı İlk İnceleme Raporu Kurul'un 17.8.2011 tarihli toplantısında değerlendirilmiş ve 11-45/1037-M sayılı karar ile konu hakkında önaraştırma yapılmasına karar verilmiştir. İlgili karar uyarınca yapılan inceleme sonucunda hazırlanan 28.10.2011 tarih ve 2011-2-349/ÖA-11-151.İA sayılı Önaraştırma Raporu, 01.11.2011 tarih ve REK.0.16.00.00-110.02.02/646 sayılı Başkanlık Önergesi ile 11-55 sayılı Kurul toplantısında görüşülerek karara bağlanmıştır.

H. RAPORTÖRLERİN GÖRÜŞÜ: İlgili raporda; Kariyer.Net Elektronik Yayıncılık ve İletişim Hizmetleri A.Ş. hakkında 4054 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde soruşturma açılmasına gerek olmadığı ifade edilmiştir.

50 I. İNCELEME VE DEĞERLENDİRME

I.1. Hakkında Öneraştırma Yapılan Teşebbüs: Kariyer.Net

Mevcut incelemenin konusunu, işe seçme ve yerleştirme sürecinde işveren ile iş arayan kişilerin bir araya getirildiği çevrimiçi ("*on-line*") platformların işletmeciliğini yapan Kariyer.Net'in, bu alandaki ve rakip teşebbüsleri dışlayıcı nitelikteki birtakım uygulamaları oluşturmuştur.

60 Teşebbüs 2000 yılında kurulmuştur ve merkezi İstanbul'da yer almaktadır. Kariyer.Net, İnternet üzerinde her türlü servis ve ticari faaliyet göstererek yayın, insan kaynakları konularında ve diğer konularda veri tabanı oluşturmak, geliştirmek müşterilere servis olarak sağlamak ve İnternet ile ilgili yazılım geliştirmek, reklam ve ilan almak, reklam ve ilan vermek, yurt içi ve yurt dışı firmalarla ortaklıklar kurarak veri tabanı alışverişi yapmak gibi elektronik ticaret faaliyetlerinde bulunmak ve konusu ile ilgili olarak danışmanlık ve müşavirlik hizmetleri vermek amacıyla kurulmuş bir şirkettir.

I.2. İlgili Pazar

I.2.1. İlgili Ürün Pazarı

70 Kariyer.Net yetkilileri ilgili pazarın yalnızca İnternet mecrasından oluşmadığını, ilgili pazarın yazılı basın ve İşkur gibi seçenekleri de içine alacak şekilde daha geniş tanımlanarak "Türkiye işe seçme ve yerleştirme pazarı" olarak belirlenmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu değerlendirmeyi ağırlıklı olarak müşterilerin ilgili bütçelerini bütün mecralar arasında paylaştırdıkları, birinden diğerine kayma olabildiği, dolayısıyla talep ikamesinin var olduğu tezine dayandırmışlardır. Ancak aşağıda açıklanan gerekçelerle pazarın bu ölçüde geniş tanımlanmasının mümkün olmadığı düşünülmüştür.

Kariyer.Net'in faaliyetleri ve bu faaliyetler kapsamında sunulan hizmetlerin özellikleri göz önünde bulundurulduğunda, platform faaliyetlerinden İnternet grubunun Kariyer.Net için tanımlanabilecek en uygun pazar seçeneğini oluşturduğu kanısına varılmıştır. Her ne kadar her üç platformun nitelik olarak kesiştiği noktalar olsa da bu üç platformu birbirinden ayıran önemli özellikler mevcuttur.

80 Talep ikamesi bakımından bir değerlendirme yapıldığında, ilk olarak İnternet ve yazılı basın platformları arasındaki farklılığın ortaya konulması önem arz etmektedir. İnternet platformunun, taraflara ilişkin ayrıntılı sayılabilecek bilgileri kendi veritabanlarında uzun süreler tutabilme, söz konusu alanlara ilişkin irili ufaklı çok fazla sayıda ilana kendi üzerlerinde özellikli (konum, sektör, pozisyon gibi çeşitli ölçütlere göre sınıflandırmalar yapabilmek) olarak yer verebilme gibi nitelikleri bu platformu kullanım amacı, nitelik ve düşük maliyetle ayrıntılı, özellikli ve çok fazla sayıda ilana erişim imkanı sağlayabilmesi bakımından yazılı basından ayırabilmektedir¹. Dolayısıyla evrensel küme iş ilanı verme veya işe alım için özgeçmiş oluşturma olarak kabul edilirse, çoğu durumda, İnternet platformunun bu kümenin merkezini oluşturabileceği düşünülebilmektedir. Başka bir ifadeyle, İnternet platformu yazılı basın platformu ile rekabet eden ve bu platforma ikame olarak kabul edilmesi gereken bir platform olmamakla birlikte her iki platformun da sahip oldukları

¹ 9.2.2006 tarih, 06-11/130-32 sayılı Kurul kararı.

11-55/1442-516

özellikler itibarıyla, bazı durumlarda, birbirlerini tamamlayıcı niteliklere sahip olabilmektedirler.

Öte yandan insan kaynağı danışmanlığı yapan teşebbüslerin de hem yazılı basın hem de İnternet platformundan farklılaşan, bu platformlar tarafından sunulan hizmetlerin sınırlarını aşan bazı özelliklerinden bahsetmek mümkündür. İnsan kaynağı danışmanlığı yapan teşebbüsler işveren ile iş arayan kesimi buluşturmanın yanı sıra işe alım sürecinin her aşamasına dahil olmaya ve hatta işe alım sonunda verilecek eğitim hizmetini sunmaya kadar uzanan çok sayıda hizmeti portföylerinde bulundurabilmektedir. Dolayısıyla İnternet üzerinden hizmet sunan teşebbüslerin de kendi aralarında ayrılabilceği ve bu teşebbüslerin farklı pazarlarda faaliyet gösterdikleri aşikardır.

Arz ikamesi açısından da benzer bir ayırımın gerçekleştirilmesinin uygun olacağı düşünülmüştür. İnternet'in beraberinde getirdiği maliyet ve süre avantajları bu mecranın işletilmesinin ve kullanımının diğer mecralardan daha kolay olduğu sonucuna ulaşılmasına yol açmıştır. Yazılı basını ele alacak olursak, bu mecranın hem tiraj bakımından belirli bir yer edinmiş olması hem de pazarda faaliyet gösterecek teşebbüsün bu mecranın yayına hazırlanma aşamasından dağıtımına kadar uzanan süreci destekleyebilecek yeterli finansal güce ve yatırım düzeyine ulaşmış olması beklenmektedir. Benzer bir şekilde insan kaynağı danışmanlığı yapan teşebbüslerin de işe alım sürecini, işveren taleplerini karşılayabilme noktasında fiziksel, finansal ve beşeri maliyet kalemlerini destekleyebilecek, bu hizmetlerin belirli bir kalite standardında sunulmasını sağlayabilecek ekonomik güce sahip olması gerekmektedir.

Elektronik ortamda yapılan satışların geleneksel satışlarla rekabet halinde olması halinde bu ikisi aynı pazarda kabul edilirken, tamamen yeni ve yalnızca elektronik ortamda satılan bir ürünün mevcudiyeti halinde ya da bir ürünü online satmanın önemli avantajlar sağlaması halinde bahse konu ürünün e-ticareti ayrı bir pazar olarak tanımlanabilmektedir². İnternet üzerinden işe alım sürecini yürütmenin, yapılan başvurularla ilgili dosyalama yapmayı, kütük tutmayı, detaylı biçimde sınıflandırmayı mümkün kılması ve bu bilgilerin bir veritabanı ortamında saklanabilmesi gibi üstün yönleri mevcut vaka'da da benzer bir durumun varlığına işaret etmiştir.

Yukarıda yer verilen bilgiler ve değerlendirmeler ışığında, mevcut dosya bakımından ilgili ürün pazarının en dar şekliyle "*İnternet üzerinden işe seçme ve yerleştirme hizmeti pazarı*" olarak belirlenmesinin uygun olacağı kanaatine varılmıştır.

I.2.2. İlgili Coğrafi Pazar

İlgili coğrafi pazar, ilgili ürün pazarında ülkenin herhangi bir bölgesindeki rekabet koşullarının diğer bölgelerden farklılık göstermemesi, bir başka deyişle rekabet koşullarının ülkenin tamamında homojen bir yapı sergilemesi nedeniyle "*Türkiye*" olarak belirlenmiştir.

I.3.Hakim Durum Analizi

Söz konusu uygulamanın özünü, hakim durumdaki Kariyer.Net'in müşterileriyle uzun süreli münhasır anlaşmalar yapması, müşterilere Kariyer.Net üzerinden yapılan iş başvurularına ait verilerin iş ilişkisinin sona ermesinden sonra kendilerine bedel karşılığı verilmesinden dolayı Kariyer.Net'ten hizmet almaya devam etmek zorunda kalmaları, ayrıca münhasıran Kariyer.Net ile çalışan müşterilere indirim uygulanması

² Aydemir, İbrahim, Elektronik Ticaret Alanındaki Rekabet Sorunları, Rekabet Kurumu Uzmanlık Tezleri Serisi, No: 53

11-55/1442-516

ve bu şekilde rakiplerin müşteri edinmelerinin, dolayısıyla da faaliyetlerinin zorlaştırılması iddiası oluşturmaktadır.

140 4054 sayılı Kanun'un üçüncü maddesinde hâkim durum, "Belirli bir piyasadaki bir veya birden fazla teşebbüsün, rakipleri ve müşterilerinden bağımsız hareket ederek fiyat, arz, üretim ve dağıtım miktarı gibi ekonomik parametreleri belirleyebilme gücü" olarak ifade edilmiştir.

Tek başına yeterli olmamakla birlikte, bir teşebbüsün hâkim durumda bulunup bulunmadığının tespit edilmesinde en önemli unsurlarından biri pazar payıdır.

150 Kariyer.Net 1999 yılında faaliyete geçtiğinden bu yana Türkiye'de ilgili pazarda lider firma konumundadır. Halihazırda pazarda belirli bir ölçeğin üzerinde 3 teşebbüs bulunmaktadır. Kariyer.Net'in kendi ifadesine göre son birkaç yılda pazar payı yayınlanan ilan sayısı bazında % (.....) oranındadır. Pazar araştırma kuruluşlarının verileri de benzer oranlara işaret etmektedir. Rakip firmalardan Yenibiris.com tarafından verilen bilgi de bu doğrultudadır. Diğer iki firma da % (.....) pazar payını paylaşmaktadır.

Kariyer.Net'in pazara girdiği 1999 yılından bu yana % (.....) civarında pazar payını koruyabilmesi Internet üzerinden işe seçme ve yerleştirme hizmeti pazarında hakim durumda olduğunu göstermektedir³.

I.4. Değerlendirme

160 Kariyer.Net'in müşterileriyle yaptığı anlaşmaların referans süreleri 75 gün, 1 yıl ve 2 yıldır. Dosya mevcudu bilgi ve belgelerden yola çıkarak, bu anlaşmaların toplam anlaşmalar içindeki dağılımına bakıldığında, şikayet dilekçesinde üzerinde durulan 2 yıl ve daha uzun süreli anlaşmaların toplamdaki payının yalnızca % (.....) düzeyinde kaldığı görülmüştür. Ayrıca tipik anlaşma süresinin 1 yıldan az olduğu, gelirlerin de ağırlıklı olarak 1 yıl süreli anlaşmalardan elde edildiği anlaşılmıştır. Anlaşmaların önemli bir bölümü (.....) günlüktür. Kariyer.Net yetkilileri uzun süreli anlaşma talebinin belirliliğin sağlanması ve indirim nedeniyle müşterilerden geldiğini, kendilerinin aslen kısa vadeli anlaşmaları tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Dahası bu anlaşmalarda münhasırlık şartı bulunmamaktadır. İndirim oranının sınırlı ilan paketlerinde % (.....), sınırsız ilan paketlerinde ise % (.....) kadar olduğu ifade edilmiştir. Ancak liste fiyatı üzerinden yapılan bu tür indirimlerin mutad olduğu ve münhasırlık şartı olmadığı sürece makul olarak değerlendirilmesi gerektiği düşünülmüştür.

170 Kariyer.Net'in fiyatlarının pazar ortalamasının üzerinde olduğu şikayetçi tarafından da dile getirilmiştir. Dolayısıyla Kariyer.Net'in fiyat unsurunu kullanarak rakiplerinin faaliyetlerini zorlaştırdığını söylemek mümkün görünmemiştir.

180 İlgili pazarda yer alan teşebbüslerin sundukları ürün genel itibarıyla homojen bir üründür. Özgeçmiş toplama ve sınıflandırma, müşterilerin ilanlarını yayınlama ve veritabanı oluşturarak kütük tutma fonksiyonlarını pazardaki firmaların hepsi sunmaktadır. Durum bu iken Kariyer.Net'in rakiplerinden yüksek bedeller uygulayabilmesi, teşebbüs tarafından veritabanının sağlamlığı ve teknolojiye yapılan yatırım, her firma için bir müşteri temsilcisinin bulunması ve her an ulaşılabilirlik, büyük illerin tamamında temsilcilik ve müşteri temsilcisi bulunması gibi sebeplere dayandırılmaktadır. Buna rağmen Kariyer.Net ile çalışmayı fiyat yüksekliği nedeniyle

³ AKZO davasında ATAD % 50 Pazar payının hakim durumun kuvvetli bir göstergesi olduğuna hükmetmiştir. Komisyon 2005 yılında yayımladığı tartışma metninde de belirli bir süre muhafaza edilebilen % 50 ve üzerinde pazar payının hakim durum karinesi olduğuna işaret etmektedir.

11-55/1442-516

daha sonradan bırakan firmalar da bulunmaktadır. 2010 yılı başından itibaren sözleşme yenilemeyen firma sayısının (.....) olduğu görülmüştür.

Şikayet konusu uygulamalardan biri de özgeçmiş bilgilerinin Kariyer.Net ile çalışmayı sonlandıran firmalarla paylaşılmadığına ve böylelikle müşterinin Kariyer.Net ile devam etmeye mecbur bırakıldığına dönük iddihadır.

190 Kariyer.Net, indirim kuponu satan Internet siteleri başta olmak üzere bu verilerin adayın başvuru amacı dışında pazarlamaya dönük olarak kullanılabilirdiği, dolayısıyla bilgi güvenliği gerekçesiyle bu konuda aşamalı bir uygulama yaptıklarını ifade etmiştir. Ayrıca başvuru yapan adayların daha sonraki bilgi güncellemelerinin, örneğin hangi firmalara başvuru yaptığının firma tarafından görüntülenmesini istemeyebileceği ifade edilmiş, bu konuda adaylardan gelen şikayet e-postaları sunulmuştur.

200 Kariyer.Net yetkilileri sayılan nedenlerle, eğer bir müşteri iletişim bilgileri olmaksızın özgeçmiş talep ederse bunu bedelsiz paylaşabildiklerini; tüm özgeçmiş bilgilerini talep ediyorlarsa bunu adaylara haber vermek suretiyle ve bir aktarım bedeli karşılığı sağladıklarını, sınav listesi oluşturmak ve mülakat daveti amacıyla sınırlı sayıda özgeçmiş isteniyorsa bunu bedelsiz paylaştıklarını, web üzerinden firmaların istedikleri özgeçmişleri kendi sistemlerine aktarma taleplerine adayların onayını alarak bir proje dahilinde ve bedel karşılığı olarak izin verdiklerini ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir diğer husus, Kariyer.Net'in müşterisiyle iş ilişkisi sona erdiği için artık güncellemediği özgeçmişleri bu müşterilere sunmasıdır. Zira güncellemek için maliyete katıldığı özgeçmiş bedelsiz sunması beklenmeyecektir. Güncellenmeyen özgeçmişlere erişimi 2008-2009 yıllarında sağladıkları, ancak bu konuda çok az sayıda müşteriden talep geldiği için halen bu uygulamanın yapılmadığı, bu uygulamayı sürekli hale getirmenin planlandığı teşebbüs tarafından belirtilmiştir.

210 Konuyu somutlaştırmak açısından Kariyer.Net'in bir müşterisi ile yaşanan sorun incelenmiştir. Mevcut bir müşteri Kariyer.Net'e müracaat ederek kendi ilanları için başvuru yapan tüm adayların detaylı özgeçmişlerinin kendi sistemlerine aktarılmasını talep etmiştir. Kariyer.Net, kendilerine yukarıda yer verilen yöntemlerden biriyle bu aktarımın yapılabileceğini iletmiştir. Müşterinin talep ettiği özgeçmiş sayısının az olması ve amacının belli olması göz önüne alınarak, sınırlı sayıdaki özgeçmişin ilgili bölümleri kendilerine bir liste halinde aktarılmıştır. Ayrıca müşteri, başvuru bilgilerine sözleşme süresi sonuna kadar Kariyer.Net sistemi üzerinden de ulaşabilmekte, ihtiyacı olan bilgileri buradan çekebilmektedir.

220 Özet olarak ifade etmek gerekirse, Kariyer.Net özgeçmişleri toplu olarak ve bütün içerikleriyle beraber müşterilere aktarmamakta, fakat spesifik amaca dönük kısıtlı sayıda özgeçmiş ve adayların onayını da alarak aktarabilmektedir. Ayrıca teşebbüslerin istemeleri halinde özgeçmiş bilgileri web entegrasyon sistemi yoluyla ve bir proje bedeli karşılığında, başvuru sürecinin başından itibaren otomatik olarak aktarılabilir; çünkü bu durumda başvuru sahiplerinin onayını baştan almak mümkün olmaktadır. Bu şartlar altında geçmiş bilgilerin paylaşılmamasının firmalar için değişim maliyeti oluşturarak rakiplerin faaliyetini zorlaştırdığı sonucuna ulaşmak mümkün görünmemiştir. Zira son 2 yılda Kariyer.Net ile çalışmayı bırakan müşteri sayısı (.....)'dür.

Şikayet dilekçesindeki bir diğer iddia Kariyer.Net'in müşterilerin yazılı basına verdikleri ilanlarda Kariyer.Net dışında bir rakip firmaya yönlendirme yapılmamasını şart koşmalarına ilişkindir. Ancak sözleşmede ilgili hüküm madde 4.3'de "*İşbu sözleşme geçerli olduğu sürece, müşteri yazılı basında yer alacak personel ilanlarına www.Kariyer.Net'i de başvuru kanalı olarak belirleyecektir. İşbu maddeye istinaden*

11-55/1442-516

230 *indirim yapılmıştır.*” şeklindedir, dolayısıyla bu iddianın da gerçeği yansıtmadığı kanaatine varılmıştır.

J. SONUÇ

Düzenlenen rapora ve incelenen dosya kapsamına göre, dosya konusu iddialara ilişkin olarak 4054 sayılı Kanun’un 41. maddesi uyarınca soruşturma açılmasına gerek olmadığına, şikayetin reddine OYBİRLİğİ ile karar verilmiştir.