

# Türk Hukukunda İşçilerin Temsili

## - Örnek: Metal Sanayii -

Prof. Dr. Tankut CENTEL\*

### I. Giriş

İşçilerin topluluk olarak işyerinde temsili, ancak sendikalar yoluyla gerçekleşir. Almanya'daki gibi bir birlikte yönetim yasası (Mitbestimmungsgesetz) veya işyeri temel kuruluş yasası (Betriebsverfassungsgesetz) Türk iş mevzuatında kabul edilmediği için, Türkiye'de işçilerin temsili esas olarak işçi sendikaları tarafından gerçekleştirilir. Bu nedenle, işçilerin işyerinde temsil edilmesi, Türkiye'de herhangi bir yasaya dayanmaz. Nitekim, devlet işletmelerinin yönetim kurullarında birer işçi temsilcisi bulundurma zorunluluğunu içeren 440 sayılı Yasa, 1980 sonrasında yürürlükten kaldırılmıştır<sup>1</sup>.

Gerçekten, işçinin işyerinin (işletmenin) yönetimine katılması, Almanya'daki gibi, ayrı ve özel bir yasayla düzenlenmiş değildir. Bu nedenle, yönetime katılma ve işçilerin temsili, Türkiye'de ancak işçi sendikaları yoluyla ve bunların işverenle imzalayacakları toplu iş sözleşmesiyle gerçekleşmektedir. Buna göre, toplu olarak temsil edilmek isteyen işçi, fiilen en azından, kurulmuş bulunan işçi sendikalarından herhangi birine üye olmak durumundadır<sup>2</sup>.

Diğer yandan, Türk iş mevzuatında en az 50 veya 100 işçi çalıştıran işyerleri bakımından, bazı kurulların (sözgelimi, yıllık izin kurulu, iş sağlığı ve güvenliği kurulu, vb.) yasa uyarınca kurulmaları zorunludur. Yasa uyarınca işçilerin temsil edilmeleri, ancak anılan kurullar açısından söz konusudur. Buna karşın, söz konusu uygulamanın, Türk iş mevzuatı açısından, çok yaygın olduğu söylenemez. Buna göre, Türkiye uygulamasında genel olarak, işçi sendikası ve onun bağıttığı toplu iş sözleşmesi yoluyla işçilerin temsili söz konusudur.

### II. İşçilerin Temsilcilerini Seçme Usulü

İşçi, kendisini temsil edecek işçi sendikasını seçmekte özgürdür. Nitekim, Anayasa'nın 51. maddesine göre; işçiler, önceden izin almaksızın sendikalar kurma ve bunlara serbestçe üye olma haklarına sahiptir. Aynı esas, belirtilen Anayasa hükmü doğrultusunda, 18 Ekim tarihli ve 6356 sayılı yeni Sendikalar ve Toplu

\* İstanbul Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi.

<sup>1</sup> Bkz. Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, 25. Bası, İstanbul 2012, sh: 23, dn. 31.

<sup>2</sup> Bkz. Kenan Tunçomağ/Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, 6. bası, İstanbul 2013, sh: 353-354.

İş Sözleşmesi Kanunu'nun 3. (f. 1) ve 17'nci (f. 3) maddelerinde tekrarlanmıştır. Ayrıca, sendikalı/sendikasız işçi ayrımı yapan işverenler hakkında, işçinin asgari bir yıllık ücret toplamı tutarında bir tazminat (“*sendikal tazminat*”) ödenmesi<sup>3</sup> ve cezai yönden de, Türk Ceza Kanunu'nun 118. maddesinde “*sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi*” suçu öngörülerek<sup>4</sup>, işçilerin sendikaya serbestçe üye olma özgürlükleri hukuken güvence altına alınmış durumdadır.

Türk hukuk sisteminde, sendikaya üye olma özgürlüğünün uzantısı olarak, “*sendika çokluğu (plüralizmi)*” esası geçerlidir. Böylece, işçi, kendisini temsil edecek işçi sendikasını tercih ederken, kurulu birden çok sendikadan istediğini seçebilecektir.

Ancak, Almanya'dan farklı olarak Türkiye'de, her işkolunda birden fazla sendika var olabilir. Gerçekten, Almanya'da işçiler, II. Dünya Savaşı sonrasında tarihi nedenlerle ve işçi dayanışmasını güçlendirmek üzere, esas olarak her işkolunda tek bir sendikada birleşme ihtiyacını hissetmiş ve bunu fiilen gerçekleştirmişken<sup>5</sup>; Türkiye'de, aynı işkolunda kurulu birden fazla işçi sendikasının varlığı söz konusudur.

Sözgelimi; 12 sıra numaralı “metal” işkolunda, resmi verilere göre<sup>6</sup>, (Türk Metal, Çelik-İş, Birleşik Metal-İş, Metsan-İş, Kalıp-İş, Çesen, Tek Metal-İş ve Bamis olmak üzere) sekiz işçi sendikası kuruludur.

Bunlar içinde üye sayısı itibariyle en güçlü sendika, Türk Metal olup; bunu sırasıyla Çelik-İş ile Birleşik Metal-İş ve diğer sendikalar izlemektedir. Nitekim, 1.367.258 işçinin çalıştığı metal işkolunda:

Türk Metal 151.734 (%11.10),

Çelik-İş 27.493 (%2.01),

Birleşik Metal-İş 26.061 (%1.91),

Metsan-İş 64 (%0.00),

Kalıp-İş 112 (%0.01),

Çesen 78 (%0.01),

Tek Metal-İş 636 (%0.05) ve

Bamis 147 (%0.01) üyeye sahip bulunmaktadır.

<sup>3</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Ş. Esra **Baskan**, İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, Ankara 2013, sh: 65 vd.

<sup>4</sup> Bkz. Ali **Parlar**/Muzaffer **Hatipoğlu**, 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu Yorumu, Ankara 2007, sh: 948 vd.

<sup>5</sup> Bkz. **Çelik**, sh: 419.

<sup>6</sup> Bkz. “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2013 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ”, RG. 26. 01. 2013, No. 28540.

Diğer yandan, son anayasa değişiklikleri ve yeni “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu” (m. 17/III) karşısında, bir işçinin aynı zamanda birden çok sendika tarafından temsili, hukuken mümkün değildir. Ancak, aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler, birden çok sendikaya üye olabilir. Buna aykırı biçimde, birden çok sendikaya üye olma halinde ise, sonraki üyelikler geçersiz sayılır. Böylece, işçiler, dilediği işçi sendikasını seçmekte özgür olmalarına karşılık; tek bir işçi sendikası tarafından temsil edilmek durumundadır.

Nihayet, işçilerin seçtikleri (üye oldukları) işçi sendikalarının organlarındaki temsili denildiğinde; bu konuda, genel kurulda işçilerin temsili akla gelmektedir. Sendika genel kurulları ise, doğrudan üyelerden oluşabileceği gibi, delegelerden de oluşabilir<sup>7</sup>. Bu husus, sendika tüzüklerine bırakılmıştır.

Nitekim, çok sayıda işçinin üye olduğu sendikalarda genel kurullar, genellikle seçilecek delegelerden oluşmaktadır. Delegelerden oluşacak genel kurullarda, işçinin doğrudan kendisini temsil etmesi söz konusu değildir. Bu nedenle, delege seçimlerinin, demokratik esaslara uygun olması gerekir. Demokratik olmayan delege seçimlerine ilişkin tüzük hükümleri, sendika içi temsilin gerçekleşmesine engel oluşturur. Nitekim, delege seçimleri, yargı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre yapılmak zorundadır<sup>8</sup>.

### III. Sendika Dışında İşçilerin Temsili

Sendika dışında kalmak, yani hiçbir sendikaya üye olmamak ve üye olmaya zorlanmamak da, sendika özgürlüğünün bir parçası olarak Türk hukuku tarafından kabul edilmiş diğer bir esastır. Nitekim, gerek Anayasa ve gerekse Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, “hiç kimse bir sendikaya üye olmaya zorlanmaz” hükmüne yer vermiştir.

Hiçbir sendikaya üye olmayacak veya toplu iş sözleşmesini bağıtlayan işçi sendikasına üye bulunmayan işçiler, “dayanışma aidatı” ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecektir. Yeni yasa, dayanışma aidatının normal üyelik aidatının üçte ikisini geçmeyeceğine ilişkin sınırlamayı kaldırmış ve sendika tüzüklerine normal üyelik aidatı miktarını geçmeyecek dayanışma aidatı miktarlarını koyma serbestisini getirmiştir (m. 39/V). Önümüzdeki dönemde sendika tüzükleri değiştirilerek, normal üyelik aidatı ile dayanışma aidatı miktarları arasındaki fark giderilecektir. Çünkü, işçi sendikaları, sendika dışında kalmayı ve dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı, kendileri açısından aidat kaybı olarak değerlendirmektedir.

<sup>7</sup> Bkz. Fevzi Şahlanan, Sendikalar Hukuku, İstanbul 1995, sh: 52.

<sup>8</sup> Şahlanan, sh: 53 vd.

Diğer yandan, “işçi temsilciliği” sistemi, Türk hukukuna yabancıdır. Dünyadaki sistemler işçi temsilciliği ve/veya sendika temsilciliği esasını benimserken, Türkiye sendika temsilciliği sistemini kabul etmiş ve işyeri sendika temsilcilerinin işçi topluluğu ile işveren arasında adeta köprü görevini görmelerini öngörmüştür. Nitekim, 2003 yılında yeni (şimdiki 4857 sayılı) İş Kanunu kabul edilirken, toplu işçi çıkarmaya ilişkin maddenin görüşmeleri sırasında işçi sendikaları hararetle işçi temsilciliği kurumunun kabul edilmesine karşı çıkmışlardır. Bunun içindir ki; toplu işçi çıkarma sırasında işyerinde toplu iş sözleşmesi yoksa, Türk hukukunda işverenin de işçileri bilgilendirme yükümü yoktur<sup>9</sup>. Türk hukuku bakımından bir eksiklik olan bu durum, işçi sendikalarını rahatsız eder gibi görünmemektedir.

Bunun dışında, daha önce yukarıda belirtildiği üzere, mevzuat uyarınca toplanması gereken bazı kurullar söz konusudur. Bu kurullarda, sendika dışında kalan işçiler de temsil edilebilmektedir. Çünkü, söz konusu kurullara gidecek işçi temsilcileri, sendikalı olsun olmasın tüm işçilerin kendi aralarından seçilmektedir.

#### IV. Sendika Olmaksızın Endüstriyel İlişkilerin Yürütülmesi

İşçilerin sendikaya girmeleri ve toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için sendikaya üye olmaları zorunlu bulunmadığından, Türk hukuk sistemine göre, bazı işyerlerinde endüstriyel ilişkilerin sendika olmaksızın yürütülmesi mümkündür. Ancak, bu konudaki tercihin, tamamen işçilerden gelmesi zorunludur. Çünkü, işverenin işçiden sendika üyeliğine son vermesini istemesi veya sadece sendikalı olmayan işçileri işe almaya kalkışması, Türk Ceza Kanunu’nun 118. maddesinde düzenlenmiş bulunan “*sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi*” suçunun kapsamına girer. Ayrıca, sendikaya üye olma veya sendikal faaliyette bulunma yüzünden işten çıkarılacak işçi, sendikal ayrımcılık nedeniyle bir yıllık ücretleri tutarında sendikal tazminat talep edebilir<sup>10</sup>.

Uygulamada işkolundaki bağıtlanmış toplu iş sözleşmelerini aynen kendi sendikasız işçilerine uygulayan veya söz konusu toplu iş sözleşmeleriyle sağlanmış hakların biraz üzerinde haklar sağlayan işyerleri, sendika dışında kalabilmektedir. Çünkü, işçi, toplu iş sözleşmesiyle sağlanan haklardan yararlanmak için sendikaya üye olmakta ve aidat ödemeye razı bulunmakta; toplu iş sözleşmesiyle getirilen haklar aynen veya bunların üzerinde bir miktarda kendisine sağlanacak olduğunda ise, aidat ödememek için sendikaya üye olmamaktadır. Nitekim, toplu iş sözleşmesinden yararlanma düşüncesinden uzak bir sendikal bilince, genellikle işçilerde rastlanmaz.

<sup>9</sup> Bkz. Tankut Centel, İş Güvencesi, İstanbul 2012, sh: 205.

<sup>10</sup> Bkz. yukarıda II.

Ancak, sendika olmaksızın endüstriyel ilişkilerin yürütülmesi, yararları kadar sakıncalar da taşıyan bir uygulamadır. Sakıncalar olarak, öncelikle, söz konusu uygulamanın işçilik maliyetlerini yükseltmesi gösterilebilir. Özellikle, toplu iş sözleşmelerinin de üzerinde haklar sağlanacak olduğunda, anılan maliyetlerin daha da yükseldiği görülür.

Sonra, sadece sendika yönetimiyle muhatap olma yerine, tek tek her bir işçiyle muhatap olma zorunluluğu, diğer bir güçlüğü oluşturur. Özellikle, iktisadi kriz dönemlerinde sendika yönetimine ekonomik güçlükleri anlatmak, tek tek her bir işçiye anlatmak ve onları ikna etmekten daha kolaydır.

Bu bakımdan, sendika olmaksızın endüstriyel ilişkilerin yürütülmesi tercih edilecek olduğunda, en azından belirtilen yarar ve sakıncaların birlikte düşünülmesi gerekir.

## V. Toplu İş Sözleşmesi Ehliyet ve Yetkisi

### 1. Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti

Toplu iş sözleşmesi ehliyeti, toplu iş sözleşmesi yapabilme gücüdür. Türk hukukunda işçi tarafı açısından, toplu iş sözleşmesi yapmaya sadece işçi sendikaları ehildir. İşveren tarafı bakımından ise; işveren sendika üyesi olduğu takdirde, sadece işveren sendikası ve üye olunmadığında da, tek başına işveren toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahiptir<sup>11</sup>.

### 2. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi

Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen bir işçi sendikasının, ikili bir barajı aşması gerekir. Bunlardan ilki, toplu iş sözleşmesinin yapılacağı işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunun (yeni yasayla bu oran 26.1.2013-1.7.2016 dönemi için %1, 2.7.2016-1.7.2018 dönemi için %2 ve 2.7.2018 sonrası için de %3'e düşürülmüştür) toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikasına üye olması ve ikincisi de, işyerinde çalışan işçilerin yarısından bir fazlasının (yeni yasayla işletmelerde bu oran %51'den %40'a düşürülmüştür) anılan sendikanın üyesi bulunmasıdır.

26 Ocak 2013 tarihli İşkolu İstatistikleri'ne göre; Türk Metal için %3'e kadar uzanan işkolu barajı, bir engel oluşturmamaktadır. Buna göre, Türk Metal, en azından mevcut üye sayısını koruduğu sürece, metal işkolunda toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

Çelik-İş, %2.01'lik işkolu çoğunluğuyla, mevcut üye sayısını koruyabildiği takdirde 1.7.2018 tarihine kadar metal işkolunda toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olmaktadır. Bu tarihten sonra Çelik-İş'in toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için, üye çoğunluğunu mutlaka %3'e yükseltmesi gerekmektedir.

<sup>11</sup> Tunçomağ/Centel, sh: 356.

Birleşik Metal-İş sendikası ise; şu andaki %1.91'lik çoğunluğuyla, ancak 1.7.2016 tarihine kadar toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip bulunmaktadır. Buna göre, Birleşik Metal-İş sendikası, bu tarihten sonra üye sayısını önce %2'ye ve sonra 2.7.2018 tarihinden itibaren de %3'e yükseltmek zorundadır.

## VI. Değerlendirme ve Sonuç

### 1. Resmi Çoğunluk Tespitine Yapılacak İtiraz

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, toplu iş sözleşmesi yapmak üzere kendisine başvuran sendikaya ilişkin olarak yaptığı çoğunluk tespitini (yetki tespit yazısını) işverene ve o işkolunda kurulu diğer işçi sendikalarına gönderir. Bu yazıya karşı işveren, itirazda bulunabileceği gibi bulunmayabilir de<sup>12</sup>. Nitekim, hangi işçi sendikasının karşı tarafı oluşturacağını işveren için önem taşımadığı ve de işveren işyerinde toplu iş sözleşmesi yapma niyetine sahip bulunduğu durumlarda, işveren kendisi itiraz etmeyip rakip işçi sendikalarının itiraz etmesini veya itiraz olmaksızın yetkinin kesinleşmesini bekleyecektir. Buna karşılık, işveren toplu iş sözleşmesi yapma niyetini hiç taşııyorsa veya başvuran işçi sendikasıyla toplu iş sözleşmesi yapmayı düşünmüyorsa, çoğunluk tespitine itirazda bulunur.

Çoğunluk tespitine yapılacak itirazı sonuçlandırma yetkisi, iş mahkemesine aittir. Buna göre, işverenin, işyerinde tespit yapmaya kalkışması ve bu amaçla işyerinde oylamaya gitmesi, hukuken herhangi bir önem taşımaz. Çünkü, yetki belgesinin kesinleşmesi ve buna göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yetki belgesini işçi sendikasına vermesi, yargı kararına bağlıdır.

Ayrıca, işverenin işyerinde oylama yaptırmaması, işçi sendikalarından mutlaka birini, yani gerçekte (fiilen) (*de facto*) çoğunluğu elinde bulundurmeyen işçi sendikasını rahatsız edecek ve işverenle olan sendikal ilişkilerin gerginleşmesine ve belki de bozulmasına yol açabilecektir.

Bu bağlamda, yürürlükten kalkmış olan yasa (2822 sayılı Yasa) ile şimdiki (yeni) yasanın, çoğunluk tespiti ile buna esas olan sendika üyelik işlemleri konusunda farklı esasları içermektedir. Nitekim, daha önce sendikaya üye olma, işçinin beş nüsha olarak doldurup imzaladığı ve notere onaylattığı üye kayıt fişinin sendikaya verilmesi ve sendikanın yetkili organının da üyeliği kabul etmesiyle gerçekleşmekteydi. Bunun gibi, sendika üyeliğinden istifa da, noter huzurunda işçinin kimliğinin tespit edilmesi ve imzasının onaylanmasıyla geçerli olabiliyordu. Böylece, çoğunluk tespitine ilişkin itirazlarda noter kayıtları ile üye kayıt fişleri esas alınıyordu.

<sup>12</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik, sh: 550 vd.

Yeni yasa ise, noter kaydını kaldırmış ve üyelik ile istifa başvurularının, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca sağlanacak elektronik başvuru sistemine "e-Devlet kapısı" üzerinden yapılması esasını kabul etmiştir. Bunun gibi, yetkili sendikanın belirlenmesinde, işverence Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılan işçi bildirimleri de esas alınacaktır.

Ancak, üyeliğin kazanılması ile üyeliğin sona ermesine ilişkin usul ve esasların düzenlenmesi işi bir yönetmeliğe bırakıldığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na da söz konusu yönetmeliği çıkarması için bir yıllık bir süre yasayla tanınmış bulunduğu için, e-Devlet kapısının işletilmesi tahmini olarak bir yıllık bir süreyi alacaktır.

Bu anlamda, yeni yasayla yapılan değişiklikler, temelde Türkiye'deki daha önce yapılmış üye kayıt fişi sahtekarlıklarının önüne geçme isteğine ve işçileri gerçekten temsil kabiliyetine sahip işçi sendikasını ortaya çıkarma arzusuna dayanmaktadır.

## 2. İşçi Sendikaları Arasındaki Rekabet

İşçi sendikaları arasındaki sürtüşme ve çekişmeler, hem işçilere ve hem de işverene zarar vermektedir. Nitekim, bunların birbirlerinin toplu iş sözleşmesi yetkisine yaptıkları itirazlar, sonuçta işyerindeki işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasını geciktirmektedir. Ancak, bu durumun, uzun dönemde aynen sürmesini engelleyecek, bazı hukuki gelişmeler söz konusudur.

Gerçekten, yeni kabul edilen Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun getirdiği bazı düzenlemeler, uzun dönemde aynı şeylerin yaşanmasını hukuken ortadan kaldıracak durumdadır. Öncelikle, sendikaya üye olma ve üyelikten istifa konularında e-Devlet kapısı kabul edilerek, büyük sahtekarlıklara yol açan üye kayıt fişi esası terk edilmek ve resmi nitelikteki Güvenlik Kurumu kayıtlarına itibar edilmek istenmektedir. Ancak, e-Devlet kapısının uygulanması, buna ilişkin yönetmeliğin çıkarılmasına, yani tahminen bir yıllık bir sürenin geçmesine bağlıdır.

Geçmişte ise, fişlerdeki sahteciliğe noterlerin dahi alet edildiği görülmüştür. Nitekim, işçiler notere gitmeden bir gecede sendika değiştirmek durumunda kalmışlardır. Bunun gibi, üye kayıt fişleri üzerinde yapılan oynamalar, sahtecilik olaylarının yayılmasına yol açmıştır<sup>13</sup>.

Bu bakımdan, yeni yasal durumun, şimdiye kadarki sendikalar arası rekabete yaşanan sahtecilik olaylarına son vereceği ve işçinin gerçek iradesinin ortaya çıkmasına yardımcı olacağı düşünülmektedir.

<sup>13</sup> Bkz. Çelik, sh: 472-473.

Diğer yandan, toplu iş sözleşmesi yetkisi konusundaki önceki %10 barajı, yeni yasayla kademeli (%1, %2 ve %3 olmak üzere) biçimde düşürülmüştür. Hemen belirtmeliyim ki; %10 barajının düşürülmesi, sözgelimi metal sanayiinde, Türk Metal açısından sevindirici değildir. Çünkü, söz konusu barajın yüksekliği, Türk Metal sendikasını metal işkolunda tekel durumuna yaklaştırmakta ve diğer sendikalarla (Birleşik Metal-İş ve Çelik-İş'le) olan rekabeti tehlikeye sokmaktadır.

Buna karşılık, barajın düşürülmesine rağmen, Birleşik Metal-İş ile Çelik-İş uzun vadede söz konusu barajın altında kalma tehlikesiyle karşı karşıyadır. Nitekim, Birleşik Metal-İş, %1.91'lik çoğunluğunu 2.7.2016 tarihinden itibaren %2'ye ve 1.7.2018 tarihinden itibaren de %3'e yükseltmek, yani metal işkolundaki toplam üye sayısını arttırmak zorundadır; aksi takdirde, Birleşik Metal-İş, metal işkolunda toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini yitirecektir.

Bunun gibi, Çelik-İş sendikası da, %2.01'lik çoğunluğunu 1.7.2018 tarihinden itibaren %3'e yükseltmek zorunda olup; aksi takdirde, belirtilen tarihten itibaren Çelik-İş'in toplu iş sözleşmesi yetkisi ortadan kalkacaktır.

Söz konusu gelişmeler karşısında, her iki sendikanın da uzun vadede, Türk Metal karşısında metal işkolunda üye sayısını çoğaltma yarışına girmeleri beklenmektedir.

Öte yandan, çoğunluk tespitine ilişkin itirazların biran önce sonuçlandırılmasını sağlamak amacıyla yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, itiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması halinde mahkemenin itirazı incelemeksizin reddetmesine olanak tanımaktadır (m. 43/III).

Bu düzenleme, yeni dönemde yapılacak yersiz ve dayanaksız itirazlarla mahkemenin zaman kaybetmesini önleyecek ve itirazların kısa sürede sonuçlanmasını sağlayabilecektir. Buna göre, ileride iki sendikanın birbiri karşısında yapacakları itirazların bugünkü kadar uzun sürmesi, söz konusu olmayacaktır.