

ILO-memorandum

1. A szociális párbeszéd szükségességének hangsúlyozása (1976. évi 144.)
 2. Véleménynyilvánítás szabadsága nem korlátozható (1948. évi 87., 111.) Szabad Tárulási Bizottság: A szólásszabadság a szabad társulási jog és a szakszervezeti jog kiegészítő alapvető joga.”
 3. Általános diszkrimináció mentességet előíró záradék kell (1958. évi 111.) Ez tiltja a munkavállalók körében a diszkriminációt a foglalkoztatás minden területén (létesítés, képzés, előléptetés, munkafeltételek, felmondás).
 4. Nők és férfiak esélyegyenlősége (bér tekintetében elsősorban, de áthelyezés, rendkívüli munka, készenlét esetén ne csak a nőket ne lehessen igénybe kisgyerek mellett, hanem a férfiak családban betöltött szerepének erősítése miatt a férfiakat sem).
 5. Az értelmező rendelkezésekben a kötelező orvosi vizsgálat köréből törölnék a terhességi tesztet.
 6. Felmondási tilalom kiterjesztése a munkába való visszatérés utáni időre szülési szabadság, gyermek ápolása céljából kapott fizetés nélküli szabadság esetében (111.)
 7. Bár Magyarország nem ratifikálta a 1982. évi 158. egyezményt, de csoportos létszámcsökkentésnél előre meghatározott kritériumok kellenének a munkaviszony megszüntetése esetében, különben a „munkavállalói képviselők önkényes módon történő elbocsátásához” vezethet. Továbbá indokolt lenne az elbocsátott munkavállalók újraalkalmazására időt előírni.
 8. A szülési szabadság szülés utáni kötelező jellegét hangsúlyozni (183.)
 9. Fizetett tanulmányi szabadság jár a) bármely képzésre, b) általános szociális és polgári oktatás, c) szakszervezeti képzés (1974. évi 140.)
 10. Konkrétan utaljon a szöveg az azonos értékű munkabért férfiak és nők számára azonos bér elvére (100.)
 11. Munkáltató kártérítés 1) határozzák meg a kár fogalmát (társadalombiztosítási balesettől való elhatárolás miatt), 2) nem lehet a munkáltatói kártérítési felelősséget korlátozni, ezért vissza kell térni a hatályos szabályozáshoz (1952. évi 102).
 12. Antidiszkriminációs rendelkezéseknél hiányzik a szankció (1948. évi 98.)
 13. Szakszervezeti tisztségviselő munkajogi védelmének a tisztség betöltésén túli biztosítása.
 14. Munkajogi védelem, a munkaidő-kedvezmény kiterjesztése a nem 10%-os szakszervezetekre (87.)
 15. ÜT „kollektív szerződés” kötési joga csak akkor, ha egyáltalán nincs a munkáltatónál szakszervezet, a csak kollektív szerződés kötésére nem jogosult szakszervezet esete helyett (1971. évi 135., 1981. évi 154.)
 16. Ki kell mondani, hogy több szakaszervezet, ha eléri a 10 %-ot ne csak együttesen köthessen, hanem az egyik szakszervezet az általa képviselt tagok esetében az önálló kollektív tárgyalásra való jog.
 17. ÜT elsőbbséget élvez a szakszervezet hátrányára és ez ellentétes a 87-es és 98-as egyezménnyel.
 18. Az értelmező rendelkezése közé a munkavállalói képviselőbe kerüljön be a szakszervezeti tisztségviselő.
- Kollektív szerződés a munkavállaló hátrányára is eltérhet, pl.
- meg lehet tagadni a felmondási időre szóló munkavégzés alóli mentesítést, a távolléti díj fizetést,
 - munkáltató mentesülhet a végkielégítés fizetése alól, ha jogutód nélkül szűnik meg, vagy átalakul,
 - munkavállalóknak nem jogosultak a pótszabadságra (a 20 nap alapszabadságon felülire),
 - rendkívüli munkáért nem jár bérpótlék,
 - a béreket nem havi, hanem annál hosszabb periódus alapján is meg lehet határozni.