

2007. február 9.

Hírszerző.hu

Jó reklámra a fogyatékos, de ügyfélnek nem kell

Bár reklámjaiban fogyatékosokkal, többek között egy Down-kóros fiúval hirdeti teljes körű kiszolgálását a spanyolországi Sanitas cég, mégis visszautasított egy családot, amikor az beteg gyermekére akart biztosítást kötni.

A Galíciában élő család két és fél éves, Down-szindrómás lányára szeretett volna biztosítást kötni, melyet a vállalat visszautasított, mondván a gyerek beteg és 45 éves koráig úgyis meghal. Ezzel a kicsit egy kategóriába sorolták a hemofiliásokkal, HIV-vírus hordozókkal és cukorbetegekkel, annak ellenére, hogy prospektusukban és tévéreklámjaikban Down-kóros gyerekek képével hirdetik magukat.

Miután emiatt írásos panaszt nyújtottak be a társasághoz, az közölte velük, hogy joguk van eldönteni, kivel szerződnek és kivel nem. Arra hivatkoztak, hogy ha a Down-kórosok szülei vesznek kötvényt, azzal gyermekeik is biztosítottá válnak, így joguk van betegek felhasználásához képeiken. A szülők jogi útra terelték az ügyet, azzal vádolva a biztosítótársaságot, hogy "erkölcsi kárt okoztak és szándékos megtevesztés alkalmaztak".

MTV – Híradó

Ability Park, avagy az esetlen hősök hétköznapjai

A Kultúrház pénteken este a Jövő Házába látogat el, ahol a fogyatékkal élők élethelyzeteiről lesz szó és ki is próbálják például azt, hogy milyen a kerekesszékekkel közlekedni

Ability Park, avagy az esetlen hősök hétköznapjai

Milyen az akadálymentes környezet? Miért legyen az emelkedő csak 5 százalékos?

Ismerje meg a fogyatékosok hétköznapjait és nehézségeiket. Megnyílt az Ability Park a Jövő Házában.

Adásidő: az m2-n 19 órakor kezdődik a Kultúrház, az m1-en pedig 23.10-kor.

A Kultúrház Háttér az **m2-n 21.05-től** látható

Piac & Profit

(Táv)munkaerő ott, szabályozás itt (is)

A távmunkaerő-piac - ha van egyáltalán ilyen -, amennyiben van jelentősége a magyar munkanyelvnek, jelentékenyen bővült az EU-s Romániával.

A modern idők modern munkahelye az otthonunk - akkor mindenképpen, ha alkalmaz bennünket egy cég azzal, hogy a lakásunkon lévő informatika és a világháló segítségével lássuk el azt a feladatot, amelyet a klasszikus felállás szerint a cégnél ejtettünk volna meg. Anno hívták ezt "bedolgozásnak", manapság, kivált, ha tényleges szellemi munkáról van szó, távmunka nevet kapott az informatikai keresztségben. Azzal, hogy január 1-én Románia is tagja lett az Európai Uniónak, a magyar munkanyelvet használó szellemi "bedolgozókat", az otthonról távmunkásokat vélhetően *már az sem érdekli különösebben, hogy van-e vagy sem országhatár a megbízó és a megbízott között*. Teljes természetességgel dolgoztathat magyarországi kollégákat egy erdélyi vállalat, de a szlovákiai is távmunkásra tehet szert például Arad környékén az ott otthon ülő munkavállalók alkalmazásával. A felek megállapodása egyszerűen piaci kérdés, pro és kontra azt vizsgálják, az "itteni" jövedelmek hogyan fedezik az "ottani" rezsiket és jobb megélhetést biztosítanak-e? De elég-e ennyi? Vajon az új, mondhatni határtalan lehetőségekkel a foglalkoztatási szabályozás mit kezd, ugyanúgy intézkedik-e, mint a munkavállalás többi uniós előírása esetében?

Dr. Bihary Pál, a Távmunka Tanács titkára a Piac és Profit Online kérdéseire válaszolva mindenekelőtt azt fejtette ki, hogy a meglévő munkajogi szabályozás ad eligazítást a "nemzetközi" (táv)munkavállalási ügyekben is. A távmunkában való foglalkoztatás, amennyiben az legális, alapjaiban nem különbözik a hagyományos foglalkoztatás szabályaitól. Az eltérések inkább technikai, logisztikai, munkaszervezési jellegűek. Praktikusan a külföldi magyarországi alkalmazásának előírásai a figyelembe veendőek. A Távmunka Tanács titkára meg is nevezi, fő szabályként az 1991. évi IV. törvény 7. -ának (3) bekezdésében foglalt felhatalmazás alapján született a 8/1999. (XI. 10.) SzCsM rendelet a külföldiek magyarországi foglalkoztatásának engedélyezéséről rendelkezéseit kell alkalmazni. Ez egészült ki a munkavállalók szabad áramlására vonatkozó átmeneti szabályozásával román és bolgár relációban, azaz *a 219 szakma számára kínált zöld úttal. És azzal a célirányos megjegyzéssel, hogy ezen munkák közül nem is egy távmunkában is végezhető.*

Bár lehet, hogy még egyetlen cég és egyetlen határon túli távmunkás sem kötött szerződést egymással, de ami késik, nem múlik. S ha a távmunkás valóságosan alkalmazott - mondjuk nem a bt-je szerződik az adott céggel, ő maga meg a bt-jével -, akkor illik a társadalombiztosítási ügyeket is szabályosan "intézni". Dr. Bihary Pál itt is a meglévő klasszikus előírásra - annak tartalmára és betartására - hívja fel a figyelmet. Az EU tagországainak állampolgárai társadalombiztosítási szempontból ugyan olyan jogokkal rendelkeznek és ugyan olyan kötelezettségek terhelik őket egy másik tagállamban, mintha annak állampolgárai lennének. Azaz röviden: egyetlen tagállamban sem érhet bennünket hátrányos megkülönböztetés azon az alapon, hogy más állam állampolgárai vagyunk. A következő szempont a munkavégzés *helye* szerinti biztosítás: az EU állampolgárai főszabály szerint *ott biztosítottak, ahol kereső tevékenységüket folytatják*. Az egyik tagállamban megállapítandó ellátások nyújtásánál - amennyiben szükséges - biztosítási előzményként figyelembe kell venni az EU egyéb tagállamaiban biztosításban töltött időszakokat is. Azaz röviden: itthon megszerzett jogainkat más tagállamok elismerik. Az ellátások *exportja* pedig azt jelenti, hogy az egyik tagállamban megállapított ellátásokat megszorítások nélkül akkor is folyósítani kell, ha a jogosult valamely más EU tagállamban tartózkodik. E rendelet

értelmében a munkáltatónak kérnie kell az E 106-os nyomtatvány kitöltésével az OEP-től a munkáltató által a munkavállaló után megfizetett járulékok alapján az ellátás más EU tagállamban történő felhasználásának igazolását.

Mi, 1.000.000 európai állampolgár, aláírásunkkal küzdünk a változásért

A nemzetközi aláírásgyűjtő akcióról itt olvashat: http://www.meoszinfo.hu/index_13_04.php