

PREPORUKE JAVNIH POLITIKA ZA USLUGU OSOBNJE ASISTENCIJE



Projekt PRAVA U PRAKSI - Participacijom i suradnjom do kvalitetnih politika zaštite socio-ekonomskih prava podržan je kroz Fond za aktivno građanstvo s 149.173 € financijske podrške Islanda, Lihtenštajna i Norveške u okviru EGP grantova. Ukupna vrijednost projekta je 165.748 €.

Objavlivanje ove publikacije omogućeno je financijskom podrškom Islanda, Lihtenštajna i Norveške u okviru EGP grantova.

Sadržaj ove publikacije isključiva je odgovornost Baze za radničku inicijativu i demokratizaciju (BRID) i ne odražava nužno stavove država donatorica i Upravitelja Fonda.

IMPRESSUM

PREPORUKE JAVNIH POLITIKA ZA USLUGU OSOBNE ASISTENCIJE

Zagreb, rujan 2022.

Izdavač: Baza za radničku inicijativu i demokratizaciju

Za izdavača: Velimir Gašparac

Autor vizuala Osobni asistenti zajedno - sindikalna inicijativa za bolje uvjete rada: Sven Sorić

Grafičko oblikovanje: KURS

B | baza za
R | radničku
I | inicijativu i
D | demokratizaciju

Sadržaj

SAŽETAK	6
1. UVOD	10
2. METODOLOGIJA I TIJEK ISTRAŽIVANJA	13
3. NALAZI ISTRAŽIVANJA	18
3.1. ANALIZA FOKUS-GRUPA	18
3.1.1. OBILJEŽJA SUDIONICA	18
3.1.2. POZITIVNE STRANE RADA U OSOBNOJ ASISTENCIJI	19
3.1.3. PROBLEMI I NAČINI UNAPREĐENJA UVJETA RADA OSOBNIH ASISTENATA IZ NJIHOVE PERSPEKTIVE	20
3.2. NALAZI IZ ISTRAŽIVANJA ZA STOLOM I RAZRADA ARGUMENTACIJE ZA PREPORUKE JAVNIH POLITIKA	28
3.2.1. MATERIJALNA PRAVA I PUNO RADNO VRIJEME	28
3.2.1.1. <i>O općem smjeru traženih instrumenata poboljšanja materijalnih uvjeta</i>	28
3.2.1.2. <i>Što je moguće postići u pogledu materijalnih prava usporedbom sa radnicama u sustavu, sa setom prateće argumentacije</i>	36
3.2.1.3. <i>Puno radno vrijeme</i>	39
3.2.2. UGOVORI NA NEODREĐENO	40
3.2.3. OBRAZOVANJE (OSPOSOBLJAVANJE) ZA OA	41
3.2.4. NEPREPOZNATOST ZANIMANJA	44
3.2.4.1. <i>Složenost zanimanja</i>	44
3.2.4.2. <i>Zapošljavanje OA nije aktivna politika zapošljavanja</i>	45
3.2.4.3. <i>Koristi i rizici standarda zanimanja OA</i>	46
4. PREPORUKE JAVNIH POLITIKA ZA POBOLJŠANJE POLOŽAJA OSOBNIH ASISTENATA	50

SAŽETAK

Temeljem analize slovenskog slučaja, zaključujemo da je najizgledniji instrument povećanja proračunskih izdvajanja potrebnih za značajno povećanje primanja osobnih asistenta (OA) vezivanje osnovne plaće i određenih dodataka za neku referentnu plaću i dodatke u nekoj usporedivoj izvaninstitucionalnoj usluzi sustava socijalne skrbi kroz podzakonske akte očekivanog Zakona o osobnoj asistenciji, te usklađivanjem s Kolektivnim ugovorom za djelatnost socijalne skrbi (NN 61/2018; KUDSS). Naime, polazeći od proste činjenice da se KUDSS odnosi na zaposlenike u ustanovama socijalne skrbi, te od razmatranja mogućnosti uključivanja u kolektivni ugovor za zdravstvo, nismo našli ohrabrujuću perspektivu formalnog uključivanja u neki od postojećih kolektivnih ugovora, dok je strateški opcija kolektivnog ugovora za sve privatne pružatelje svih socijalnih usluga smislenija nego poseban kolektivni ugovor za osobne asistente, ali je i stvar puno opsežnijih promišljanja i koordinacije na duži rok.

Za „utješno upravno rješenje“ u kraćem roku, slično slovenskom slučaju, nudimo niz podržavajućih argumenata temeljenih na usporedbama OA s pojedinim „točkama“ u sustavu socijalne skrbi (duž razdjelnica između institucionalne skrbi i izvaninstitucionalnih socijalnih usluga te između tzv.

stručnih radnika i ostalih), polazeći od temeljnog načela „istih uvjeta za isti posao“. Ukratko, preporuka je da sva relevantna materijalna prava OA (osnovna plaća, dodaci s osnove uvjeta rada i radnog vremena, naknada za prijevoz) budu Zakonom o osobnoj asistenciji ili, realnije, vezanim pravilnikom, trajno vezana uz osnovnu plaću usporedive kategorije zaposlenika u sustavu socijalne skrbi u okviru zakonskog uređenja plaća u javnim službama¹ (koeficijent složenosti posla*osnovica), uz Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama i uz KUDSS. Kao “referentna točka” predlažu se radnici s najmanje srednjom stručnom spremom zaposleni u sustavu socijalne skrbi koji rade s korisnicima – prema trenutnom stanju, predlažu se stručni učitelj, medicinska sestra/medicinski tehničar, stručni suradnik u odgoju, fizioterapeut i viši asistent u organiziranom stanovanju (koeficijent 1,046 prema važećoj Uredbi o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama²). Usto, predlaže se plaću vezati uz dodatak za posebne uvjete rada s osobama s invaliditetom iz čl. 54 KUDSS (25%) što bi naposljetku prema trenutnom iznosu osnovice plaće za zaposlene u javnim i državnim službama dalo plaću od oko 6.000 kn neto bez prijevoza za OA koja živi u Zagrebu, nema djece ni uzdržavanih članova obitelji i niti jednu navršenu punu godinu

¹ Zakon o plaćama u javnim službama, NN 27/01, 39/09

² Uredba o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama (NN 25/2013,[...], 57/2018, 78/2021,...)

staža. Ključni instrument za vezivanje plaće OA uz navedenu kategoriju radnih mjesta u sustavu socijalne skrbi je obrazovni program za osobne asistente učiniti kvalifikacijom jednakovrijednom onoj potrebnoj za navedena radna mjesta u sustavu.

S obzirom da su radnici u sustavu socijalne skrbi koji pružaju usluge pomoći u kući prema važećem Pravilniku o minimalnim uvjetima pružanja socijalnih usluga obvezni u neposrednom radu provesti 22,5 sati tjedno, a ostale poslove u sklopu satnice do punog radnog vremena, pozivanje na taj aspekt radnih uvjeta u usporedbi čak i s niže plaćenim radnim mjestima u odnosu na prethodno spomenuta radna mjesta u sustavu (s gerontodomaćicama i njegovateljicama zaposlenima u ustanovama socijalne skrbi koje pružaju uslugu pomoći u kući) moglo bi riješiti barem dva među prepoznatim ključnim problemima OA: problem velike teškoće „baratanja“ s dvoje korisnika koji ograničava OA u zapošljavanju na puno radno vrijeme i omogućavanje kontinuiranog stručnog usavršavanja i osposobljavanja u okviru radnog vremena, kao i planiranja rada s korisnicima.

Kao jedan od ključnih argumenata u zalaganju za veću prepoznatost OA odnosno uvažavanje OA kao zanimanja sa svom svojom složenosti, predlaže se koristiti izvatke iz poziva za proračunsku liniju financiranja (2022./2023.) gdje je složenost posla „službeno priznata“. U zagovaranju osiguravanja prava OA na kontinuirano stručno usavršavanje,

i to takvog koje rezultira kvalifikacijom jednakovrijednom onoj koju moraju imati gore spomenute kategorije radnika u sustavu socijalne skrbi, predlaže se pozivati na Akademiju socijalne skrbi najavljenju u sklopu tekuće „cjelovite reforme sustava socijalne skrbi“ namijenjenju samo radnicima u sustavu socijalne skrbi, čije bi postojanje bez istovremeno dostupnog besplatnog usavršavanja i osposobljavanja za radnike koji pružaju izvaninstitucionalne socijalne usluge te nisu zaposleni u sustavu dodatno produbilo nejednakosti među radnicima. U nešto dugoročnijoj perspektivi i u idealnom slučaju, kao konkretniji instrument u postizanju veće prepoznatosti OA, ali i definiranju opsega posla OA, predlaže se uputiti prijedlog standarda zanimanja OA MROSP-u, što bi značilo i uključivanje OA kao zanimanja u Nacionalnu klasifikaciju zanimanja te dugoročno i osiguranje zakonskih preduvjeta za javno financiran specijalizirani obrazovni program za OA. Međutim, s obzirom da je proces izrade prijedloga standarda razmjerno zahtjevan i dugotrajan, MROSP će vjerojatno preduhitriti sve ostale predlagatelje. Stoga je preporuka pomno pratiti HKO registar i reagirati kada stigne prijedlog standarda zanimanja za OA.

1. UVOD

Usluga osobne asistencije postoji u RH od 2006. Prema podacima Ministarstva rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike (MROSP), na dan 2.12.2021. posao osobnih asistenata osobama s invaliditetom (OA) radilo je oko 2.350 radnika, koji su zaposleni u udrugama koje pružaju uslugu osobne asistencije³. Omjer broja zaposlenih OA i osoba s invaliditetom (OSI) bio je 1:1. Usluga se provodi isključivo na sljedeći način - MROSP raspisuje dvije linije natječaja, jednu preko ESF fondova i jednu koje provodi ministarstvo direktno, a financira se iz lutrijskih sredstava. Udruge osoba s invaliditetom prijavljuju se na natječaje, prijavljuju određeni broj korisnika/OSI te ovisno o dobivenim sredstvima zapošljavaju sukladan broj OA. Projekti traju od jedne do dvije godine i kontinuirano se raspisuju (uz povremena kašnjenja u raspisu). Posao OA izgleda tako da asistent dobije jednog korisnika i njemu pruža uslugu. Velikoj većini korisnika odobrava se 4 sata asistencije dnevno, malom broju 8 sati dnevno (5 dana u tjednu), pa je tako i velika većina OA zaposlena na pola radnog vremena, manji broj na puno radno vrijeme, a također dio ima dva korisnika po 4 sata, pa rade puno radno vrijeme (najčešće su to korisnici iz dvije različite udruge, pa OA imaju dva poslodavca). Krajem 2020.

³ <https://mrosp.gov.hr/print.aspx?id=12481&url=print>

pokrenuta je inicijativa Osobni asistenti zajedno (više o njoj na [Facebook stranici](#)). Popis problema OA nalazi se [u ovom letku](#). Kroz 2020. i 2021. Inicijativa je radila na lociranju, kontaktiranju i učlanjivanju OA u sindikat, a s ciljem da ih može predstavljati prema udrugama u kojima su zaposleni kao neposrednim poslodavcima, te prema MROSP-u koji je tzv. posredni poslodavac i uređuje sva pravila koja se odnose na sustav osobne asistencije. Kroz 2021. provedena je kampanja na FB-u, s ciljem osvještavanja problema OA, usmjerena prema OA, odrađena medijska kampanja s ciljem podizanja vidljivosti i osvještavanja problema OA u široj javnosti, te organiziran okrugli stol sa svim dionicima sustava, s ciljem da se Inicijativa pozicionira kao također relevantan dionik. Osim konstantnog povećavanja članstva, najvažnija stvar koju će Inicijativa raditi kroz 2022. jest provoditi zagovaračku kampanju vezanu za najavljenу izradu i donošenje Zakona o osobnoj asistenciji. Zakon je u fazi izrade, krajem rujna na e-savjetovanje je stavljen Obrazac prethodne procjene zakona, na koji je Inicijativa stavila komentare. Prema Zakonodavnom planu MROSP-a, Nacrt prijedloga Zakona o OA planira se za četvrti kvartal 2022. (iako je na okruglom stolu u organizaciji Inicijative predstavnicа ministarstva rekla da će nacrt biti napravljen do kraja 2021.) Za izradu Zakona oformljena je radna skupina. Prema neslužbenim informacijama, nacrt prijedloga Zakona izrađuje se prema slovenskom modelu (Zakon o osobnoj asistenci).

Ovaj dokument s preporukama nastao je iz istraživanja provedenog na temelju dostupnih podataka i informacija te napravljene analize kako će Zakon o OA potencijalno utjecati na radne uvjete, materijalna prava i položaj OA na tržištu rada, a na temelju nalaza istraživanja napravljen je set prijedloga čije bi uvrštavanje u Zakon doprinijelo poboljšanju prava i položaja OA.

Tri glavna istraživačka pitanja bila su sljedeća:

- koje su problematične točke koje možemo očekivati od Zakona o OA koje treba adresirati (vezano za radna prava i položaj asistenata)?
- kako osigurati povećanje plaća i drugih materijalnih prava, odnosno poboljšanje radnih uvjeta i položaja OA na tržištu rada, ako se one ne reguliraju kroz Zakon?
- kako osigurati zaštitu prava OA nakon donošenja Zakona (što uključuje pitanja proširivanja postojećeg kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi na asistente ili sklapanje posebnog kolektivnog ugovora te sadržaja podzakonskih akata koji se odnose na financiranje usluge osobne asistencije)?

Svrha istraživanja bila je pružiti odgovore (analize) na gore navedena glavna pitanja, te složiti set prijedloga javnih politika koje će Inicijativa Osobni asistenti zajedno koristiti u zagovaračkoj kampanji sa ciljem stvaranja pritiska na zakonodavca i nadležno ministarstvo da se kroz najavljeni zakonodavni okvir/javne politike značajno poboljšaju prava OA.

2. METODOLOGIJA I TIJEK ISTRAŽIVANJA

S obzirom da su se istraživačka pitanja ticala očekivanih posljedica i prilika vezanih uz najavljeni Zakon o osobnoj asistenciji te s obzirom na to da su temeljem rada Inicijative Osobni asistenti zajedno stečena bitna saznanja o problemima uvjeta rada OA, od početka smo usmjerili obje dionice istraživanja (fokus-grupe i analizu dokumenata u istraživanju za stolom) na konkretnija pitanja instrumenata javnih politika i argumenata u nizu otprije identificiranih ključnih problemskih područja. Ključno je za našu razradu istraživačkih pitanja bilo načelo „isti radni uvjeti za isti posao“ u kontekstu duboke razdjelnice uvjeta između pružatelja socijalnih usluga (u širem smislu od zakonskog) u sustavu socijalne skrbi i izvan njega.

Tablica 1 Razrada istraživačkih pitanja za obje dionice istraživanja (fokus-grupe i istraživanje za stolom)

Problemski sklopovi	Što točno trebamo saznati (razrada istraživačkih pitanja)?
Osnovni problemi radnih uvjeta (plaća i druga materijalna prava, radno vrijeme, trajanje ugovora na određeno)	Kakvi su plaća i radno vrijeme usporedivih kategorija radnica u sustavu socijalne skrbi koje pružaju i izvaninstitucionalne socijalne usluge? Koji je najizgledniji instrument (metodologija) financiranja usluge OA koji će predložiti ministarstvo? Kako u kontekstu prethodnog osigurati veću plaću i bolje radno vrijeme OA?

Neprepoznatost zanimanja OA („nevidljivo, nepriznato, necijenjeno“ ⁴)	Koji su primjereni argumenti i instrumenti za postizanje veće prepoznatosti zanimanja OA?
Načini unapređenja položaja OA i ključni saveznici u vršenju pritiska na predlagatelja Zakona o OA	Iz perspektive samih OA Iz strateškog pogleda na područje izvaninstitucionalnih socijalnih usluga

Kvalitativna dionica istraživanja sastojala se od dvije fokus-grupe koje su osim OA uključivale i sindikalne organizatore, uključujući i OA koji su sindikalni predstavnici. Protokol fokus-grupa sastojao se od dva skupa pitanja i završne rasprave o načinima unapređenja položaja OA, kako je navedeno u nastavku:

I. Percepcija stanja

1. Što vidite kao pozitivne aspekte Vašeg posla kao osobnog asistenta, a što vidite kao negativne strane tog posla?
2. Koliko dugo smatrate da možete raditi ovaj posao i o čemu to ovisi? Koliko dugo želite raditi ovaj posao? Vidite li ovaj posao kao privremen ili možete zamisliti da traje duže životno razdoblje? O čemu to ovisi?
3. Jeste li radili kod različitih poslodavaca i različitih korisnika te na koji način je to utjecalo na Vaše

⁴ <https://www.ris.com.hr/izvjestaj-s-okruglog-stola-o-stanju-u-sustavu-osobne-asistencije>

uvjete rada ili zadovoljstvo poslom?

4. Smatrate li da je tema osobne asistencije prepoznata u društvu, vrijednost zanimanja prepoznata u društvu? Vidite li neke aktere / dionike koji to prepoznaju, a neke koji ne prepoznaju a koji bi bilo važno da prepoznaju?
5. Vidite li neke inicijative ili dobre prakse koje se već događaju a koje imaju pozitivan utjecaj na položaj osobnih asistenata?

II. Mogućnosti unapređenja

1. Što smatrate da su prioritetni prvi koraci koje je potrebno učiniti da bi se poboljšali situacija i položaj osobnih asistenata_ica?
2. Koje instance smatrate odgovornima za trenutno stanje? Što vidite kao instance na koje treba reagirati da bi se stanje popravilo? Koje aktere / dionike vidite kao trenutne ili potencijalne saveznike_ice za unapređenje položaja osobnih asistenata?
3. Što vidite kao korisne instrumente da bi se prava i položaj promijenio?

III. Rasprava o potencijalnim prijedlozima

Analiza transkripata fokus-grupa provedena je u dvije iteracije. U prvoj smo iteraciji koristili kombinaciju otvorenog i

aksijalnog kodiranja⁵ pri čemu su kodne osi bili problemski sklopovi navedeni u Tablici 1. Sadržaj samih kategorija i njihovih međusobnih veza u svjetlu naših triju istraživačkih pitanja produbili smo istraživanjem za stolom. Potom smo u drugoj iteraciji kodiranja proveli selektivno kodiranje u nastojanju da identificiramo što je mogući manji broj ključnih kategorija koje „supsumiraju“ razmjerno veliki broj ostalih kategorija i njihovih međusobnih veza. Našli smo tri takve kategorije: „Nedefiniranost opsega posla osobnog asistenta/ice“ (izvorno *in vivo* kod, tj. direktan citat sudionika), *Plaćanje isključivo neposrednog rada s korisnicima*, *Asimetrija moći na liniji ministarstvo – svi ostali*.

Druga dionica istraživanja bila je istraživanje za stolom, koje se uglavnom sastojalo od analize propisa koji uređuju usporediva radna mjesta u sustavu socijalne skrbi, uz iščitavanje malobrojnih dostupnih istraživanja o sektoru njege u Hrvatskoj. Usto, provedene su i konzultacije sa 16 eksperata i provoditelja politika, odnosno 9 predstavnika udruga koje pružaju uslugu osobne asistencije osobama s invaliditetom, pravobraniteljicom za osobe s invaliditetom uz troje eksperata za javne politike, tri predstavnice lokalne samouprave, te 18 pripadnika ranjivih skupina, odnosno osobnih

5 Vollstedt, M., Rezat, S. (2019). An Introduction to Grounded Theory with a Special Focus on Axial Coding and the Coding Paradigm. In: Kaiser, G., Presmeg, N. (eds) Compendium for Early Career Researchers in Mathematics Education. ICME-13 Monographs. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-15636-7_4

asistenata i sindikalista iz relevantnog sektora. Konzultacije su provedene u formi polustrukturiranih intervjua za koje je protokol izrađen temeljem nalaza iz fokus-grupa i analize dokumenata, s fokusom na doradivanje preporuka javnih politika usmjerenih poboljšanju položaja OA koje predstavljamo u četvrtom poglavlju izvještaja. Ostvarena je i korespondencija s MROSP-om koji je upoznat s preporukama iz ovog istraživanja (tj., MROSP je odgovorio dopisom na naš upit o planiranim načinima unapređenja uvjeta rada OA). Posebno je analiziran slovenski slučaj iz dostupnih medijskih zapisa i u korespondenciji s predstavnicima slovenskog Sindikata osebne asistence.

3. NALAZI ISTRAŽIVANJA

3.1. ANALIZA FOKUS-GRUPA

3.1.1. OBILJEŽJA SUDIONICA

Obilježja sudionica fokus-grupa prikazana su u Tablici 2. Mjesto rada većine sudionica je Zagreb, što je očekivano jer je teško bilo očekivati veći broj sudionika koji bi doputovali iz drugih mjesta samo zbog intervjua, a odlučeno je da će se sudjelovanje online (tzv. hibridni format) omogućiti samo iznimno, zbog spriječenosti dolaska uživo „u zadnji čas“ (što se na kraju dogodilo za dvoje od 12 sudionica).

Vrijedi ukazati i na to da među sudionicama prevladavaju one s visokim obrazovanjem.

Tablica 2 Obilježja sudionica fokus-grupa

Obilježje sudionice	N
Uloga	
OA	8
OA i sindikalni organizator	2
Sindikalni organizator (nije OA)	2
Dobna skupina	
25-30	4
35-39	5
50+	3

Mjesto rada OA	
Požega	1
Split	1
Zagreb	8
Godine rada kao OA	
Manje od 1 godine	2
Od 1 do 5 godina	3
Više od 5 godina	5
Najviša završena razina obrazovanja	
Srednja škola	3
Visoko obrazovanje	9
Spol	
Muški	3
Ženski	9
Ukupno	12

3.1.2. POZITIVNE STRANE RADA U OSOBNOJ ASISTENCIJI

Ključne pozitivne strane rada u osobnoj asistenciji prepoznate od sudionika sažete su u Tablici 3. Te su pozitivne strane također percipirane i kao motivatori nastavka rada u osobnoj asistenciji, premda treba napomenuti da se to samo uvjetno odnosi na drugu i treću kategoriju. Što se druge kategorije tiče, poželjna strana posla OA kao dobre „pripreme“ za „rad u struci“ na studente se odnosi samo dok ne završe studij i pronađu bolje plaćen i sigurniji posao „u struci“. Što se treće kategorije tiče, odlična iskustva s poslodavcima, korisnicima i obitelji korisnika sami su

sudionici u svojim iskazima i kroz razmjene iskustava u fokus-grupama kontekstualizirali kao svijetlu stranu onoga što se ustvari nadaje kao jedan od ključnih problema rada u osobnoj asistenciji – ovisnosti iskustva rada kao OA o pojedinom korisniku (najčešće jednom u svakom danom trenutku) i njegovoj obitelji, te je zato ista kategorija navedena kao subkategorija kategorije *Nedefiniranost opsega posla osobnog asistenta/ice* u narednom odjeljku u kojem prikazujemo probleme osobnih asistenata prepoznate u fokus-grupama.

Ovdje treba istaknuti da je osjećaj svrhe i doprinosa društvu, kao ključna pozitivna strana rada u osobnoj asistenciji, kod više sudionika iskazan „u istom dahu“ s prepoznavanjem podrške u socijalizaciji osoba s invaliditetom kao esencijalnog elementa sadržaja posla OA.

Tablica 3 Nalazi iz fokus-grupa: pozitivne strane i motivatori nastavka rada u osobnoj asistenciji

Kategorija	Kod ili nalaz opširnije
Osjećaj svrhe	Usluga OA kao jedini moment socijalnog uključivanja OSI
Mogućnost kombiniranja s „radom u struci“ (odgoju, obrazovanju, socijalnim uslugama)	Visoko obrazovani radnici i radnici-studenti obrazovnih programa za zanimanja u odgoju, obrazovanju i socijalnoj skrbi shvaćaju OA kao dobru „dopunu“ odnosno „pripremu“ za „rad u struci“.
Ovisno o drugim stranama	„Odlični“ poslodavci, korisnici i obitelji korisnika

3.1.3. PROBLEMI I NAČINI UNAPREĐENJA UVJETA RADA OSOBNIH ASISTENATA IZ NJIHOVE PERSPEKTIVE

Probleme osobnih asistenata prepoznate u iskazima sudionika fokus-grupe prikazujemo u Tablici 4. Da ne bismo suvišno dodavali već prisutnim formulacijama problema radnih uvjeta osobnih asistenata, pojedine smo formulacije preuzeli iz letka Popis problema osobnih asistenata i obilježili ih kurzivom u tablici kako bismo razdvojili (uvjetno rečeno) „nove“ nalaze od „starih“ nalaza (tj., dosad neuobličenih u publikacijama). Probleme koje u analizi prepoznajemo kao ključne i njihove veze s ostalim problemima, osim osnovnih problema niskih plaća i kratkih ugovora, obradit ćemo narativno, posebno u kontekstu načina unapređenja položaja osobnih asistenata prepoznatih u iskazima sudionika fokus-grupa. U narednom poglavlju nastojimo pružiti instrumente i argumente za adresiranje tih, uz ostale probleme.

Prvi je uvid koji želimo istaknuti da se problemi *Nedefiniranost opsega posla osobnog asistenta/ice* (potkategorije *Nedostatak edukacija i drugih oblika stručnog usavršavanja*, *Nedostatak stručne podrške OA i razrješavanju sukoba*), *Problem koordiniranja dva korisnika*, *Nedostatak vremena za ostale poslove* i *Radničko organiziranje i umrežavanje OA* još uvijek nedovoljno susreću u jednom problemu s osobnom asistencijom, a to je *Plaćanje isključivo neposrednog rada s korisnicima* (uz prijevoz). „Konvergiranje“ dijela navedenih problema u plaćanju isključivo rada s korisnicima ogleda

se u sljedećem iskazu: „Sad ne znam jel se vi kolege slažete da to ide na to osam sati ili da se bolje plati četiri sata. Jer ako bi radili na osam sati, korisnici žive na različitim lokacijama i tu se gubi vrijeme i tu zapravo je najveći problem, kojeg ja naprimjer nemam, zato kažem da imam sreće, ali mislim da je to veliki problem. Ja zapravo nemam ideju kako bi se to riješili. Mogu, naprimjer reći da se četiri sata plati normalno ili da se [??? 44:48] na neki drugi način, ali sa dva korisnika mislim da se tu izgubi 12 sati od lokacije do lokacije, na primjer. A možda i više. Mislim da je to jako naporno“ (segment uz kod RQ1-65). Naime, iz tog iskaza proizlazi da je i neovisno o visini plaće vrlo teško koordinirati rad s dva korisnika ako će se plaćati samo neposredan rad s korisnicima.

Drugi je uvid koji želimo istaknuti da sudionici jednoglasno prepoznaju ministarstvo kao ključnu instancu odgovornu za loše uvjete rada osobnih asistenata. Ovako je to sročio jedan OA koji je i sindikalni organizator: „Ja osobno mislim da je to zapravo problem isključivo vlasti, odnosno ministarstva kao takvog, nadležnog ministarstva našeg, za naše zanimanje, koje ne postoji zapravo, ali ćemo mi to promijeniti. Jer oni su zapravo ti koji na koncu donose odluke i koji odgovaraju za svoje odluke. Kao što sam i spomenuo u prošlom odgovoru, to kratkoročno viđenje i nuđenje rješenja je dovelo do toga da se jednostavno nismo pomaknuli od pilot projekta 2006. godine, po pitanju plaća, po pitanju prava korisnika, uvjeta asistenata, generalno i tako dalje. Tako da, eto, mislim da je to zapravo gotovo pa isključivo

njihova odgovornost“ (segment koda RQ1-35). Sudionici su izravno i neizravno iskazali da *Asimetrija moći na liniji ministarstvo – svi ostali* proizvodi sve ostale bitne asimetrije, u prvom redu kroz diskontinuirano projektno financiranje pri čemu je za obje linije financiranja (ESF i proračunsku) odgovorno isto ministarstvo: trku prema dnu u nuđenju radnih uvjeta OA kroz projektne prijave, izloženost osobnih asistenata neopravdanim zahtjevima korisnika (no ponekad i nemoć korisnika pred pružateljima usluga), objektivan ili neopravdan strah pružatelja usluga da se pokušaju izboriti za bolje uvjete natječaja. Riječju, premda postoje neke tenzije u trokutu poslodavci – korisnici – OA, interesi pružatelja usluga u krajnjoj instanci poklapaju se s interesima OA i korisnika.

Treći je uvid koji želimo istaknuti upitnost koristi od supervizije kao izoliranog alata u unapređenju kvalitete radnih uvjeta OA i kvalitete usluge iz perspektive korisnika – više je sudionika izrazilo ili složilo se s mišljenjem da supervizija nije korisna ili čak može biti štetna kao izolirani alat, nego da treba biti dio paketa edukacija s praktičnim dijelom i pripremnih upoznavanja s korisnikom. Kad je riječ o edukacijama, više je sudionika istaknulo neadekvatnost kraćih edukacija i potrebu za sadržajima iz psihologije s obzirom na složenost posla i potrebe korisnika.

Tablica 4 Nalazi iz fokus-grupa: problemi osobnih asistenata i motivatori odlaska iz osobne asistencije (kurzivom obilježene formulacije preuzete iz letka Popis problema osobnih asistenata; primjeri kodiranih segmenata obilježeni navodnicima)

Kategorija	Subkategorija	Kod ili nalaz opširnije
Materijalna prava	Niska plaća	Iznos (2000 kn neto za pola radnog vremena plus prijevoz) nepromijenjen od 2006.
	Nekompenziranje nestandardnog radnog vremena	Prekovremeni, noćni i rad vikendom se ne plaćaju, kao niti dvokratno radno vrijeme, što neki poslodavci adresiraju preraspodjelom radnog vremena prema čl. 67 ZOR-a koja se ne smatra prekovremenim radom
	Nedovoljna kompenzacija prijevoza	Prijevoz se isplaćuje različito od udruge do udruge, često iznos nije dovoljan da pokrije stvarne troškove, koristimo i vlastite aute za prijevoz korisnika, što se ne refundira
	Drugdje uobičajene novčane nagrade	Isplate regresa, božićnica i ostalih primanja pored plaće variraju od udruge do udruge, većina ih ne isplaćuje.
Nestabilnost i nesigurnost zaposlenja	Bolovanja i porodiljni/roditeljski dopusti	Problem nemogućnosti korištenja bolovanja i porodiljnih/roditeljskih dopusta (ako udruge ne mogu pronaći zamjenu asistentu/ici koji/a treba na bolovanje ili porodiljni, asistenti moraju raditi bolesni, ne mogu zasnovati obitelj ili im se čak otkazuje ugovor o radu)
	Trajanje ugovora na određeno vrijeme	Ugovori ili traju koliko traje projekt, ili se sklapaju na još kraće periode, jedan mjesec, šest mjeseci, tri mjeseca, ponekad se čak produžuju iz mjeseca u mjesec i rade se pauze između sklapanja novih ugovora
		Diskontinuirano projektno financiranje

Kategorija	Subkategorija	Kod ili nalaz opširnije
„Nedefiniranost opsega posla osobnog asistenta/ice“	Neopravdani zahtjevi obitelji korisnika	OA kao „kućna pomoćnica“
	Ovisno o drugim stranama	„Loši“ poslodavci, korisnici i obitelji korisnika; OA se može susresti s vrlo različitim korisnicima s vrlo različitim potrebama i intenzitetom potrebne podrške bez sustavne selekcije i pripreme
	Nedostatak edukacija i drugih oblika stručnog usavršavanja („Edukacija je nula i tak, improviziraš“)	Upitna je korist od kraćih edukacija – korisnici su vrlo različiti; složenost posla iziskuje dulje osposobljavanje s praktičnom nastavom i/ili psihološkim sadržajima („ovdje ljudi nemaju samo fizički invaliditet nego imaju razne pridružene dijagnoze. To fakat nije lako“).
	Nedostatak stručne podrške OA i razrješavanju sukoba	„Ne možeš se udruzi ili nekom obratiti kad imaš problem s njom, s korisnicom“
	Upitna korist od supervizije same po sebi	„Iskreno, ta gospođa koja je to vodila, jako je privatno bila dobra sa udrugama, čak s nekim roditeljima i mi smo se bojali iznositi neke naše činjenice i stvari, jer smo se bojali da ona to prenosi drugima. Tako da je to zapravo nama samo škodilo, došli smo tamo i više šutjeli nego što smo išta radili. Morali smo paziti šta ćemo reć. Poslije toga nisam ništa, zapravo sve u praksi i što su me roditelji od korisnika naučili.“
		Supervizija nije korisna kao izolirani alat, nego kao dio paketa edukacija s praktičnim dijelom i pripremnih upoznavanja s korisnikom
	Neprepoznatost OA u širem društvu	„Mene dan danas nakon pet godina ljudi pitaju šta ja točno radim, i nije im jasno i dalje. Nije prepoznato u društvu, nikako. Ljudi uopće ne znaju šta je to ako nisu to radili.“

Kategorija	Subkategorija	Kod ili nalaz opširnije
Asimetrija moći na liniji ministarstvo – svi ostali	Diskontinuirano projektno financiranje	Projektne prijave – trka prema dnu u pogledu radnih uvjeta
		Neujednačenost uvjeta rada OA od udruge do udruge jer to nije element koji se vrednuje u projektним prijavama
	Proizvodi asimetriju na liniji poslodavac – korisnik	Pružatelji usluge boje se suprotstavljati neopravdanim zahtjevima korisnika u često neopravdanom strahu da će ostati bez korisnika; no ima i obrnutih situacija
	Proizvodi asimetriju na liniji OA – poslodavac	Pružatelji usluge često će radije postaviti neopravdane zahtjeve pred OA nego se suprotstaviti neopravdanim zahtjevima korisnika
	Proizvodi asimetriju na liniji OA – korisnik i njegova obitelj	Slobodni dani i godišnji odmori često ovisni o nalaženju zamjene OA često trpe neopravdane zahtjeve korisnika zbog toga što su o njima ovisni
Plaćanje isključivo neposrednog rada s korisnicima	Problem koordiniranja dva korisnika	Ograničenost izbora većine OA na nepuno radno vrijeme
		teško je planirati radno vrijeme
		korisnici imaju različite potrebe
		vrijeme provedeno na putu od jednog do drugog korisnika nije nam plaćeno
	Nedostatak vremena za ostale poslove (koji su nužni za kvalitetno obavljanje posla, iako nepriznati i neplaćeni)	Vrijeme za umrežavanje, organiziranje, razmjenu iskustava između OA i „ventiliranje loših iskustava s korisnicima“
		Vrijeme za planiranje i praćenje vlastitog rada
	Vrijeme i drugi resursi za stručno usavršavanje	

Tablica 5 Načini unapređenja položaja OA i ključni potencijalni saveznici prepoznati u fokus-grupama

Kategorija	Subkategorija	Kod ili nalaz opširnije
Načini unapređenja položaja OA i ključni saveznici	Radničko organiziranje i umrežavanje OA još uvijek nedovoljno	Ključan je problem nedostatak vremena
	Korisnici kao potencijalno jaki saveznici	„Prosvjed kolicaša“
	Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom	„A saveznik bi nam mogla biti i pravobraniteljica, zapravo, bi nas mogla razumjeti. Mada, iskreno, sam imala priliku čuti od nje uživo nešto što nije sad objavljeno nego na nekoj konferenciji i neslužbeno je bilo, neću reći šta, ali sam mogla steći dojam da ona zapravo isto nije baš osviještena što bi trebalo. I ona mi je nekako uljuljkana, tako da ne znam. Više bi ih se trebalo prozvati da se trebaju zapravo baviti time, da nije to nešto što je riješeno kod nas time što postoje projekti za osobne asistente“
	Jedinice lokalne samouprave	Jedinice lokalne samouprave u kojima djeluju udruge pružatelji usluge

Za kraj ovog poglavlja vrijedi napomenuti da je grupna dinamika na fokus-grupama vrlo rijetko rezultirala neslaganjima i raspravama, unatoč iskazanim različitim iskustvima s različitim poslodavcima i korisnicima. U svjetlu te okolnosti, provedene fokus-grupe može se nazvati i grupnim intervjuima, premda to nije bila namjera. To se može uzeti kao potvrda nalaza.

3.2. NALAZI IZ ISTRAŽIVANJA ZA STOLOM I RAZRADA ARGUMENTACIJE ZA PREPORUKE JAVNIH POLITIKA

3.2.1. MATERIJALNA PRAVA I PUNO RADNO VRIJEME

3.2.1.1. *O općem smjeru traženih instrumenata poboljšanja materijalnih uvjeta*

Pozicija MROSP-a u pogledu unapređivanja radnih uvjeta OA jasno je dana do znanja⁶: prava iz radnog odnosa bit će uređena isključivo Zakonom o radu, što znači da se, kao i do sada, namjerava donju granicu radničkih primanja ostaviti na najnižoj mogućoj razini. Naime, Ministarstvo ne predviđa nikakav instrument poboljšanja radnih uvjeta OA s uporištem u izvorima prava koji bi unaprijedili položaj OA, a to su propisi koji uređuju plaće u javnim službama i kolektivni ugovori.

Nemoguće je u dogledno vrijeme uključiti osobne asistente kao sporazumnu stranu u bilo koji od postojećih kolektivnih ugovora, pa tako ni u Kolektivni ugovor za djelatnost socijalne skrbi (KUDSS), jer OA nisu zaposlenici javnih službi⁷.

⁶ U odgovoru na pitanje o planiranom načinu uređivanja prava iz radnog odnosa OA prilikom javnog Savjetovanja o obrascu prethodne procjene za zakon o osobnoj asistenciji (rujan 2021.) i u dopisu Inicijativi Osobni asistenti zajedno od 11.7.2022.

⁷ KUDSS (NN 61/2018), čl. 1.1: „Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) utvrđuju se prava i obveze iz rada i po osnovi

Nije realno očekivati da bi to mogli postati, pogotovo ne svi⁸. U tom svjetlu, izmjena odnosno proširivanje postojećeg KUDSS na OA tražilo bi široku frontu s njegovim potpisnicima, sindikatima u socijalnoj skrbi, koji dosad nisu pokazali zainteresiranost za suradnju (stječe se dojam da ne žele dijeliti „javni kolač“ s kolegama izvan sustava), kao i pristanak ministarstva na proširivanje kolektivnog ugovora. Ništa od toga nije realno očekivati u dogledno vrijeme.

Sklapanje zasebnog KU za OA, gdje bi sporazumne strane jedino mogle biti pružatelji usluge (poslodavci) i radnici pravno bi i bilo moguće, ali takva bi situacija imala niz velikih strateških problema. To bi prije svega bio veliki ispit solidarnosti pružatelja usluge i radnika, s obzirom da će MROSP i nakon donošenja Zakona o OA i dalje biti „posredni poslodavac“, koji će uvjetima (pravilnicima) koje zada odrediti „plafone“ materijalnih prava. Čak i ako se taj ispit može položiti, pitanje je čemu. Naime, pregovaranje s MROSP-om u takvoj situaciji u konačnici bi iz perspektive zajedničke fronte pružatelja usluge i OA značilo implicitnu prijetnju zajedničkim odbijanjem radnika i pružatelja usluge

rada zaposlenika u ustanovama socijalne skrbi u Republici Hrvatskoj na koje se primjenjuje Zakon o plaćama u javnim službama.“ Drugo, razumije se samo po sebi da se Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama samo na njih i odnosi.

- 8** Bez obzira na to što se Ministarstvo očitovalo Inicijativi da će OA, prema nacrtu prijedloga Zakona koji je u izradi, moći „biti zaposlenici ustanova socijalne skrbi ili udruga, vjerskih zajednica i drugih pravnih osoba koji će biti pružatelji usluge osobne asistencije“.

da je pružaju ako uvjeti koje ponudi MROSP nisu zadovoljavajući u odnosu na neki zajednički definiran poželjni minimum uvjeta. To bi za korisnike bilo neodrživo i došlo bi do napetosti između radnika i korisnika, što je scenarij koji valja izbjeći, pogotovo s obzirom da su korisnici prepoznati kao potencijalni snažan saveznik u borbi za poboljšanje položaja OA (v. poglavlje [3.1.3.](#)).

Alternativa KUDSS-u koja se može razmotriti, Kolektivni ugovor za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja (NN 29/2018), odnosi se na „radnike u djelatnosti zdravstva i zdravstvenog osiguranja za koja se sredstva u iznosu većem od pedeset posto troškova za plaće i druga materijalna prava radnika osiguravaju u državnom proračunu“ (čl. 1). Uključivanje OA u ovaj kolektivni ugovor formalno bi iziskivalo u najmanju ruku da se svi pružatelji usluge registri- raju za djelatnosti zdravstva i zdravstvenog osiguranja, što bi administrativno i mobilizacijski bilo vrlo zahtjevno, ako ne i neizvedivo. Drugo, s obzirom da je najavljeno financiranje usluge osobne asistencije kroz europska sredstva i u novom sedmogodišnjem razdoblju 2021.-2027.⁹, uključivanje u taj KU radnika kod onih pružatelja usluga koji će se dominantno financirati iz te linije ne bi bilo moguće.

⁹ Program Učinkoviti ljudski potencijali 2021.-2027. (verzija 3.0, tra- vanj 2022.) u javnom savjetovanju (srpanj, 2022.) , [https://esavjetova- nja.gov.hr/ECon/MainScreen?entityId=21035](https://esavjetov- nja.gov.hr/ECon/MainScreen?entityId=21035)

Dugoročno (nakon donošenja Zakona o OA), vjerojatno bi najbolje za prava radnika, pružatelja usluga i korisnika bilo koje od socijalnih usluga izvan javnog sektora, pa tako i osobne asistencije, bilo sklapanje granskog kolektivnog ugovora za djelatnost socijalnih usluga izvan javnog sektora, kao što je temeljem razgovora s Darkom Šeperićem iz SSSH sugerirao Nikola Buković¹⁰. Time radni uvjeti OA više ne bi bili "talac" MROSP-a, što bi dramatično promijenilo pregovaračku poziciju. Ako i dok to ne zaživi, možemo se barem u neko vrijeme nakon donošenja Zakona nadati jedino cijeni rada OA kao stvari pravilnika, odnosno kao „upravnoj stvari“, kao što je slučaj u Sloveniji.

Naime, u Sloveniji je Zakonom o osebnoj asistenci iz 2019. proračunsko financiranje cjelokupne usluge osobne asistencije određeno kroz sate usluge i dodatke koji ne ulaze u minimalac (na koji je postavljena osnovna plaća OA u Sloveniji). Zakon o osebnoj asistenci nije uredio pitanje

10 Ta je sugestija dana u užem kontekstu argumentacije za davanje primata sindikalnom organiziranju udrugama orijentiranih socijalnim uslugama u odnosu na zagovaračko-aktivističke <https://radnickaprava.org/tekstovi/clanci/prilika-za-iskorak-radnicka-prava-u-udrugama-orijentiranim-pruzanju-socijalnih-usluga>. Darko Šeperić je u razgovoru na RP kao poticajan primjer naveo nekad postojeći granski KU za djelatnost privatnog zdravstva. Ovo je pitanje koje zavređuje zasebnu analizu, koja je trenutno van naših kapaciteta. Recimo zasad da je jedno od ključnih općih pitanja na koja treba odgovoriti prije pokretanja takve inicijative postoje li ključne razlike u interesima izravnih poslodavaca s obzirom na organizacijski oblik pružatelja usluga izvan javnog sektora (udruge, privatne ustanove, poduzeća), pa tako i na oblike odnosno omjere različitih izvora financiranja.

visine primanja odnosno dodataka na plaću, što odgovara čvrstoj namjeri hrvatskog MROSP-a iskazanoj u odgovoru na javnom savjetovanju. Umjesto zakonom, pravilnikom se odredilo da je osnovna plaća cca minimalac, a dodaci su prvo jedno vrijeme bili isplaćivani po KU za djelatnosti zdravstva i socijalne skrbi, pa potom po nepovoljnijem KU za javni sektor (intervju sa predstavnicima Sindikata osebne asistencije), da bi se potom i potonji KU maknuo iz pravilnika. Novim su pravilnikom iz 2022. godine sat rada (u okviru ukupne cijene sata usluge) sindikalno organizirani OA htjeli vezati uz nešto viši razred plaće u javnom sektoru, ali bez dodataka (priopćenje Zveze slobodnih sindikatov Slovenije iz siječnja 2022.). Međutim, naposljetku je cijena sata rada OA vezana uz treći, najniži platni razred u sustavu, s argumentacijom ministarstva da za pružanje usluge OA nisu postavljeni uvjeti minimalne stručne naobrazbe, za razliku od kategorija radnih mjesta u sustavu. Usluga se financira vaučerski, što prema stajalištu predstavnika Sindikata osebne asistencije stavlja asistente u jako neravnopravan i ovisan položaj u odnosu na korisnike, koji mogu postići što žele prijetnjom da će otići kod drugog pružatelja usluge. Tri su glavne pouke slovenskog slučaja. Prvo, potrebno je inzistirati na direktnom financiranju pružatelja usluge i odbaciti eventualne pokušaje uvođenja vaučerskog sustava. Drugo, potrebno je postaviti srednju stručnu spremu kao uvjet za pružanje usluge OA jer jedino će se tako moći braniti usporedba s više plaćenom kategorijom radnika u sustavu. Treće, čime se ovdje najviše bavimo, propisi o plaćama u

javnom sustavu socijalne skrbi i KU su služili samo kao referenca za isplaćivanje plaće prema provedbenom propisu, koja nije dugo zaživjela. Kod slovenskog slučaja također vrijedi spomenuti da se financiranje usluge i nakon donošenja zakona zasnivalo na cijeni sata neposrednog rada s korisnicima. Slovensko iskustvo nije pretjerano ohrabrujuće u pogledu postizanja stabilnijeg poboljšanja materijalnih prava OA – tj., formalnog uključivanja u neki kolektivni ugovor – što sugerira da je u kratkome roku neko „upravno rješenje“ (u provedbenim propisima), slično slovenskome, u Hrvatskoj vjerojatno jedino moguće.

Općenito što se tiče troškova rada, Pravilnik o metodologiji za utvrđivanje cijena socijalnih usluga (NN 136/2021), koji se odnosi i na udruge u tzv. mreži socijalnih usluga, pa tako i na pružatelje usluge osobne asistencije financirane iz proračunske linije, predviđa da se plaća zaposlenih u metodologiji eksplicitno uračunava u izravne troškove pružanja usluge. Dok sama metodologija za financiranje nije javno dostupna (kao niti slovenska metodologija za OA), može se ustvrditi kako ne postoji “tehnički razlog” da se u metodologiju ne uračunaju materijalna prava ponad osnovne plaće, tj. dodatak za posebne uvjete rada iz odgovarajućih kolektivnih ugovora, uvećanja za radno vrijeme (prema nekom procijenjenom fondu prekovremenih radnih sati) kao i bolovanja¹¹.

¹¹ Npr. prema prosječnoj stopi bolovanja, koja ulazi i u tzv. standardnu veličinu jediničnog troška za plaće pomoćnika u nastavi financiranih iz europskih sredstava.

Može se činiti da takav način financiranja usluge neadresiranim ostavlja problem plaćanja samo neposrednog rada s korisnicima. Međutim, i s takvim obračunom cijene usluge osobne asistencije, moguće je u financiranje uključiti plaćanje ostalih poslova kojima se OA bave, npr. kroz koeficijent cijene sata rada s korisnicima koji bi izjednačio udio plaćenog radnog vremena OA neprovedenog u izravnom radu s korisnicima s usporedivim kategorijama radnica u sustavu socijalne skrbi (v. odjeljak [3.2.1.3.](#) dolje). Dok detalje tehničkog rješenja uključivanja većih materijalnih prava OA i plaćanja rada koji nije proveden neposredno s korisnicima u metodologiju utvrđivanja cijene usluge moramo prepustiti MROSP-u, prethodno izlaganje nas dovodi do ključnog pitanja instrumenta za povećanje materijalnih prava OA: koja je to „referentna kategorija“ radnika odnosno radnih mjesta na koju se pogodno pozvati? U raspravama oko tog pitanja, poželjno je nametnuti temu usporedivosti sadržaja posla OA i odabranih radnih mjesta u sustavu s većim materijalnim pravima, što sa sobom veže raspravu o nužnim kvalifikacijama za posao OA (kvalifikacije ovdje spominjemo samo u kontekstu plaće, ne ulazeći još u problematiku neizvjesnih novih uvjeta za osposobljavanje OA i općenitije edukacija).

Međutim, prije nego što prijedemo na obrazlaganje usporedbe OA s kategorijama radnica u sustavu socijalne skrbi, potrebno je naglasiti da u eventualnoj javnoj kampanji koja bi se služila argumentima predloženima u nastavku odnosno predlagala tu usporedbu kao instrument pod

svaku cijenu treba izbjeći antagoniziranje navedenih radnica zaposlenih u sustavu, tj. treba izraziti solidarnost s njima jer njihovi uvjeti rada zasigurno nisu za zavidjeti, kao što svjedoči citat iz intervjua koji je u sklopu svoje doktorske disertacije analizirala Anka Kekez Koštro: „The problem is that the number of professionals that we are allowed to hire and whose salaries are financed by the state is not matching the regulation on working hours. More specifically, our institution cares for users that need 24-hours attention, and we do not have enough staff – especially the nurses and care givers- to act in accordance with the Labour Act. As we do not have funds to pay them for over-time work, we are compensating the lack of resources by boosting up the team work and we are trying to lower the pressure by engaging volunteers, interns and by cooperating with civil society organizations. But this is not systematic solution, the system cannot rely on of homes' managers in filling the gaps that are created by the system.” (Interview 45, manager in state home for persons with disability)¹²

12 Anka Kekez Koštro (2018). Influence Of Institutions And Actors On The Reform Of Implementation Management: A Comparative Analysis Of Social Services In Croatia. Zagreb: Fakultet političkih znanosti, str. 148.

3.2.1.2. Što je moguće postići u pogledu materijalnih prava usporedbom sa radnicama u sustavu, sa setom prateće argumentacije

Konkretno, složenosti posla i psihosocijalnom podrškom (ili podrškom u socijalizaciji) u sadržaju posla OA (koji su priznati u tekstovima natječaja u obje linije financiranja usluge osobne asistencije, "europskoj" i proračunskoj) argumentirali bismo da se OA u svim njihovim pravima treba izjednačiti s usporedivom kategorijom radnika u ustanovama socijalne skrbi. To bi značilo da se plaća OA treba odrediti prema koeficijentu (u aktu kojim vlada propisuje nazive radnih mjesta i pripadajuće koeficijente složenosti u javnim službama¹³) koji je inače „rezerviran“ za tzv. stručne radnike (s visokim specijaliziranim obrazovanjem) u ustanovama socijalne skrbi (trenutno 1,400)¹⁴ ili barem prema nižem koeficijentu za radnike u ustanovama socijalne skrbi koji nemaju nužno visoko obrazovanje¹⁵ (trenutno 1,046).

13 Uredba o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama (NN 25/2013,[...], 57/2018, 78/2021,[...])

14 (dipl. socijalni radnik, dipl. pravnik, prof. psihologije, dipl. defektolog-rehabilitator, dipl. defektolog – socijalni pedagog, dipl. defektolog-logoped, prof. pedagog, profesor, nastavnik, učitelj, radni terapeut, odgajatelj u domu, kineziterapeut i drugi stručni radnici). Nedavno je, izmjenama Uredbe 2021., koeficijent za ova radna mjesta povećan s 1,212 na 1,400.

15 stručni učitelj, medicinska sestra/medicinski tehničar, stručni suradnik u odgoju, fizioterapeut, viši asistent u organiziranom stanovanju. Koeficijent je podignut s 0,951 na 1,046 izmjenom Uredbe o koeficijentima... iz 2018. (NN 57/2018).

Najniži mogući koeficijent za radna mjesta u ustanovama socijalne skrbi za rad s korisnicima, onaj za njegovatelja (trenutno 0,750)¹⁶, ne bi bio prihvatljiv, jer je posao osobnog asistenta bitno složeniji u odnosu na posao njegovatelja.

Kao krajnju poziciju u pregovorima do kojih bi, nadamo se, moglo doći, postavili bismo zahtjev da se plaća OA računa prema koeficijentu za radnike u sustavu s minimalno srednjom stručnom spremom koji djelomično ili u punom obujmu svog rada s korisnicima pružaju izvaninstitucionalnu skrb. Prema važećoj uredbi o koeficijentima složenosti, radilo bi se o spomenutom koeficijentu 1,046 (za stručnog učitelja, medicinsku sestru/tehničara, stručnog suradnika u odgoju, višeg asistenta u organiziranom stanovanju i fizioterapeuta) te s dodacima iz Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi, po osnovi uvjeta rada u njezi osoba s težim invaliditetom (25% prema čl. 54 KUDSS) i nestandardnog radnog vremena. Prema tome, neto plaća koju bismo minimalno zahtijevali, pod pretpostavkom standardnog radnog vremena, prema sadašnjoj osnovici plaće u državnim i javnim službama iznosila bi oko 6.000 kn neto za puno radno vrijeme OA koji radi na području Grada Zagreba, bez ijedne pune navršene godine staža i bez djece i uzdržavanih osoba, u što nije uračunana naknada za prijevoz (koja bi se, naravno, također zahtijevala). Da bi se

16 Izmjenom Uredbe iz 2018. koeficijent je podignut s 0,679 na 0,750 (NN 57/2018.)

to postiglo, vjerojatno je nužno postaviti minimalno srednju stručnu spremu kao uvjet za posao OA (pouka iz slovenskog iskustva i argumentacije tamošnje vlade za smještanje OA u najniži platni razred u socijalnoj skrbi), što nikako ne isključuje potrebu također i za specijaliziranim obrazovnim programima za OA (što je tema odjeljka [3.2.3](#)).

Ukratko, zahtijevali bismo da sva relevantna materijalna prava OA (osnovna plaća, dodaci s osnove uvjeta rada i radnog vremena, bolovanja, naknada za prijevoz) budu Zakonom o osobnoj asistenciji ili, realnije, vezanim podzakonskim aktima, trajno vezana uz osnovnu plaću usporedive kategorije zaposlenika u sustavu socijalne skrbi u okviru zakonskog uređenja plaća u javnim službama (koeficijent složenosti posla*osnovica), uz Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama i uz KUDSS.

U kontekstu plaćanja prekovremenog i nestandardnog radnog vremena, svakako je vrijedno napomenuti da su ta uvećanja i sadržaj jedne od preporuka za unapređenje usluge osobne asistencije koju je MROSP dobio u okviru evaluacije čiji je naručitelj ([sažetak](#)), premda je preporuka napisana pomalo površno: „(...)te kod provedbe pratiti usklađenost sa zakonskim odredbama radnog prava (pravo na pauzu, dodatak za prekovremeni, tj. rad vikendom/blagdanom, noću itd. (...))“. Naime, s obzirom da je jedina regulacija kompenziranja navedenih aranžmana za OA koji imaju ugovor o radu trenutno Zakon o radu, čak i uvećanja plaća

od 1 kune mogla bi se nazvati usklađivanjem provedbe sa „zakonskim odredbama radnog prava“¹⁷. Vjerojatno stoga MROSP-u nije bio problem napisati u spomenute upute za prijavitelje u posljednjoj ESF liniji financiranja sljedeće: „Svi dodaci na plaću se isplaćuju u skladu sa Zakonom o radu“, znajući da poslodavac može isplatiti neke iole spomena vrijedne dodatke samo ako spusti osnovnu plaću do razine minimalne plaće jer je “plafon” za osobnog asistenta 2.000 kn za polovicu od ukupnog mjesečnog fonda radnih sati. Predlagatelju se ne smije dozvoliti da nesmetano zauzme tako ciničnu poziciju, odnosno potrebno je u javnom obraćanju jasno naglasiti da nikakvog barem neko vrijeme osigurano povećanja primanja OA nema bez usklađivanja uvjeta daljnje provedbe pružanja usluge OA sa nekim kolektivnim ugovorom (najizglednije, KUDSS).

3.2.1.3. Puno radno vrijeme

Radnici koji pružaju usluge pomoći u kući provode 22,5 sati tjedno u neposrednom radu s korisnicima, a ostale poslove u sklopu satnice do punog radnog vremena (čl. 40, st. 2 važećeg PMUPSU). Neko slično rješenje za OA moglo bi presudno utjecati na barem dva među ključnim problemima OA istaknutima u prethodnom poglavlju: na ograničavajući

¹⁷ Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19), čl. 94: „Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, radnik ima pravo na povećanu plaću“.

faktor u „baratanju“ s dva korisnika – plaćeno radno vrijeme isključivo na ime neposrednog rada s korisnicima i na ovisnost pružatelja usluga (odnosno, na iz te ovisnosti proizlazeću asimetriju stvarnih prava korisnika s jedne strane i prava OA i pružatelja usluga s druge strane).

Prema čl. 40 st. 4 PMUPSU, „ostali poslovi [...], ovisno o sadržaju aktivnosti, u pravilu obuhvaćaju planiranje, programiranje i vrednovanje rada, vrijeme provedeno u dolasku i odlasku korisniku, poslove stručnog usavršavanja i druge poslove.“ Argumentacija u prilog sadržajnosti i potrebe za „ostalim poslovima“ koji bi OA bili plaćeni usko je vezana s borbom za veću prepoznatost i standardiziranje zanimanja, što je tema odjeljka 3.2.4., te za propisivanje i/ili omogućavanje stručnog usavršavanja i podrške („edukacijskih paketa“, kako se jedna sudionica intervju izrazila, čiji bi supervizija bila samo dio, uz strukturiranu razmjenu iskustava OA i pripremna upoznavanja s korisnikom).

3.2.2. UGOVORI NA NEODREĐENO

Kao što smo ukazali u prethodnom poglavlju, nesigurnost zaposlenja OA (ugovori na određeno vrijeme, u nekom broju slučajeva od jednog do tri mjeseca, te u pravilu bez „porodiljnog“) u konačnici proizlazi iz asimetrije moći na liniji ministarstvo – svi ostali (pružatelji usluge, OA, korisnici) koja se očituje kroz diskontinuirano projektno financiranje. Ukratko, ključni prostor za veći udio ugovora na neodređeno

među OA otvorio bi se zakonskim rješenjem koje bi propisalo kontinuirano proračunsko financiranje OA. Dakako, taj prostor može i dalje biti nesiguran, kao što nas uči slovenski slučaj, odnosno „metodologija“ plaćanja usluge ili slična „upravna rješenja“ financiranja temeljem podzakonskog akta novog Zakona o OA mogli bi varirati iz godine u godinu, ali sigurno je da bi se financijska neizvjesnost pružatelja usluga znatno smanjila samom činjenicom kontinuiranog financiranja, čime bi porasla i njihova motivacija za zapošljavanjem OA na neodređeno vrijeme, kao i motivacija za priznavanjem prava na bolovanje i porodiljni dopust neovisno o vrsti ugovora o radu.

3.2.3. OBRAZOVANJE (OSPOSOBLJAVANJE) ZA OA

Pozivanje na složenost posla OA, postizanje plaće jednake onoj za radnike s minimalno srednjom stručnom spremom u sustavu (npr. više asistente u organiziranom stanovanju), ali i sami zahtjevi identificirani na terenu iz istraživanja, neminovno povlače potrebu za obveznim obrazovanjem (osposobljavanjem) OA kao dijelom prijedloga javnih politika. To je potencijalno dosta problematična točka, jer bi propisivanje obveze obrazovanja (osposobljavanja) koje bi u mnogim dijelovima RH moglo biti nedostupno i koje bi možda polaznici morali plaćati, potencijalno odbilo mnoge buduće, ali i sadašnje OA. Smatramo da bi za OA i za cjelokupnu uslugu osobne asistencije najbolje bilo da novi zaposlenici kod pružatelja usluga imaju besplatno obrazovanje

(osposobljavanje) u "periodu uvođenja u posao" i to u okviru plaćenog radnog vremena, te analogno tome, također i oni OA zatečeni zakonskim promjenama u "prijelaznom razdoblju" (s možda nižim zahtjevima u pogledu prisutnosti na nastavi ili općenitije opterećenja u odnosu na nove zaposlenike).

Vrijeme za obrazovanje (osposobljavanje) mogli bismo osigurati plaćenim dijelom radnog vremena koje nije provedeno u neposrednom radu s korisnicima, ponovno pozivanjem na usporedive kategorije u sustavu, pri čemu je u ovom slučaju usporedba još "povoljnija" nego u slučaju gore spomenutih koeficijenata složenosti posla. Naime, prema važećem Pravilniku o minimalnim uvjetima za pružanje socijalnih usluga, osim stručnih radnika, i radnice koje pružaju uslugu pomoći u kući (s minimalno završenom osnovnom školom) imaju plaćen dio radnog tjedna koji nije proveden u neposrednom radu s korisnicima.

Ostaju mnoga pitanja, među kojima i sljedeća: koji bi to obrazovni program bio namijenjen OA (među postojećima ili neki novi), bi li on bio dostupan u svim geografskim područjima gdje se usluga provodi, koje je poželjno trajanje programa, koje je poželjno razdoblje obveze završavanja nakon zaposlenja te koje je poželjno prijelazno razdoblje za postojeće radnike? Ostaje i pitanje provoditelja obrazovanja, dodatno usložnjeno najavljenom Akademijom socijalne skrbi (u Zakonu o socijalnoj skrbi iz 2022.) koja bi trebala preuzeti gotovo svo osposobljavanje i usavršavanje

zaposlenih u ustanovama socijalne skrbi (stručnih i "ostalnih" radnika), pa se postavlja pitanje opstanka ustanova koje obrazuju i osposobljavaju i one radnike u "sektoru njege" koji nisu zaposleni u ustanovama socijalne skrbi. Bez obzira na to što je Akademija socijalne skrbi element reforme u cjelini izložene mnogim kritikama od strane komore socijalnih radnika i drugih dionika, moment koji treba istaknuti je da i OA trebaju imati pravo na dostupno stručno usavršavanje, kao i oni zaposleni u sustavu koji pružaju izvaninstitucionalnu skrb. Ostaje upitno je li Akademija socijalne skrbi poželjan modalitet stručnog usavršavanja OA (npr., mogla bi biti barem u dijelu teorijske nastave o općim psihologijskim sadržajima i radu s osobama s invaliditetom), ali to je iz perspektive javne kampanje i zalaganja za pravo OA na besplatno obrazovanje i osposobljavanje manje važno.

Napokon, ostaje i pitanje onih koji žele raditi na pola radnog vremena, što im ne bi ostavilo vrijeme za obrazovanje uz neposredan rad s korisnicima (pogotovo studenata).

Osim navedenoga u prvom odlomku odjeljka, zasad ne vidimo daljnji konkretan "proaktivan" sadržaj instrumenta u vezi obrazovanja. Što se tiče argumentacije za javnu raspravu, naglašavamo mogući scenarij da se u najavljenom Zakonu o osobnoj asistenciji odnosno pripadajućim pravilnicima pojave preveliki i/ili nejednaki zahtjevi za polaznike u pogledu obrazovanja (nejednaki prvenstveno u smislu geografske dostupnosti obrazovanja), što bi trebalo u

kampanji preduhitriti argumentacijom da ako se nešto učini obveznim, to isto treba biti dostupno svima pod jednakim uvjetima.

3.2.4. NEPREPOZNATOST ZANIMANJA

U ovom ćemo odjeljku predložiti tri argumenta za javnu kampanju i jedan konkretan korak u nastojanju postizanja veće prepoznatosti zanimanja OA (predlaganje standarda zanimanja osobnog asistenta).

3.2.4.1. Složenost zanimanja

Kao što smo već rekli, složenost sadržaja zanimanja OA (njegova esencijalna „psihosocijalna“ komponenta) ustvari već jest i „službeno“ prepoznata u samim tekstovima natječajne dokumentacije obiju linija financiranja (ESF i proračunske), iako zanimanje kao takvo nije prepoznato. Ta činjenica može biti jedno od polazišta u slaganju argumentacije za veću prepoznatost zanimanja, za obvezu i/ili mogućnost standardiziranog i redovitog stručnog usavršavanja i podrške (što smo obradili u prethodnom odjeljku), te za opravdanost „ostalih poslova“ u okviru punog radnog vremena (v. odjeljak [3.2.1.3.](#)), uz naravno jednako važno, ako ne i važnije polazište u vidu upoznavanja javnosti sa složnošću posla OA i njegovom važnošću za korisnike (što je Inicijativa počela raditi u vidu video-materijala objavljivanih na FB stranici).

3.2.4.2. Zapošljavanje OA nije aktivna politika zapošljavanja

Ovdje vrijedi ukazati na jedan izrazito problematičan moment u spomenutom pozivu za proračunsku liniju financiranja usluge osobne asistencije koji treba adresirati u javnoj kampanji. Naime, kao drugi specifičan cilj poziva navodi se sljedeće: „Također, specifični cilj je poticati zapošljavanje osoba u nepovoljnom položaju na tržištu rada, njihovim zapošljavanjem kao osobnih asistenata“. To bi predlagatelju Zakona o OA (MROSP-u) moglo poslužiti u argumentaciji da je zapošljavanje OA oblik aktivne politike zapošljavanja, te da se time OA ne treba gledati kao svako drugo zanimanje, to jest da preokupacije njihovim radnim uvjetima nemaju jednaku „težinu“ kao kod ostalih zanimanja. To nikako nije slučaj čak i po samim *minimalnim* uvjetima za OA u tom pozivu, koliko god da se Ministarstvo trudilo „rastegnuti“ definiciju osobe u nepovoljnom položaju¹⁸, to jest djelomično karakteriziranje OA kao aktivne politike zapošljavanja nije branjivo čak i kada bi socio-demografija OA odgovarala minimalnim uvjetima navedenima u pozivu. Drugo, teško je zamisliti mjeru aktivne politike zapošljavanja (APZ) koja bi se temeljila na minimalnoj umjesto na najvišoj završenoj razini obrazovanja, s obzirom da je cilj svake APZ unaprijediti

¹⁸ biti nezaposlena osoba (ne odnosi se na osobne asistente koji će nastaviti svoj rad), imati srednju stručnu spremu (SSS) ili osnovnoškolsko obrazovanje te završen tečaj za njegovatelja/završenu edukaciju za osobnog asistenta, biti psihofizički sposobna osoba za obavljanje poslova osobne asistencije, biti osoba protiv koje se ne vodi kazneni postupak.

položaj na tržištu onih sa slabijim izgledima. Vrlo je upitno koliko je stvarna sociodemografija OA bliska tim minimalnim uvjetima, to jest, u kojem broju slučajeva najviša završena razina obrazovanja odgovara minimalno propisanoj. Treće, koje proizlazi iz potonjega, nedopustivo je da se ostvarenje specifičnog cilja javno financirane intervencije ne prati i ne vrednuje javno objavljenim podacima, što je sada slučaj – ne postoje službeno objavljeni podaci Ministarstva o razini obrazovanja OA i drugim odrednicama njihovog položaja na tržištu rada. Četvrto, usluga osobne asistencije nije prepoznata kao mjera APZ u relevantnoj bazi podataka u kojoj se prate sve mjere APZ u svim europskim zemljama, bez obzira na to je li izvor financiranja isključivo nacionalan ili je europski (Eurostat, Labour Market Policy Database).

3.2.4.3. Koristi i rizici standarda zanimanja OA

Jedan konkretan korak u borbi za veću prepoznatost zanimanja i proizlazeća poboljšanja radnih uvjeta može biti predlaganje standarda zanimanja osobnog asistenta osobama s invaliditetom. Naime, prihvaćeni standardi zanimanja se prema Hrvatskom kvalifikacijskom okviru (HKO) objavljuju u javnom registru HKO-a, te sadržavaju popis ključnih poslova i tzv. kompetencija te opis radnih uvjeta. Predlagatelj standarda zanimanja može biti bilo tko, svaka pravna i fizička osoba, iako šanse za prihvaćanje standarda zanimanja bitno rastu s „ugledom“ odnosno važnošću organizacije predlagatelja u sektoru. Vidimo predlaganje

standarda zanimanja osobnog asistenta ne samo kao prilika za samo još jedan „službeni dokaz“ složenosti tog posla, nego i za tri konkretna postignuća:

1. To je prilika za primjereno definiranje sadržaja usluge, što je jedan od najvažnijih problema koje ističu pružatelji i asistenti. Naime, standard zanimanja OA bila bi važna referenca i neovisno o tome kakav će "upravni" aranžman financiranja usluge OA biti u budućnosti - naprosto, propisani sadržaj usluge OA morat će uvelike uzeti u obzir sadržaj standarda zanimanja. Tu tvrdnju potkrepljujemo i činjenicom što je MROSP prema recentnom Zakonu o HKO i pripadajućem pravilniku (2021.) odgovoran za vrednovanje i prihvaćanje standarda zanimanja te njihov upis u registar HKO, kao što jest odgovoran i za definiranje uvjeta pružanja usluge OA, kroz predlaganje Zakona o OA te prije i poslije toga.
2. Prema važećem pravilniku vezanom uz HKO, prihvaćeni standard zanimanja automatski se upisuje u Nacionalnu klasifikaciju zanimanja kao zanimanje, što bi trebalo dodatno doprinijeti prepoznatosti zanimanja u uslugama posredovanja Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te u konačnici i nekim statistikama nedostatka radne snage koje neizravno mogu doprinijeti većoj prepoznatljivosti i uvažavanju OA.
3. Dugoročnije, ulazeći sad u temu edukacija, prema HKO-u bez standarda zanimanja nema niti standarda kvalifikacije, što je „pandan“ standardu zanimanja čiji

popis tzv. ključnih ishoda učenja treba proizlaziti iz popisa tzv. ključnih kompetencija u standardu zanimanja. Tako bez standarda zanimanja u konačnici nema niti dostupnosti odgovarajućih obrazovnih programa jer bi se prema propisima vezanima uz HKO u budućnosti trebali javno financirati (bilo iz europskih, bilo iz proračunskih sredstava) samo oni programi obrazovanja odraslih koji se temelje na važećem standardu kvalifikacije.

Treba istaknuti da navedeno pod (1) potencijalno otvara rizik da se standardom zanimanja dugoročno nenamjerno nametnu nove poteškoće osobnim asistentima. Naime, može se dogoditi da se opisima ključnih poslova i potrebnih kompetencija osobnim asistentima neizravno nametne previsok, nerealan standard pružanja usluge. Ma koliko metodologija izrade prijedloga standarda zanimanja bila razrađena¹⁹, predlagatelj već samom selekcijom sudionika i prilagodbom tzv. strukturirane ankete ima ključan utjecaj na ishod. Resursima za izradu prijedloga standarda zanimanja raspolaže rijetko tko od dionika osim samog MROSP-a i vjerojatno će MROSP preduhitriti bilo kojeg drugog predlagatelja, pod pretpostavkom da zakonska važnost standarda zanimanja za obrazovanje odraslih ostane kakva je sada.

19 Metodologija za izradu standarda zanimanja i skupova kompetencija (MROSP, 2022), <http://www.kvalifikacije.hr/sites/default/files/documents-publications/2021-12/Methodologija%20za%20izradu%20standarda%20zanimanja%20i%20skupova%20kompetencija.pdf>

Stoga se preporuča pomno motrenje HKO registra (točnije, evidencije prijedloga standarda zanimanja) te korištenje dostupnih kanala za pristup informacijama o predloženom standardu i za pritisak.

4. PREPORUKE JAVNIH POLITIKA ZA POBOLJŠANJE POLOŽAJA OSOBNIH ASISTENATA

U nastavku sažimamo preporuke javnih politika, kao i prateću argumentaciju za javne kampanje, koji proizlaze iz dosadašnjih razmatranja:

- Dugoročno, najbolje bi za poboljšanje položaja (radnih uvjeta) OA bilo sklapanje granskog kolektivnog ugovora za sve privatne pružatelje socijalnih usluga (prema široj definiciji socijalnih usluga) pogotovo jer minimalan standard radnih uvjeta propisan Zakonom o radu nije dovoljan za poboljšanje položaja OA – uvjeti rada OA ne mogu se prepustiti „tržištu“ odnosno konkurenciji između pružatelja jer se oni gotovo isključivo mogu osloniti samo na javno financiranje.
- U kraćem roku, treba uključiti veća materijalna prava OA u provedbene propise kojima će se urediti cijena usluge osobne asistencije vezivanjem tih prava za propise koji se odnose na usporedivu kategoriju radnika u ustanovama socijalne skrbi, a to su radnici s minimalno srednjom stručnom spremom koji barem dijelom svog radnog vremena pružaju izvaninstitucionalnu skrb (Zakon o plaćama u javnim službama, uredba

kojom se uređuju nazivi radnih mjesta i koeficijenti složenosti posla u javnim službama, Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama, Kolektivni ugovor za djelatnost socijalne skrbi (KUDSS)). Prema sadašnjoj osnovici i koeficijentu složenosti poslova za medicinsku sestru, stručnog suradnika u odgoju, stručnog učitelja, višeg asistenta u organiziranom stanovanju, fizioterapeuta (1,046) te uz dodatak od 25% za rad s osobama s invaliditetom u čl. 54 KUDSS, najniža bi plaća za OA u Zagrebu (bez djece i uzdržavanih članova obitelji) iznosila 6.000 kn neto.

- Prethodna preporuka implicira da je nužno postaviti srednju stručnu spremu kao minimalan uvjet za posao OA, dok bi se propisala i obveza završavanja specijaliziranog obrazovnog programa koji može i ne mora rezultirati kvalifikacijom jednakovrijednom srednjoj stručnoj spremi. Pritom, prilikom osmišljavanja obvezne edukacije za posao OA, posebnu pozornost treba posvetiti onima koji žele raditi na pola radnog vremena, jer se može očekivati da će takvih biti nezanemariv broj.

Supervizija se pokazuje korisnim alatom samo ako je dio šireg paketa edukacije i pripreme (npr. strukturirana razmjena iskustava OA i pripremna upoznavanja s korisnicima)

- Potrebno je postići plaćanje i onog rada OA koji nije proveden neposredno s korisnikom, kao što se plaća radnicima u sustavu socijalne skrbi (uključujući i one koji ne moraju imati srednju stručnu spremu), kako bi se asistentima omogućilo vrijeme za usavršavanje, planiranje rada i razmjenu iskustava.
- Slijedom pouka iz slovenskog slučaja, nikako ne treba pokušavati uvesti „vaučerizaciju“ usluge osobne asistencije, nego

se usluga treba direktno plaćati pružateljima, jer bi „vaučeri-
zacija“ stavila pružatelje i OA u jako neravnopravan i ovisan
položaj spram korisnika.

- Potrebno je izraditi kvalitetan standard zanimanja i potom
standard kvalifikacije jer je to prema propisima u sklopu
Hrvatskog kvalifikacijskog okvira i uvjetima provedbe europ-
skih projekata nužno za javno financiranje obrazovnih pro-
grama. Pritom je nužno obratiti pozornost da se izbjegne
postavljanje neadekvatnog, odnosno previsokog standarda
pružanja usluge. S druge strane, ne treba umanjivati odnosno
neadekvatno prikazivati složenost posla OA, koja je već prizna-
ta u tekstovima dosadašnjih natječaja, dok se nasuprot tome u
istim tim tekstovima zapošljavanje OA prikazivalo kao aktivna
politika zapošljavanja, što treba prestati činiti jer se time uma-
njuje značaj usluge osobne asistencije i jer ona nema bitna
obilježja aktivne politike zapošljavanja.



**OSOBNI ASISTENTI ZAJEDNO
— SINDIKALNA INICIJATIVA
ZA BOLJE UVJETE RADA**