

На основу Правилника о стицању истраживачких и научних звања („Сл. гласник РС“ бр. 80/2024, 70/2025) – Прилог 2. — Врста и квантификација индивидуалних научноистраживачких резултата – Друштвене науке: креирања и анализа ефеката јавних политика, Научно веће Института за упоредно право, на седници од 22.06.2026. године, донело је

ОДЛУКУ

ПРИХВАТА СЕ документ „Анализа нацрта Закона о родитељима неговатељима“, аутора др Александре Рабреновић, др Јоване Рајић Ћалић и др Милоша Станића, као студија и анализа јавне политике (M123).

Образложење

Др Александра Рабреновић, др Јована Рајић Ћалић и др Милоша Станић аутори су документа „Анализа нацрта Закона о родитељима неговатељима“. Научном већу је поднета молба да поменути документ буде прихваћен као студија и анализа јавне политике (M123), у складу са Правилником о стицању истраживачких и научних звања – Прилог 2. – Врста и квантификација индивидуалних научноистраживачких резултата – Друштвене науке: креирања и анализа ефеката јавних политика. На основу наведеног, донета је Одлука као у диспозитиву.

ПРЕДСЕДНИК НАУЧНОГ ВЕЋА

Др Марио Рељановић



**Пројектни центар за права особа са инвалидитетом
Институт за упоредно право**

АНАЛИЗА НАЦРТА ЗАКОНА О РОДИТЕЉИМА НЕГОВАТЕЉИМА

**др Александра Рабреновић
др Јована Рајић Ћалић
др Милош Станић**

**Београд
мај 2026.**

1. Увод

На иницијативу Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања Републике Србије, у периоду од 17.4.2026. до 7.5.2026. године организована је јавна расправа о нацрту Закона о родитељима неговатељима, која има за циљ да упозна општу, научну и стручну јавност са текстом нацрта, идејама које стоје иза изнетих предлога, и да пружи могућност за изношење даљих предлога за унапређење постојећег текста.

Истраживачи Пројектног центра за права особа са инвалидитетом Института за упоредно право приступили су разматрању предложених решења, а ради систематског сагледавања предложеног нацрта. Коментари су припремљени у оквиру поступка учешћа јавности у припреми прописа, у складу са чланом 77. Закона о државној управи (*Сл. гласник РС*, бр. 79/2005, 101/2007, 95/2010, 99/2014, 47/2018 и 30/2018 – др закон), којим је утврђена обавеза органа државне управе да обезбеде отвореност, транспарентност и делотворно учешће заинтересованих страна у процесу израде закона и других прописа.

Полазећи од значаја предложеног закона за остваривање права деце са сметњама у развоју и инвалидитетом и њихових породица, као и права родитеља неговатеља, сматрамо да је активно учешће научно-истраживачких организација, као што је Институт за упоредно право, од суштинског значаја за доношење квалитетних и одрживих законских решења. У том смислу, ови коментари имају за циљ да допринесу унапређењу предложеног текста закона и његовом усклађивању са Уставом Републике Србије, међународним стандардима људских права и принципима добре управе. Имајући у виду значај Закона о родитељима неговатељима који предвиђа увођење института родитеља неговатеља по први пут у законодавство Републике Србије, од посебне је важности да предложена законска решења буду заснована на релевантним међународним стандардима и процени њиховог утицаја на остваривање права у пракси.

Циљ анализе је обезбеђење највећег могућег нивоа заштите права и интереса родитеља неговатеља особа са инвалидитетом. Такође, од нарочитог је значаја и да предложена решења буду примењива у пракси, да не генеришу додатне недоумице и нејасноће, као и да се омогући што је могуће лакша и једноставнија примена прописа, а уз што је могуће мање оптерећење судова, центара за социјални рад, као и других актера у примени овог прописа.

У том смислу, анализа укључује и предлоге за измене и допуне одредби нацрта Закона о родитељима неговатељима за које је препознато да захтевају додатно разматрање или прецизирање, а које се односе пре свега на обухват лица која потпадају под појам родитеља неговатеља, право родитеља неговатеља на рад и разумно прилагођавање радног места, као и право на додатну заштиту самохраних родитеља неговатеља. За сваку од тих одредаба су дати одговарајући предлози измена, праћени одговарајућим образложењима.

2. Анализа појединих одредби нацрта Закона о родитељима неговатељима

2.1. Узак обухват признања статуса родитеља неговатеља

Постојеће законско решење не препознаје специфичан положај свих родитеља који пружају интензивну и континуирану негу деци са инвалидитетом, будући да је статус родитеља неговатеља у постојећем нацрту гарантован само родитељима који нису радно ангажовани. Овакво постављање доводи до тога да значајан број родитеља који фактички испуњавају критеријуме у погледу обима и захтевности неге остаје ван система подршке.

Последично, овим решењем, свим родитељима који пружају континуирану негу деци са инвалидитетом није формално признат статус родитеља неговатеља, иако су објективно изложени значајним временским и организационим ограничењима због стане брине о детету са инвалидитетом. Овај статус би родитељима могао да омогући друге погодности, као што је приоритетни приступ обављању административних послова код јавних пружалаца услуга, као што су органи државне управе, локалне самоуправе, јавне агенције или јавна предузећа,. Изостанак таквог препознавања доводи до неједнаког третмана лица у истој или сличној ситуацији, повећава административно оптерећење породица и додатно отежава усклађивање свакодневних обавеза неге са другим животним потребама.

С тим у вези, уочава се потреба за уређењем статуса родитеља неговатеља као самосталне категорије, независне од права на новчану накнаду, како би се обезбедило правично препознавање и адекватна системска подршка свим родитељима који се налазе у овој ситуацији.

2.2. Забрана радног ангажовања родитеља неговатеља

У члану 4. став 1. нацрта Закона о родитељима неговатељима одређени су услови за признавање статуса родитеља неговатеља, међу којима је и услов да родитељ неговатељ не сме имати никакво радно ангажовање. Наиме, у тачки 8. прецизира да се статус родитеља неговатеља признаје лицу које: „није запослено односно радно ангажовано по било ком основу у смислу Закона о раду, нити обавља предузетничку делатност, самосталну делатност или неку другу професионалну делатност“.

Сматрамо да је предложено решење у супротности са Уставом Републике Србије, јер у потпуности ограничава рањивој групи родитеља који негују тешко болесну децу право на рад, као и да је у супротности са принципом одрживости јавних финансија.

Устав Републике Србије гарантује сваком грађанину право на рад, слободан избор занимања и једнаку доступност радних места. Спорна одредба фактички условљава остваривање права на социјалну подршку одрицањем од права на рад, чиме се једно уставом загарантовано право ставља у зависност од одрицања од другог.

Поред тога, овакво законско решење није у складу ни са општим уставним оквиром за ограничење људских права утврђеним у члан 20. Устава Републике Србије. Ова одредба прописује да се људска права могу ограничити само ако је ограничење

неопходно у демократском друштву, ако не задире у суштину права и ако је сразмерно легитимној сврси, уз обавезу да се увек испита да ли постоји блаже средство за постизање истог циља.

Иако је циљ предлагача Закона легитиман – обезбеђивање адекватне и континуиране неге детета или особе – примењена мера не испуњава уставне захтеве нужности и сразмерности. Увођењем апсолутне забране било каквог радног ангажовања, предлагач није направио разлику између различитих облика и обима рада, те се и минимални, повремени или флексибилни облици ангажовања третирају исто као и пуно радно време. На тај начин се право ограничава у већем обиму него што је неопходно.

Посебно је значајно да овакво решење задире у саму суштину права на рад. У ситуацији када је остваривање једног права условљено потпуним искључењем са тржишта рада, право на рад за ту категорију лица постаје фактички недоступно, што је супротно изричитој уставној забрани задирања у суштину загарантованих права.

Надаље, у складу са захтевом из члана 20. Устава, законодавац је био дужан да размотри да ли се исти циљ може постићи блажим мерама. У конкретном случају, такве мере очигледно постоје, попут ограничења радног ангажовања на одређени број сати или увођења приходних цензуса. Изостанак оваквих решења указује на несразмерност прописане мере.

Осим тога, спорна одредба може произвести и индиректно дискриминаторне ефекте, јер у пракси погађа осетљиву друштвену групу, пре свега родитеље деце са инвалидитетом, самохране родитеље и жене (које најчешће преузимају бригу и неговање особа са инвалидитетом) што додатно продубљује њихову економску и социјалну искљученост.

Рестриктиван приступ који спречава родитеље деце са инвалидитетом да учествују у било ком облику плаћеног рада намеће и двоструко оптерећење јавним финансијама. С једне стране, држава је дужна да обезбеди пун износ накнаде за негу као облик замене прихода. С друге стране, истовремено се одриче потенцијалних пореских прихода и доприноса за социјално осигурање које би ова лица могла да остваре уколико би им било омогућено да учествују на тржишту рада, макар у ограниченом обиму. Из перспективе јавних финансија, такве политике умањују ефективну пореску основицу уз истовремено повећање трансферних расхода, што доводи до неефикасне алокације јавних ресурса.

2.3. Недостатак права на разумно прилагођавање радног места за запослене родитеље неговатеље

У постојећем нацрту, запосленим родитељима који се старају о особама са инвалидитетом није омогућено право на разумно прилагођавање послова и услова радног места. Право на разумно прилагођавање послова и услова рада лица које су повезана са особама са инвалидитетом препознато је пресудом Суда правде ЕУ из 2025. године (Court of Justice, 11 September 2025, ECLI:EU:C:2025:690, C-38/24), којом је заштита од дискриминације проширена и на она лица која имају одређене последице због повезаности са лицем које имају инвалидитет. Суд правде је, наиме,

утврдио забрану „повезане дискриминације“ по основу инвалидитета, на основу Оквирне директиве о једнаком третману у запошљавању. Такође, Суд правде је и у случају *Coleman v. Attridge Law*¹, заузео шире схватање установивши посредну дискриминацију мајке која је због инвалидитета свог детета, коме је дијагностикован тежи облик ларингомалације, одсуствовала чешће са посла. Пресудом је забрањена ”повезана дискриминација”, што значи да је призната заштита мајци, као лицу које је директно повезано са лицем које има инвалидитет.

У светлу поменутих пресуда Суда правде ЕУ, принципом забране дискриминације не штите се само особе са инвалидитетом, већ и особа које се о њима старају а који кроз рад обезбеђују егзистенцију за целу породицу, а то су најчешће родитељи. Схватајући улогу родитеља који се истовремено налазе у улози неговатеља и издржаваоца, Суд правде је проширио забрану дискриминације кроз шири концепт заштите, који сада подразумева прилагођавање посла запосленом, уместо да родитељ неговатељ буде тај који се уклапа у радноправни систем код послодавца као сви остали запослени. Ово из разлога што се запослени родитељи неговатељи не налазе у једнаком положају као запослени који немају особе са инвалидитетом о којима се старају, због чега је потребно предузети додатне мере у виду разумног прилагођавања да би се категорије запослених довеле у равноправан положај.

2.4. Недостатак додатне накнаде за самохране родитеље који се старају о двоје или више деце са сметњама у развоју

Сматрамо да у члану 6. који регулише право на новчану накнаду за родитеља неговатеља није правично уређена ситуација када један родитељ негује више лица којима је потребна нега. У пракси, ове ситуације изискују значајно већи обим ангажовања неговатеља, најчешће самохраног родитеља, што предложеним решењем није адекватно препознато.

¹ *S. Coleman v Attridge Law and Steve Law*, C-303/06, Court of Justice of the European Communities (Grand Chamber), date of Decision: 17 July 2008.

3. Предлози за побољшања

3.1. Проширење обухвата лица која имају статус родитеља неговатеља

Сматрамо да је потребно проширити статус родитеља неговатеља на све родитеље који испуњавају критеријуме из члана 2. овог нацрта Закона, имајући у виду потребу за обезбеђивањем једнаког третмана и спречавањем дискриминације међу породицама које се налазе у истој или сличној ситуацији, као и чињеницу да обим и интензитет неге који ови родитељи пружају не зависи од формалног признавања статуса, већ од стварних потреба детета. Стицање статуса не мора нужно бити условљено правом на накнаду, већ може представљати посебан правни основ за препознавање специфичног положаја родитеља који пружају интензивну и континуирану негу детету са инвалидитетом.

У том смислу, сам статус родитеља неговатеља требало би да омогући остваривање одређених нематеријалних и организационих права, као што су право на приоритет при коришћењу услуга пред органима јавне власти. Ово је од посебног значаја имајући у виду да родитељи неговатељи често располажу ограниченим временом услед обима и захтевности неге о детету са инвалидитетом, те им је неопходно обезбедити ефикаснији и прилагођен приступ системима подршке.

Оваквим приступом доприноси се већој флексибилности система, омогућава ширем кругу родитеља да буду препознати у складу са стварним потребама, и истовремено се избегава искључиво везивање статуса за буџетска давања, што може представљати ограничење у пракси.

Предлажемо да се уведе нови члан чији би назив био - "Право приоритета". Текст овог члана би гласио:

"Родитељ неговатељ има право приоритета у обављању административних послова код пружалаца јавних услуга, као што су органи државне управе, локалне самоуправе, јавне агенције и јавна предузећа".

3.2. Увођење могућности рада са непуним радним временом

Сматрамо да је у потребно увести решење којим би се омогућило родитељима неговатељима да раде са непуним радним временом—до четири сата дневно. Ово решење је у потпуности у складу са садашњим решењима Закона о раду) уз истовремено примање накнаде за негу представља уравнотеженију и фискално одрживију алтернативу. Овакав модел препознаје трајне и значајне обавезе бриге о детету, али истовремено омогућава ограничено учешће на тржишту рада. Уместо да намеће избор између потпуне зависности од система и пуне запослености, он уводи хибридно решење које боље одражава реалне животне околности породица које пружају негу.

Фискалне предности оваквог приступа су значајне, јер и ограничено запослење генерише приходе кроз порез на доходак и доприносе за социјално осигурање, као и индиректне порезе кроз повећану потрошњу домаћинства.

Поред тога, у складу са савременим приступима и **социјалним политикама ЕУ** које наглашавају **активацију корисника социјалних давања**, одржавање везе са тржиштем рада омогућава да ова лица остану учесници који доприносе систему, а не искључиво његови корисници. Учешће на тржишту рада помаже у спречавању губитка вештина и смањује ризик од дуготрајне економске неактивности. Истраживања у области економије рада доследно показују да продужено одсуство са тржишта рада може имати трајне негативне последице по запошљивост и висину будућих прихода. Очувањем везе са радом повећава се вероватноћа да ће родитељи у будућности повећати обим радног ангажовања ако се потребе за негом смање, чиме се додатно јача понуда рада и смањује дугорочна зависност од државне подршке.

Поред тога, важно је истаћи да забрана било каквог облика плаћеног рада за родитеље неговатеље може произвести нежељене негативне ефекте, подстичући економску активност да се **премести у неформалну, односно „сиву“ економију**. Суочени са финансијским ограничењима и потребом да допуне приходе домаћинства, неки родитељи могу се одлучити за непријављени рад упркос формалним забранама. У таквим случајевима, држава не само да наставља да сноси пун трошак накнаде за негу, већ истовремено губи све потенцијалне пореске приходе и доприносе за социјално осигурање који би били повезани са том економском активношћу. Из перспективе фискалне политике, ово представља јасну неефикасност: рад се обавља и приход се остварује, али остаје у потпуности изван формалног система опорезивања и регулације.

За државу, распрострањена неформална активност сужава пореску основицу, слаби институционално поверење и отежава ефикасно креирање и усмеравање социјалних политика. Увиди из области јавних финансија и економије рада указују да крута правила која у потпуности раздвајају право на накнаде од било каквог легалног запослења могу ненамерно подстаћи овакве неформалне аранжмане.

Искуства великог броја европских земаља показују да је могуће ускладити негу и ограничено радно време. Накнада за неговатеља покрива обично покрива минималан број сати неге недељно (35–40 сати), али се у исто време омогућава неговатељима да раде са скраћеним радним временом, под условом да су испуњене неговатељске обавезе. Логика је иста - подршка неговатељима кроз флексибилно и скраћено радно време може помоћи у смањењу финансијског оптерећења, очувању везе са тржиштем рада и подршци добробити неговатеља, истовремено осигуравајући да су потребе особе која прима негу задовољене.

Тако, на пример, у Савезној Републици Немачкој, (родитељ) неговатељ има право на радно ангажовање, одн. додатни рад до 30 часова недељно. Истовремено неговатељ има право на осигурање за дуготрајну негу, што укључује пензијске доприносе за неплаћене неговатеље који пружају негу најмање десет сати недељно, распоређену на најмање два дана редовно, једној или више особа којима је потребна нега. Ови доприноси се плаћају док неговатељ не поднесе захтев за пуну пензију након што достигне законску старосну границу за пензионисање. Доприноси се могу наставити и ако се делимична пензија користи након законске старосне границе за пензионисање. Износ доприноса зависи од нивоа потребне неге и врсте примљених давања. Више информација доступно је на: <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/pflege/online-ratgeber-pflege/leistungen-der-pflegeversicherung/leistungen-im-ueberblick/soziale-absicherung-fuer-pflegepersonen.html>.

У Републици Ирској, корисник права на накнаду за (родитеља) неговатеља може бити радно ангажован у ограниченом обиму. Неговател не сме бити радно ангажован или ангажован на обукама или образовним програмима ван куће у трајању дужем од 18,5 часова недељно током периода коришћења накнаде. Поред наведеног временског ограничења, прописан је и максималан износ прихода који корисник може остварити, чиме се додатно уређује баланс између права на накнаду и могућности ограниченог радног ангажовања.

У Републици Хрватској, Законом о родитељским потпорама запослени родитељ детета са тешкоћама у развоју има право на рад са половином пуног радног времена, као и новчану накнаду за другу половину радног времена (чл. 34 Закона о родитељским потпорама). Родитељ неговатељ има право на новчану накнаду обрачунату у висини износа исплаћене плате коју би остварио за рад са половином пуног радног времена, умањене за обрачунате и обустављене доприносе за пензијско осигурање, аконтацију пореза на доходак и припадајуће прирезе порезу на доходак, у складу са посебним прописима. Накнада се утврђује на основу веродостојне и оверене исправе послодавца о исплаћеној плати, при чему се као релевантна основица узима стварно остварена зарада у периоду у коме је родитељ користио право на рад са половином пуног радног времена. На овај начин обезбеђује се да висина новчане накнаде одговара реалном обиму рада и оствареним примањима, уз истовремено признавање специфичног радно-правног положаја родитеља који пружају негу детету са тешкоћама у развоју.

Овакав приступ је у складу са циљевима Европске стратегије неге (*European Care Strategy*) из 2022. године, која промовише равнотежу између посла и приватног живота и захтева од држава чланица ЕУ да јачају подршку неформалним неговатељима. У том контексту, Европска комисија позива државе чланице да осмисле мере подршке за неформалне неговатеље, укључујући адекватну финансијску подршку која никако не треба да обесхрабри њихово учешће на тржишту рада. Ови приоритети такође су у складу са извештајем Међународне организације рада из 2022. године: *“Care at Work: Investing in Care Leave and Services for a More Gender-Equal World of Work”*, који истиче важност увођења јавних политика које омогућавају неговатељима да раде са скраћеним радним временом док пружају негу.

Имајући све горе наведене аргументе у виду сматрамо да омогућавање рада са непуним радним временом уз накнаду за негу представља меру која усклађује социјалну заштиту са економском рационалношћу. Она истовремено пружа подршку рањивим породицама и доприноси стабилности јавних финансија, показујући да пажљиво дизајнирана флексибилност може произвести узајамно корисне социјалне и фискалне исходе.

Имајући у виду и коментар бр. 1, у коме се залажемо за проширење појма родитеља неговатеља, тако да укључи и родитеље који су запослени, сматрамо да члан 4 треба изменити тако да гласи:

”Право на статус родитеља неговатеља под условима утврђеним овим законом признаје се родитељу односно лицу из члана 2. овог закона које:

1. је држављанин Републике Србије;
2. је пунолетно;
3. има пословну способност;
4. није лишено родитељског права;

5. има прибављено пребивалиште на исто адреси са дететом или особом из члана 2. овог закона у Републици Србији ;
6. живи у заједничком домаћинству са дететом или особом из члана овог закона на територији Републике Србије;
7. има психо-физичку способност за пружање потребне неге и помоћи;
8. **које је запослено односно радно ангажовано по било ком основу у смислу Закона о раду са пуним радним временом;**
9. **које је запослено односно радно ангажовано по било ком основу у смислу Закона о раду до половине пуног радног времена;**
10. **које је незапослено.”**

3.3.Увођење новог члана Закона којим би се родитељима неговатељима гарантовало право на разумно прилагођавање радног места

Разумно прилагођавање треба разумети као прилагођавање радног времена (као што је на при. флексибилно радно време, у складу са потребама родитеља односно особа о којима се старају), радног места (могућност рада од куће и рада на даљину) и других услова запослења и рада. Разуме се, таква прилагођавања не смеју наметати несразмерно оптерећење послодавцу.

Важно је напоменути да у многим европским земљама сви запослени, без обзира на инвалидитет или повезаност са инвалидитетом, могу тражити прилагођавања радног места, као што је флексибилно радно време. Тако, на пример, од 6. априла 2024. године, сви запослени у Великој Британији имају право да поднесу законски захтев за флексибилно радно време од првог дана запослења. Могуће је поднети два захтева у периоду од 12 месеци, уз услов да у датом тренутку може постојати само један „активан“ захтев. Послодавац мора да одговори у року од два месеца, да се консултује са запосленим ако намерава да одбије захтев и да омогући жалбу ако је предвиђена. Запослени више нису у обавези да објашњавају како ће предложени аранжман функционисати, али то може помоћи у аргументацији.

Поред тога, Закон о радним правима (*Employment Rights Act*) из 1996. године штити запослене од штетних последица или отказа због подношења захтева, док Закон о једнакости (*Equality Act*) из 2010. обезбеђује најјачу заштиту од дискриминације, нарочито за родитеље, старатеље и особе са инвалидитетом – као право које важи од првог дана рада.

Због свега наведеног, предлагемо да се уведе нови члан са називом ”Право на разумно прилагођавање радног места запослених родитеља неговатеља”, који би гласио:

”Запослени који има статус родитеља неговатеља има право на разумно прилагођавање радног места.

Право на разумно прилагођавање радног места укључује право на флексибилно радно време, одн. могућност рада на даљину и слично.

Примена претходног става овог члана не сме довести до смањења зараде, ограничења права из радног односа нити негативног утицаја на напредовање запосленог.”

3.4.Увећање новчане накнаде, и то у сразмери са бројем лица о којима се неговатељ стара

Овакво решење би било у складу са принципом правичности и реалним обимом потребне неге.

Из ових разлога, предлажемо да се члану 6, дода нови став 4. који гласи:

”Уколико се родитељ неговатељ самостално стара о двоје или више деце која су у високој мери зависна од помоћи и неге другог лица, у смислу члана 2. овог закона, износ новчане накнаде за неговатеља увећава се за 50 процената за друго и свако наредно дете.”

4. Закључна запажања

Ова анализа указује на потребу да се положај родитеља неговатеља у Републици Србији уреди на флексибилнији, инклузивнији и одрживији начин, који ће бити усклађен са стварним потребама породица које пружају интензивну и континуирану негу деци са инвалидитетом. Постојећи приступ, који статус родитеља неговатеља превасходно повезује са потпуном економском неактивношћу и новчаном накнадом, не одражава у довољној мери сложеност животних околности ових породица нити савремене тенденције социјалне политике и политике запошљавања.

Посебно је важно препознати да нега детета са инвалидитетом не искључује нужно могућност ограниченог радног ангажовања, те да увођење могућности рада са непуним радним временом може истовремено допринети бољем материјалном положају породица, очувању везе родитеља са тржиштем рада и већој дугорочној одрживости система социјалне заштите. На тај начин се избегава стварање модела потпуне зависности од система подршке и подстиче активна социјална укљученост родитеља неговатеља.

Предложене измене такође указују на значај разумног прилагођавања радног места и увођења флексибилних облика рада као механизма који омогућавају усклађивање професионалних и неговатељских обавеза. Такав приступ у складу је са савременим европским стандардима у области рада, социјалне заштите и политике неге, који све више препознају улогу неформалних неговатеља и потребу њихове подршке кроз мере које не доводе до социјалне и економске изолације.

Истовремено, проширење обухвата лица која могу стећи статус родитеља неговатеља и увођење додатних права, као што је право приоритета у поступању пред органима јавне власти, допринело би већем степену препознавања и видљивости специфичног положаја ових породица. Оваква решења представљају корак ка развоју система који је више заснован на стварним потребама корисника, принципима једнакости и спречавању дискриминације.

Најзад, упоредна искуства европских држава показују да је могуће развити моделе који успешно комбинују подршку неговатељима, ограничено учешће на тржишту рада и очување фискалне одрживости система. У том смислу, предложене измене могу представљати важан корак ка модернизацији система подршке родитељима неговатељима у Републици Србији и његовом усклађивању са савременим међународним и европским стандардима.