

prekovremenog rada ograničena je na osam časova nedeljno, pri čemu se prekovremeni rad plaća najmanje 26% od osnovice zarade, a zaposleni ne može da radi više od 12 časova dnevno uključujući i prekovremeni rad. Prema članu 108 Zakona uvećana zarada se reducira zbog više razloga, ne prizanje se smenski rad, minuli rad se vrednuje kod poslodavca kojim je zaključen ugovor o radu (odnosno poslednjeg poslodavca sa kojim se izjednačava rad kod poslodavca prethodnika u slučaju sta-tusnih promena i povezanih lica sa poslodavcem). Minimalna zarada se određuje na osnovu minimalne cene rada, vremena provedenog na radu i poreza i doprinosa koji se plaćaju iz zarade (čl. 111 i 112). Otpremnine pri odlasku u penziju koju poslodavac plaća zaposlenom smanjena je sa tri na dve prosečne zarade (čl. 158).

U cilju usklađivanja sa Konvencijom br. 183 MOR o zaštiti materinstva usvojene su izmene zakonskih odredbi koje se odnose na trudnice i zaposlene porodilje koje doje dete kojima se pruža veća zaštita. Trudnica ima pravo i na odsustvo sa rada radi obavljanja zdravstvenih pregleda u vezi sa trudnoćom od strane izabranog lekara, s tim što je dužna da ga o toj potrebi blagovremeno obavesti.

Zakon dozvoljava poslodavcu da zaposlenom ponudi aneks ugovora o radu kada zaposleni odbije ponudu aneksa zadržava pravo da u sudskom postupku povodom otkaza ugovora o radu osporava njegovu zakonitost. Pojednostavljena je procedura za izmenu ugovora o radu tako da aneks više nije nužan kada je potrebno da se neki posao završi bez odlaganja. Postupak za izmenu ugovora ne primenjuje se u slučaju zaključivanja aneksa na inicijativu zaposlenog (čl. 172 i 172a).

Nedostatak odredbi o disciplinskom postupku i disciplinskim sankcijama bio je jedan od većih problema u Zakonu o radu. Iako su izmenama i dopunama uvedene disciplinske mere, problemi su ostali i to prvenstveno zbog načina normiranja. Odredbe o disciplinskim merama svrstane su u deo zakona o otkazu ugovora o radu od strane poslodavca, međutim, disciplinski postupak i nadležnost za njegovo sprovođenje nisu precizirani kao ni način utvrđivanja disciplinske odgovornosti i izricanja disciplinskih mera.

13.3. Zaposlenost u Srbiji.

Gotovo četvrtina radno aktivnog stanovništva u Srbiji je nezaposlena. Na osnovu Ankete o radnoj snazi, koju po metodologiji Eurostata sprovodi Republički zavod za statistiku (RZS), stopa nezaposlenosti, koja predstavlja učešće nezaposlenih u ukupnom broju aktivnih stanovnika u Republici Srbiji, iznosila je u oktobru 2014. godine 20,3%, i to 19,5% za muško i 21,3% za žensko stanovništvo. Stopa nezaposlenosti u beogradskom regionu iznosila je 18,3%, a u AP Vojvodini 21,6%.

U regionu Šumadije i zapadne Srbije stopa nezaposlenosti iznosila je 18,3%, dok je u regionu južne i istočne Srbije iznosila 23,3%. Stopa nezaposlenosti u oktobru 2014. godine manja je za 0,5 procentnih poena u odnosu na početak godine, kada je beležila stopu od 20,8%, dok stopa zaposlenosti beleži porast od 1,1 procentna poena.

Stopa zaposlenosti predstavlja procenat zaposlenih u ukupnom stanovništvu starom 15 i više godina, i u drugom kvartalu 2014. godine iznosila je 39,5%. Od toga je stopa zaposlenosti za muškarce iznosila 46,7%, a za žene 32,8%. Najveća stopa zaposlenosti