Ministrstvo za notranje zadeve in javno upravo

EVALVACIJA UKREPA IZ ENOTNE ZBIRKE UKREPOV

Povečanje dovoljenega obsega začasnega ali občasnega dela upokojencev

September, 2026

Oblikovno pripravil:	Ministrstvo za notranje zadeve in javno upravo
Datum kreiranja:	September 2026
Status dokumenta:	Končno poročilo
Nosilec ukrepa:	Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti

Opis sprememb

20. septembra 2025 veljavna Novela Zakona o urejanju trga dela (ZUTD-I) je povečala dovoljeni obseg začasnega in občasnega dela upokojencev, da bi okrepila razpoložljivost delovne sile in omogočila večjo delovno aktivnost upokojencev.

Ključne spremembe vključujejo:

- zvišanje dovoljenega obsega začasnega in občasnega dela na 85 ur mesečno,
- možnost opravljanja največ 125 ur v posameznem mesecu, največ trikrat v koledarskem letu,
- zvišanje letne omejitve opravljenih ur na 1.020 ur letno,
- določitev najvišjega dovoljenega letnega dohodka iz tega dela v višini 12 minimalnih plač,
- zvišanje omejitve dovoljenega obsega dela pri posameznem delodajalcu glede na število zaposlenih.

Zakonodaja, ki jo je bilo treba spremeniti

- Zakona o urejanju trga dela (ZUTD-I)

Bistvo administrativne razbremenitve

Ukrep ne pomeni neposredne administrativne razbremenitve, saj ne spreminja postopkov poročanja, evidentiranja ali drugih administrativnih obveznosti. Delodajalcem pa omogoča lažji dostop do dodatne delovne sile ter večjo prožnost pri organizaciji dela in pokrivanju začasno povečanega obsega dela. Hkrati spodbuja večje vključevanje upokojencev na trg dela.

Na koga sprememba vpliva

- Upokojence.
- Delodajalce v zasebnem sektorju.
- Delodajalce v javnem sektorju.
- Dejavnosti z izrazitim sezonskim povpraševanjem po delovni sili.
- Trg dela kot celoto.

Skupni učinki

Učinki ukrepa so predvsem gospodarske, socialne in razvojne narave. Povečan obseg dovoljenega dela upokojencev omogoča lažje vključevanje dodatne delovne sile v okolju, ki ga zaznamuje pomanjkanje ustrezno usposobljenih kadrov in staranje prebivalstva. Ukrep prispeva k večji prožnosti trga dela, zmanjšuje kadrovske pritiske na delodajalce ter omogoča učinkovitejše prilagajanje občasnim in sezonskim potrebam po delu.