



Riigikantselei
Lossi plats 1a
riigikogu@riigikogu.ee

Teie: 25.06.2026 nr 2-5/26-01303

Meie: 10.07.2026 nr 5-1/26/14-3

Seisukoht kaitseväeteenistuse seaduse muutmise seaduse eelnõu (961 SE) kohta

Riigikantselei 22.06.2026 resolutsiooni alusele esitame Kaitseministeeriumi seisukoha kaitseväeteenistuse seaduse muutmise seaduse eelnõu (961 SE) kohta. Eelnõuga soovitakse muu hulgas taastada tegevväelaste tegevteenistuspensioni süsteem ning muuta vaimse tervise probleemidega või teenistusest tingitud tervisekahjustusega tegevväelaste sotsiaalseid tagatiseid.

Kaitseministeerium mõistab eelnõu eesmärki tugevdada Kaitseväge mehitust, toetada tegevväelaste teenistuses püsimist ning säilitada riigikaitse jaoks vajalik juhtimispädevus ja sõjaline kompetents. Need on olulised eesmärgid, mille saavutamiseks tuleb valida mõjusad, sihitatud ja riigieelarveliselt jätkusuutlikud lahendused.

Kaitseministeerium on tutvunud eelnõu ja seletuskirjaga ning arvestanud Sotsiaalministeeriumi seisukohta. Selle põhjal ei pea Kaitseministeerium võimalikuks eelnõu 961 SE esitatud kujul toetada.

Eelnõus ega seletuskirjas ei ole piisavalt põhjendatud, et tegevteenistuspensioni süsteemi taastamine oleks kirjeldatud eesmärkide saavutamiseks vajalik, sobiv ja proportsionaalne meede. Seletuskirjas kirjeldatakse tegevväelaste teenistusest lahkumist ja kogenud juhtimispersonalit puudust, kuid ei esitata piisavat andmepõhist analüüsi, mis võimaldaks järeldada, et nende probleemide peamine põhjus on tegevteenistuspensioni puudumine. Samuti ei ole veenvalt näidatud, et pensionisüsteemi taastamine parandaks värbamist, suurendaks teenistuses püsimist või aitaks säilitada juhtimispädevust.

1. Pensioniõiguse tekkimine 50-aastaselt võib motiveerida lahkuma, mitte teenistuses jätkama

Eelnõu keskne eeldus on, et tegevteenistuspensioni taastamine motiveerib tegevväelasi teenistuses kauem jätkama. Kaitseministeeriumi hinnangul võib kavandatud lahendus anda aga vastupidise mõju.

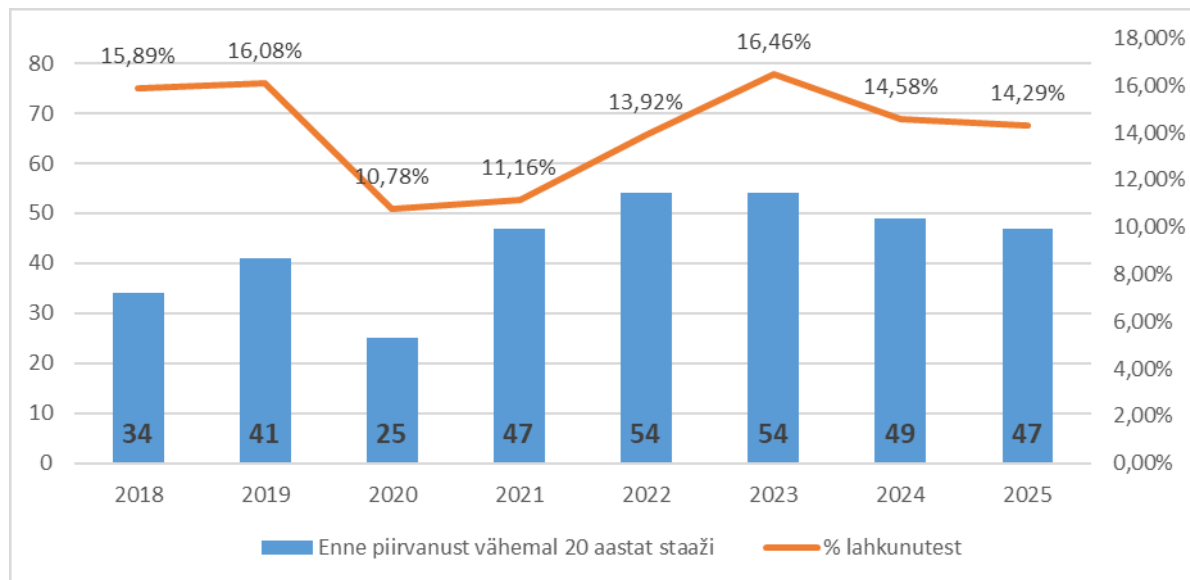
Kui pensioniõigus tekib 50-aastaselt, võib see kujuneda paljude tegevväelaste jaoks karjääri loomulikuks lõpp-punktiks. Seetõttu võib kavandatud lahendus luua täiendava stiimuli lahkuda teenistusest enne piirvanuse täitumist ning ajal, mil tegevväelane on veel täielikult töövõimeline ning konkurentsivõimeline ka tsiviiltööturul.

Seda riski ilmestab varasem praktika: pika staažiga ohvitserid ja vanemallohvitserid on lahkunud teenistusest sageli pensioniõiguse tekkimisel, mitte piirvanuse saabumisel. Enne 01.01.2020 teenistusse asunud tegevväelaste piirvanus on 55, 60 või 65 eluaastat, samas kui tegevteenistuspensioni õigus tekib juba 50-aastaselt. See tähendab, et pensioniõigus võib tekkida viis kuni viisteist aastat enne piirvanust ning seetõttu ei toeta kavandatud lahendus eesmärki hoida tegevväelasi teenistuses võimalikult kaua.

Kõigist teenistusest lahkujatest moodustavad enne piirvanuse täitumist tegevteenistuspensionile siirdujad keskmiselt 15% aastas (ehk ligikaudu 45 tegevväelast aastas). Tegemist on pika

teenistuskogemusega ohvitseride ja vanemallohvitseridega, kelle on vähemalt 20 aastat teenistusstaazi ning kelle juhtimis- ja erialapädevust vajab Kaitsevägi muu hulgas võimearenduste elluviimiseks. Praktikast siirduvad nad sageli pensionile enne piirvanust. Seetõttu toimib tegevteenistuspension selles vanuse- ja karjäärigrupis, eelkõige vähemalt 50-aastaste ja vähemalt 20-aastase teenistusstaaziga tegevväelaste puhul, pigem varase lahkumise stiimul kui teenistuses püsimise motivaatorina. Seda soodustab asjaolu, et isikul võib olla majanduslikult soodsam saada samaaegselt tegevteenistuspension ja töötasu muus valdkonnas. Võrdlusena on tsiviilsektoris keskmine pensionile siirdumise vanus 64 aastat, Kaitseväes aga 53 aastat.

Tabel 1. Enne piirvanuse täitumist tegevteenistusest lahkunud vähemalt 20-aastase tegevteenistuse staaziga tegevväelased



Allikas: Kaitseressursside Amet (KRA).

Tegevteenistuspension taastamine ei lahendaks pikemas perspektiivis tegevteenistusest lahkumise probleemi ega peataks kogunud tegevväelaste varast lahkumist teenistusest. Olukorras, kus Kaitsevägi vajab kogunud juhte, instruktoreid ja spetsialiste ning personali järelkasv on mitmes valdkonnas jätkuv väljakutse, võib varajase pensionile jäämise võimaluse taastamine motiveerida lahkuma just neid tegevväelasi, kelle teadmised ja kogemused on organisatsioonile kõige väärtuslikumad. Seetõttu võib eelnõus kavandatud lahendus soovitud eesmärgi saavutamise asemel süvendada mehitamise ja kompetentsi säilitamise probleeme.

2. Piirvanuste alandamine ei lahenda tegevväelaste teenistusest lahkumise probleemi

Eelnõu seletuskirjas põhjendatakse piirvanuste taastamist muu hulgas väitega, et vanemate tegevväelaste teenistuses jätkamine võib takistada nooremate tegevväelaste edutamist.

Kehtiva kaitseväge teenistuse seaduse kohaselt on pärast 1. jaanuari 2020 tegevteenistusse asunud tegevväelaste piirvanus vanaduspensioniga.

Tegevväelase teenistuskõlblikkus ei sõltu siiski üksnes vanusest. Seda hinnatakse regulaarselt tervisekontrollide, füüsiliste nõuete täitmise ja teenistusliku hindamise kaudu. Vanaduspensioniea sidumine piirvanusega annab tegevväelasele kindluse planeerida pikemat teenistuskarjääri ning jätkata teenistust seni, kuni tema tervislik seisund, füüsiline valmisolek ja teenistuslik pädevus seda võimaldavad.

Piirvanuse alandamine määraks tegevväelase karjääri maksimaalse kestuse ette sõltumata tema tegelikust töövõimest, motivatsioonist ja kompetentsist. See võib vähendada motivatsiooni panustada pikaajalisse teenistuskarjääri, omandada täiendavat väljaõpet ning võtta vastu ülesandeid, mille mõju avaldub pikema aja jooksul.

Tabel 2. Tegevteenistusest lahkujate statistika perioodil jaanuar 2017 kuni juuni 2026

Sõjaväelise auastme põhiliik	Lahkunud	Keskmine vanus	Vanemad kui 55
Sõdur	672	25,2	0
Nooremallohvitser	1041	27,4	5
Vanemallohvitser	486	40,8	6
Nooremohvitser	360	34,5	7
Vanemohvitser	229	48,3	18
Kõrgem ohvitser	9	50,8	neist vanemad kui 65 - 0

Allikas: KRA.

Aastate 2017–2026 statistika kinnitab, et enamiku auastmegruppide puhul jääb tegevteenistusest lahkumise keskmine vanus märkimisväärselt alla 55 eluaasta. Sellest tulenevalt ei mõjutaks piirvanuste taastamine olulisel määral tegelikku personali voolavust ega aitaks iseenesest kaasa Kaitseväge eesmärgile säilitada kogenud personali. Samuti ei ole põhjendatud eeldada, et madalam piirvanus tagaks automaatselt Kaitseväge parema mehitamise või juhtimistasandite sujuvama järelkasvu.

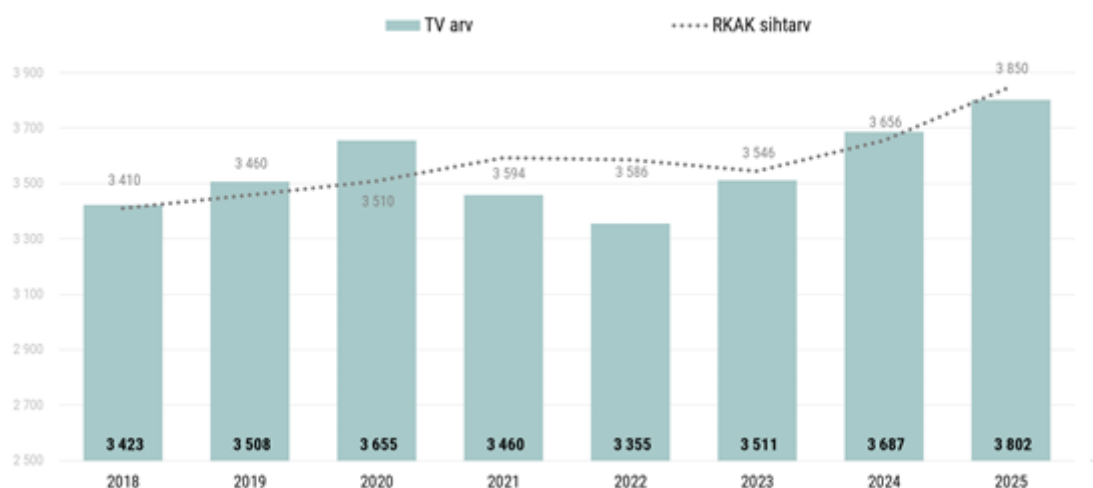
Kokkuvõttes ei oleks piirvanuste alandamisel personalipoliitiliselt sisulist mõju olukorras, kus piirvanuse tõttu lahkujate arv on väga väike ning valdav osa tegevväelasi lahkub teenistusest oluliselt enne piirvanuse saabumist.

3. Tegevväelaste hoidmiseks on mõjusamad kohese mõjuga motivatsioonimeetmed

Kõrge kompetentsiga tegevväelaste hoidmine eeldab motiveerivat teenistuskeskonda, professionaalset juhtimist, paindlikke karjääri võimalusi ning konkurentsivõimelist töötasu. Need meetmed mõjutavad tegevväelase otsust teenistuses jätkata vahetumalt kui aastate või aastakümnete pärast realiseeruv pensioniõigus.

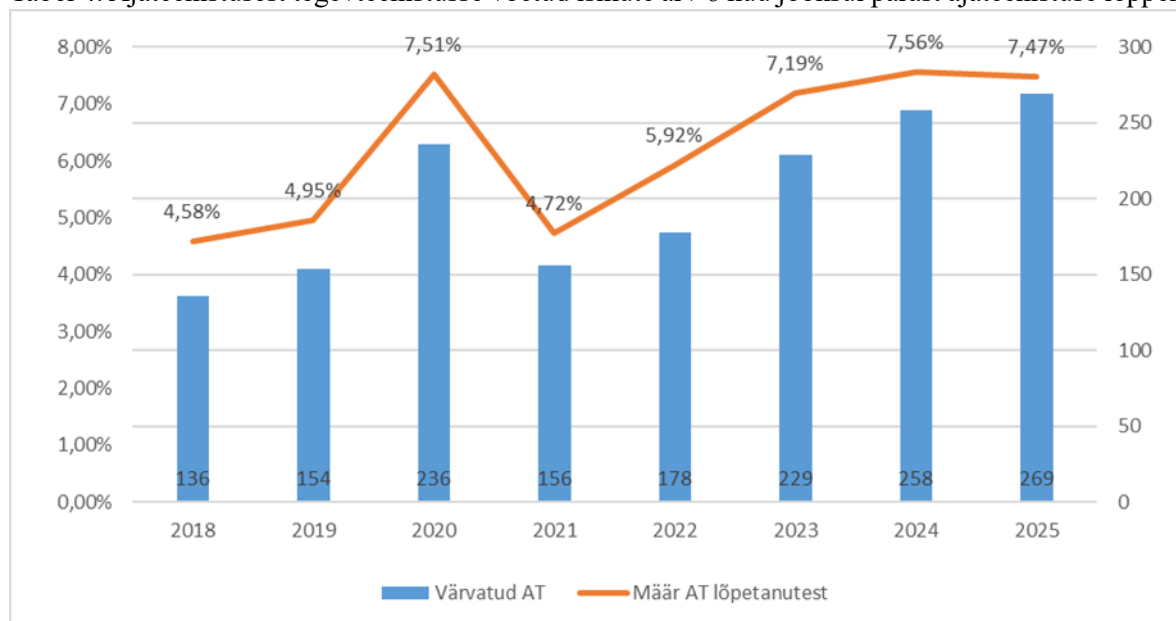
Olemasolevad andmed ei näita, et tegevteenistuspensioni puudumine oleks vähendanud tegevteenistusse värbamist. Tegevteenistusse asuvate endiste ajateenijate arv on viimastel aastatel märkimisväärselt kasvanud ning võrreldes 2018. aastaga ligikaudu kahekordistunud. Samuti on tegevväelaste koguarv olnud pikaajalises kasvutrendis. Kuigi COVID-19 kriis põhjustas ajutise languse, on see tänaseks kompenseeritud ning personaliareng on taas positiivsel kursil.

Tabel 3. Tegevväelaste arv aastatel 2018-2025 võrdluses RKAK sihtarvuga



Allikas: KRA.

Tabel 4. Ajateenistusest tegevteenistusse võetud isikute arv 6 kuu jooksul pärast ajateenistuse lõppemist



Allikas: KRA.

Kaitseministeeriumi hinnangul sõltub tegevväelaste koguarvu kasv eelkõige voolavuse kontrolli all hoidmisest. Ohvitseride ja vanemallohvitseride voolavus on viimastel aastatel püsinud eesmärgipärasel tasemel. Suurim väljakutse on nooremallohvitseride ja sõdurite segment, kus suurem voolavus on osaliselt seotud tööturu üldiste tingimuste ja palgatasemega.

Kaitsevägi on rakendanud mitmeid alternatiivseid meetmeid tegevväelaste motiveerimiseks ja teenistuses hoidmiseks. RKAK 2035 raames otsustati toetada tegevväelaste karjääri ja teenistuses püsimist oluliste töötasumuudatuste ning täiendavate rahaliste vahenditega. Need otsused lähtusid asjaolust, et uutele teenistusse sisenejatele eripensioniõigust enam ei teki, ning olid suunatud tegevväelaste teenistuses püsimise toetamisele.

2025. aastal suurendati tegevväelaste põhipalka erakorraliselt 11%, sealhulgas karjääriametikohtadel ligi 14% ja positsioonikohtadel ligi 5%.

Tabel 5. Tegevväelaste töötasu- ja lisatasu muutus 2025

Karjäär	30.04.2025	01.05.2025	Muutus	Muutuse %
Kõrgemohvitser	5 350,00	5 654,17	304,17	5,69%
Vanemohvitser	3 365,65	3 734,11	368,46	10,95%
Nooremohvitser	2 453,60	2 703,34	249,74	10,18%
Ohvitserid kokku	2 928,74	3 201,04	272,30	9,30%
Vanemallohvitser	2 324,39	2 654,17	329,78	14,19%
Nooremallohvitser	1 636,54	1 833,47	196,93	12,03%
Allohvitserid kokku	1 929,32	2 244,79	315,47	16,35%
Sõdur	1 450,00	1 662,19	212,19	14,63%
Karjäär kokku	2 270,97	2 576,23	305,26	13,44%

Positsioon	30.04.2025	01.05.2025	Muutus	Muutuse %
kokku	2 491,77	2 608,70	116,93	4,69%

TV kokku	30.04.2025	01.05.2025	Muutus	Muutuse %
kokku	2 323,42	2 584,06	260,64	11,22%

Allikas: KRA.

Lisaks põhipalkade suurendamisele on alates 2026. aasta märtsist rakendatud täiendavaid lisatasusid tegevteenistuses oldud aja, piirkondliku eripära ja omandatud kvalifikatsiooni eest. Tegevteenistuses oldud aja eest makstakse lisatasu 10-aastase staaži puhul 10%, 15-aastase staaži puhul 15% ning 20-aastase staaži puhul 20%. Piirkondliku eripära lisatasu makstakse ametikohtadel, mis asuvad piirkondades, kuhu teenistusse asumine on vähem eelistatud ning kus ametikohtade mehitamine on seetõttu keerukam. Kvalifikatsioonitasu makstakse juhul, kui tegevväelane hoiab oma kvalifikatsiooni ajakohasena ning Kaitsevägi ei pea vastavat oskusteavet tsiviilturult sisse ostma. Näiteks võib selliseks erialaks olla mootorsõidukidiagnostik. Nende meetmete koosmõjul võib teatud ametikohtadel ja piirkondades teenistuses olevate tegevväelaste palk olla enam kui 40% suurem kui 2025. aasta alguses.

Kaitsevägi on teinud teadliku strateegilise otsuse kujundada tegevväelaste motivatsioonipakett eelkõige tööealisi tegevväelasi vahetult mõjutavate meetmete ümber. Need otsused lähtuvad põhimõttest, et tegevväelast tuleb motiveerida teenistuses püsima teenistuse ajal, mitte hüvitada teenistust üksnes tulevikus makstava pensioniga. Vahetult mõjuv ja konkurentsivõimeline sissetulek mõjutab nii värbamist kui ka teenistuses püsimist oluliselt enam kui kaugemas tulevikus saadav pension.

Kui tegevteenistuspension taastada, tuleks paratamatult ümber hinnata kogu senine tasustamis- ja motivatsioonimudel. See tähendaks, et osa viimastel aastatel rakendatud palga- ja motivatsioonimeetmetest tuleks vähendada või neist loobuda, mis omakorda nõrgendaks praegust personali hoidmise süsteemi.

4. Tegevteenistuspension taastamist ei saa käsitleda üksnes Kaitseväge sisemise küsimusena

Eripensionide reformiga alustati 2016. aastal. Toonaste otsuste kohaselt ei teki alates 1. jaanuarist 2020 eripensionidõigust politsei-, pääste-, kaitseväge- ja prokuratuuriteenistusse asunud isikutel. Reformi üks eesmärk oli vähendada tulevikus kasvavaid pensionikuluseid ning kujundada pensionisüsteem jätkusuutlikumaks ja võrdsemaks. Tegevteenistuspension taastamine tähendaks sellest eesmärgist taganemist ning looks riigile täiendava pikaajalise kulukohustuse.

Nõustume Sotsiaalministeeriumi hinnanguga, et eelnõus puudub piisav hinnang tegevteenistuspension taastamise mõjule pensionisüsteemile tervikuna. Eesti pensionipoliitika senine suund on olnud eraldiseisvate kutse- ja teenistuspensionide järkjärguline vähendamine. Tegevteenistuspension taastamine tähendaks kõrvalekallet sellest reformisuunast ning vajab eraldi põhjendust selle kohta, miks selline erand on vajalik, kuidas välditakse pretsedendi loomist teiste teenistusgruppide suhtes ning milline oleks mõju pensionisüsteemi pikaajalisele sidususele ja õiglustundele.

Oluline on märkida, et eripensionide süsteemi taastamine ühele ametigrupile tekitaks suure tõenäosusega surve kaaluda samalaadsete õiguste taastamist ka teistele avaliku sektori ametitele, kelle eripensionidõigus on varem kaotatud või ümber kujundatud. Selline areng tooks kaasa ulatusliku täiendava finantskoormuse riigieelarvele ning kahjustaks pensionisüsteemi ühtsust ja läbipaistvust.

Demograafilised suundumused suurendavad vajadust vältida uute pikaajaliste ja eelfinantseerimata sotsiaalkindlustuskohustuste võtmist. Töötajate ja vanaduspensionistide suhe on järgnevatel aastakümnetel vähenemas, mis tähendab, et jooksvalt rahastatavate sotsiaalkindlustuskohustuste katmiseks on tulevikus ühe pensionistide kohta vähem töötavaid maksumaksjaid. Sellises olukorras tuleb igal uue eripensionidõiguse või varase pensionidõiguse loomist hinnata eriti ettevaatlikult.

Tegevteenistuspension ja piirvanuste taastamise vajadust tuleb hinnata eelkõige selle järgi, kas need aitavad lahendada Kaitseväge tegelikke personaliväljakutseid. Esitatud statistika põhjal ei ole võimalik järeldada, et kavandatavad meetmed seda teeksid. Vastupidi, andmed viitavad sellele, et värbamine on olnud edukas ka pärast eripensionidõiguse kaotamist, piirvanused ei ole tegevteenistusest lahkumise tegelik põhjus ning tegevteenistuspension võib soodustada just nende pika teenistuskogemusega tegevväelaste lahkumist, kelle teenistuses püsimine on Kaitseväge arenguks kõige olulisem. Samal ajal on riik loonud uue pikaajase teenistust toetava motivatsioonisüsteemi ning investeerinud sellesse

märkimisväärseid vahendeid. Sellest tulenevalt ei ole tegevteenistuspension ega varasemate piirvanuste taastamine põhjendatud personali juhtimise, Kaitseväe võimearenduse ega riigirahanduse seisukohast.

Kaitseministeerium nõustub Sotsiaalministeeriumi tähelepanekuga, et kavandatud tegevteenistuspension ei ole seotud pensionisüsteemi tavapärase eesmärgiga katta vanadusest tulenevat sissetulekuriski. Samuti ei ole tegemist töövõime kaotusest tuleneva hüvitisega. Seletuskirja kohaselt täidab pension peamiselt personali hoidmise, motiveerimise ja värbamise eesmärgi. Sellisel juhul on tegemist personalipoliitilise meetmega, mistõttu vajab täiendavat põhjendamist, miks nimetatud eesmärkide saavutamiseks on valitud just pensioniskeemi taastamine.

5. Eelnõus puudub piisav pikaajalise eelarvemõju hinnang

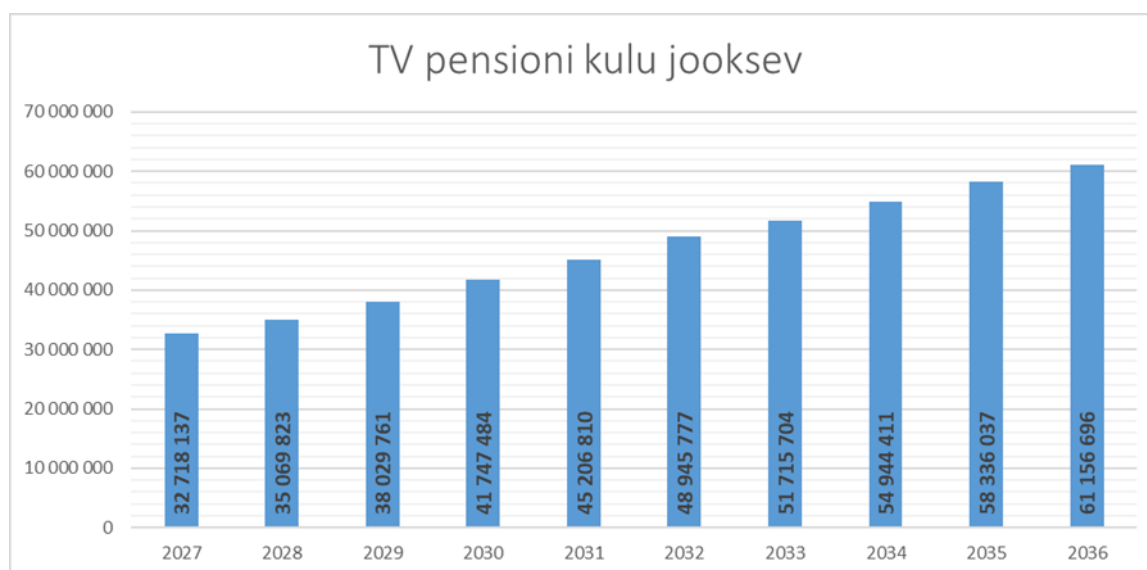
Samuti ei ole eelnõus piisavalt hinnatud kavandatava muudatuse pikaajalist eelarvemõju. Tegevteenistuspension on riigieelarvest rahastatav pikaajaline ja eluaegne kohustus, mille mõju ulatub aastakümnetesse. Kuna pensioniõigus tekib märkimisväärselt enne üldist vanaduspensioniga ning pensioni makstakse sõltumata sellest, kas isik jätkab töötamist või asub tööle teises valdkonnas, tuleb hinnata, kas selline lahendus on riigi ressursside kasutamise seisukohast kõige tulemuslikum ja põhjendatum viis soovitud eesmärkide saavutamiseks.

Pikaajalise eelarvemõju hindamise vajadust kinnitavad varasemad prognoosid. 2016. aasta valitsuskabineti materjalides hinnati, et tegevteenistujate eripensionide kulu võib kehtiva süsteemi jätkumisel kasvada 6,5 mln eurolt 2018. aastal 39,5 mln euroni 2034. aastal, 102,0 mln euroni 2050. aastal ja 143,6 mln euroni 2064. aastal. Seetõttu ei piisa üksnes lähiaastate kulude esitamisest, vaid vaja on mitme aastakümne pikkust prognoosi koos eelduste, tundlikkusanalüüsi ja alternatiivsete meetmetega võrdlusega.

Arvestades, et kaitsekulud on piiratud ressurss, vähendaks pensionikulude suurenemine tulevikus võimalusi suunata vahendeid Kaitseväe tegeliku sõjalise võimekuse arendamise, sealhulgas relvastusse, varustusse, laskemoona, taristusse ja väljaõppesse.

Praegu rahastab Kaitseministeerium tegevväelaste pensione aastas enam kui 30 mln euro ulatuses. Järgneva kümne aasta jooksul on valitsemisala pensionikulu hinnanguliselt ligikaudu 470 mln eurot.

Tabel 6. Kaitseministeeriumi valitsemisala tegevväelaste pensionikulud aastatel 2027–2036



Allikas: KRA.

6. Vaimse tervise probleemidega või teenistusest tingitud tervisekahjustusega tegevväelaste sotsiaalsed tagatised vajavad eraldi käsitlemist

Rahvusvahelisel sõjalisel operatsioonil osalenud isikute ja veteranide vaimse tervise toetamine on oluline ning Kaitseministeerium peab vajalikuks, et psühholoogilisi ja vaimse tervise probleeme käsitletaks füüsiliste vigastustega võrreldava tõsidusega. 2026. aasta aprillis kaitseministri kinnitatud Kaitseväge ja Kaitseliidu veteranipoliitikas on vaimse tervise küsimused eraldi esile toodud. Samuti on põhjendatud arutada, kuidas parandada psühholoogiliste ja vaimsete tervisekahjustuste tuvastamist, käsitlemist ja toetavate teenuste kättesaadavust.

Samas ei ole eelnõus valitud lahendus esitatud kujul toetatav. Vaimse tervise probleemide või teenistusest tingitud tervisekahjustuste käsitlemine eeldab õiguslikult selget, meditsiiniliselt põhjendatud ja sihitatud regulatsiooni. Üldise ja eluaegse tegevteenistuspensionit taastamine ei ole selliste riskide maandamiseks sobiv ega proportsionaalne meede, kuna see ei sõltu konkreetse tervisekahjustuse olemasolust, töövõime vähenemisest ega abivajadusest.

Kehtiv regulatsioon kasutab tervisekahjustuse mõistet, mis võib põhimõtteliselt hõlmata ka psühholoogilisi ja vaimseid tervisekahjustusi. Probleem ei pruugi seega seisneda üksnes seaduse tasandi mõistes, vaid pigem selles, kuidas rakendusaktides ja praktikas tuvastatakse teenistusülesannete ning tervisekahjustuse vaheline seos. Vajaduse korral tuleks analüüsida seotud määruste muutmist ning täpsustada psühholoogilise või vaimse tervisekahjustuse tuvastamise, põhjusliku seose hindamise ja töövõime vähenemise määramise korda.

Kaitseministeeriumi hinnangul ei ole põhjendatud automaatne eeldus, et posttraumaatilise stressihäire või muu vaimse tervise häire diagnoos on alati seotud teenistusülesannete täitmisega. Vaimse tervise häired on sageli mitmetegurilised ning nende kujunemist võivad mõjutada meditsiinilised, psühholoogilised, sotsiaalsed ja elukeskkonnaga seotud asjaolud. Kui diagnoos ilmneb aastaid pärast teenistust, tuleb põhjuslikku seost hinnata individuaalselt meditsiinilise ja faktilise hindamise alusel.

Seetõttu tuleb säilitada põhimõte, et erihüvitiste ja teenistusalaste tagatiste eelduseks on tuvastatud seos teenistusülesannete täitmise ja tervisekahjustuse vahel. Tõendamiskohustuse täielik ümberpööramine või automaatse seose eelduse kehtestamine võib põhjustada õiguslikku ebaselgust ning põhjendamatut ebavõrdset kohtlemist võrreldes teiste kõrge riskiga avaliku sektori ametigruppidega, sealhulgas politseinike, päästjate ja tervishoiutöötajatega.

Samuti ei peaks võimalik eriregulatsioon piirduma üksnes rahvusvahelistel sõjalistel operatsioonidel osalenutega. Teenistusülesannete täitmisest tingitud psühholoogiline või vaimne tervisekahjustus võib tekkida ka muudes teenistusega seotud olukordades. Seetõttu vajab teema laiemat käsitlemist.

Kokkuvõttes peab Kaitseministeerium põhjendatuks jätkata vaimse tervise probleemidega või teenistusest tingitud tervisekahjustusega tegevväelaste sotsiaalsete tagatiste eraldi analüüsi, sealhulgas rakendusaktide ja rakenduspraktika ülevaatamist. Eesmärk peaks olema luua selgem, õiglasem ja paremini rakendatav süsteem psühholoogiliste ja vaimsete tervisekahjustuste tuvastamiseks ning vajaduspõhise toe osutamiseks. See ei anna siiski alust taastada üldist ja eluaegset tegevteenistuspensionit esitatud kujul.

Kokkuvõttes

Eeltoodust tulenevalt teeb Kaitseministeerium Vabariigi Valitsusele ettepaneku eelnõu 961 SE esitatud kujul mitte toetada. Eelnõus ei ole piisavalt tõendatud seost kirjeldatud probleemi ja valitud lahenduse vahel. Puudub piisav analüüs tegevteenistuspensionit mõjust värbamisele ja teenistuses püsimisele, pensioniõiguse võimalikust vastupidisest stiimulist, pikaajalisest eelarvemõjust ning alternatiivsete meetmete kulutõhususest. Samuti ei ole piisavalt põhjendatud, miks tuleks riigi senisest eripensionide vähendamise reformisuunast kõrvale kalduda ning taastada ühele ametigrupile uus pikaajaline ja eluaegne pensionikohustus. Kaitseministeeriumi hinnangul tuleb tegevväelaste teenistuses püsimist toetada eelkõige sihitatud, paindlike ja tööealisi tegevväelasi vahetult mõjutavate

motivatsioonimeetmetega, mitte varase pensioniõiguse taastamisega.

Lugupidamisega

(allkirjastatud digitaalselt)

Hanno Pevkur
minister