

Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamus teemal "Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv täiendavate pensioniõiguste kaasaskantavuse parandamise kohta"

KOM(2005) 507 lõplik -2005/0214 (COD)

(2006/C 185/08)

15. detsembril 2005 otsustas nõukogu vastavalt Euroopa Ühenduse asutamislepingu artiklile 262 konsulteerida Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteega järgmises küsimuses: "Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv täiendavate pensioniõiguste kaasaskantavuse parandamise kohta"

Asjaomase töö ettevalmistamise eest vastutava tööhõive, sotsiaalküsimuste ja kodakondsuse sektsiooni arvamus võeti vastu 20. märtsil 2006. Raportöör oli pr ENGELEN-KEFER.

Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee võttis täiskogu 426. istungjärgul 20.–21. aprillil 2006 (20. aprilli istungil) vastu järgmise arvamuse. Poolt hääletas 103, vastu hääletas 19, erapooletuks jäi 11.

1. Komitee järeldused ja soovitused

1.1 Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee hinnangul on komisjoni välja pakutud direktiivi ettepaneku eesmärgid positiivsed, kuigi komitee hindab erinevalt meetmeid eesmärkide saavutamiseks.

1.2 Eelkõige on küsitav, kas erandid aitavad kaasa sellele, mida komisjon tegelikult saavutada üritab. Ühelt poolt puudutab see kaasaskantavuse erandeid, teisalt pikki katseaegu (liikmesoleku aeg, mille järel töötaja omandab pensioniõigused) puudutavate nõudmiste vähendamisel.

1.3 Eesmärki lihtsustada liikuvust ja täiendavalt kindlustada tõhus sissetulek vanaduses on võimalik saavutada vaid siis, kui kohandatakse ka liikmesriikide erinevad maksusüsteemid.

1.4 Seetõttu peaks tulevases töös direktiivi ettepanekuga arvestama järgnevate aspektidega:

— Et kõrvaldada takistused tööjõu liikuvuselt on nii täiendavate pensioniõiguste säilitamiseks kui ülekandmiseks vajalikud tihedalt kooskõlastatud süsteemid. Sealjuures tuleb pöörata piisavalt tähelepanu mõjudele liikmesriikide erinevatele täiendavate pensioniõiguste süsteemidele ja tõenäoliselt suuremale täiendavate pensioniskeemide rahalisele koormusele.

— Tööandjate rahaline panus täiendavate pensioniskeemide väljatöötamiseks on soovitatav ja hädavajalik. Negatiivsete mõjude vältimiseks on vajalik üleminekukord, mis võimaldaks tööandjatel pensioniskeeme järkjärgult kooskõlastada.

— Direktiivi põhimõteteliste eesmärkide saavutamiseks peavad ülevõtmise tähtsajad olema võimalikud lühikesed ning sealjuures tuleb arvestada reaalse riiklike vajadustega.

— Teatud skeemide üldised ajalise piiranguta erandid tuleks uuesti läbi mõelda.

— Täiendavatest pensioniskeemidest liikuvusele tekkivate takistuste kõrvaldamiseks on vaja rakendada meetmeid kõnealuste skeemide maksustamise valdkonnas.

2. Sissejuhatus

20. oktoobril 2005 esitas Euroopa Komisjon oma ettepaneku, mis puudutas Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi täiendavate pensioniõiguste kaasaskantavuse parandamise kohta. Komisjon põhjendab oma ettepanekut sellega, et täiendavate pensioniskeemide kasvav tähtsus vanadusriskide katmisel muudab eriti tähtsaks liikuvuse takistuste kõrvaldamise. Takistused tuleb sealjuures kõrvaldada nii liikmesriikidevaheliselt kui ka liikmesriigisiselt töökohta vahetavate töötajate puhul.

2.1 Komisjon nimetab seejärel kõrvaldamisele kuuluvad takistused:

— eeldused pensioniõiguste omandamiseks,

— seisvate pensioniõiguste säilitamisega seotud eeskirjad,

— pensioniõiguste ülekantavusega seotud korraldused.

Lisaks sellele on komisjoni arvates võimalik liikuvust suurendada, kui töötajaid teavitatakse (paremini) tööandja vahetamise tagajärgedest täiendavate pensioniõigustele.

2.2 Komisjon vaatleb ettepanekut Euroopa tasandil mitu aastat peetud teabe- ja kogemustevahetuse tulemusena. Tööturu osapooltega ei alustatud läbirääkimisi omaette kokkuleppe sõlmimiseks, sest ettekujutused meetmete eesmärkidest ja nende saavutamise vahenditest olid erinevad.

2.3 EÜ asutamislepingu artiklite 42 ja 94 alusel soovib komisjon ettepanekuga kehtestada ühised põhimõtted asjakohaste õigusaktide loomiseks liikmesriikides. Eesmärk on ka, et ettevõtete asutamist teises liikmesriigis ei takistaks asjaolu, et raske on leida kvalifitseeritud tööjõudu, kuna täiendavate pensioniskeemide eeskirjade tõttu on nimetatud tööjõud seotud teiste ettevõtetega.

2.4 Komisjon põhjendab direktiivi kui vahendi valikut sellega, et vaid nii on võimalik saavutada tasakaalustatud suhe töötajate nõutavate õiguste vahel vaba liikumist silmas pidades ning riiklike õigusaktide koostajate vajaliku paindlikkuse vahel direktiivi rakendamisel, arvestades asjaomase riigi täiendavate pensioniskeemide eripärasid.

3. Komisjoni ettepaneku põhisisu

3.1 Direktiiv määratleb reguleeritava valdkonna puhul kasutatavad mõisted kooskõlas direktiivi 98/49/EÜ mõistetega.

3.2 Ettepanek määrab esialgu kindlaks põhimõtte, et tööandja või töötaja poolt töötaja jaoks tehtud sissemaksed täiendavatesse pensioniskeemidesse ei tohi töösuhte lõppemise korral kaduma minna, ka siis, kui nimetatud sissemaksetest ei ole omandatud hilisema pensioni õigust. Niisiis tuleb tagada, et sissemaksed oleks võimalik välja maksta või üle kanda.

3.3 Saavutamaks seda, et just noored töötajad ei kaotaks tööandja vahetuse korral oma pensioniõigusi, ei tohi komisjoni arvates liikmesriikides ületada vanuse alampiiri 21. aastat, alates millest omandatakse täiendavad pensioniõigused.

Lisaks sellele võib ooteaeg, st aeg, mille vältel peab töösuhte kestma, enne kui töötaja saab täiendava pensioniskeemi liikmeks, olla maksimaalselt üks aasta.

Samuti ei tohiks sissemaksete tegemisega algav periood, pärast mille lõppemist annavad sissemaksed õiguse pensionile, olla pikem kui kaks aastat.

3.4 Komisjoni arvates oleks vajalik ette näha pensioniõiguste õiglane ühtlustamine, kusjuures tuleks jätta liikmesriikide otsustada, millises vormis ja milliste vahenditega seda saavutada. Lisaks sellele saab tööandja vahetuse korral lisada vähese pensioniõiguse puhul täiendavasse pensioniskeemi peale pensioniõiguse ülekandmise võimaluse ka võimaluse pensioniõigust hüvitada, kui pensioniõigus ei ületa teatud (liikmesriikide poolt kindlaks määratud) ülempiiri.

3.5 Liikuvuse parandamiseks ja puuduste kõrvaldamiseks tööandja vahetuse korral tuleb hõlbustada omandatud pensioniõiguste ülekandmist ühe tööandja täiendavast pensioniskeemist uue tööandja täiendavasse pensioniskeemi. Seejuures ei tohi ülekandmine erinevate arvutuste tõttu või ebaproportsionaalsete kulutuste kehtestamise tõttu põhjustada rahalist kahju.

3.6 Töötajale jäetakse õigus otsustada, kas ta soovib oma õigused üle kanda või jätta need eelmisele pensioniasutusele.

3.7 Ettepaneku kohaselt tuleks töövõtjaid lisaks sellele teavitada nende soovi korral ja mõistliku aja jooksul sellest, missugused tagajärjed on töökohavahetusel täiendavast vanaduspensioniskeemist tulenevatele pensioniõigustele.

3.8 Direktiivi ülevõtmine

Liikmesriigid peavad direktiivi üle võtma 1. juuliks 2008.

Pensioniõiguse katseaja tähtaja vähendamisel kahele aastale võivad liikmesriigid saada ajapikendust 60 kuud (alates 1. juulist 2008). Selle võimaluse kasutamisel tuleb ära näidata konkreetsed põhjused.

3.9 Peale selle võib ülekantavuse võimalusest välja jätta abikassad, ettevõtted, kes kasutavad eelarve reserve pensionide maksmiseks, ning põlvkondadevahelise ümberjaotuse põhimõttel töötavad täiendavad pensioniskeemid. Komisjoni tuleb konkreetsetest põhjustest teavitada. Vastav liikmesriik peab teatama, milliseid meetmeid on ülekantavuse võimaldamiseks rakendatud või kavandatud. Hiljemalt 2018. aastal kontrolitakse, kas täiendavad meetmed on vajalikud, et parandada ülekantavust ka nimetatud skeemides.

4. Üldine hindamine

4.1 Kuna tööturu osapoolte arvamused Euroopa õigusakti ulatuse ja sisu kohta on liiga erinevad, ei kasutatud tööturu osapoolte vahel kokkuleppele jõudmise võimalust, mis on ette nähtud EÜ asutamislepingu artiklis 139.

4.2 Peale selle tunnustasid ETUC, UNICE ja CEEP tähtjalise töö raamlepingu preambulis, et "Ettevõtete sotsiaalkindlustussüsteemides on vajalikud uuendused, et kohaldada neid tänapäeva tingimustele ja eelkõige võimaldada pensioniõiguste ülekantavust."

4.3 Sellest nähtub üksmeelne eesmärk, mille kohaselt tuleb üksikasjalikult käsitleda õigusnormide ühtlustamise vajadust täiendavate pensioniõiguste omandamiseks ja säilitamiseks. Ka siis, kui tähtjaliste töösuhete kontekst on muu kui töötajate vaba liikumise õigus, tunnustavad pooled kokkulepet, et töötinngimused muutuvad ning et see tekitab vajaduse kohandada ettevõtete sotsiaalkindlustussüsteeme.

4.4 See vastab muuseas ka olulisele rollile, mida sotsiaalpartnerid enamikes liikmesriikides täiendava pensioniskeemi kujundamisel etendavad. Kuna aga sotsiaalpartnerite meetmed peavad piirduma riikliku tasandiga, siis on komisjoni ettevõtmise seoses direktiivi kujundamisega otstarbekas.

4.4.1 Täiendavate pensioniskeemide üksikasjalikus sisus tuleks kokku leppida liikmesriikide tasandil ning seejuures tuleks kasutada ulatuslikke kollektiivkõkkuleppeid sotsiaalpartneritega. Euroopa tasandil peaks pensioniõiguste omandamise tingimuste kord seega keskenduma põhimõtetele ja andma suuniseid riikliku tasandi meetmete jaoks, jättes sotsiaalpartneritele nii piisavalt manööverdamisruumi kollektiivläbirääkimiste pidamiseks.

4.4.2 Direktiivi artikkel 4 tuleks asendada järgmiselt: "Kui pensioniõiguste omandamiseks on ette nähtud tingimused, nagu näiteks vanuse alampiir, ooteaeg ja/või õiguste omandamise perioodi kestus, peavad need olema õiglasel ja põhjendatud (ning mittediskrimineerivad)."

4.5 Tööandja vahetus võib täiendavate pensioniõiguste omandamisele ja suurusele negatiivset mõju avaldada.

Nimetatud negatiivsed mõjud võivad omakorda mõjutada töötajaid otsustama tööandja vahetuse poolt või vastu, kuigi nimetatud otsused sõltuvad loomulikult tervest reast teguritest.

4.6 Eelkõige demograafilise arengu tõttu ei ole tulevikus ka neis liikmesriikides, kus seadusjärgne pensionikindlustussüsteem on eakate olulisim sissetulekuallikas, nimetatud pensionikindlustussüsteemist saadavad maksed enam piisavad, et tagada elatusasteme säilimist. Seetõttu muutuvad täiendavad pensioniskeemid järjest olulisemaks, isegi kui demograafiline areng avaldab ka neile skeemidele negatiivset mõju.

4.7 Tunnustades Euroopa siseturu põhimõttelist eesmärki tagada inimeste vaba liikumine, kuid ka seoses vajadusega parandada täiendavate pensioniskeemide raamtingimusi tuleb hinnata positiivselt komisjoni lähenemisviisi, mille eesmärk on täiendavate pensioniskeemide puhul takistuste kõrvaldamine liikuvuselt.

4.8 Lisaks kohustab EÜ asutamislepingu artikkel 40 nõukogu välja andma "...direktiivid või määrused, milles nähakse ette ... töötajate liikumisvabaduse saavutamiseks vajalikud meetmed." Selles osas tugevdatakse ettepaneku jaoks artiklist 42 tulenevat alust artikli 40 abil veelgi.

4.9 Ka Lissaboni strateegia põhimõttelise eesmärgi saavutamiseks, kus teadmispõhise ühiskonna loomise abil tugevdatakse Euroopa Majanduspiirkonda, on olulise tähtsusega takistuste kõrvaldamine liikuvuselt. Teadmispõhine ühiskond on

eelduseks ühiskonna arengule ning on samal ajal tähtsaim tootmisjõud. See põhineb uuendustel ja kodanike ideederikkusel. Et neid tugevdada, peab pidevalt toimuma teadmiste ja kogemuste vahetamine. Töötajate liikuvus võib siia olulise panuse anda. Peale selle on ka sotsiaalse ühtekuuluvuse tagamine osa Lissaboni strateegiast. Seetõttu toetab komitee komisjoni direktiivi ettepaneku eesmäärke ka nimetatud seisukohast.

4.10 Muuhulgas tuleb märkida, et juba nõukogu 14. juuni 1971. aasta määruses nr 1408/71 sotsiaalkindlustusskeemide kohaldamise kohta ühenduse piires liikuvate töötajate ja nende pereliikmete suhtes käsitleti üksikasjalikult puuduste vältimise küsimust (ka) vanaduspensionihulga puhul. Ühe esimese sotsiaalpoliitilise vahendina seati eesmärgiks kõrvaldada takistused või negatiivsed mõjud vaba liikumise õigusel. Selles osas on komisjoni ettepanek nimetatud poliitika sihikindel järgimine, võttes eelkõige arvesse, et seoses täiendavate pensionikindlustusskeemidega eksisteerib õigusaktides lünk, mis tuleb täita selle kasvava osatähtsuse tõttu elustandardi tagamisel vanuse lisandudes.

4.11 Euroopa Komisjoni poolt 2006. aastaks välja kuulutatud Euroopa "töötajate liikuvuse aasta" näitab praeguseid tegevusi liikuvuse takistuste kõrvaldamiseks.

4.12 Liikmesriikides on erinevad täiendavad pensioniskeemid, seega on loomulik, et nimetatud erinevaid skeeme on võimalik järk-järgult ühtlustada vaid Euroopa raamistiku abil, eesmärgiga hõlbustada ühe täiendava pensioniskeemi vahetamist teise täiendava pensioniskeemi vastu.

4.13 Kui seda on võimalik Euroopa tasandil kindlaks määrata, siis võib elu- ja töötingimustega seoses juhtuda, et ühelt poolt parandatakse riigiülese vahetuse ühtlustamist, teiselt poolt aga jäetakse tähelepanuta vahetus liikmesriigis endas. Seetõttu tundub olevat kohane järgida komisjoni püüdu kõrvaldada töötajate liikuvuse piiriüleised ning riiklikud takistused.

4.14 Siiski jätab direktiivi ettepanek katmata ühe olulise reguleerimisala, nimelt täiendavate pensioniskeemide maksustamise küsimuse. Seejuures kujutab erinev maksustamine liikmesriikides endast liikuvuse olulist takistust, kuna töötajaid võidakse maksete ja hüvitiste pealt topelt maksustada. Põhjus on see, et maksustamise teema kaasamine eeldaks nõukogu ühehäälsel heakskiitu, seega tekib siin direktiivi blokeerimise oht. Komisjon on seetõttu püüdnud tegeleda maksustamise teemaga oma 19. aprilli 2001. aasta teatises ja on praeguseks hetkeks algatanud menetlusi mitmete liikmesriikide rikkumiste suhtes. Komitee usub, et ilma kõnealuste meetmeteta ei ole võimalik saavutada täiendavate pensioniõiguste kaasaskantavuse parandamise eesmärki

5. Konkreetsete regulatsioonid

5.1 Paljud räägivad selle kasuks, et pikad ooteajad, pikk tähtaeg vaieldamatu pensioniõiguse omandamisel ning kõrge vanusepiir võivad töepoolset mõjutada töökoha vahetamise üle otsustamist negatiivses suunas.

Seetõttu tegutseb komisjon seoses ooteaegade lühendamise ja pensioniõiguse omandamise vanusepiiri alandamise ning katseaia tähtaegade lühendamisega õiges suunas. Mõeldav oleks valitud meetmete käsitlemine esimese sammuna kõneluste pensioniõiguste omandamise takistuste täieliku ärakaotamise suunas.

5.2 Siiski tuleb arvestada ka seda, millist mõju ettepanekus sisalduvad regulatsioonid võivad avaldada eelkõige vabatahtlikele tööandjate poolt finantseeritavatele täiendavatele pensioniskeemidele. Sest arvestama peab ka kaalutlusega, et kõnealused meetmed võivad põhjustada suuremat rahalist koormust. See võib vähendada soovi sedalaadi süsteeme säilitada.

5.3 Vabatahtlikud tööandja poolt tehtavad sissemaksed on oluline vahend personalipoliitikas. Seoses aspektiga "konkurentide parimate töötajate pärast", võib juhtuda, et muutuva demograafilise olukorra ja suureneva vajaduse tõttu spetsialistide järele on tööandja huvides varakult ja pärast lühikest töötamisaega oma nõusolek anda. Peale sellel on täiendav pensioniskeem ainult üks personalipoliitika vahend paljude hulgas, mille puhul on hoolekandeespekt esiplaanile seatud. Teiselt poolt on pikemad ooteajad ja pensioniõiguse katseaiaid töötajale tasuks truuduse eest ettevõttele ning pikendavad seega töötajate töötamise perioodi ettevõttes.

5.4 Tuleb ka arvestada, et (ainult) tööandja poolt finantseeritavate ning tööandja sissemaksete kaudu finantseeritavate täiendavate pensioniskeemide vaheline suhe on erinevates liikmesriikides kujunenud erinevalt. Neid erinevusi arvesse võttes oleks mõeldav diferentseerimisvõimaluste loomine liikmesriikides vastavalt süsteemide finantseerimisele.

5.5 Komisjoni püüdu kõrvaldada konkurentsitakistused ettevõtetele, kes soovivad avada filiaale mõnes teises ELi liikmesriigis, tuleb antud kontekstis selgelt esile tõsta, sest pikad tähtajad ja kõrge vanusepiir seovad töötajaid ning takistavad seega liikuvust.

5.6 Lisaks võtab komisjon arvesse järk-järgulise kohandamise vajadust seeläbi, et katseaiga kohandatakse alles pärast pikendatud rakendamistähtaega.

5.7 Mis aga puutub seisvate pensioniõiguste säilitamisele, ei saa eitada, et kohandamise kohustus võib suurendada täiendavate pensioniskeemide rahalist koormust.

Teisest küljest on see esmajoonel seotud siiski sissemakse vormiga. Kui tegu on sissemaksetega määratud pensioniskeemiga, ei ole seisvate pensioniõiguste kohandamine mõttekas, kuna suurenenud kapitali väärtus sõltub kapitaliturust ja tulude arengust. See võib aga avaldada negatiivseid tagajärgi sissemaksetega määratud pensioniskeemile, kuna ei tehta enam sissemakseid.

5.8 Teisest küljest tundub aga kohandamine olevat vajalik seoses täiendava pensioniskeemi funktsiooniga täiendada riiklikest pensioniskeemidest tulenevaid pensioniõigusi. Seni ettepanekus sisalduvad sõnastus on liikmesriikide vastavate meetmete puhul vaid vähesel määral siduv, ning ka põhjendusest 7 tulenevaid näiteid tuleb võtta üksnes soovitusena. Peale selle on ebaselge, kas ettevõttele osutatud lojaalsuse hindamine diferentseeritud kohandamise motiivina ja kohustus kohandada väljamakseid ja mitte pensioniõigusi vastab komisjoni ettekujutusele "õiglasest" kohandamisest.

5.9 Asjakohane näib võimalus mitte üle kanda pensioniõigusi, mis on alla teatud konkreetset, vastavalt riigi tavadele kehtestatavat alampiiri, vaid selle asemel neid hüvitada.

5.10 Samuti peaks otsus pensioniõiguse väljamaksmise või säilitamise kohta jääma täiendavate pensioniskeemide pädevusse. Kuid ka üldise eeskirja järgi väheväärtuslik pensioniõigus võib individuaalsete töötajate jaoks olla oluline regulaarne täiendav sissetulek. Seetõttu võib töötaja tahte vastane hüvitamine takistada teda töökoha vahetamisel.

5.11 Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee toetab komisjoni ettepaneku eesmärke täiendavate pensioniõiguste kaasaskandmiseks. Eelkõige tervitab komitee asjaolu, et komisjon ei piirdu ettepanekute esitamise ja täiendavate pensioniõiguste kaasaskantavuse parandamisega, vaid soovib ulatusliku lähenemisviisiga kõrvaldada täiendavate pensioniskeemide takistused liikuvusele.

5.12 Ülekandmise eeskirjade eriti positiivne aspekt on see, et komisjoni kava kohaselt ei kaasne ülekandmisega töötajatele rahalisi kahjusid. See on kooskõlas direktiivi eesmärgiga, sest kahtluse korral otsustab töötaja ülekandmise ja seega töödandja vahetuse kasuks vaid siis, kui ülekandmine õnnestub talle rahalisi kahjusid põhjustamata.

5.13 Ka konkreetsed ettepanekud piisava teabe edastamise kohta aitavad kaasa direktiivi eesmärgile, kuigi meeles tuleb pida, et kõnealust kohustused peavad olema kooskõlas reaalsete võimalustega, seda eriti väiksemate ettevõtete puhul.

5.14 Kriitiliselt tuleb märkida, et artikli 6 lõiget 1 koos artikli 3 (f) määratlusega võib tõlgendada nii, et õigus täiendavate pensioniõiguste ülekandmisele on vaid nendel töötajatel, kes vahetavad töökohta omal soovil. See oleks väga ebaõiglane töötajate suhtes, kes vallandatakse. Seetõttu oleks ka vanemas

eas vaesuse vältimise vajalikku eesmärki silmas pidades asjakohane lisada artikli 3 lõikesse 1 kõik töökohta vahetamise vormid.

5.15 Direktiivi põhimõttelise eesmärgiga võib vastuolus olla ka see, et teatud täiendavaid pensioniskeeme võib kaasaskantavusest põhimõtteliselt vabastada. Kuigi liikmesriigid peavad komisjoni teavitama meetmetest, mida nad rakendavad nimeetatud skeemide kaasaskantavuse laiendamiseks, ei ole see piisav, arvestades mitmeid aastaid kestnud arutelusid ja tungivat vajadust luua stabiilne teine pensionisammas. Kuid arvestades liikmesriikide pensioniskeemide erinevust on tõenäoline, et komisjoni ettepanekuid aktsepteeritakse vaid piisavate üleminekuajade korral. Seetõttu tuleks sätestada konkreetsed tähtajad ja tingimused.

Brüssel, 20. aprill 2006

Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee
president
Anne-Marie SIGMUND

LISA

Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamuse

Järgmine muudatusettepanek, mis kogus hääletamisel vähemalt veerandi poolthäälest, lükati arutelu käigus tagasi:

Punkt 4.10

Lisada uus punkt pärast punkti 4.10:

“4.10.1 Direktiivi ettepanek keskendub kogutud pensioni ülekandmisele töökohtade vahetamisel, mis ei ole alati aga sobiv. Seega oleks parem tagada võimalus omandatud pensioniõiguste koondamiseks sarnaselt riiklike pensionide käsitlemise viisile vastavalt määrusele 1408/71.”

Motivatsioon

Oleks otstarbekas kasutada erinevate täiendavate süsteemide kombineerimisel samu põhimõtteid kui mitmesugustes riiklikes pensionisüsteemides.

Hääletamise tulemus

Poolt: 49

Vastu: 54

Erapooletuid: 19
