

OSKA trendikaardid. Tööjõu- ja oskuste vajadust mõjutavad tulevikutrendid 2030

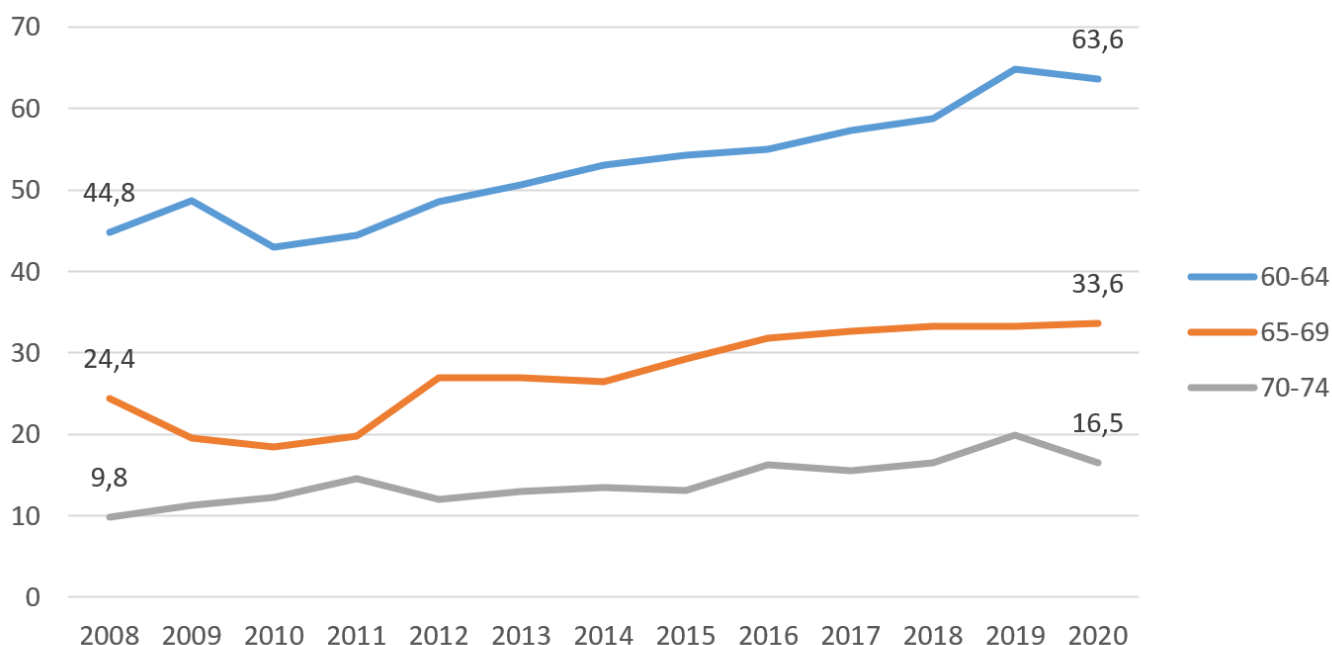
Elu- ja tööiga pikenevad, eri põlvkonnad õpivad koos töötama

Trendi mõju avaldumine

- Maailma rahvastik vananeb.** Kõige kiiremini kasvab üle 65-aastaste inimeste earühm. Aastaks 2050 on iga kuues inimene maailmas üle 65-aastane (16%), 2019. aastal oli seda iga üheteistkümnnes (9%). Euroopas ja Põhja-Ameerikas on 2050. aastaks iga neljas inimene vähemalt 65-aastane. ([United Nations, 2019b \[1\]](#))
- Üle 65-aastaste osakaal maailma rahvastikus kasvab 9,3%-lt 2020. aastal umbes 16,0 %-le aastaks 2050** ([United Nations, 2020b \[2\]](#)). Esimest korda ajaloos ületas 65-aastaste inimeste osakaal maailmas alla 5-aastaste laste osakaalu 2018. aastal ([United Nations, 2019a \[3\]](#)).
- Eestis hoogustus rahvastiku vananemine samaaegselt rahvaarvu vähenemisega alates 1990. aastate algusest.** Eakate suhtarvu suurenemist tõukasid üksteist võimendavad muutused kõigis demograafilistes alusprotsessides: sündimuse vähenemine, keskmise eluea pikenedamine ja ulatuslik väljaränne, aga ka pärast teist maailmasõda Eestisse saabunud sisserändajate jõudmine pensioniikka. ([Puur jt, 2018 \[4\]](#))
- Eestis oli 2021. aasta alguse seisuga ligi 271 000 üle 65-aastast inimest, mis on 20% rahvastikust** ([Statistikaamet. Rahvastik soo ja vanuserühma järgi... \[5\]](#)). Aastaks 2030 prognoositakse selle vanuserühma kasvu 12% võrra ning kogu rahvastikust moodustab see 23%, aastaks 2050 28% ([Statistikaamet. Rahvastikuprognosis 2020-2080... \[6\]](#)). (vt ka joonis 4)
- Maailma rahvastiku kasvu toetab pikaajalise kasv.** Oodatav eluiga sünnimomendil oli maailmas 2019. aastal 72,6 aastat, mis on tõusnud enam kui 8 aastat alates 1990. aastast. ([United Nations, 2019a \[7\]](#))
- Eestis oli oodatav keskmine eluiga sünnimomendil 2019. aastal 78,8 aastat, sh meestel 74,4 ja naistel 82,8 aastat.** Võrreldes kümne aasta taguse ajaga on meeste eluiga tõusnud kolm ja pool aastat ning naiste eluiga veidi üle kahe aasta. Tervena elavad mehed 54,1 ja naised 57,6 eluaastat. ([Elame kauem..., 2020 \[8\]](#); [Statistikaamet. Oodatav eluiga sünnimomendil ja... \[9\]](#))
- EL-is oli 2019. aasta andmete kohaselt keskmine naiste oodatav eluiga 84,0 ja meeste oodatav eluiga 78,5 aastat.** Kõrgeim naiste oodatav eluiga oli Hispaanias (86,7) ja madalaim Serbias (78,6). Meeste kõrgeim eluiga oli Rootsis (81,5) ja madalaim Lätis (70,9). EL-i keskmise taustal on Eesti meeste näitaja kehvem: oodatav eluiga on nelja aasta võrra madalam (74,5). Eesti naiste näitaja jääb EL-i keskmisele alla ühe aastaga (83,0). ([Eurostat. Life expectancy... \[10\]](#))
- Keskmine eluiga kasvab nii tänu hariduse paranemisele, tööturu muutumisele (tervist kahjustavate tööde osakaalu langus), inimeste paremale terviseteadlikkusele kui ka arstiabi kvaliteedi ja kättesaadavuse paranemisele.** Areng geeni- ja biotehnoloogias muudab ravimite olemust ning pikendab inimeste eluiga. ([Eamets, 2018 \[11\]](#)) Tehnoloogia areng võimaldab inimestel oma tervist ja heaolu järjest aktiivsemalt jälgida ja juhtida ([Sohnemann jt, 2020 \[12\]](#)).
- Demograafilised muutused muudavad ka töökohti. Ettevõtted seisavad silmitsi mitme põlvkonna tööjõuga,** mis koosneb nn beebibuumi põlvkonnast (teise maailmasõja järgne periood kuni 1960. aastateni Lääne-Euroopas ja Põhja-Ameerikas), X-põlvkonnast (sündinud 1960. ja 1970. aastail), millenniumilastest (nn Y-põlvkond, sündinud 1980–1999) ja Z-põlvkonnast (sündinud alates 2000), kellel on erinev arusaam sellest, mida tähendab töötada, ja erinevad ametialased ootused ([ILO, 2019a \[13\]](#); [Deloitte, 2020 \[14\]](#)).

Trendi mõju töökohtadele

1. **Inimeste pikem eluiga** avaldab mõju nii organisatsioonide ärimudelitele, töötajate eelistustele ja ambitsioonidele kui ka pensionikuludele ([PwC, 2018b \[15\]](#); [European Political Strategy Centre, 2019 \[16\]](#)).
2. **Vanemad inimesed on järjest kauem tööturul aktiivsed** ([Eamets, 2018 \[17\]](#)). Kuna tervisenäitajad on aastatega paranenud, nähakse tavapäraselt 65-aasta vanuses pensionile jäämist üha meelevaldsema ja kohati koguni kahjulikuna, seda nii majandusele kui ka inimestele endile ([ILO, 2019a \[18\]](#)).
3. **Eestis on 60-aastaste ja vanemate tööhõivemäär viimase kümne aasta jooksul stabiilselt kasvanud ning on üks Euroopa kõrgemaid** ([Eurostat. Employment rates... \[19\]](#)). Erandlikuks kujunes aasta 2020, mil eelkõige COVID-19 pandeemia tõttu vähenes tööhõive 60–64 ning 70–74-aastaste vanuserühmades (vt joonis 6). Tähelepanu vääriv on hõivemäärade kasv nende seas, kes saavad juba pensioni – nt kolmandik vanuserühmas 65–69 jätkab töötamist ka pärast pensionile jäämist ([Statistikaamet. 15-aastaste ja vanemate hõiveseisund... \[20\]](#)).



Joonis 6. Vanemaealiste hõivemäär vanuserühmiti (%) aastatel 2008–2020. Allikas: Statistikaamet ([Statistikaamet. 15-aastaste ja vanemate hõiveseisund... \[21\]](#))

4. Vananev elanikkond muudab **teenuste sihtrühmana senisest olulisemaks vanemaealised** ja seetõttu kasvab neile mõeldud toodete ja teenuste hulk ([Krusell jt, 2020 \[22\]](#); [Eamets, 2018 \[23\]](#); [United Nations, 2020b \[24\]](#)).
5. Arvestades tööjõu üldist vananemist ning Y- ja Z-põlvkonna osakaalu kasvu tööturul, seisavad tööandjad lähitulevikus silmitsi **vajadusega kohandada töötingimusi ja -korraldust, lähtudes töötajate vanuselistest iseärasustest**, nt suureneb vajadus osalise ja paindliku tööajaga töötamise järele ([Rosenblad jt, 2018 \[25\]](#); [ILO, 2019a \[26\]](#)).

6. Uus **vanemaealiste põlvkond kujundab ümber pikka aega püsinud tööga, pensionile jäämise ja säästmisega seotud põhimõtted** ning muudab varasemaid arusaamu vanemate inimeste eluviisidest ([ILO, 2019a \[27\]](#)).
7. **Uue nutipõlvkonna pealekasvamisega** muutuvad tarbijate eelistused, oodatakse individuaalset lähenemist ning erinevuste ja erivajaduste märkamist ([Krusell jt, 2020 \[28\]](#)).
8. **Uute põlvkondade muutunud väärtushinnangud ja ootused tööle ning nende tulemuslik kaasamine tööprotsessi panevad tööandjad proovile.** Nooremale põlvkonnale on nii tarbija kui ka töötaja rollis suurema kaaluga keskkonnateadlikkus ja -säästlikkus. ([Pärna, 2016 \[29\]](#))
9. **Millenniumlased (Y-põlvkond)** ootavad paindlikkust, väärtuspõhiseid töökohti, ettevõtte vastutustundlikkust, sisukat ja tähendusrikast tööd, kus on võimalik õppida ja ennast koolitada, ning mobiilset töökeskkonda ([ILO, 2019a \[30\]](#)).
10. **Z-põlvkond** on esimene, kes sündis internetiajastul, neid ühendab vilunud orienteerumine digikeskkondades. Z-põlvkonna jaoks on nutitelefonide laialdane kasutus iseenesestmõistetav, neile kuulub väga suur osa sotsiaalmeediakontosid ja nad veedavad sotsiaalmeedias rohkem aega kui ükski teine põlvkond. ([EY, 2020 \[31\]](#))
11. Demograafiliste muutuste tõttu mängivad **mitmekesised värbamismeetodid ärimudelite kujundamisel olulist rolli.** Ettevõtted arendavad strateegiaid, kuidas juhtida, hoida ja olla atraktiivne eri põlvkondade tööjõu jaoks olukorras, kus töötajatel on aina kasvavad võimalused valida, millal, kuidas ja kus nad soovivad töötada. ([ILO, 2019a \[32\]](#))
12. **Uued ettevõtted koosnevad üha sagedamini eri rahvuste esindajatest.** Maailma eri paikadest pärit, ettevõttele vajalike oskustega töötajad tegutsevad väga mitmekesistes meeskondades. **Paindlikkus ja modulaarsus** – võimalus jagada töö väiksemateks projektideks ja ülesanneteks – pakub vanemaealistele töötajatele võimaluse jätkata oma kogemuste ja teadmiste jagamist, millenniumipõlvkonnale aga võimalusi uute oskuste õppimiseks, eri meeskondades tegutsemiseks ning mitmes valdkonnas töötamiseks. ([ILO, 2019a \[33\]](#)) (vt ka trendi [Väärtusmaailm teiseneb > Paindlikum õpi- ja töömaailm](#)).
13. **Vanemaealised on arenenud maailmas üks maksujõulisemaid elanikkonnarühmi.** Vanemaealised on kasvav ja eraldi sihtrühm nt aktiivsele puhkusele ja turismile, filmitööstusele, kohtinguportaalidele, kinnisvarale, autorendile ja isegi mootorratastele. Lisaks pakub „hallpeade turg“ võimalusi teenusemajanduse ekspordiks eri riikidele (nt tervisevaldkonna teenuste korraldamine jm). ([Pärna, 2016 \[34\]](#))
14. **Nooremate põlvkondade muutuvad tarbijaelistused mõjutavad äriettevõtteid.** Noored kalduvad rohkem kuulama oma eakaaslasi või mõjuisikuid. Millenniumipõlvkonnale on oluline tunda toote või teenusega suuremat seost ja seda, et nad on tootja-tarbija suhtes võrdsed partnerid. ([ILO, 2019a \[35\]](#)) (vt ka trendi [Väärtusmaailm teiseneb > Isikustatum, kuid säästvam tarbimine](#)).
15. **Ettevõtted näevad keskklassi suurenevas tarbimises kasvavaid võimalusi,** kuid kogevad järjest tugevnevat konkurentsi noorte ja tehnikateadlike iduettevõtete poolt ning peavad kohanduma noorte muutuvate tarbijaelistustega ([ILO, 2019a \[36\]](#)).

Vaata lisaks megatrendi [Rahvastikumuutused suunavad arengut](#).

Trendi mõju oskustele

1. Eri põlvkondade koostöötamine eeldab **tarka juhtimist, aja- ja asjakohaseid oskusi ning pidevat enesetäiendamist** kõigilt vanuserühmadelt ([Pärna, 2016 \[37\]](#)).

2. Ettevõtjad kirjeldavad **raskusi juhtivatele ametikohtadele vajalike oskustega millenniumi põlvkonna esindajate leidmisel**. See aga mõjutab Y-põlvkonna karjääri- ja teenimisvõimalusi. ([ILO, 2019a \[38\]](#))
3. Tehnoloogiline areng, mis võimaldab pakkuda paindlikumaid töötamise võimalusi, võib vananeva rahvastiku tõttu kujuneda ka probleemiks. **Vanematele inimestele võib tehnoloogiliste muudatustega kohanemine osutuda keeruliseks**. ([Euroopa Komisjon, 2016 \[39\]](#)) Paljud eakad inimesed pole digiõpet saanud ega tunne end uute tehnoloogiate kasutamisel sama mugavalt nagu nooremad inimesed ([Akinola, 2021 \[40\]](#)).
4. **Vanemaealised töötajad peavad õppima uusi oskusi ja töötama kauem**. Uute oskuste omandamine saab normiks. Tööjõupuudus paljudes kiiresti vananevates majandustes kasvatab vajadust automatiseerimise ja tootlikkuse tõstmise järele. ([PwC, 2018b \[41\]](#); [OECD, 2019a \[42\]](#))
5. **COVID-19 pandeemia** on jõuliselt kasvatanud varem digioskusi mitteomanud vanemaealiste inimeste tehnoloogia kasutamist ([Akinola, 2021 \[43\]](#)).
6. Suuri võimalusi kätkevad endas **eakatele mõeldud tehnoloogilised rakendused (age tech)**, mille eesmärk on pakkuda teenuseid üha kasvavale hulgale eakatele inimestele (nt aidates eakatega sidet hoida, toetades vanemaid inimesi aktiivsuse hoidmisel ja enese eest hoolitsemisel). **Tehnoloogia saab toetada ka inimeste pikemaajalist töötamist**: nt robotid aitavad tõsta raskusi ning tehisintellekti lahendused pakuvad kognitiivset tuge. ([Akinola, 2021 \[44\]](#))
7. **Millenniumipõlvkond on uuenduste ja kohanemise esirinnas**. Uus põlvkond mõistab paremini sotsiaalmeediat, tunneb ennast uue tehnoloogiaga mugavamalt ning saab rohkem osa uutest mobiilse töö vormidest, iseendale tööandjaks olemise ja vabakutselise töö võimalustest. ([ILO, 2019a \[45\]](#))
8. Z-põlvkonnal on teravdatud tähelepanu ühiskondlike teemade suhtes, olgu tegemist ebavõrdsuse või keskkonnamuutustega seotud küsimustega. Ilmnevad ka huvitavad riikidevahelised erinevused: **tärkava majandusega riikides on Z-põlvkond rohkem edule orienteeritud kui arenenud riikides**. ([EY, 2020 \[46\]](#))
9. **Z-põlvkonna esindajad on sageli varases nooruses omandanud kõrge professionaalsuse mingis kitsas valdkonnas** ning on seetõttu tööandjatele (tihti osalise tööajaga vabakutselistena) atraktiivsed ([Pärna, 2016 \[47\]](#)).
10. **Töökohavahetused on sagedasemad kui kunagi varem** ([European Political Strategy Centre, 2019 \[48\]](#)). Inimeste karjäär võib tulevikus moodustuda „tuhandest“ osaajaga ülesandest, mille leidmiseks ja millega edukaks toimetulemiseks on vaja **ettevõtlikkust, enesemüügiostkust, enesejuhtimise oskust, iseseisva projektileidmise ja -juhtimise ning lepingusõlmimise võimekust, mitmiktegevustega harjumist (multitasking** ehk nn rööprähklemine) ja sobilike sedalaadi töö leidmise digitaalsete platvormide tundmist ([Pärna, 2016 \[49\]](#)).

Vaata lisaks megatrendi [Rahvastikumuutused suunavad arengut](#).

Trendi mõju ühiskonnale, majandusele, haridusele

1. Mõne piirkondliku erinevusega **avaldab maailma elanikkonna vananemine survet nii ettevõtlusele, tööturule, riiklikele institutsioonidele kui ka majandusele tervikuna**. See mõjutab pea kõiki valdkondi: haridust, tervishoidu, sotsiaalsfääri jne. ([PwC, 2018b \[50\]](#); [United Nations, 2019b \[51\]](#); [Pärna, 2016 \[52\]](#))
2. **Euroopa kulutused vanemaealiste osakaalu kasvuga seotud teenustele suurenevad 2030. aastaks 2%** (vrd 2019). Enamik kulutustest ei lähe mitte pensionidele, vaid tervishoiuteenustele ja pikaajalise hoolduse tagamiseks. Kui meil õnnestub tervemini vananeda, suudame neid kulusid vähendada, töötada kauem ja olla õnnelikumad. ([European Strategy and Policy Analysis System,](#)

[2019 \[53\]](#))

3. **Eesti inimeste omaosalus tervishoiukuludes on viimasel kümnel aastal püsinud suhteliselt samal, kuid kriitilisel tasemel ehk 25% lähedal** (2019. aastal 23,9%). Selle ületamisel võivad inimestel tekkida raskused arstiabi, hambaravi, ravimite ning teiste eluks vajalike teenuste ja kaupade eest tasumisel. ([Ruuge ja Inno, 2021 \[54\]](#)) Eriti teravalt mõjutab kõrge omaosalus just vanemaealisi, kelle kulutused ravimitele on suurimad ning kes kasutavad enim mitmesuguseid raviteenuseid ([Vörk, 2018 \[55\]](#)).
4. **Edukas rahvastikumuutustega kohanemine eeldab ka majanduse konkurentsivõime ja tootlikkuse suurendamist**, millela ei ole võimalik elatustaseme tõus ja sotsiaalprogrammide jätkusuutlik rahastamine ([Puur jt, 2018 \[56\]](#)).
5. **Rahvatervise edendamine ning tervishoiusüsteemide ajakohastamine, sh telemeditsiini ja virtuaalsete tervisteenuste laiem kasutamine** on valdkonnad, millele tuleb nii vananeva elanikkonna kui ka COVID-19 pandeemia valguses rohkem tähelepanu pöörata ([Singhal ja Sneader, 2021 \[57\]](#)).

Vaata lisaks megatrendi [Rahvastikumuutused suunavad arengut](#).

Allikad

1. [51](#). United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019b). **World Population Prospects 2019: Highlights. Ten key findings**. Kasutatud 22.03.2021, https://www.connaissancedesenergies.org/sites/default/files/pdf-actualites/WPP2019_10KeyFindings.pdf
2. [24](#). United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2020b). **World Population Ageing 2020 Highlights: Living arrangements of older persons (ST/ESA/SER.A/451)**. Kasutatud 24.05.2021, https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/undesa_pd-2020_world_population_ageing_highlights.pdf
3. [7](#). United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019a). **World Population Prospects 2019: Highlights (ST/ESA/SER.A/423)**. Kasutatud 28.03.2021, https://population.un.org/wpp/Publications/Files/WPP2019_Highlights.pdf
4. [56](#). Puur, A., Eamets, R., Piirits, M., Klesment, M. (2018). **Integreeritud rahvastiku- ja hõiveprognoos: Eesti valikud aastani 2100**. Riigikogu Toimetised 38/2018. Kasutatud 22.03.2021, <https://rito.riigikogu.ee/wordpress/wp-content/uploads/2018/12/Integreeritud-rahvastiku-ja-h%C3%B5iveprognoos-Eesti-valikud-aastani-2100.-Puur-Eamets-Piirits-Klesment.pdf>
5. **Statistikaamet. Rahvastik soo ja vanuserühma järgi, 1. jaanuar**. Statistikaameti andmebaas, tabel RV021. Kasutatud 23.05.2021, https://andmed.stat.ee/et/stat/rahvastik_rahvastikunaitajad-ja-koosseis_rahvaarv-ja-rahvastiku-koosseis/RV0211
6. **Statistikaamet. Rahvastikuprognoos 2020-2080 (4 stsenaariumi, aluseks 1. jaanuari 2019 rahvaarv)**. Statistikaameti andmebaas, tabelid RV086-RV088. Kasutatud 2.04.2021, <https://andmed.stat.ee/et/stat/rahvastik>
8. **Elame kauem, aga mitte tervena**. (2020). Statistikaamet, uudised, 27. august. Kasutatud 31.03.2021, <https://www.stat.ee/et/uudised/elame-kauem-aga-mitte-tervema>

- 9. Statistikaamet. Oodatav eluiga sünnimomendil ja elada jäänud aastad soo ja vanuse järgi.** Statistikaameti andmebaas, tabel RV045. Kasutatud 23.05.2021, https://andmed.stat.ee/et/stat/rahvastik_rahvastikunaitajad-ja-koosseis_demograafilised-pehinaitajad/RV045
- 10. Eurostat. Life expectancy by age and sex. Eurostati andmebaas, tabel DEMO_MLEXPEC.** Kasutatud 2.04.2021, https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=demo_mlexpec&lang=en
- 11. 17. 23.** Eamets, R. (2018). **Mis suunas areneb tulevikumajandus ja mis oskusi siis vajatakse?** Riigikogu Toimetised 37, 31:42. Kasutatud 22.03.2021, <https://rito.riigikogu.ee/wordpress/wp-content/uploads/2018/06/Eamets.pdf>
- 12.** Sohnemann, N., Uffrecht, L. M., Hartkopf, M. C., Kruse, J. P., Noellen, L. M. (2020). **New Developments in Digital Services.** Study for the committee on the Internal Market and Consumer Protection, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament, Luxembourg. Kasutatud 31.03.2021, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/648784/IPOL_STU\(2020\)648784_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/648784/IPOL_STU(2020)648784_EN.pdf)
- 13. 18. 26. 27. 30. 32. 33. 35. 36. 38. 45.** ILO (2019a). **Changing business and opportunities for employers' and business organizations.** International Labour Office and International Organisation of Employers – Geneva: ILO and IOE. Kasutatud 9.03.2021, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_679582.pdf
- 14.** Deloitte (2020). **The Deloitte Global Millennial Survey 2020. Resilient generations hold the key to creating a "better normal".** Kasutatud 4.05.2021, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/deloitte-2020-millennial-survey.pdf>
- 15. 41. 50.** PwC (2018b). **Workforce of the future: The competing forces shaping 2030.** Kasutatud 25.02.2021, <https://www.pwc.com/gx/en/services/people-organisation/workforce-of-the-future/workforce-of-the-future-the-competing-forces-shaping-2030-pwc.pdf>
- 16. 48.** European Political Strategy Centre (2019). **10 Trends shaping the future of work.** doi:10.2872/69813
- 19. Eurostat. Employment rates by sex, age and citizenship (%).** Eurostati andmebaas, tabel LFSA_ERGAN. Kasutatud 2.04.2021
- 20. 21. Statistikaamet. 15-aastaste ja vanemate hõiveseisund soo ja vanuserühma järgi (kvartalid).** Statistikaameti andmebaas, tabel TT330. Kasutatud 23.05.2021, https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu_tooturg_tooturu-uldandmed_aastastatistika/TT330
- 22. 28.** Krusell, S., Rosenblad, Y., Michelson, L., Lambing, M. (2020). **Eesti tööturg täna ja homme 2019-2027. Ülevaade Eesti tööturu olukorrast, tööjõuvajadusest ning sellest tulenevast koolitusvajadusest.** Terviktekst. Tallinn: Kutsekoda, OSKA. Kasutatud 11.06.2021, https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2020/05/T%C3%B6%C3%B6j%C3%B5uprognos-2019-2027_terviktekst.pdf

- [25.](#) Rosenblad, Y., Tilk, R., Sömer, K. (2018). **Tulevikuvaade töäjõu- ja oskuste vajadusele: personali- ja administratiivtöö ning ärinõustamine.** Uuringu terviktekst. Tallinn: Kutsekoda, OSKA. Kasutatud 4.05.2021, <https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2018/06/Personali-administratiivt%C3%B6C3%B6-ja-%C3%A4rin%C3%B5ustamise-uuring.pdf>
- [29.](#) [34.](#) [37.](#) [47.](#) [49.](#) [52.](#) Pärna, O. (2016). **Töö ja oskused 2025. Ülevaade olulisematest trendidest ja nende mõjust Eesti tööturule 10 aasta vaates.** Tallinn: Kutsekoda. <https://oska.kutsekoda.ee/uuring/8131-2/>
- [31.](#) [46.](#) EY (2020). **Are you reframing your future or is the future reframing you? Megatrends 2020 and beyond.** EYQ 3rd edition. Kasutatud 30.04.2021, https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/en_gl/topics/megatrends/ey-megatrends-2020-report.pdf
- [39.](#) Euroopa Komisjon (2016). **The impact of ICT on job quality: evidence from 12 job profiles.** Kasutatud 4.05.2021, http://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?action=display&doc_id=16160
- [40.](#) [43.](#) [44.](#) Akinola, S. (2021). **What is the biggest benefit technology will have on ageing and longevity?** World Economic Forum, 30. märts. Kasutatud 21.05.2021, https://www.weforum.org/agenda/2021/03/what-is-the-biggest-benefit-technology-ageing-longevity-global-future-council-tech-for-good/?utm_source=sfmc&utm_medium=email&utm_campaign=2744084_Agenda_weekly-2April2021&utm_term=&emailType=Newsletter
- [42.](#) OECD (2019a). **Adapting to Demographic Change.** Paper prepared for the first meeting of the G20 Employment Working Group under the Japanese G20 Presidency, 25-27 February 2019, Tokyo. Kasutatud 4.05.2021, <https://www.oecd.org/g20/summits/osaka/OECD-Ageing-and-Demographic-change-G20-JPN.pdf>
- [53.](#) European Strategy and Policy Analysis System (ESPAS) (2019). **Global Trends to 2030: Challenges and Choices for Europe.** Gaub, F. (toim.). [doi:10.2872/074526](https://doi.org/10.2872/074526)
- [54.](#) Ruuge, M., Inno, M. (2021). **Tervishoiukulud 2019.** Tallinn: Tervise Arengu Instituut. Kasutatud 29.04.2021, https://tai.ee/sites/default/files/2021-03/161537779082_Tervishoiukulud_2019.pdf
- [55.](#) Võrk, A. (2018). **Sissetulekute ja omaosaluse seos tervishoiuteenuste kättesaadavuse ning kasutamisega Eesti Terviseuuringu 2014 andmetel.** Sotsiaalministeerium. Kasutatud 29.04.2021, https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Tervishoid/som_eteu_andresvork_raport_9aprill2018.pdf
- [57.](#) Singhal, S., Sneader, K. (2021). **The next normal arrives: Trends that will define 2021—and beyond.** McKinsey & Company, 4. jaanuar. Kasutatud 17.02.2021, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/leadership/the-next-normal-arrives-trends-that-will-define-2021-and-beyond>