

OSKA trendikaardid. Tööjõu- ja oskuste vajadust mõjutavad tulevikutrendid 2030

Elu- ja tööiga pikenevad, eri põlvkonnad õpivad koos töötama

Trendi mõju avaldumine

1. **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 \[1\]](#))
2. **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 \[3\]](#)).
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 pikenemine ja ulatuslik väljaränne, aga ka pärast teist maailmasõda Eestisse saabunud sisserändajate jõudmine pensioniikka. ([Puur jt, 2018 \[4\]](#))
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)
5. **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 \[7\]](#))
6. **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... \[9\]](#))
7. **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... \[10\]](#))
8. **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 \[12\]](#)).
9. **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 oskustele

1. Eri põlvkondade koostöötamine eeldab **tarka juhtimist, aja- ja asjakohaseid oskusi ning pidevat enesetäiendamist** kõigilt vanuserühmadelt ([Pärna, 2016 \[15\]](#)).
2. Ettevõtjad kirjeldavad **raskusi juhtivatele ametikohtadele vajalike oskustega millenniumi-põlvkonna esindajate leidmisel**. See aga mõjutab Y-põlvkonna karjääri- ja teenimisvõimalusi. ([ILO, 2019a \[16\]](#))
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 \[17\]](#)) Paljud eakad inimesed pole digiõpet saanud ega tunne end uute tehnoloogiate kasutamisel sama mugavalt nagu nooremad inimesed ([Akinola, 2021 \[18\]](#)).
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 \[19\]](#); [OECD, 2019a \[20\]](#))
5. **COVID-19 pandeemia** on jõuliselt kasvatanud varem digioskusi mitteomanud vanemaealiste inimeste tehnoloogia kasutamist ([Akinola, 2021 \[21\]](#)).
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 \[22\]](#))
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 \[23\]](#))
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 \[24\]](#))
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 \[25\]](#)).
10. **Töökohavahetused on sagedasemad kui kunagi varem** ([European Political Strategy Centre, 2019 \[26\]](#)). Inimeste karjäär võib tulevikus moodustuda „tuhandest“ osaajaga ülesandest, mille leidmiseks ja millega edukaks toimetulemiseks on vaja **ettevõtlikkust, enesemüügiost, 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 \[27\]](#)).

Allikad

1. 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. 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. Puur, A., Eamets, R., Piirits, M., Klesment, M. (2018). **Integreeritud rahvastiku- ja hõiveprognosis: 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%B5iveprognosis-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. Rahvastikuprognosis 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-tervemana>
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. 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.](#) [16.](#) [23.](#) 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.](#) [25.](#) [27.](#) 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/>

[17.](#) 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

[18.](#) [21.](#) [22.](#) 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

[19.](#) 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>

[20.](#) 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>

[24.](#) 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

[26.](#) European Political Strategy Centre (2019). **10 Trends shaping the future of work.** [doi:10.2872/69813](https://doi.org/10.2872/69813)