

# OSKA trendikaardid. Tööjõu- ja oskuste vajadust mõjutavad tulevikutrendid 2030

## Paindlikum töö- ja õpimaailm

### Trendi mõju avaldumine

1. Uued tehnoloogiad ja sotsiaalmeedia platvormid, (osaline) **protsesside sisseostmise ja allhangete mahu kasv ning äri rahvusvahelistumine** muudavad organisatsioonide struktuure ja toimimisviise ning **hägustavad traditsioonilisi organisatsioonimudeleid** ([Pärna, 2016 \[1\]](#)).
2. Tänu tehnoloogiale on fundamentaalselt muutumas ka see, kuidas inimesed töötavad. **Tööturu kiirele teisenemisele** on kaasa aidanud nii **traditsioonilise töö paindlikumaks ja projektipõhisemaks muutumine, (globaalse) virtuaal- ja platvormitöö levik** kui ka **eriilmelised töösuhted**. **Kasvab iseendale tööandjaks olemine, duaalse töötaja-tööandja töösuhte kõrval levib üha enam teenusepakkuja-kliendi suhe.** ([Arenguseire Keskus, 2018b \[2\]](#))
3. Platvormi- ja tööampsumajandus (*gig economy*) annab töötajatele **suurema vabaduse otsustada, millal ja kus tööd teha**, ning võimaluse **vaheldusrikkaks tööeluks**. Seni on aga enamik platvormitööst **madalalt tasustatud** ning tööd tegeva isiku **õiguslik staatus** ja **sotsiaalsed garantiid** küsitavad. ([Arenguseire Keskus, 2021 \[3\]](#))
4. **Projekti- ja koostööpõhine töökorraldus** laieneb ka **traditsioonilistesse sektoritesse** (sh traditsioonilistesse tööstusettevõtetesse – automatiseerimine ja digitaliseerimine võimaldavad protsesse kaugjuhtida) ja teeb **tööturgu volatiilsemaks, majandus muutub tervikuna rohkem projektipõhisemaks** ([Pärna, 2016 \[4\]](#); [Eamets, 2018 \[5\]](#)).
5. Suurem paindlikkus võimaldab organisatsioonidel paremini kohaneda järjest **kiirenevate turutsükklitega** – toote- ja teenusemuutused, mis varem võtsid aega viis kuni seitse aastat, toimuvad nüüd ühe-kahe aastaga. Kuna innovaatiliste ideede elluviimise kiirusega seotud konkurents kasvab, sageneb ka uute arenduste loomine väljaspool traditsioonilise organisatsiooni raame (n-ö **avatud innovatsioon**), kus idee elluviimiseks luuakse **nt projektipõhine organisatsioon**. ([Pärna, 2016 \[6\]](#))
6. **Viiruskriis** muutis väga lühikese aja jooksul üldist suhtumist **kaugtöö ja virtuaalkanalite rakendamisse**, võimendades varasemaid suundumusi veelgi, ning see on olnud üks tähtsamaid **säilenõtkuse abinõusid**, tänu millele inimeste ja ettevõtete tegevus sai võimalikult normaalselt jätkuda ([Arenguseire Keskus, 2020d \[7\]](#)).
7. EL-is teeb tööealisest elanikkonnast korrapäraselt kaugtööd 5%. Hollandis (13,7%) ja Soomes (12,7%) on kaugtöötajate osatähtsus üle kahe korra suurem kui Eestis (6%). Taanis ja Rootsis saab üle poole töötajatest kasutada paindlikku tööaega. Paindliku töötaja ja töötaja autonoomia poolest (30%) on Eesti EL-is üheksandal kohal. ([Grišakov, 2021 \[8\]](#))

Vaata lisaks megatrendi [Väärtusmaailm teiseneb](#).

### Trendi mõju ühiskonnale, majandusele, haridusele

1. **Ebavõrdsus tööturul laieneb uutesse vormidesse**, nt kaugtöö laiem kasutuselevõtt võib süvendada ühiskondlikke lõhesid, arvestades, et **kaugtöö pole sageli rakendatav just lihtsamate tööde puhul**. COVID-19 viiruskriisi ajal kasvas Eestis kaugtöö osakaal eelkõige tippspetsialistide seas. ([Arenguseire Keskus, 2020d \[9\]](#); [Arenguseire Keskus, 2021 \[10\]](#)) Ka võib **hõivevormide mitmekesisustumine** tuua kaasa **sotsiaalkaitseüsteemi katvuse täiendava kahanemise**, mis võib suurendada ebavõrdsust (

[Arenguseire Keskus, 2018b \[11\]](#)).

2. Kaugtöö laiem levik ja virtuaalkanalite esiletõus vähendab füüsilisi näost näkku kohtumisi ning koos sellega **kahaneb ka transpordi ja (äri)reisimise ning büroopindade vajadus** ([Arenguseire Keskus, 2020d \[12\]](#); [Lund jt, 2020b \[13\]](#)). Ühtlasi võib see suundumus tuua kaasa ka kaudsemaid majanduslikke tagajärgi, mis puudutavad tarbimisharjumusi, teenuseid ja maksubaasi laiemalt, sh baare, restorane, hotelle, kaubandust, teenindust ja ärikinnisvara jne ([Lund jt, 2020b \[14\]](#)).
3. McKinsey kontoripindade haldurite uuring (2020) näitas, et pärast pandeemiat suureneb tööaeg väljaspool kontorit eeldatavasti umbes kolmandiku võrra (36%). See tähendab, et **ettevõtted vajavad vähem kontoripinda** ning paljud neist plaanivad ka kinnisvarakulusid vähendada. Võib eeldada, et pandeemia ajal märgatavalt suurenema hakanud kodukontoritehnika, digitaalsete tööriistade ja ühendusvahendite müüginäitajad jätkavad veel mõnda aega kasvamist. ([Lund jt, 2020b \[15\]](#))
4. **Kriis võib konsolideerida ettevõtlusmaastikku.** Kui suurettevõtted suudavad keerulises majandusolukorras pankrotte vältida, konkurente kokku osta ning neil on digitehnoloogiatest ja e-kaubanduse esiletõusust kasu lõikamiseks piisavalt suutlikkust, siis väikeettevõtete võimalused kahanevad. Samas võib kriis luua ka selliseid uusi ärivõimalusi, mille kasutamisel on eeliseisundis väiksemad, kiiresti reageerivad ja paindlikud ettevõtted, nt digiplatvormidel (mis on kriisi ajal jõudsalt tarbijaskonda kasvatanud) tegutsemises ei ole suurettevõtetel suurt konkurentsieelist. ([Varblane, 2020 \[16\]](#))
5. Jagamismajanduse eri vormid on juba praegu tekitanud segadust seadusandluses, riigid on suurtes raskustes **uute vormide paigutamise ja traditsioonilisse institutsionaalsesse raamistikku** ([Eamets, 2018 \[17\]](#)).
6. Kasvava ebavõrdsuse ja traditsiooniliste töösuhete osakaalu vähenedes võidakse laiendada töösuhete seotud **sotsiaalkaitset kas tervenisti või osaliselt ka platvormitöötajatele** ja teistele iseseisvatele teenuseosutajatele. See tähendab, et platvormide ja tavaettevõtete konkurentsitingimused võivad muutuda võrdsemaks. ([Varblane, 2020 \[18\]](#))
7. Riigid seisavad peagi silmitsi küsimusega, kuidas **kohandada sotsiaalkaitse töötamise uue reaalsusega** ning kas valitud lähenemine peaks uusi töövorme soodustama või võtma nende suhtes neutraalse positsiooni. OECD hinnangul on suurim proovikivi seotud iseendale tööandjaks olijate sotsiaalkaitsega: kes peaks olema vastutav tavapäraselt tööandja tasutud maksude eest, kuidas võtta arvesse kõikuvat sissetulekut ja kuidas tulla toime töö kaotusega, kui puudub otsene tööandja? ([Arenguseire Keskus, 2018b \[19\]](#); [OECD, 2018b \[20\]](#)) Majanduse kehvadel aegadel võib suur hulk sotsiaalsete tagatisteta töötajaid tekitada tõsiseid ühiskondlikke probleeme ([Arenguseire Keskus, 2021 \[21\]](#)).
8. Erinevalt mitmest teisest Euroopa Liidu liikmesriigist ei ole Eestis ühest pilti iseendale tööandjaks olevate isikute **sotsiaalsetest garantiidest**, sest kõik ei vali oma tegutsemisvormiks selleks ette nähtud füüsilisest isikust ettevõtja rolli. Palju tehakse tööd ka OÜ-de vahendusel või kasutatakse võlaõiguslikke (VÕS) lepinguid. ([Arenguseire Keskus, 2018b \[22\]](#))
9. Erikson ja Rosin (2018) toovad oma analüüsis välja, et kuna tänapäeval on klassikalise töösuhete kõrvale tekkinud uusi töövorme ja töösuhted on muutunud mitmekesisemaks, **ei ole tavapärased töötajate õigusliku staatuse kindlakstegemise ja eristamise kriteeriumid sageli asjakohased**, sest töötajaks ei ole võimalik lugeda paljusid töötajaid, kes samuti kaitset vajaksid. Mõne teadlase arvates võiks **õigusliku kaitse tagamise alus olla veelgi laiem** ehk teatud määral võiks kaitset pakkuda kõikidele töötajatele, kes teevad mingit tööd või kes osalevad tööturul. ([Erikson ja Rosin, 2018 \[23\]](#); [Arenguseire Keskus, 2018b \[24\]](#))
10. Töö teiseks olemuse taustal muutuvad üha aktuaalsemaks küsimused, **kuidas võtta tööseadustes ja maksude kogumisel arvesse muutunud töösuhteid, luua üle inimese elukaare ulatuv vajalik turvavõrk ja võimalused end strateegilisel hetkel täiendada** ([Arenguseire Keskus,](#)

[2021 \[25\]](#)). Vaja on otsustada, kuidas saavutada neid eesmärke Eesti pigem liberaalse, vähese ümberjagamisvõime ja eelkõige tööjõumaksudest rahastatava sotsiaalkaitse süsteemi korral.

Lahendamist vajavad põhimõttelisel laadi, institutsionaalse raamistiku ülesehitusega seotud dilemmad, nt lihtsus *versus* keerukus, vajadus- või riskipõhisus, tuginemine staatusele või tööpanusele. ([Arenguseire Keskus, 2018b \[26\]](#); [Masso jt, 2018 \[27\]](#))

11. Õiguskirjanduses diskuteeritakse praegusel ajal kõige enam **platvormi vahendusel tööd tegeva isiku õigusliku staatuse**, aga ka IKT-põhist mobiilset tööd tegeva isiku staatuse üle – arutletakse, kas tegemist on töötaja, iseseisva lepingupartneri, nende vahetähtsuse (majanduslikult sõltuva töötegitaja), FIE või vabakutselisega ([Erikson ja Rosin, 2018 \[28\]](#); [Arenguseire Keskus, 2018b \[29\]](#)).
12. Tootmise ja teenuste destandardiseerimine nõuab paindlikkust, tähtajaliste lepingute ja osalise tööajaga töö osakaal ilmselt suureneb veelgi. Selle muutusega kaasneb palkade negatiivne individualiseerimine, samuti muud riskid, sh kõrvalekaldeid sotsiaalsetest õigustest ja garantiidest, mis on tänapäeva Euroopa heaoluriikides hästi kaitstud. Kõige enam mõjutavad need riskid **vähem kaitstud rühmi, kellel on vähe töökogemust, puudega inimesi, naisi pärast rasedus- ja sünnituspuhkust, etniliste vähemuste esindajaid ja sisserändajaid**. ([Genov, 2014 \[30\]](#))
13. **Vabatahtlik töö** suurendab ühelt poolt inimestes läbilöögivõimekust konkurentsivõimelisel tööturul tänu spetsiifiliste oskuste omandamisele (nt võime inimesi motiveerida, inspireerida ja kaasa tõmmata), aga võimaldab ka leevendada tööjõunappust teatud sektorites (nt siseturvalisus) ([Pärna, 2016 \[31\]](#)).

Vaata lisaks megatrendi [Väärtusmaailm teiseneb](#).

---

## Allikad

[1.](#) [4.](#) [6.](#) [31.](#) 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/>

[2.](#) [11.](#) [19.](#) [22.](#) [24.](#) [26.](#) [29.](#) Arenguseire Keskus (2018b). **Tööturg 2035. Tööturu tulevikusuunad ja stsenaariumid**. Tallinn: Arenguseire Keskus. Kasutatud 4.05.2021, [https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2018/08/tooturg\\_2035\\_tooturu\\_tulevikusuunad\\_ja\\_stsenaariumid\\_A4\\_veeb.pdf](https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2018/08/tooturg_2035_tooturu_tulevikusuunad_ja_stsenaariumid_A4_veeb.pdf)

[3.](#) [10.](#) [21.](#) [25.](#) Arenguseire Keskus (2021). **Arenguseire Keskuse aastaraamat 2020**. Tallinn: Arenguseire Keskus. Kasutatud 31.03.2021, [https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2021/03/2020\\_arenguseire\\_kestkuse\\_aastaraamat\\_veeb.pdf](https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2021/03/2020_arenguseire_kestkuse_aastaraamat_veeb.pdf)

[5.](#) [17.](#) 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>

[7.](#) [9.](#) [12.](#) Arenguseire Keskus (2020d). **Viiruskriisi mõju Eesti majandusele. Stsenaariumid aastani 2030**. Kokkuvõte. Tallinn: Arenguseire Keskus. Kasutatud 31.03.2021, [https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2021/01/2020\\_covid-19\\_viiruskriisi\\_muju\\_kestkuse\\_majandusele\\_kokkuvote.pdf](https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2021/01/2020_covid-19_viiruskriisi_muju_kestkuse_majandusele_kokkuvote.pdf)

[8.](#) Grišakov, K. (2021). **Eesti elukeskkond aastal 2050**. Lauristin, M. (toim). **Taasiseseisvunud Eesti kolm aastakümnet inimarengu luubi all. Ülevaade Eesti inimarengu aruannete sisust 1995–2020** (lk 390–399). Eesti Koostöö Kogu.

13. 14. 15. Lund, S., Madgavkar, A., Manyika, J., Smit, S. (2020b). **What's next for remote work: An analysis of 2,000 tasks, 800 jobs, and nine countries.** McKinsey Global Institute, 23. november. Kasutatud 17.02.2021, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/whats-next-for-remote-work-an-analysis-of-2000-tasks-800-jobs-and-nine-countries>
16. 18. Varblane, U. (2020). **Viiruskriisiga kaasnevad määramatud tegurid.** Arenguseire Keskus. Kasutatud 3.05.2021, [https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2020/12/2020\\_covid-19\\_Viiruskriisiga-kaasnevad-m%C3%A4%C3%A4ramatud-tegurid\\_aruanne.pdf](https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2020/12/2020_covid-19_Viiruskriisiga-kaasnevad-m%C3%A4%C3%A4ramatud-tegurid_aruanne.pdf)
20. OECD (2018b). **Putting faces to the jobs at the risk of automation.** Policy Brief on the Future of Work. OECD publishing, Paris. Kasutatud 30.04.2021, <https://www.oecd.org/future-of-work/Automation-policy-brief-2018.pdf>
23. 28. Erikson, M., Rosin, A. (2018). **Tuleviku töötajaja õiguslik staatus. Töötaja või iseseisev teenusepakkuja?** Arenguseire Keskus. Kasutatud 30.04.2021, <https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2018/08/T%C3%B6%C3%B6tegija-%C3%B5iguslik-staatus.pdf>
27. Masso, M., Järve, J., Laurimäe, M., Piirits, M., Koppel, K., Anspal S., Kivi, L. H. (2018). **Tööga seotud sotsiaalkaitse mudelid ja nende sobivus alternatiivsete tööturuarengute korral Eestis.** Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis, Rakendusauuringute Keskus Centar. Kasutatud 30.04.2021, [http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2018/02/tooga\\_seotud\\_sotsiaalkaitsemudelid\\_raport\\_.pdf](http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2018/02/tooga_seotud_sotsiaalkaitsemudelid_raport_.pdf)
30. Genov, N. (2014). **The future of individualization in Europe: changing configurations in employment and governance.** European Journal of Futures Research, 2:46. <https://doi.org/10.1007/s40309-014-0046-5>