

# Arenguseire Keskuse tuleviku tööelu projekt

Lähteülesanne 01.09.2017

## Projekti eesmärk

Arenguseire Keskus viib 2017. – 2018. aastal läbi tuleviku töö teemalise projekti. Projekti eesmärk on läbi eeluuringute ja stsenaariumide loomise paremini mõista tööturu võimalikke arenguid ja nende mõjutegureid. Analüüsitakse alternatiivseid sotsiaalkaitse- ja maksustamise mudeleid eesmärgiga hinnata nende sobivust ühe või teise stsenaariumi korral.

Eeluuringute käigus kogutud andmete ja seoste toel luuakse alternatiivsed tööturu tulevikustsenaariumid aastani 2030+ ning tuuakse välja ühe või teise stsenaariumiga seotud otsustuskohad poliitikakujundajatele.

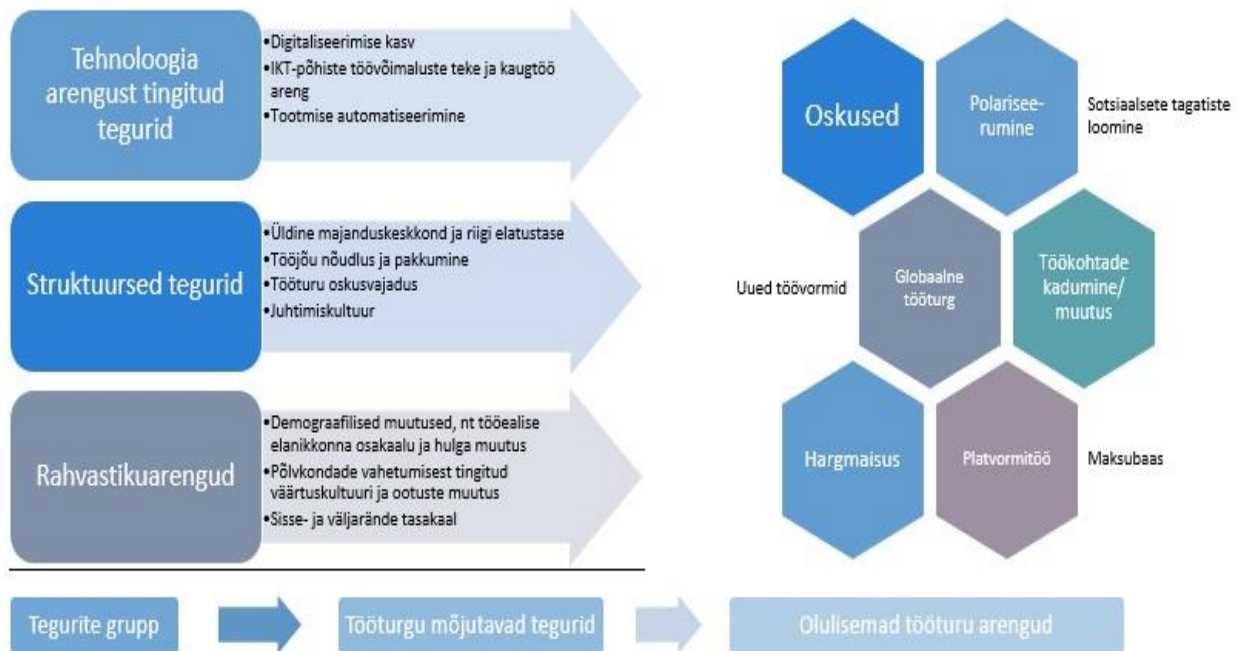
## Uuringu taust

Töö tuleviku teemalised arutelud on nii Eestis kui mujal maailmas üha laiemalt levinud. Räägitakse tuleviku tööst ning üleüldisemast töömaailma paradigmuuutusest. Põhjustena võib välja tuua kiired arengud ja muutused töö erinevates aspektides.

Euroopa töötingimuste uuring toob välja, et töökorraldust ja töösuhteid enim mõjutavad tegurid võib jagada kolmeks: tehnoloogilised, struktuursed ja demograafilised (Eurofound, 2016). Tehnoloogilised muutused toovad kaasa automatiseerimise, aga samuti ka uusi ärimudeleid ja töövorme. Struktuursed tegurid on seotud majanduse ja tööturu struktuuri ning majanduse arengutasemega, näiteks tööturul pakutavate ametikohtade muutumine. Demograafiliselt mõjutavad tööturgu sündimus, ränne ja põlvkondade muutuvad eelistused. Kolme valdkonna tegurite koosmõjul on alguse saanud paralleelsed tööturgu otseselt või kaudselt mõjutavad arengud, mille otsustavus hakkab selguma juba lähemal ajal. pikema aja jooksul.

Tööturu arengute taustal seisavad riigid silmitsi õiguslike ja sotsiaalkaitstesüsteemi puudutavate väljakutsetega, millest olulisemad on töötajate kaitse juhuslikku laadi töömaailmas; õiguslikud ja maksunduslikud küsimused globaalse tööturu kasvades ning muutunud oskuste ja ootustega kohanemine digitaalses maailmas. Samas on tööturu pikaajalistest arengutest rääkides oluline mõista erinevate tegurite koosmõju ning seda, et pole olemas standardseid häid lahendusi, mis töötaksid ühtmoodi kõikides riikides.

## Tööturu mõjutegurite puu



Loe pikemalt uuringu tausta lisast (Lisa A).

## Projekti temaatiline lähtekoht

Töö tulevikuga seotud teemad on lai ning see tingib vajaduse leida käesolevale projektile selge ja varasematest uuringutest eristuv fookus.

Suur osa senisest tulevikutöö diskussioonist lähtub arusaamast, et digitaliseerimise areng (nn neljas tööstusrevolutsioon) toob kaasa olulised struktuursed muutused majanduses. Masinad suudavad üle võtta aina keerukamaid tööülesandeid. Valitseb hirm, et automatiseerimise tulemusel kaob suur hulk töökohti ning hüppeliselt kasvab töötute osakaal. Rahvusvahelistes võrdlusuuringutes (näiteks OECD temaatilistes uuringutes) on seda teemat juba põhjalikult käsitletud, kuid jõutud erinevatele seisukohtadele. ASKi tuleviku töö projektis ei käsitleta automatiseerimisest tingitud töökohtade kadu eraldi eeluuringuna, kuid võimalikud sellekohased arengud võetakse stsenaariumiloomes varasemate uuringute ja analüüside põhjal arvesse.

Teine oluline tuleviku töö diskussiooni keskmes olev aruteluteema on tuleviku töökohtade ning inimeste kvalifikatsiooni ja ootuste vastavus tööturul pakutavaga. Tuleviku töökohtade arengutrajektoori oluline mõjutaja on üldine majanduse ja ettevõtluse areng riigis. ASKi tuleviku töö projektiga paralleelselt viiakse läbi ka tootlikkuse arenguid käsitlev projekt, mille uuringutulemusi ja stsenaariume on võimalik projekti hilisemas faasis kasutada sisendina. Lisaks on töökohtade arvu ja olemuse muutust ning tööjõuprognose läbi viinud näiteks OSKA, MKM ja Eesti Pank, seega saab antud teema käsitlemisel toetuda olemasolevatele allikatele. Eraldi uurimisteemana käsitletakse projekti raames aga seda, **kuidas vastavad mitteformaalse õppe ja täiendõppe võimalused Eesti elanike ootustele töö osas**. Viiakse kokku tööväärtuste ja töösse suhtumise muutumise teemad ning erinevatesse ühiskonnagruppidesse kuuluvate inimeste ettevalmistus tööle asumisel.

Elkirjeldatud teemad keskenduvad sellele, millist tööd inimesed tulevikus teevad. Samal ajal on digitaliseerimise (nt platvormimajanduse) arengud, globaalsed võrgustumis- ja mobiilsustrendid ja demograafilised muutused üha rohkem hakanud muutma seda, **kuidas inimesed tööd teevad**. Traditsioonilise töösuhte kõrvale on kerkimas lugematu arv võimalusi elatist teenida. Tulu teenimine ei ole enam piiritletud kindla päevase tööajaga ning tööülesande kestus võib varieeruda sekunditest aastateni; samuti ei ole piiri töö tegemise asukohal – on võimalik elada nii, et elukoha ja töö tellija sihtriigi vahel ei ole mingit seost. Ühe pikaajalise töösuhte asemel hakkavad levima projektipõhised tööd erinevate tööandjate heaks või otse klientidele. Töö ja muu elamise vaheline piir tõenäoliselt hajustub ja see avaldab tugevat mõju töökohtade probleemidele. Ebatraditsioonilised töösuhted ja töövormid ei lange sageli etteantud mustritesse – inimesed otsivad optimaalseid võimalusi ka enda tööõigusliku staatuse määramisel. On raske öelda, kas oma teadmisi ja oskusi projektkorras pakkuv inimene peaks tegutsema eeskätt töötajana ning tasuma kogu oma sissetulekult ka tööjõumaksud või pidama end ettevõtjaks, kes osa ettevõtte sissetulekust suunab investeringuteks. Sama ebamäärane on küsimus, kes peaks vastutama platvormitöötaja tervisehäirede eest pikas perspektiivis, kui platvorm ei ole töötajale automaatseid sotsiaaltagatise loonud ning õigel hetkel pole näiteks tervisekindlustuse loomise üle pead murdnud ka töötaja ise.

Arutelud töö valdkonnaga seotud inimestega näitavad, et eelmainitud **küsimused töötamise vormi, töötaja staatuse, töösuhete ja töömotivatsiooni olemuse kohta on Eestis just viimastel aastatel muutunud üha olulisemaks ning põletavamaks**. Ebatraditsiooniliste töötamise viiside ja töösuhete jätkuv levik on kindel. Need on teemad, mille pikaajalistest arengutest sõltub töötajate heaolu ja võimalused tööturul. Tööelu teema on keskne ka riigi sotsiaalkaitsesüsteemi ja maksutulu kogumise aruteludes. Seetõttu keskendutakse käesolevas projektis muuhulgas **tööjõu pakkumise pikaajalistele muudatustele ja omadustele ning töö olemuse muutumisele**.

## Stsenaariumiloomine ja eeluuringute valimise loogika

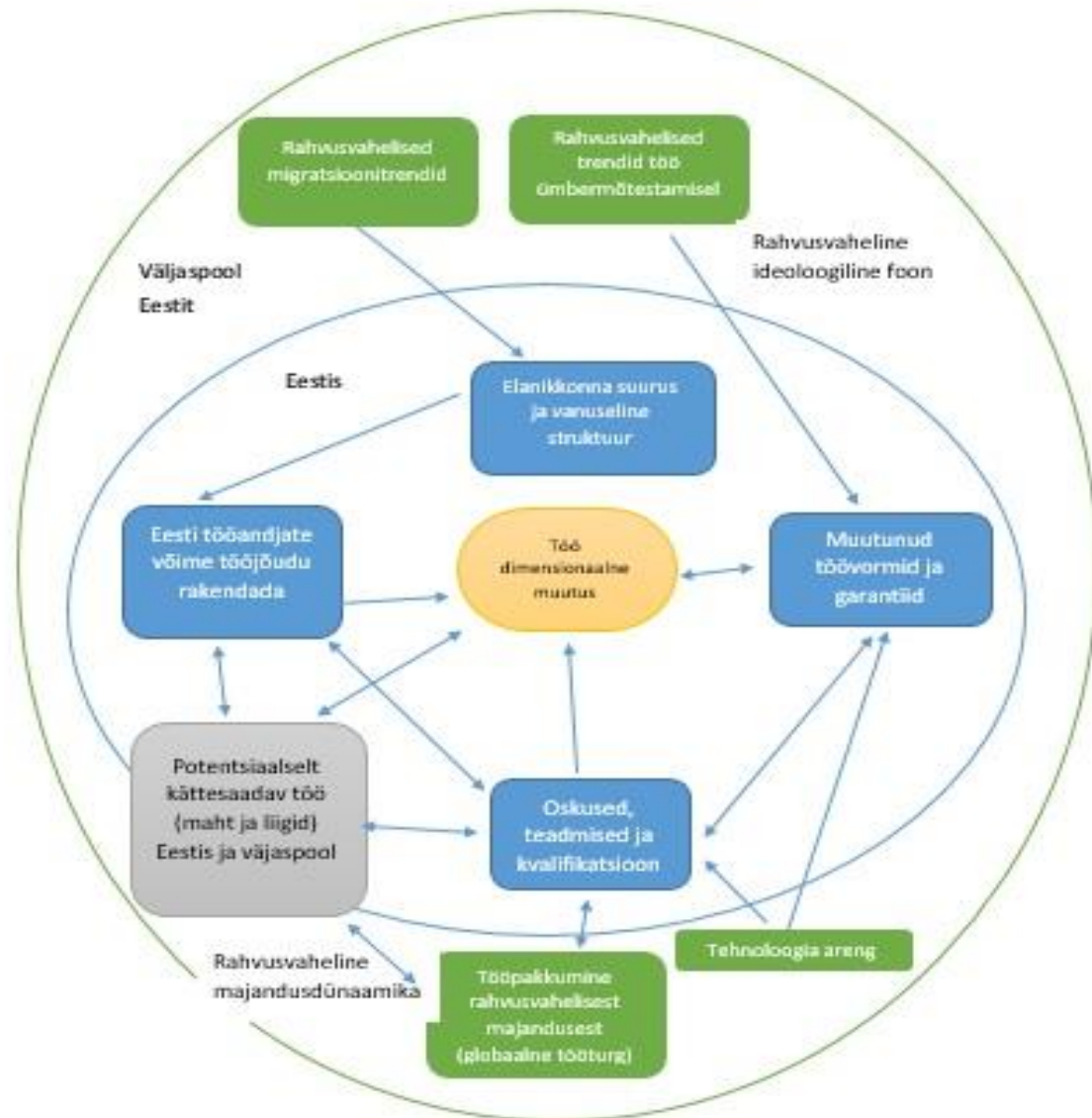
Käesolev projekt jaguneb kolmeks olulisemaks etapiks: stsenaariumide loomisele eelnevad eeluuringud; stsenaariumide loomine; stsenaariumide põhjal järelduste tegemine maksustamise ja sotsiaalkaitse mudelite osas.

Stsenaariumide loomise eesmärk on tööturгу mõjutavate väliste tegurite muutuste kombinatsiooni abil luua pilt alternatiivsetest võimalikest tulevikuolukordadest valdkonnas aastani 2030+. Stsenaariumide-põhine lähenemine aitab mõista valdkonda mõjutavate tegurite omavahelisi seoseid ja võimalikke arenguid ning aitab sellega kaasa uude muutuvasse olustikku paremini sobivate lahendite, sh seadusandluses fikseeritavate, kujundamisele .

Eeluuringute eesmärk on mõista tööturгу mõjutavate väliste tegurite võimalikke arenguid ja arengute võimalikku ulatust. Eeluuringud peaksid ka kaardistama, millised tegurid ajendavad uuritava valdkonna sees peamiselt muutusi.

Eeluuringute teemad on valitud selliselt, et nende käsitus võimaldaks anda piisava sisendi stsenaariumide loomiseks töö hilisemas faasis. Samas tasub tähele panna, et koos ekspertkoguga valitud teemad võivad saada projekti hilisemas faasis täiendust. Teemade valik on piisavalt lai, et mõista nende omavahelisi seoseid ning samas piisavalt piiritletud, et eeluuringud võiksid ka eraldiseisvana anda käsitletavatest teemadest sügavama arusaamise.

Eeluuringute teemade valimiseks oleme loonud tööturu dimensionaalse muutuse n-ö süsteemikaardi ehk erinevate valdkondade omavaheliste seoste joonise. Seda on aidanud teha varasemate uuringute ja kirjanduse analüüs, individuaalintervjuud teemavaldkondade ekspertidega, ekspertkogu seminar ning individuaalkonsultatsioonid metoodikaekspert Erik Terkiga.



**Tööturu muutuse süsteemikaardi põhjal pakume välja järgnevad teemad eeluuringuteks:**

Eeluuringute teemaplokid on:

- 0) Märgid tööelu globaalsest paradigmuuutusest
  - Uuring 0: 0:Tööelu tõusvad ja murduvad trendid – taustakirjanduse ülevaade
- 1) Tööjõu võimalik pakkumine Eestis aastani 2030+
  - Uuring 1: Tööjõu võimalik pakkumine aastani 2030+
- 2) Muutused töö dimensioonides
  - Uuring 3: Muutused töö dimensioonides
  - Uuring 4: Paindlikkuse dilemmad
  - Uuring 5: Tuleviku töötegija staatus tööturul – töötaja või ettevõtja?
- 3) Oskused ja teadmised globaliseerivas maailmas
  - Uuring 6: Elukestva õppe väljakutsed muutunud töö maailmas

#### 4) Alternatiivsed sotsiaalkaitse ja maksustamise mudelid

##### Uuring 7: Alternatiivsed sotsiaalkaitse ja maksustamise mudelid

Lisaks pakutud uurimisteemadele võivad uuringutes mõned teemad olla läbivad.

#### Eeluuringute kesksed uurimisküsimused:

Selleks, et projekti hilisemas faasis kogutud eeluuringute põhjal koostada võimalikud tööturu arengustsenaariumid, katavad eeluuringud läbivalt järgnevaid teemasid:

- Kuidas ja mis suunas võivad uuritud teemavaldkonnas toimuvad muutused mõjutada tööturgu?
- Millised on valdkonnas tööturu muutuseid peamiselt ajendavad tegurid? (*key-drivers*)
- Millised nendest teguritest on olulisemad määratud? Millised on olulisemad riskid?<sup>1</sup>
- Millised on kõige olulisemate tegurite seosed teiste teguritega ja võimalikud muutuste kombinatsioonid?

## Ülevaade eeluuringutest

### Plokk 0: Märgid tööelu globaalsest paradigmuuutusest

#### Uuring 0: Tööelu tõusvad ja murduvad trendid - taustakirjanduse ülevaade

**Uuringu taust:** Tööelu, töövormide ja töösuhete paradigmuuutus on uue töö aruteludes kesksel kohal ning nii Eestis kui rahvusvaheliselt on läbi viidud hulgaliselt uuringuid, ülevaateid ja analüüse, mis teemat käsitlevad. Taustakirjanduse süntees panustab teistesse eeluuringutesse ning annab lugejale aimu peamistest tööga seotud trendidest ja tendentsidest.

**Uuringu eesmärk:** Analüüsida töö paradigmuuutuse alast rahvusvahelist taustamaterjali, koostada kirjanduse ülevaade:

1. Varasemast kirjandusest ja uuringutest Eestis ja välismaal
2. Trendidest Eestis ja rahvusvahelisel tasandil
3. peamistest teiste riikide sarnastest stsenaariumiprojektidest

Kategoriseerida ja kirjeldada maailmatrendid ja arengustsenaariumid.

**Võimalikud allikad:** Eesti ja välismaa varasemad uuringud, artiklid ja muud publikatsioonid, rahvusvahelised trendiülevaated; välismaised töö tuleviku projektide aruanded (UKCES projekt, Arbeit 4.0 etc).

**Uuringu väljund:** Teemaatiliste taustatrendide ülevaade, mis toetab ülejäänud eeluuringute loomist ning mille sünteesi saab kasutada ülejäänud uuringuaruande sissejuhatusena

**Uuringuaruande maht:** Eraldiseisev taustatrendide ülevaade – 10 lk; Sissejuhatus uuringuaruandesse – 3 lk

**Taustakirjanduse ülevaate koostab ASKi uuringujuht**

### Plokk 1: Tööjõu võimalik pakkumine Eestis 2030+

#### Uuring 1: Tööjõu võimalik pakkumine Eestis 2030+

---

<sup>1</sup> Riskide all mõistame tegureid, milles toimuv muutus on etteaimatav ning arusaadava suunaga (certain uncertainty); määratud on aimamatu suuna ja muutuse suunaga tegurid (uncertain uncertainty)

## Alluuring 1: Migratsiooni globaalsed dünaamikad Eesti kontekstis

**Uuringu taust:** Eesti pikaajaliste rahvastikutrendide arutelus on suurim määramatus migratsioonitrendid ja nende olemus. Pärast Eesti taasiseseisvumist ja eriti pärast Euroopa Liiduga ühinemist on Eestis oluliseks murekohaks olnud väljaränne. Kaks olulisemat rändesuundumust on olnud suure potentsiaaliga edukate noorte ränne õppe või töö eesmärgil Lääne-Euroopasse ja pendelränne lähemate heaoluriikide ja Eesti vahel madalama oskustasemega inimeste seas. Peamine pendelränne sihtriik on eestlaste jaoks olnud Soome.

Viimasel paaril aastal ning eriti pärast Eesti Inimarengu Aruande avaldamist 2017. aasta suvel, on hakatud rääkima rändepöördest. Märgatavalt on kasvanud Eesti ettevõtete tööjõuvajadus ning Eesti heaolu kasvades on saanud Eestist sihtriik sisserändajatele. Hetkel on aga ebaselge, milline on tasakaal sisse- ja väljarände vahel rändajate oskusstruktuuri vaates ning sellega kaasnevad dünaamikad tööturul.

**Uuringu eesmärk** on varasemate uuringute ja teiste riikide kogemuste põhjal paremini mõista rände üldiseid dünaamikaid ja mehhanisme ning paremini mõtestada tööjõu kogupakkumise arvulisi prognoose (vt Uuring 2). Uuring keskendub migratsiooni toimemehhanisme selgitavatele küsimustele rahvusvahelise kogemuse näitel: kui suurte elatusaseme vahede puhul ja milliste lisatingimuste puhul võib migratsioon hüppeliselt suureneeda, milliseid proportsioone sisserändajate sihtmaal töölehakkamisel võib eeldada, kui suure % puhul võib eeldada pikemat püsijäämist (esimesele) sihtmaale, millised on eri siht- ja lähtemaade puhul migrantidevoo vanuselised ja soolised näitajad, mis tööturusegmentitesse migrandid tavaliselt liiguvad, kas nad ka sealt edasi liiguvad? jne., kui hästi on migrantitööjõud väljaõpetatav sihtmaa tööturuvajadusi arvestades? Üldise kirjandusülevaate põhjal analüüsitakse võimalikke migratsioonidünaamikaid arvestades ka Eestile iseloomuliku sisse- ja väljarände omapära. Uuring loob adekvaatse pildi rände ohtudest ja võimalustest pikas perspektiivis. Uuring käsitleb võimaliku sisse- ja väljarände oskusstruktuuri väljakutseid ning esitab juhtumiuuringud edukast rändepildist teiste riikide näitel. Uuringus analüüsitakse esmase trendiülevaate põhjal võimalike rändestsenaariumide mõju tööturule ja tulu teenimise võimalustele Eestis.

**Võimalikud allikad:** Varasemad migratsiooni käsitlused rahvusvahelisel tasandil ja Eestis. Näiteriikide poliitikaülevaated, strateegiadokumendid jmt.

**Uuringu väljund:** Ülevaade migratsiooni dünaamikaid mõjutavatest teguritest ning nende tõlgendus Eesti konteksti arvestades

**Uringuaruande maht:** kuni 15 lk

## Alluuring 2: Tööjõu võimalik pakkumine Eestis aastani 2030+

**Uuringu taust:** Rääkides inimeste võimalustest end tööalaselt teostada, ei ole võimalik kõrvale jätta tööjõu pakkumise ja nõudluse teemat, mis mõjutab otseselt tööturul osalejate töö- ja tulu teenimise võimalusi. Näiteks ajastutel kui tööturule on sisenenud hulgaliselt noori, on ajutiselt kasvanud noorte tööpuudus, sest tööturg ei ole olnud võimeline suurt hulka uusi ja madala kvalifikatsiooniga töötajaid absorbeerima. Hetkel terendab tulevikus aga kasvav vanemaealise elanikkonna ja ka töötajate osakaalu tõus. Oluliseks muutuvad teemad, kuidas vanemaealisi tööturul aktiivsena hoida, kuidas tagada neile täiend- ja ümberõppe võimalused jne. Tuleviku töö arengustsenaariumide loomise üks olulisi alustalasid on parem mõistmine, kuidas muutub Eesti rahvastiku struktuurne koosseis valitud ajaperspektiivis ehk kui palju on Eestis võimalikku tööjõudu ja milline on nende koosseis vanuselises, soolises, rahvuse ja kvalifikatsiooni jaotuses. Lisaks on oluline mõista, milline on tööjõu võimalik jaotus erinevate õiguslike staatuste lõikes.



**Uuringu eesmärk** on illustreerivalt välja tuua tööjõu võimalikud arengud erinevates tööjõudu iseloomustavates dimensioonides, kasutades olemasolevaid prognoose ja tehtud stsenaariume ning vajadusel laiendades olemasolevat pilti täiendava andmemudeldamise abil. Laiem eesmärk on saada olemasolevate trendianalüüside ja prognooside põhjal adekvaatne pilt tööturu võimalikust suurusest ja struktuurset jagunemisest praegusest hetkest aastani 2030+. Uuring paneb kokku ja esitab demograafilised muutused, võimalikud rände- ja mobiilsusarengud, muutused inimeste jagunemises oskustasemetes, soo, ealiste gruppide, rahvusliku tausta ja töötajate õigusliku staatuse (töölepinguline töötaja, väikeettevõtja, vabakutseline jne) järgi, esitades neid tõenäoliste vahemikena.

Uuring kasutab rahvusvaheliselt üldtunnustatud lähenemisi tööjõu jaotamiseks erinevatesse gruppidesse vähemalt: a) oskuste lõikes (näiteks sinikraede, valgekraede, sümbolanalüütikute jaotus; ISCO oskustasemetes jaotus või mõni muu lähenemine, mis võimaldab arusaadavalt mõista ja hiljem analüüsida tööjõu jaotumist oskuste järgi); b) vanuse või elutsükli etapi lõikes; c) töötaja õigusliku staatuse lõikes. Varasemate uuringute ja analüüside põhjal võib välja pakkuda uued või alternatiivsed tööjõukategooriad, mida tööjõu pakkumise iseloomustamisel kasutada.

Võimalusel joonistab uuring välja ka majanduse struktuurset muutusest tingitud võimalikud tööturu struktuurset muutused, sh antakse võimalusel hinnang tööpuuduse ja tööjõupuuduse võimalikule määrale; oskusstruktuuri võimalikule muutusele jne.

#### **Allikad:**

- Statistikaameti rahvastikuprognosid aastani 2040
- Eesti inimarengu aruande prognoosid
- Eesti Panga ja MKMi tööjõuprognosid
- OSKA prognoosid
- TLÜ demoprognosid
- Muud olemasolevad andmestikud
- Võrdlusena võib kasutada teistes riikides sarnaselt teostatud prognoose, et leida kinnitust mudelites tehtud eeldustele vms.

**Uuringu väljund** on seni loodud demograafia- ja rändeprognoside üldistatud ja illustreeritud esitus ning iseloomustamine; tööturul osalejate arvu ja omaduste mudeldamine vähemalt kolmes ajapunktis aastani 2035. Võimalusel tuleks mudeldamisel välja tuua võimalikud tööturul osalejate grupid ning gruppide hulk ja osakaal kvalifikatsioonitasemetes, vanuse ja töötaja õigusliku staatuse lõikes. Töö põhjal loob töö teostaja nõ Eesti hõivatute tüüpprofiilid – 6-7 sagedamini tööturul esinevat töötajate gruppi ja neid iseloomustavad aspektid, mida saab kasutada töö hilisemas faasis selleks, et näitlikustada stsenaariumide realiseerumise mõju erinevatele hõivatute gruppidele.

**Uuringu meetodid:** Trendiülevaate koostamine, statistiline modelleerimine, illustreerivate jooniste, graafikute ja muude materjalide loomine

**Uuringuaruande maht:** Kuni 20 lk, sh peajasjalikult joonised ja graafikud

#### **Alluuring 3: Eestlased globaalse talendijahi keerises**

**Uuringu taust:** Üha rohkem inimesi on otsustanud oma teadmisi ja oskusi müüa globaalsel tasandil ning elavad mobiilset elu. Riigid ja ettevõtted on aga sattunud uudsesse olukorda, kus võistlevad üha rohkem omavahel globaalsete anderessursside pärast. Talentide liikumist ning mobiilsusmustreid üleüldiselt mõjutavad keerukad vastastikused dünaamikad – maailmakodanike enda riiki meelitamiseks ei piisa vaid heast elukeskkonnast või ahvatlevast töökohast. Andmete, info ja kogemuste poolt üleujutatud maailmas teevad inimesed otsuseid tervikmulje põhjal. Eestis on hakatud

üha rohkem rääkima hargmaisest elust, mis annab jällegi tunnistust Eesti elanike valmisolekust mobiilsuseks.

**Uuringu eesmärk:** on mõista, millised on globaalseid peajasjalikult mõjutavad dünaamikad ja trendid ning milline on Eesti positsioon ja väljavaated nendes. Ühtlasi mõista, millised tegurid mõjutavad pikaajalisi mobiilsusmustreid.

**Uuringuaruande maht:** 10-15 lk

## Plokk 2: Muutused töö dimensioonides

### Uuring 3: Muutused töö dimensioonides

#### Alluuring 1: Töö käsitlus ja selle muutus Eestis ja mujal

**Uuringu taust:** Üldistes töö muutust käsitlevates aruteludes on hakanud küsimuse alla sattuma töö üldine olemus, eesmärk ja roll inimeste elus. Eriti räägitakse suhtumise muutumisest põlvkondade vahetumisel tööturul. Samas puudub diskussioonides sageli laiem kontseptuaalne kontekst.

**Uuringu eesmärk:** Mõista, kuidas käsitletakse tööd erinevate distsipliinide vaatest ning millised on töö arhetüübid ja käsitlus erinevates kultuurides, sh. Eestis. Lühikeste kuid sisutihedate eeluuringute mõte on paigutada nendele järgnevad uuringuteemad mõtteloolisse konteksti ning luua uuringule kontseptuaalne sissejuhatus.

**Uuringu väljund:** Kompaktne süntees töötamise ja töö olulisuse erinevatest käsitlustest erinevate distsipliinide vaatest.

**Uuringuaruande maht:** 2-3 lehekülge ühe käsitluse kohta, kokku kuni 10 lk.

#### Alluuring 2: Tööväärtuste ja töösuhte muutumine Eestis ja mujal

**Uuringu taust:** Töö tuleviku käsitlused räägivad sageli inimeste muutunud ootustest tööle ning tööandjate kohanemisvajadusest muutunud ootustega. Tööväärtuste reaalse muutuse tase peegeldab kõige paremini seda, kuivõrd on inimesed valmis ja huvitatud töö muutunud olemuse ehk töösuhte, töövormide ja töö sisu muutustega kaasa minema ja kohanema.

Eestis ja Eestiga sarnastes riikides on süstemaatiliselt kogutud tööelu, töösuhteid ja töösse suhtumist puudutavaid andmeid, mida on küll iseloomustatud eraldiseisvalt, kuid mille kohta puudub sünteesanalüüs pikaajaliste muutuste vaatest. Kui rääkida tööväärtuste muutumisest, siis saaks tõendeid selle kohta otsida juba läbiviidud uuringutest ning kõrvutada neid arengutega Eesti võrdlusriikides või n-ö pioneerriikides, et mõista käimasolevaid trende ning võimalikke tulevikuarenguid. Varasemate rahvastiku küsitlusaruannete analüüs võimaldaks anda vastuse sellele, kas on toimunud märgatav muutus selles kui kindel ja pikaajaline on töötajate töösuhe; millised on inimeste ootused töösuhtele; kas on märke põlvkondlikust ootuste muutusest, kas on toimunud mingi kvaliteedimuutus tööelus ning seeläbi anda ka hinnang inimeste kohanemisvõimele uute oludega.

**Uuringu eesmärk:** On leida varasemate küsitlusuuringute andmete ja tulemuste põhjal tõendeid tööväärtuste ja töösuhte muutuste kohta Eestis ning kõrvutada neid valitud 2-3 võrdlusriigiga. Võimalusel peaks analüüs looma ka seospildi muutustest erinevate inimgruppide hulgas (mehed vs naised; erineva rahvusliku või keelelise taustaga inimesed, erineva kvalifikatsioonitaustaga inimesed, erinevad vanusegrupid või elutsükli etapid).

Selleks võib kõrvutada ja analüüsida leide olemasolevatest uuringuaruannetest kui ka vajadusel läbi viia lihtne andmeanalüüs varem analüüsimata näitajate kõrvutamiseks. Uuring aitab saada vastuseid



tööväärtuste ja töösuhete muutuste kohta n-ö traditsioonilise töö kontekstis ja seeläbi annab aimu töösuhete ja tööväärtuste pikaajalise muutuspotsiaali osas.

**Uuringu väljund:** Iseloomustav ülevaade tööelust, töösuhetest ja inimeste muutuvatest ootustest tööle Eestis praegusel hetkel ning selle muutumisest alates taasiseseisvumisest. Võrdlus vähemalt kahe võrdlusriigi sarnaste näitajate ja nende arenguga. Järeldused võimalike edasiste arengute suuna ja amplituudi osas. Tööväärtuste ja töösuhete muutust iseloomustavad dimensioonid ja vastavad näitajad valitakse koos uuringu autoritega.

**Võimalikud allikad:** Andmed Eesti Tööelu uuringust, Euroopa Sotsiaaluuringust, ESSP uuringust (võrdlusriikide abil tagasivaates). Uuringute põhjal on kirjutatud ka erinevaid analüüse ja käsitlusi, mis võivad suuremal või vähemal määral samuti uuringusse panustada.

**Uuringuaruande maht:** Kuni 25 lehekülge

### Uuring 5: Paindlikkuse dilemmad

**Uuringu taust:** Võimalus paindlikuks tööks on tehnoloogia arengust ja uutest ärimudelitest tingitud uute töövormide keskmes, samas kipub arutelu paindlikkuse erinevate kaasmõjude ja dimensioonide osas jääma piiratuks. Hetkel puudub Eesti-keskne paindlikkuse erinevaid tahke analüüsiv hiljutisem ülevaade.

**Uuringu eesmärk:** On mõista, mil määral on Eestis levinud paindliku töö praktikad, milline on olukord võrreldes teiste Euroopa riikidega ja millised on tulemuste järeldused töö- ja pereelu tasakaalustamise, tööaja, tööga rahulolu ning teiste paindlikkuse kaasmõjude kontekstis. Analüüs joonistab välja peamised paindlikkuse vormid (ajapaindlikkus, töökohapaindlikkus, IKT-vahendite kasutamisest tingitud paindlikkus), nende levikuulatuse Eestis ning asetab tulemused nii paindlikkuse positiivseid kui negatiivseid tulemeid arvestavasse teoreetilisse konteksti. Lisaks üldisele rahvusvahelisele võrdlusele ja teoreetilisele raamistikule palume lisakommentaari mõnelt Eesti konteksti tundvalt inimeselt.

**Uuringu väljund:** On ülevaatlik terviklik aruanne, mille saab avaldada ka eraldiseisvana muust uuringuaruandest varem. Uuringu laiem eesmärk on tõstatada paindlikkuse dilemmade teemaline ühiskondlik diskussioon (ilmselt) paindlikumaks muutuva tööseadustiku ja vanemahüvitise süsteemi taustal.

**Uuringu allikad:** Euroopa Töötingimuste Uuring 2015 ja 2010, Euroopa Ettevõtete Uuring 2004, 2009, 2013

**Uuringuaruande maht:** 15-20 lehekülge

### Alluuring 1: Eesti elanike võimalused osaleda virtuaaltöö kaudu globaalsel tööturul

**Uuringu taust:** Virtuaaltöö levikuga on esile kerkinud n-ö globaalse tööturu mõiste, millest on Eesti kontekstis veel võrdlemisi vähe räägitud. Samuti ei võta praegused tööturu analüüsid ja prognoosid arvesse virtuaalse globaalse tööturu teket ja arengupotsiaali, ehkki teema on seotud nii uute töövormide, tööväärtuste, töötaja staatuse jne oluliste töö tuleviku diskussiooni keskmes olevate arengutega.

**Uuringu eesmärk:** On anda aimu virtuaaltöö olemusest, levikust, peamisest dilemmadest ning arengupotsiaalset Eestis võrdlusriikide näitel. Lahatakse tegureid, mis mõjutavad tööturu rahvusvahelistumist ja virtualiseerimist ning antakse hinnang globaalse tööturu arengute potentsiaalile ning Eesti elanike osalemisvõimalustele globaalsel tööturul. Kui see ei ole võimalik, võiks

varasemate uuringute ja teadusartiklite põhjal arutleda vähemalt peamiste globaalse tööturu arengudünaamikate ja Eesti võimaliku rolli üle selles.

Võimalusel võib Arenguseire Keskus kaaluda küsitlusuuringu läbiviimise toetamist, et saada paremini aimu virtuaaltöö levikuulatuse kohta Eestis ning võtta see ülevaates arvesse.

**Võimalikud allikad:** Varasem empiiriline ja teoreetiline kirjandus maailmast; võimalusel küsitlusuuringu läbiviimine

**Uuringuaruande maht:** 7 – 15 lk

### **Uuring 6: Tuleviku töötajaja staatus tööturul – töötaja või ettevõtja?**

**Uuringu taust:** Uued ärimudelid ja globaalsel tööturul osalemise võimaluste teke soodustab üha enam n-ö ebatraditsiooniliste tööde levikut, mille raames tehakse lühiajalist tööd ja projektitööd. Projektipõhises maailmas ei ole aga niivõrd oluline pikaajaline töösuhe, vaid inimese unikaalsete oskuste ja teadmiste komplekt, mis loob eeldused oma oskuseid ja teadmisi müüa erinevatele osapooltele. Hägustuma hakkab aga valitud tegutsemisvorm – kas erinevate töösuhete raames oma aega müüv inimene peaks tegutsema töötaja või ettevõtjana? Kust jookseb piir nende kahe staatuse vahel? Mida see tähendab inimese sotsiaalkaitsele ja maksukoormusele? Kas meil on ka alternatiivseid toimumisvõimalusi?

**Uuringu eesmärk:** Arutelu käsitleb erinevusi klassikalise töösuhete, iseseisva lepingupartnerina töötamise, vabakutselise töötamise kui ka väikeettevõtjana töötamise vahel. Analüüsitakse, kuidas on töötamise õiguslikud vormid ja nende omavaheline tasakaal muutunud Eestis ja mujal maailmas ning kuidas see suhestub uute töövormide esilekerkimisega. Selgitatakse välja, millised on töösuhete muutust peamiselt ajendavad tegurid, millega peaks arvestama ka tulevikuvaates. Valitakse 2-3 näiteriiki, kus on juba probleemile lahendus leitud ja analüüsitakse kaasnevaid arenguid. Võimalusel peaks uuring leidma ka empiirilisi tõendeid selle kohta, milline on erinevat töötaja staatust kasutavate inimeste jagunemine (Eestis vs näiteriikides) ning arengusuunad, et oleks võimalik anda võrdlev hinnang praegusele ulatusele ja võimalikele mõjudele.

**Uuringu väljund:** Uuringuaruanne

**Uuringuaruande maht:** 10 – 15 lk

### **Plokk 3: Oskused ja teadmised globaliseerivas maailmas**

#### **Uuring 6: Elukestva õppe väljakutsed muutunud töö maailmas**

**Uuringu taust:** Tuleviku tööst rääkides on võimatu mööda vaadata muutuvate ametikohtade ja tööelu muutustega kaasnevast ümberõppe, elukestva õppe ja mitteformaalse õppe teemadest. Eriti teravalt puudutab täiendõppe temaatika väheste kogemuste ja oskustega inimesi (noored) või neid, kelle võimekus ja huvi selleks on vähenenud (vanemaealised, heitunud). Paraku on need grupid aga kõige sagedamini ka need, kelle osalemismäär täiendõppeprogrammides on kõige madalam. Eestis ja teistes riikides on teemat laialdaselt uuritud, kuid puudub terviklik arusaam haridussüsteemi ning mitteformaalse õppe võimaluste sobilikkusest uue töömaailmaga kohanemisel.

**Uuringu eesmärk:** On mõista, millised on olemasolevad ja tärkavad globaalsed täiendõppe ja mitteformaalse õppe trendid ning võrdlusriikides edukad strateegiad inimeste aitamiseks tööturu muutustega kohanemisel, eriti kui rääkida n-ö riskigruppidest ehk tööturule sisenejatest, tööturult lahkujatest ning heitunud inimestest. Lisaks peaks uuringust ilmnema, kuivõrd sobilik on Eesti formaalne ja mitteformaalne haridussüsteem hetkel noorte ettevalmistusel tööturule sisenemiseks

ning inimeste kohanemisvõime suunamisel hilisemas elus. Analüüs selgitab, millised on võimalikud arengud, mõjutegurid ja otsustuskohad tulevikus.

**Uuringuaruande maht:** 10 – 15 lk

**Võimalikud allikad:** PIIACi andmed, SHARE uuring, käimasolevad uuringud ja analüüsid elukestva õppe ja noorte sotsiaalse kaasatuse teemal (TLÜ); arvesse peaks võtma ka OSKA varasemat tööd ja tulemusi

#### Plokk 4: Alternatiivsed sotsiaalkaitse ja maksustamise mudelid

##### **Uuring 10: Alternatiivsed sotsiaalkaitse ja maksustamise mudelid**

**Uuringu taust:** Maailmas usutakse laialdaselt, et tehnoloogia kiire areng kaotab hulgaliselt töökohti või toob kaasa struktuurse muutuse tööelu korralduses ja ülesehituses. Väljakutseid esitab nii võimalik töökohtade kadumine, tööturu ulatuslik polariseerumine, massiline ülepiiritöö levik, traditsioonilise pikaajalise töösuhte asendumine projektipõhise tööga jne. Olukorras, kus on võimalik, et senisega võrreldes hakkab suur hulk inimesi kasutama teistsugust töövormi, töösuhet (töötaja staatus) või loobub töötamisest sootuks, võib riik seista silmitsi probleemiga, kus märkimisväärne hulk inimesi panustab sotsiaalsüsteemi vaid miinimumi ulatuses või loobub teatud valikuid tehes kas teadlikult või mitteteadlikult oma sotsiaalsetest tagatistest sootuks. Seda väljakutset võimendavad Eesti demograafilised muutused ning kiirelt kasvav vanemaealise elanikkonna osakaal.

Ümber tuleb mõtestada nii töökohapõhine maksustamine kui ühiskondliku lepingu alused – millised on inimeste sissetulekuallikad ning kuidas tagada neile tervisekindlustus ning sotsiaalne turvatunne? Samas eeldab juba piisava hulga inimeste tööstaatus muutumine, näiteks ainult OÜ vormi kasutamine vabakutselise töö tegemisel, muudatusi selles, kuidas riik kogub vajaliku maksutululu.

Probleem on hetkel päevakohane paljudes Euroopa riikides ning arutluse all on olnud mitmeid teooriaid selle lahendamiseks<sup>2</sup>

**Uuringu eesmärk** on anda ülevaade alternatiivsetest sotsiaalkaitse ja maksustamise süsteemide aruteludest maailmas ja Eestis ning nendega kaasnevatest argumentidest ja kaalutlustest. Põhjalikumalt käsitletakse kokkulepitud hulgal alternatiivseid lähenemisi, mis võiksid vastata valitud stsenaariumides tekkinud olukordadele ning pakkudes parimat lahendust sotsiaalkaitse ja maksustamise väljakutsetele erinevate töövormide, tööjõuhulga, ülepiiritöö, töötuse määra jne olukordades.

**Uuringu meetod:** Taustakirjanduse analüüs Eesti ja välismaiste andmeallikate põhjal; Eesti praeguse sotsiaalkaitse ja maksustamise süsteemi kirjeldus ning võimalike kitsaskohtade kaardistus – taustakirjanduse ja intervjuude põhjal. Ekspertkogu hinnang erinevate sotsiaalkaitsesüsteemide võimalikele rakendamiseeldustele ning sobivusele

Ülevaade alternatiivsetest sotsiaalkaitse ja maksustamise kirjandusest ja praktikatest – kirjanduse ülevaade, näited teistest riikidest.

koos tellijaga valitakse välja kindel hulk (3-4) pakutud stsenaariumitele vastavat maksustamissüsteemi, mille rakendamisevõimalusi ja –tingimusi käsitletakse analüüsis põhjalikult – vastavus- ja mõjuanalüüs erinevate stsenaariumivariantide täitumise korral; ekspertpaneeli kaasamine tulemuste hindamisel.

---

<sup>2</sup> <https://www.ft.com/content/5103204e-7b5b-11e7-ab01-a13271d1ee9c>

**Uuringu pikkus:** Eraldiseisvalt võib uuringuaruanne olla pikem (ning avaldatakse eraldi) – kuni 120lk; sünteesaruandesse lisatakse vaid tulemused – kuni 25 lk

## Projekti töökorraldus ja ajakava

Tuleviku tööelu projekti tegevused saab jagada mõtteliselt kaheks: eeluuringud ja stsenaaristika.

### Projekti kaasatud osapooled

Projekt tugineb võrgustikupõhisel lähenemisel. Lisaks uuringujuhile on projekti kaasatud ka ekspertkogu, juhtkomisjon ning kaastööde autorid.

Uuringujuht koordineerib uuringu tegevust kõige laiemas plaanis – koondab ja sünteesib uuringuteemasid, juhib ekspertkogu ja juhtkomisjoni tööd, viib läbi eeluuringute tellimist kaastööde autoritelt ning korraldab aruande vormistamise ja avalikustamise.

Ekspertkogu eesmärk on panustada eeluuringute teemade valimisse ja osaleda ka stsenaariumide loomise protsessis. Ekspertkogu annab konstruktiivset tagasisidet lähteülesandele. Ekspertkogu liikmed võivad olla kaasatud ka kaastöötajatena.

Juhtkomisjoni roll on anda tagasisidet projekti temaatilistele lähtekohtadele ning suunata eeluuringute teemadevalikut. Juhtkomisjoni liikmetel on võimalus sõnastada eeluuringute ja stsenaariumide valmides põhisõnumid ja järeldused ning suunata tulemuste kasutamise protsessi.

Eeluuringuid viivad läbi valdkonnas tegutsevad kõige sobivama oskuse ja teadmisega eksperdid Eestis ja välismaalt. Projekti läbiv põhimõte on kaastöötajatena kaasata võimalikult lai ring Eesti eksperte. Kaasamise konkreetsed põhimõtted ja maht sõltuvad konkreetse eeluuringu eesmärkidest.

Stsenaariumide loomise töötubades osalevad ekspertkogu liikmed ja valitud arvamussaadajad, eksperdid ja asjatundjad väljastpoolt ekspertkogu (sh juhtkomisjoni liikmete hulgast). Konkreetne töötubades osalevate inimeste nimekiri koostatakse projekti käigus.

### Projekti ajakava

Projekt algab suvel 2017 ning lõpeb sügisel 2017. Augustis 2017 korraldatakse ekspertkogu seminar, milles kinnitatakse projekti temaatiline fookus ning eeluuringute teemad. Projekti lähteülesanne valmib septembris 2017 ning esimesed kokkulepped kaastööde osas saab teha alates oktoobrist 2017.

Kaastööd valmivad erineva mahu ja eesmärkide tõttu erinevas tempos. Kõikide eeluuringute sisuosa peab olema valmis 2018 märtsi lõpus, et tulemusi oleks võimalik arvesse võtta aprillis toimivas stsenaariumide loomise töötoas. See ei kehti alternatiivsete sotsiaalkaitse ja maksustamise süsteemide kaastöö kohta, mis peab valmima 2018 suveks.

Stsenaariumide valmimise järgselt (aprill 2018) stsenaariumeid testitakse ja tuuakse välja otsustuskohad poliitikakujundajatele. Projekti lõpparuanne vormistatakse septembriks 2018, misjärel uuringuaruanne avaldatakse.

Tabel 1 Tuleviku tööelu protsess ja ajakava

Etapi nimetus	Eesmärk	Meetodid	Teostajad	Aeg
<b>1. Teemade piiritlemine ja eesmärgistamine</b>	Esialgne arusaam tööturгу mõjutavatest teemadest	Dokumendianalüüs Intervjuud sidusgruppidega	Teemajuht läbi individuaalintervjuude	Mai-september 2017
<b>2. Eeluuringute teemade valimise töötuba</b>	Seada projekti fookus, valida eeluuringute teemad	Seminar	Teemajuht Ekspertkogu	Augusti lõpp 2017

<b>3. Juhtkomisjoni kohtumine</b>	Tagasiside kogumine lähteülesandele; uuringuprotsessi kinnitamine	Kirjalik ja suuline tagasisidestamine; diskussioon	Teemajuht Juhtkomisjoni	28. september 2017
<b>4. Teematilised uuringud</b>	Temaatiliste eeluuringute läbiviimine	Erinevad meetodid sõltuvalt lähteülesandest	Teemajuht, kaastöötajad	Oktoober 2017 – märts 2018
<b>5. Uuringute süntees ja ettevalmistus stsenaariumide loomiseks</b>	Olulisemate muutuseid ajendavate tegurite mõistmine, informatsiooni jagamine ekspertgrupi vahel	Temaatiliste uuringute analüüs	Teemajuht ja kaastöötajad	Märts 2018
<b>6. Stsenaariumide loomise seminar</b>	Temaatiliste uuringute ja esialgse taustaanalüüsi põhjal luuakse esmased stsenaariumid tööturu olukorra kohta aastal 2030	Töötuba	Teemajuht, moderaator, ekspertkogu liikmed, teised stsenaariumiloomesse kaasatud inimesed	Aprill 2018
<b>7. Stsenaariumide täpsustamine</b>	Arengustsenaariumide täiendamine, täiendava info kogumine, arengute täpsustamine	Dokumendianalüüs Seminar	Teemajuht Sidusgrupp	Aprill-Juuni 2018
<b>8. Poliitikaraamistiku loomine, testimine ja täiendamine juhtkomisjoni abil</b>	Stsenaariumide järeldused – maksubaas, õigusraamistik. Järeldused hetkeolukorra vaatest	Individaalintervjuud, teematilised aruteluseminarid	Juhtkomisjoni liikmed	Mai 2018 – juuni 2018
<b>9. Stsenaariumide kinnitamise töötuba</b>	Teemaga seotud inimestele arengustsenaariumide ja seotud poliitikaraamistiku tutvustamine, täiendamine	Seminar	Juhtkomisjoni liikmed, ekspertkogu liikmed ja stsenaariumid loonud inimesed	Juuni algus 2018
<b>10. Lõpparuande täiendamine ja vormistamine</b>	Lõpparuande toimetamine ja avaldamiseks ettevalmistamine		Teemajuht, kaastöötajad, valideerimiseksperdid, toimetajad	Juuni-august 2018
<b>11. Projektaruande avaldamine, tulemuste tutvustamise üritused</b>	Poliitikaraamistiku täiendamine	Seminarid, töötoad, ettekanded	Uuringujuht, juhtkomisjoni liikmed, ekspertkogu liikmed, muud seotud osapooled	September – november 2018



## LISA A: Tuleviku tööelu – taustaülevaade

### Tehnoloogia areng tööturu mõjutajana

Tehnoloogia areng on murranguliste tööturumuutuste peamine ajendaja. 1970. aastatel mikrokiipide tehnoloogiast alguse saanud informatsiooni- ja kommunikatsioonitehnoloogiate kiiret levikut peetakse tehnoloogiliste revolutsioonide viimaseks olulisemaks laineaks (*the microchip era*). Uute tehnoloogiatega kaasnev tarbimis- ja töökäitumine hakkab eelmist süsteemi asendama, muutused võivad olla fundamentaalsed (Perez, 2009). Läbimurdelisi tööelu puudutavaid muutusi on hakatud nimetama **tuleviku tööks** (World Economic Forum, 2016).

Eesti on mobiilse interneti leviku ja elanike digitaalse kirjaoskuse poolest maailmas esirinnas. 2017. aasta alguses avalikustatud digitaalmajanduse- ja ühiskonna indeksi (DESI) andmetel on Eesti kogu EL-is näitaja poolest üheksandal kohal.<sup>3</sup>

Digitaalsed oskused ja tehnoloogia areng on tugevalt seotud ka **uut tüüpi organisatsiooni- ja ärimudelite** arenguga. OSKA (Kutsekoda, 2015). toob välja, et tehnoloogia ja sotsiaalmeedia platvormid hägustavad klassikalisi organisatsioonimudeleid ja toimimisviise.

### Demograafilised tööturuga mõjutavad tegurid

Rahvastiku arvuline muutus ning ealine koosseis on üks olulisemaid pikaajalisi tööturuarenguid määrav tegur. Sarnaselt teiste arenenud ühiskondadega seisab Eesti silmitsi rahvastiku vananemise ning madala sündimusega. Statistikaameti rahvastikuprognosid näitavad, et praeguste arengute jätkudes väheneb Eesti rahvaarv järgmise 30 aasta jooksul kuni 100 000 inimese võrra. Ka sündimuse ja sisserände kasvades väheneb Eesti rahvastikuarv mõnda aega, kuid võib seejärel pöörduda kasvule (Statistikaamet, 2015).

Hiljuti avaldatud Eesti inimarengu aruanne toob välja, et **rändeajastul** muutub ränne sündimuse ja suremusega võrreldavaks rahvastikuolukorda vormivaks teguriks. Eestis on toimumas rändepööre – kui aastatel 2006–2014 lahkus Eestist keskmiselt 4300–6700 inimest aastas ja saabus 2200–4000 inimest aastas, mis tõi kaasa negatiivse rändesaldo, siis 2015. aastast on Eesti rändesaldo positiivne.<sup>4</sup> Suure tõenäosusega peab Eesti arvestama ka tulevikus kasvava sisserändega, sest ka positiivsemad sündimuse ja tagasirände stsenaariumid ei tagaks täitumise korral Eesti rahvastiku taastootmise taset (Eesti Koostöö Kogu, 2017).

Trend töötamise aja- ja kohapaindlikuks muutumise suunas on seotud inimeste muutunud ootustega tööle. Paljuski seostatakse seda **põlvkondade vahetumisega** ning muutuste eestvedajaks peetakse Y-põlvkonda ehk vahemikus 1980. ja 1990. aastatel sündinud inimesi. Y-põlvkonnale on iseloomulik suurem soov valida töökoht missioonitundest ajendatult ning luua parem tasakaal töö- ja pereelu vahel (ING International, 2015). Sagedasemaks on muutunud pika palgata puhkuste võtmine ja lühiajaline töökohavahetus (*jobbatical*). Ka Eesti nooremaealised töötajad hindavad töökohal üha enam paindlikkust ja võimalust tööd hobidega siduda<sup>5</sup>.

<sup>3</sup> [https://ec.europa.eu/estonia/20170303\\_desi\\_et](https://ec.europa.eu/estonia/20170303_desi_et)

<sup>4</sup> Statistikaamet, Välisränne riikide järgi: <https://www.stat.ee/34275>

<sup>5</sup> Näiteks töövahendusportaali GoWorkaBit läbi viidud uuring vanuses 18-32 Eesti kasutajate hulgas näitas, et 55% soovis teha tulevikus tööd püsival töökohal, mis võimaldab neil valida töö tegemise aega ja kohta, 24% näeb end tegemas projektipõhist tööd ja 16% soovib teha tööd etteantud ajal ja kohas ning ülejäänud ei osanud vastata. <https://blog.goworkabit.com/est/uuring-millisel-viisil-soovivad-estli-inimesed-tulevikus-tood-teha/>

## Struktuursed tööturgu mõjutavad tegurid

Olulist rolli Eesti elanike elukvaliteedis mängivad majanduse ja tööturu struktuursed tegurid. Eesti madal keskmine palgatase ning majanduslik ebakindlus sunnib inimesi leidma täiendavaid töövõimalusi. Osalt süvendas ebakindlust 2008. aastal alguse saanud ülemaailmne majanduskriis, mille järel kerkis Eestis töötuse määr 16,7%-ni. Praeguseks hetkeks on töötuse määr stabiliseerunud (2015. aastal vaid 6,8%), kuid inimeste keskmised sissetulekud on siiski võrreldes teiste arenenud riikidega madalad. 2015. aastal elas ligi viiendik Eesti elanikkonnast suhtelises vaesuses.<sup>6</sup> Ebavõrdsuse tase Eesti ühiskonnas on samuti üks probleemkohti - GINI koefitsiendi Eesti näitaja tase on alates 2007. aastast tõusnud.<sup>7</sup>

Juba praegu iseloomustab Eesti tööturgu tugev surve palkadele, kuid Eesti elanike tööjõuturul osalemise aktiivsuse määr on hetkel Euroopa Liidu kõrgemaid (2016. aastal 71% elanikkonnast, mis on kõrgem vaid Rootsis). Eesti Panga hinnangul võib tööjõupakkumine hakata seetõttu ammendumas ning tööjõupuudus mõjuda negatiivselt Eesti majandusarengu võimalustele (Eesti Pank, 2017). Samas on tööjõuvajaduse probleem tugevamalt seotud suureneva tööjõunõudlusega ning muutunud ootustega kindlates valdkondades ja ametikohtadel. Eesti tööjõuvajaduse ja -pakkumise prognoos (OSKA) aastani 2024 toob välja, et hõivatute arv kasvab Eestis kuni 6000 inimese võrra. OSKA hinnangul suureneb tulevikus nõudlus IT aladel, kutse-, teadus- ja tehnikaalases tegevuses, tervishoius ja sotsiaalteenustes ning kõrgtehnoloogilises tootmises (Kutsekoda, 2016).

## Tegurite toimele asetleidvad muutused tööturul

Uute tehnoloogiliste lahenduste teke koos rahvastiku ja tööturu muutustega on pannud aluse pikaajalistele töövaldkonna arengutele. Neist olulisemad on seotud hargmaisuse ja globaalsete töövõimalustega, uute töövormide tekkega, tööturu polariseerumisega ja muutunud oskustega.

Murranguline on olnud ülemaailmne töövõimaluste tekkimine platvormimajanduses (sh jagamismajanduses ja rahvahanke vormis töötamisel)<sup>8</sup>, mille tulemusel on kasvanud iseseisva lepingupartnerina töötavate inimeste osakaal (kasutatakse ka vabakutseline ehk *freelancer*) (The Work Foundation, 2016). Koostööplatvormide kasvav roll töökohtade vahendamisel on märgatav ka Eestis. Kuigi 2017. aastal deklareeris EMTA-le sõidujagamisest tekkinud tulu vaid 319 inimest<sup>9</sup>, võib jagamismajanduses osalevate inimeste arv Eestis aastaks 2020 ulatuda tuhandete või isegi kuni 10 000 inimeseni (Technopolis Group & EY, 2016). Eestis puudub seni aga ülevaade kui palju inimesi teeb veebipõhist projektitööd globaalsetel koostööplatvormidel.

**Hargmaisuse** ehk inimeste ja ettevõtete tegevus korraga mitmes riigis on samas üks olulisemaid tööturgu mõjutavaid arenguid. Eesti ettevõtetele ja töötajatele võib pakkuda olulisi arenguvõimalusi ajutine välismaa päritoluga spetsialisti töölevõtmine või töö tegemine teises riigis asuva ettevõtte jaoks. Tavapäraseks on saamas asukohast sõltumatu töötamine ehk **digitaalne nomaadlus**.<sup>10</sup>

<sup>6</sup> <https://www.stat.ee/pressiteade-2016-140>

<sup>7</sup> [http://data.worldbank.org/indicator/SI.POV.GINI?locations=EE&year\\_high\\_desc=false](http://data.worldbank.org/indicator/SI.POV.GINI?locations=EE&year_high_desc=false)

<sup>8</sup> Platvormide vahendusel tehtava töö terminoloogia ei ole tänaseni täielikult kinnistunud. Jagamismajandusest rääkides mõistetakse eelkõige füüsilises keskkonnas tehtavat tööd – koostööplatvormil on oluline roll töö standardiseerimisel, maksete vahendamisel ja hinna määramisel. Teine platvormitöö vorm rahvahange on koostööplatvormil kandideerimine tööülesannete täitmiseks veebi vahendusel tehtavatele projektidele – sel juhul teevad tellija ja teenusepakkuja omavahelise kokkuleppe töö mahu, tasu ja ülesannete kohta. Nähtusest rääkimiseks kasutatakse ka mõisteid platvormimajandus, koostöömajandus jne.

<sup>9</sup> <http://tehnika.postimees.ee/4127677/uberi-ja-taxify-juhid-vaidavad-riigile-et-teenivad-aastas-soidujagamiselt-1411-eurot>

<sup>10</sup> Digitaalsest nomaadlusest eestlaste seas kirjutab näiteks hiljutine Müürileht: <https://www.muurileht.ee/mobiilse-maailma-unistuste-arhitektid/>

Eelpool väljatoodud tendentsid näitavad, et töötamist on hakanud iseloomustama **töövormide paljusus**. Eurofound (Eurofound, 2015) on reastanud üheksa Euroopa Liidu riikides enam levinud uut töövormi, mis on vähemal või suuremal määral kasutusele võetud ka Eestis. Võib üldistada, et erinevate töövormide ühishimmetajad on **töötaja ja töökoha paindlikkus ning projektipõhisus**. Üha enam inimesi on püsiva töölepinguga töölt üle minemas ajutise iseloomuga tööle ning peavad leidma uusi alternatiive oma töö korraldamises. Mõned näited uutest töövormidest:

- Töötaja jagamine (*employee sharing*), mille korral palgatakse töötaja ühiselt tööandjate grupi poolt.
- Töökoha/töötaja jagamine (*job sharing*) tähendab seda, et üks tööandja võtab konkreetse tööülesande täitmiseks tööle kaks või enam inimest.
- Koostööplatvormi vahendusel tehtav töö (*crowdwork*), mille raames eristatakse rahvahanget (*crowdsourcing*) (näiteks tõlketeenused) ning töö nõudmisel mobiilirakenduse/interneti kaudu (*work on-demand via apps/internet*) (näiteks sõidujagamine, kullerteenused).
- Juhutöö (*casual work*) on tööandjale orienteeritud töövorm, mille raames tehtav töö on juhuslikku laadi ehk lühiajaline või madala varieeruva koormusega.
- Vautšeripõhise töö (*voucher-based work*) puhul on töötegija ja tööd andva isiku suhe defineeritud pigem töövautšeri kui töölepingu kaudu. Sellisel juhul on töötegija status iseseisva lepingupartneri ja töötaja vahepealne vorm.
- Töö portfoolio raames (*portfolio work*) tähistab iseseisvate lepingupartnerite poolt tehtavat tööd paljudele klientidele.

Samas on nende arengute taustal Eestis toimumas tööturu **polariseerumine** – paralleelselt on nõudlus suurenenud kõrgelt kvalifitseeritud ja madalalt kvalifitseeritud töötajate järgi, sundides keskmise kvalifikatsioonitasemega inimesi leidma madalama palgatasemega alternatiive (Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium, 2016). Palgavaesus ja ühiskondlik ebavõrdsus on seotud ka Eesti rändestruktuuriga. Eestist rändavad välja peamiselt need inimesed, kes ei suuda siin lihttööd tehes tagada soovitud elukvaliteeti, samas on Eesti sisserändemaaks peamiselt kõrgelt kvalifitseeritud töötajaskonnale.<sup>11</sup>

### Mõned mõttekohad riikidele

Riikide edasised sammud määravad, kas digitaliseerunud maailmas on tööalane ebavõrdsus süvenev tendents või hakkab tuleviku töö sarnanema pigem traditsioonilise tööga (Brynjolfsson & McAfee, 2014).

Näiteks räägitakse sageli automatiseerimisest kui riskiallikast töötuse taseme kerkimiseks. OECD hinnangul võib Eestis 6,2% töökohtadest oodata ees automatiseerimine ning 21,2% puhul muutuvad tööülesanded oluliselt (OECD, 2016). Samas võivad need muutused toimuda sünkroonis Eesti töörealise elanikkonna vähenemisega ning väljakutse asemel kujuneda arenguvõimaluseks. Eesti ei pruugi praeguses tööpuuduse kontekstis hakata veel vaagima võimalike kodanikupalga stsenaariumide üle, samas kui mõnes kõrgema tööpuudusega riigis on sellekohane arutelu oluline. Sarnasele järeldusele jõudis temaatilises arutelupaberis hiljuti OECD (OECD, 2017).

Sarnaselt võivad globaalse tööturu ja hargmaisuse arengud pakkuda ootamatut lahendust struktuursele oskuste probleemile Eestis. OSKA tööjõuvajaduse prognoosid lähtuvad Eesti

---

<sup>11</sup> Eesti Koostöö Kogu, 2017, Eesti inimarengu aruannet 2016/2017 "Eesti rändeajastul", <http://inimareng.ee/>

koolilõpetajate arvust ja tööandjate hetkehinnangust oskuste vajadusele, kuid tulevikus saab tööalane võrgustumine toimima senisest tunduvalt komplekssemates globaalsetes struktuurides. Eestis elav töötegija võib edukalt toime tulla ka siis, kui ta ei kohanda end Eesti majanduse vajadustele.

### Eestis olulised teemad

Varasemate uuringute ülevaade tõi välja teemad, mis on globaalsel tasandil töötamise ja tööturu muutustega seoses esile kerkinud. Vahemikus mai-juuli 2017 toimunud seminar, arutelud ning individuaalintervjuud andsid sisendi teemade süstematiseerimiseks ning Eesti kontekstist ja vajadustest lähtuva fookuse seadmiseks. Peamised leiud aruteludest olid:

- 1) Üks olulisematest muutuste loojast Eestis on uute töövormide teke ja kaasnev väljakutse regulatsioonile. Samas ei ole head ülevaadet, mil määral on uued töövormid Eestis juba kasutusele võetud.
- 2) Muutumas on töötamise tähendus ja arusaam töötamise olemusest, mistõttu ka käesolev uuring käsitleb võimalikke tulu teenimise viise, selle asemel, et keskenduda nõ klassikalisele töölepingulisele töösuhtele.
- 3) Tehnoloogia arengust lähtuv töökohtade kadumine ei ole hetkel Eestis veel märkimisväärne probleem, sest organisatsioonid vaevlevad jätkuvalt tööjõupuuduse käes. Pigem nähakse väljakutsena sobivate oskuste omandamist ja kohanemisvõimet uute oludega. Ka klassikaline automatiseerimise liivakell ehk polariseerumise efekti teke on Eestis küsitav.
- 4) Huvitavad on seosed sündimuse, rände ja hargmaisuse vahel. Eesti on muutumas üha enam sisserändemaaks ja samal ajal tekib kasvavalt võimalusi elada ühes ja töötada teises riigis (või teise riigi ettevõtte jaoks). See võib sõltuvalt arengute suunast tuua kaasa positiivsed tulemid või, vastupidi, viia tööturu senisest veelgi enam tasakaalust välja.

## Kasutatud allikad

Brynjolfsson, E., & McAfee, A., 2014, The Second Machine Age: Work, Progress and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies

Eesti Koostöö Kogu, 2017, Eesti inimarengu aruannet 2016/2017 "Eesti rändeajastul", <http://inimareng.ee/>

Eesti Pank, 2017, Eesti tööturu ülevaade. Aprill 2017. <http://www.eestipank.ee/publikatsioon/tooturu-ulevaade/2017/eesti-tooturu-ulevaade-aprill-2017>

Eesti statistika, 6.10.2015, Eesti rahvastikuprognosis 2040: neli positiivset stsenaariumit; <https://statistikaamet.wordpress.com/tag/rahvastikuprognosis/>

Eurofound, 2016, 6th European Working Conditions Survey;

ING International, 2015; Strategy&. 2010. The Rise of Generation C: Implications for the world of 2020. [http://www.strategyand.pwc.com/media/file/Strategyand\\_Rise-of-Generation-C.pdf](http://www.strategyand.pwc.com/media/file/Strategyand_Rise-of-Generation-C.pdf)

Kutsekoda, 2016, Eesti tööturg täna ja homme, [http://oska.kutsekoda.ee/wpcontent/uploads/2017/02/Eesti\\_tooturg.pdf](http://oska.kutsekoda.ee/wpcontent/uploads/2017/02/Eesti_tooturg.pdf)

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium, 2016, Tööjõuvajaduse ja -pakkumise prognoos aastani 2024; [https://www.mkm.ee/sites/default/files/toojouprognosis\\_2024\\_lyhikirjeldus.pdf](https://www.mkm.ee/sites/default/files/toojouprognosis_2024_lyhikirjeldus.pdf)

OECD, 2017, Basic income as a policy option: can it add up? <http://www.oecd.org/employment/emp/Basic-Income-Policy-Option-2017.pdf>

OECD, 2016, Automation and Independent Work in Digital Economy, <http://www.oecd.org/employment/emp/Automation-and-independent-work-in-a-digital-economy-2016.pdf>

OECD, 2016, The Risk of Automation for Jobs in OECD countries. A comparative analysis.

Perez, C., 2009, Technological revolutions and techno-economic paradigms, <http://technologygovernance.eu/files/main/2009070708552121.pdf>

Technopolis Group & EY, 2016, Jagamismajanduse põhimõtete rakendamine Eesti majandus- ja õigusruumis. <https://www.mkm.ee/et/uudised/uuring-jagamismajanduse-kaive-eestis-olimullu-ule-40-miljoni-euro>

The Work Foundation, 2016, In search of the Gig Economy, [http://www.theworkfoundation.com/wp-content/uploads/2016/11/407\\_In-search-of-the-gig-economy\\_June2016.pdf](http://www.theworkfoundation.com/wp-content/uploads/2016/11/407_In-search-of-the-gig-economy_June2016.pdf)

World Economic Forum, 2016, The future of jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution