Kaasrahastanud Euroopa Liit

Eesti tuleviku heaks

Sihtasutus Kutsekoda

KUIDAS VALMISTUDA TÖÖKS, MIDA ME VEEL EI TUNNE?

Andmed, vastuolud, tööturutrendid

Urve Mets
Kutsekoda SA

Kuressaares, 2026

OSKA ei ennusta üht kindlat tulevikku

Kui palju inimesi ja milliste oskustega?

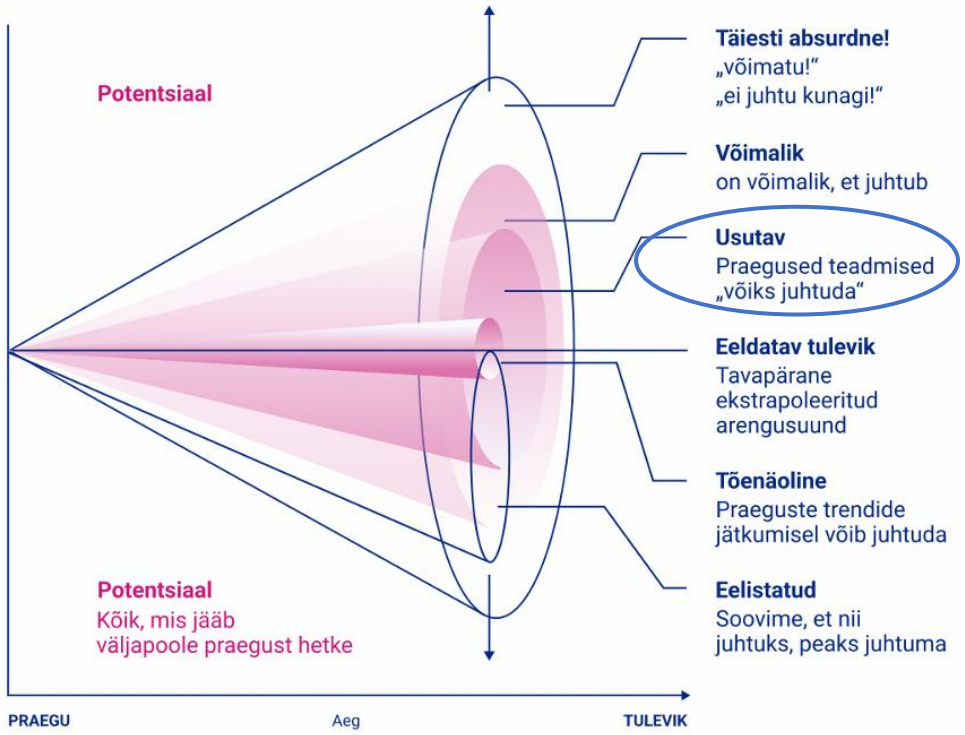
- hõive, asendusvajadus ja tööjõu järelkasv
- ametid, tööülesannete muutumine

Milliseid valikuid teha?

- õpe, sh täiendus- ja ümberõpe

Peame arvestama mitme võimaliku tulevikuga

TULEVIKEKOONUS



Allikas: Eesti Tuleviku-uuringute Instituut, 2026


TRENDID

O.Pärna (Kutsekoda 2025)

TÖÖ JA OSKUSED 2035

Ülevaade peamistest tööturu arengut kujundavatest trendidest, tulevikustsenaariumidest ja riskidest kümne aasta vaates

Sisukord:

1. **Trendid, mis loovad konteksti ja mida peab tundma**
2. Riskid maailmas lühemas ja pikemas vaates
3. Töö ja töötamise tulevikku puudutavad stsenaariumid
4. Juhtimine turbulentses maailmas
5. **Ennastjuhtiv inimene, erialased ja üldoskused ning noorte ootused**
6. **Tulevikutöö olemus ja väljakutsed**
7. **Tehisaru tööturul ja selleks valmistumine**
8. **Tegutsemine ja toimetulek tehnoloogiakeskses maailmas**
9. **Tervis kui elu ja töö tugisammas**

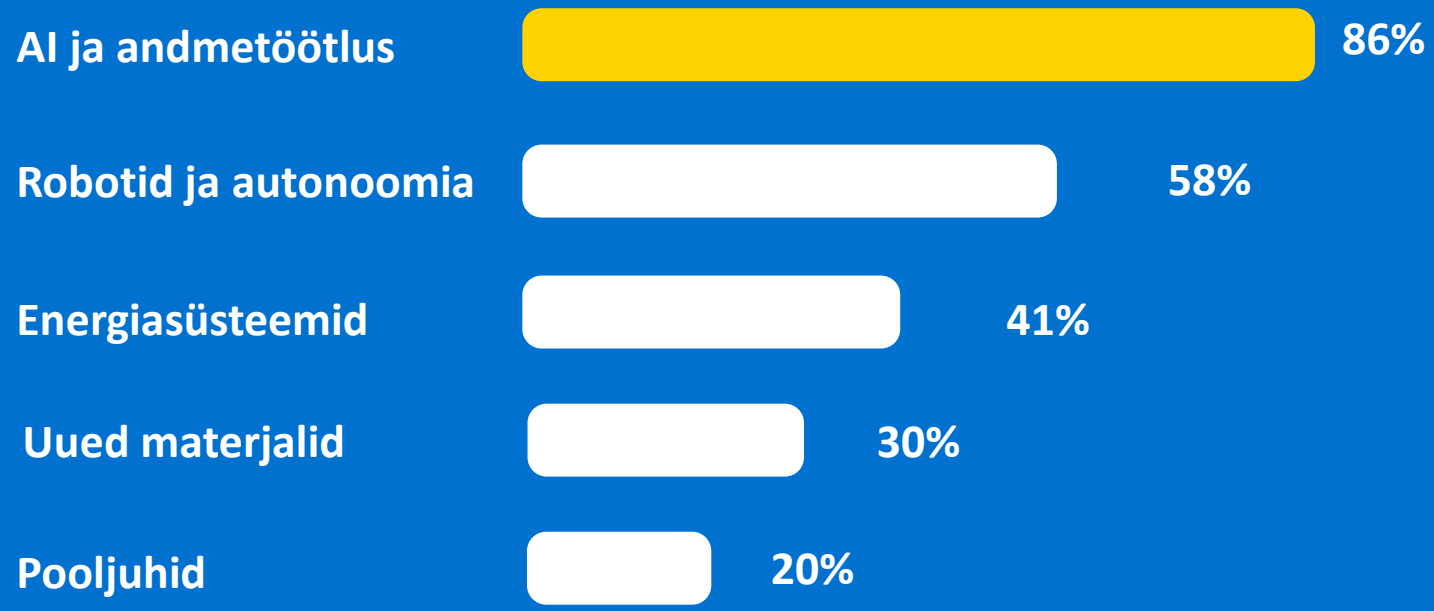


Trendid, mis mõjutavad majanduskeskkonda

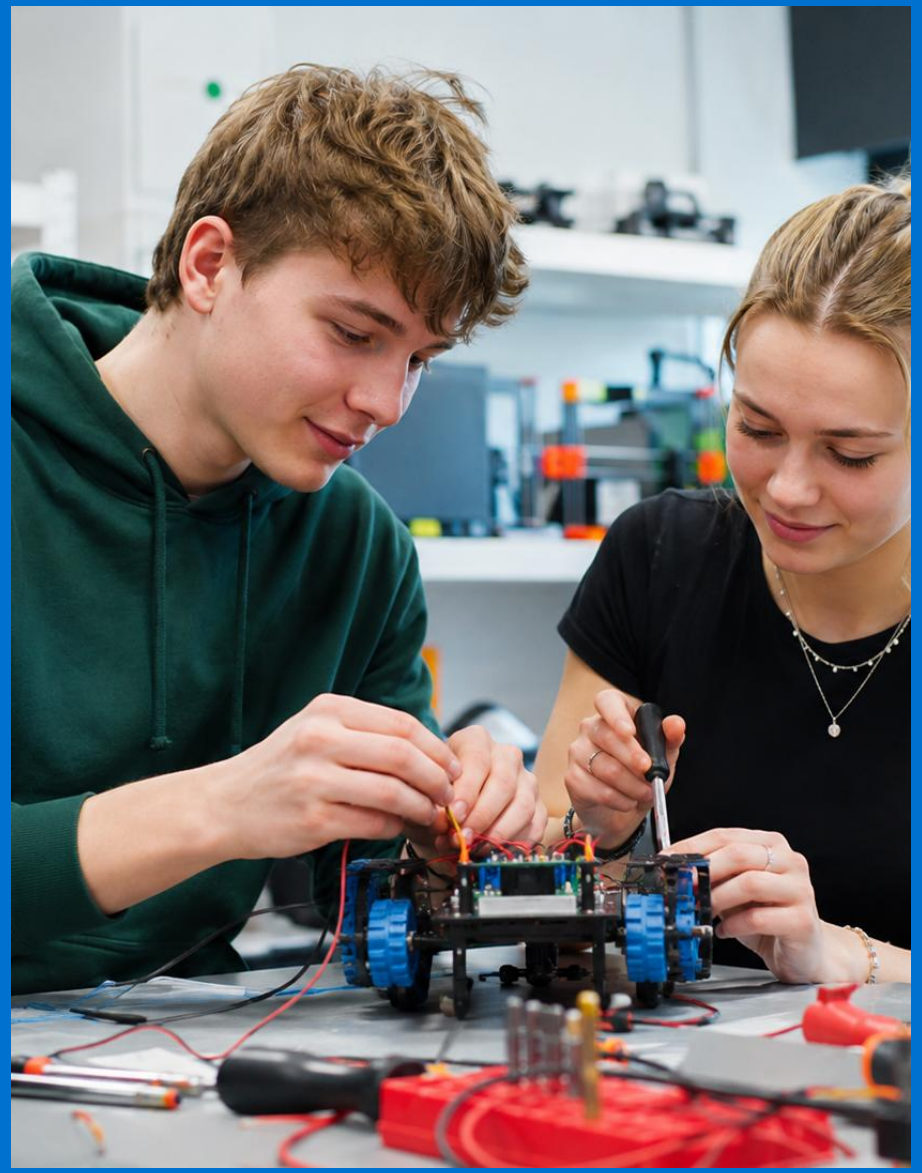


Allikas: Maailma Majandusfoorum (2025), Pärna (2025)

Tehnoloogilised lahendused, mis mõjutavad lähikümnendil majanduskeskkonda enim



Allikas: World Economic Forum (2025)



OSKA

Inimesed muutuvad

Tulevik algab inimestest: muutused rahvastikus, rändes, inimeste hariduses ja väärtushinnangutes muudavad seda, kuidas ja miks me töötame

Kui inimesed muutuvad, muutub ka töö

1 **Rahvastik**
vananev ja kahanev tööjõud

2 **Ränne**
liikumine töö, turvalisuse ja kliima tõttu

3 **Haridus ja töö**
konkurents talentide pärast, elukestev õpe

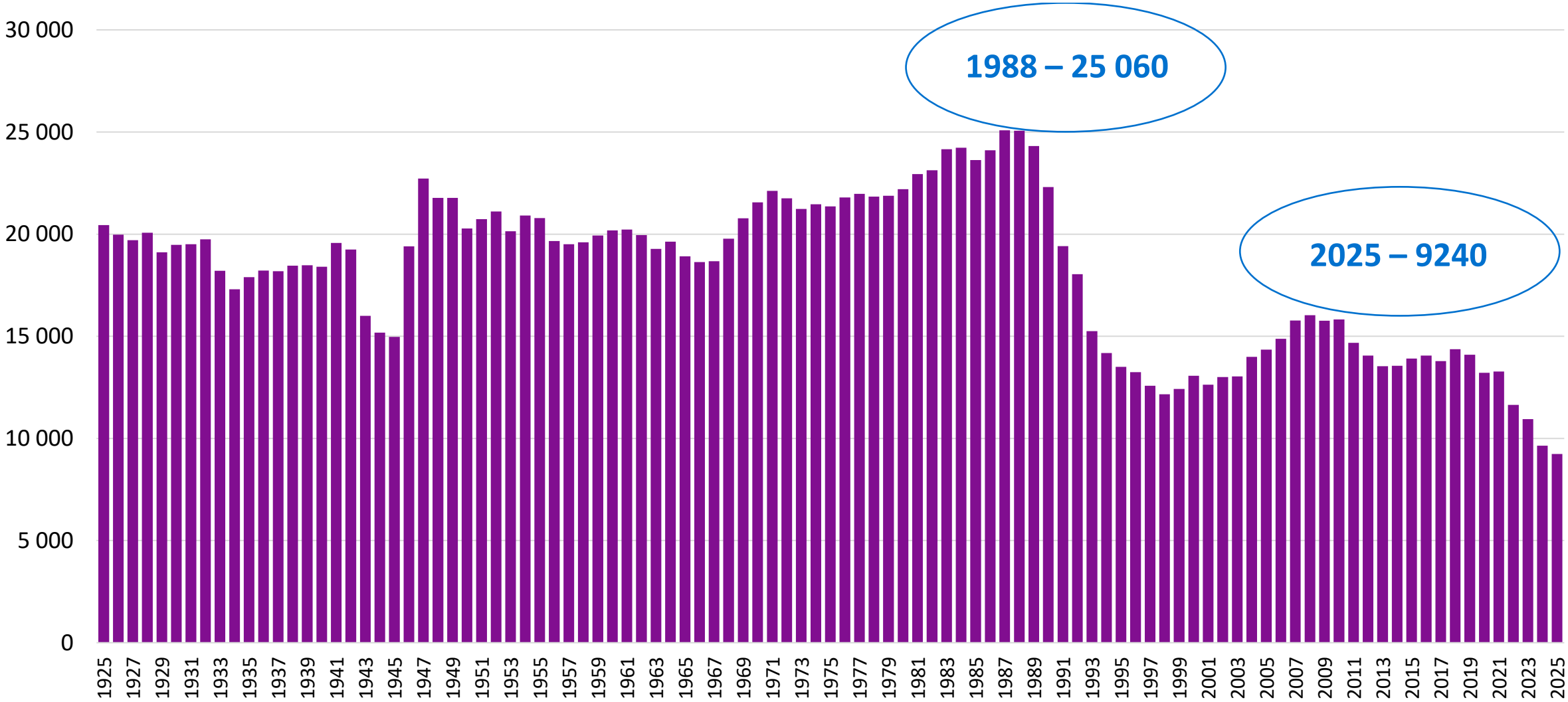
4 **Väärtused**
töö tähendus, paindlikkus, mõju

Noore jaoks tähendab see: oskused peavad sobima mitte ainult ühte ametisse, vaid muutuvasse ühiskonda

Allikas: Roland Berger Institute. Trend Compendium 2050 (2023)

Pealetulevate põlvkondade nappus

Elussünnid 1925–2025



Allikas: Statistikaamet, 2026

Vähem noori võib tähendada nii tugevamat positsiooni kui suuremat survet

VÕIMALUS

- järelkasvu vajadus suureneb
- muutused hoiakutes: töötajatesse, praktikasse panustamine võib muutuda olulisemaks

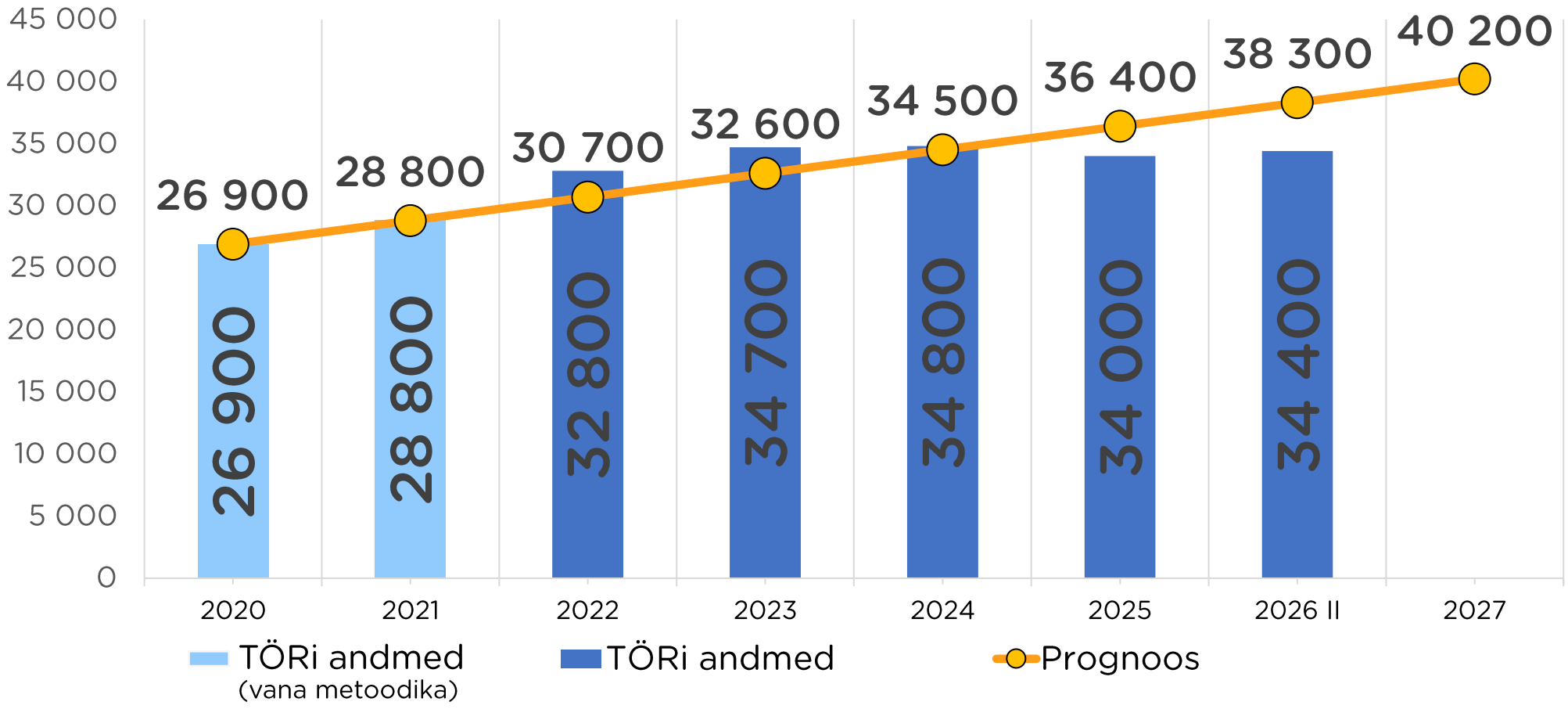
RISK

- piirkondlik õppevalik võib kitseneda
- oskuste sobivus määrab palju
- väiksem põlvkond ei taga esimest töökohta

Tööjõuvajadus ≠ töökohtade arvu kasv

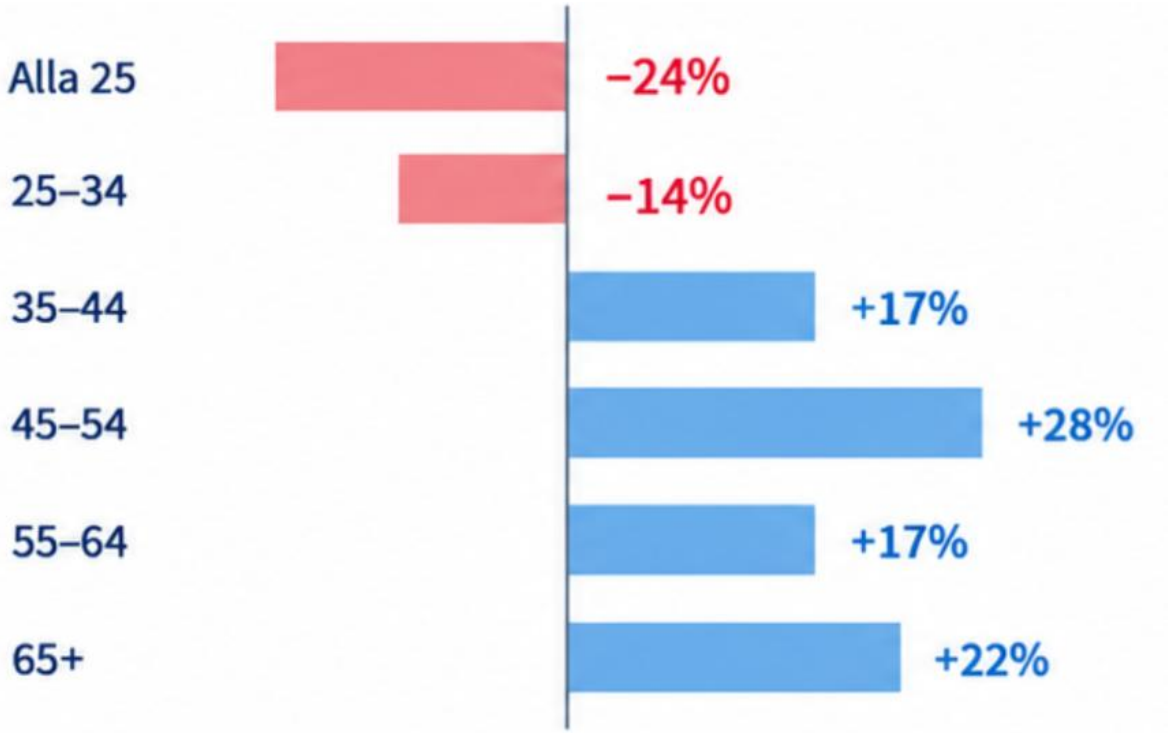
IKT-spetsialistide hõive: prognoos 2020–2027 *vs* tegelikkus 2020–2026 (I pa)

IKT on olnud noortele avatud tööturule sisenemiseks



Allikas: TÖR, OSKA arvutused (põhitöökoht)

Vanusrühmade kogumuutus: IKT-spetsialistid Eestis 2022–2025



- **IKT hõives nooremad vanusrühmad vähenevad, vanemad kasvavad**
- **Alla 35-aastaste koguarv vähenes 15 208-lt 12 906-ni (-15%)**

Tööandja kommentaar:
…ei jaksa olla lasteaiakasvataja, kes õpetab noorele selgeks elementaarse töölkäimise „hügieeni“, nagu tööpäeva alguse- ja lõpukellaaeg, tähtaegadest kinnipidamine jne

Allikas: OSKA IKT spetsialistide seireuuring 2026

Hõivatute vanusjaotuse muutus 2022–2025

Allikas: TÖR

Kogu tööturg

Kokku hõivatud: 668 780 (2022) → 658 423 (2025)

	2022	2025	Muutus (arv ja %)	Osakaal kogu hõivest
Alla 25	55 641	53 625	–2 016 (–3,6%)	Osakaal: 8,3% → 8,1%
25–34	130 289	110 079	–20 210 (–15,5%)	Osakaal: 19,5% → 16,7%
35–44	158 285	163 814	+5 529 (+3,5%)	Osakaal: 23,7% → 24,9%
45–54	149 745	150 521	+776 (+0,5%)	Osakaal: 22,4% → 22,9%
55+	174 820	180 384	+5 564 (+3,2%)	Osakaal: 26,1% → 27,4%

IKT-spetsialistid

Kokku hõivatud: 32 792 (2022) → 33 994 (2025)

	2022	2025	Muutus (arv ja %)	Osakaal kogu hõivest
Alla 25	2 405	1 839	–566 (–23,5%)	Osakaal: 7,3% → 5,4%
25–34	12 803	11 067	–1 736 (–13,6%)	Osakaal: 39,0% → 32,6%
35–44	10 910	12 755	+1 845 (+16,9%)	Osakaal: 33,3% → 37,5%
45–54	4 475	5 732	+1 257 (+28,1%)	Osakaal: 13,6% → 16,9%
55+	2 200	2 601	+402 (+18,3%)	Osakaal: 6,7% → 7,7%

- Alla 25- ja 25-34-aastaste osakaal vähenes nii IKT-spetsialistide kui kogu tööturu vaates
- IKT valdkonnas oli muutus järsem

Esimesed ohumärgid: tehisintellekti mõju tööhõivele

Stanfordi uuring USA tööturu kohta (andmed kuni juunini 2026). Selle põhjal ei saa väita, et Eesti tööturul toimib täpselt sama mehhanism

19%

22–25-aastaste hõive lõhe

AI-le rohkem avatud ametites võrreldes vähem avatud ametite eakaaslaste hõivetrendiga

VÄRBAMINE

Hõive erinevus tulenes peamiselt väiksemast värbamisest, mitte suuremast koondamisest

KOGEMUS

Kogenud töötajate puhul võrreldavat hõivelõhet ei täheldatud

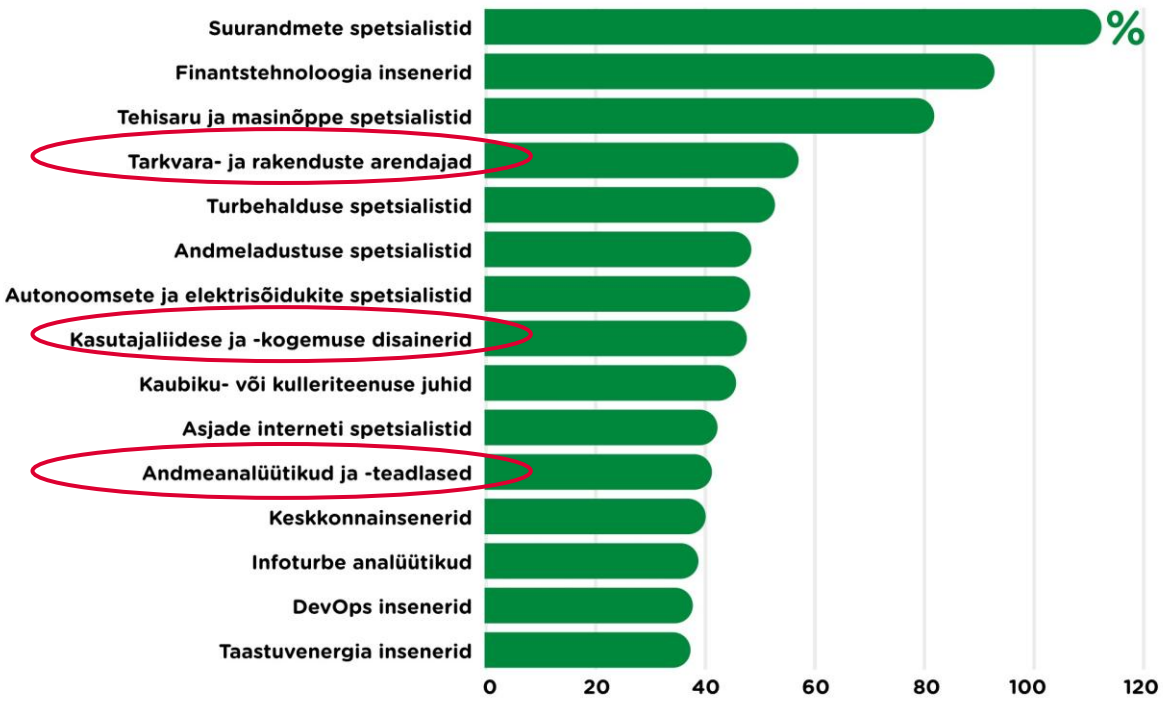
AI KASUTUSVIIS

Hõive langes eelkõige asendava AI puhul; töötajat täiendava AI korral oli hõive stabiilne või kasvas

Kui algtaseme töö automatiseerub, kust tuleb tulevane kogenud spetsialist?

Allikas: Brynjolfsson, Chandar ja Chen (2026), Stanford Digital Economy Lab, „Canaries in the Coal Mine?" (12.08.2026)

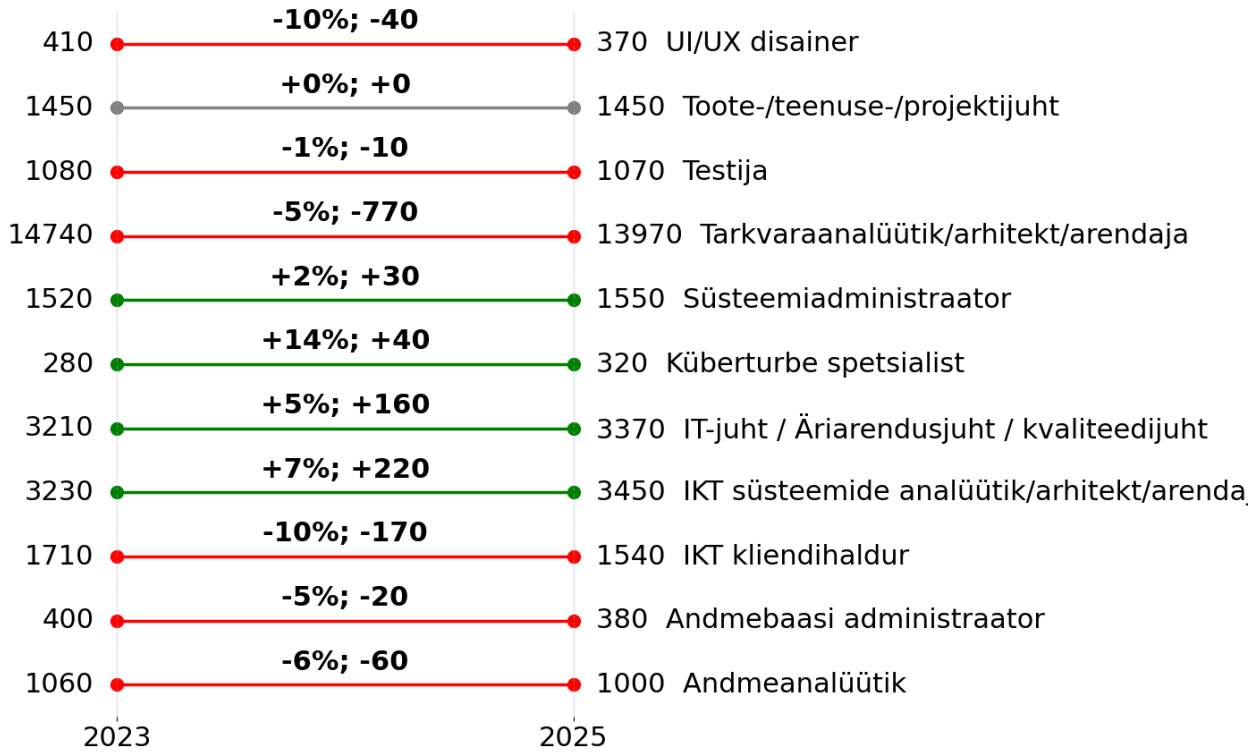
KIIREMINI KASVAVAD AMETID 2025-2030



Joonis 21. Kiiremini kasvavad ametikohad 2025–2030

Allikas: Maailma Majandusfoorum, 2025

HÕIVE MUUTUSED IKT AMETITES EESTIS 2023–2025



Allikas: TÖR, OSKA arvutused (põhitöökoht)


OSKUSED

Amet võib säilida, aga nõutavad oskused muutuvad kiiresti

Karjääri esimesed redeliastmed on ebakindlad

AI-le avatud ametites muutub oskuste vajadus enam kui

2 x

- Tööjõuprognoos ja oskusprognoos on eri tähendusega
- Ka stabiilse tööjõuvajadusega ametites võib oluliselt muutud töö sisu
- Tööturule sisenejalt oodatakse töökogemusega kaasnevaid oskusi, sh juhtimine, strateegiline mõtlemine

Allikas: PwC Göobal AI Jobs Barometer (2026); üle miljardi töökuulutuse analüüs

WEF: 39% oskustepagasist võib 2030. aastaks muutuda

39%

olemasolevatest oskustest võib muutuda või aeguda 2025–2030

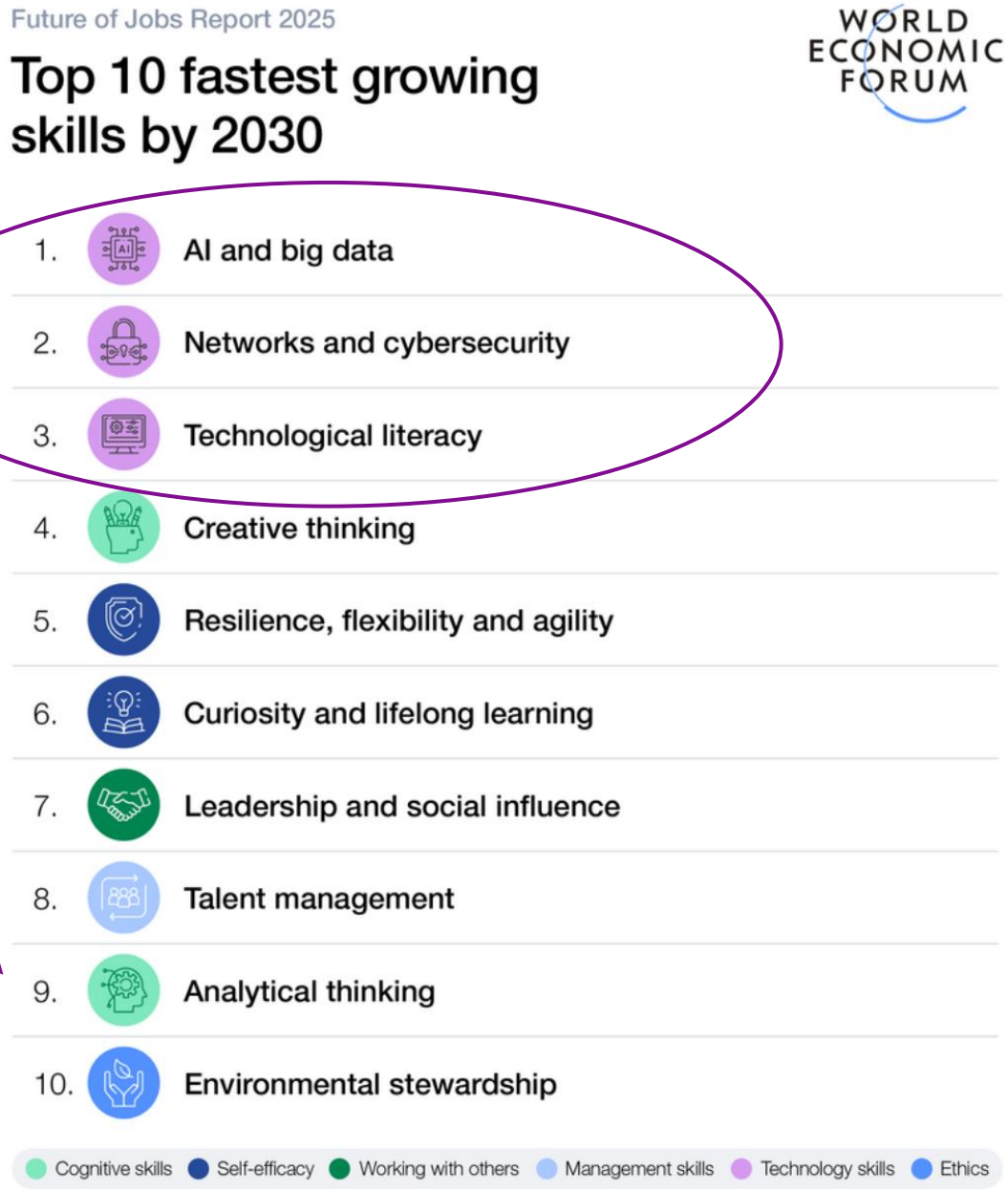
!!!

2023. aasta uuringus oli vastav hinnang **44%**

Allikas: WEF: Future of Jobs (2025); tööandjate hinnang olemasolevate oskuste muutumisele või aegumisele

WEF: nõutuimad oskused globaalsel tööturul 2025 vs 2030





AI võib tööturule sisenemist nii lihtsustada kui raskendada

Mõju sõltub ülesannetest, AI kasutusviisist ja sellest, kuidas tööandja alustajaid arendab

AVAB UUSI VÕIMALUSI

- Kiirem õppimine ja prototüüpimine
- Varasema erialapädevuse rakendamine (lisaoskus)
- Uued valdkonna- ja tehnoloogia piiril olevad rollid

TÕSTAB SISENEMISBARJÄÄRE

- Osa lihtsamaid ülesandeid automatiseerub
- Algajatelt oodatakse suuremat iseseisvust
- Väheneda võivad kogemuse omandamise võimalused

Tööandja valik: kas toetada AI abil õppimist või tõsta ainult algtaseme nõudeid?

AI-st saavad loovuse arendamisel rohkem kasu need, kes oskavad oma mõtlemist juhtida

Tulemus sõltub sellest, millised oskused inimesel on

EKSPERDI VÕIMENDAMINE

Võime oma mõtlemist jälgida, eesmärke seada, strateegiat sättida ja lahendusi hinnata

ÜLESANDE LIHTSUSTAMINE

Töövahend laiendab ideede hulka

Allikas: Journal of Applied Psychology (2025)

Wordcloud poll

Millised oskused on olulised aastal 2035?

218



Allikas: 350 osavõtja küsitlus OSKA konverentsil 29.10.2025

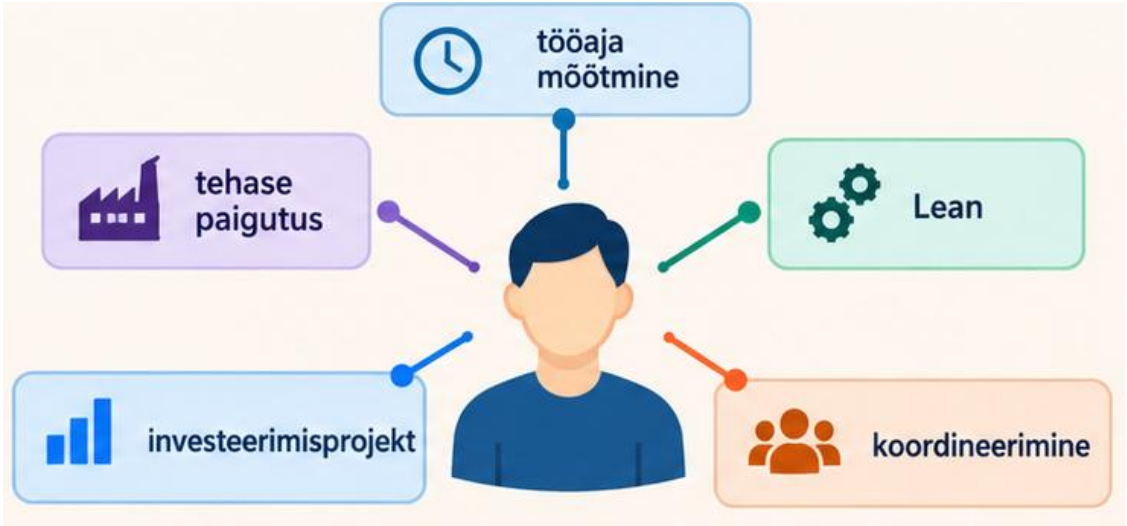
Oskuste palett laieneb: hübriidkompetents ja mitmikkompetents

Hübriidkompetents



Eri valdkondade teadmisi rakendatakse sama tööülesande lahendamisel

Mitmikkompetents



Ühel töötajal on mitu eri kompetentsi ja vastutusvaldkonda

Allikas: OSKA inseneeria uuring, 2026

OSKA uuringutes kajastatud üldoskuste top 10

Erialased teadmised aitavad tööle saada, aga üldoskused määravad, kui kaugele inimene karjääris jõuab



ENESEJUHTIMISE OSKUSED

- MUUTUSTEGA KOHANEMINE
- TEGEVUSTE ALGATAMINE
- EESMÄRGI SAAVUTAMINE



MÕTLEMISOSKUSED

- ANALÜÜSIOSKUS
- ÕPPPIMISOSKUS
- PROBLEEMILAHENDAMISE OSKUS
- LOOV JA UUENDUSLIK TEGUTSEMINE



LÄVIMISOSKUSED

- MEESKONNATÖÖ- JA KOOSTÖÖOSKUS
- SUHTLEMISOSKUS
- KEELEOSKUS

Tulevikku ei saa täpselt ette õpetada, aga muutusi saab paremini mõista

oska.kutsekoda.ee

