

**Selvitys kansainvälisen rekry-  
toinnin ennakointimalleista ja -  
menetelmistä**

**31.10.2024**

# Sisällys

<b>ESIPUHE</b> .....	<b>4</b>
<b>1 JOHDANTO</b> .....	<b>5</b>
1.1 SELVITYKSEN TAVOITTEET .....	5
1.2 SELVITYKSEN TIETOLÄHTEET JA MENETELMÄT.....	6
<b>2 YHTEENVETO</b> .....	<b>7</b>
<b>3 ALANKOMAAT</b> .....	<b>12</b>
3.1 TYÖPERÄISEN MAAHANMUUTON JA KANSAINVÄLISEN REKRYTOINNIN TAVOITTEET JA TOIMINTATAVAT.....	12
3.1.1 <i>Työperäinen maahanmuutto yleisesti</i> .....	12
3.1.2 <i>Työperäisen maahanmuuton saatavuusharkinta</i> .....	13
3.1.3 <i>Kansainvälisen rekrytoinnin tavoitteet</i> .....	14
3.2 TYÖVOIMATARPEEN ENNAKOINTI JA ENNAKOINNIN ORGANISAATIOIOT.....	15
3.2.1 <i>Työvoimatarpeiden ennakointi</i> .....	15
3.2.2 <i>Ennakointia toteuttavat tahot</i> .....	16
3.2.3 <i>Kohdemaiden osaajatarjonnan analyysit</i> .....	19
3.3 KANSAINVÄLISEN REKRYTOINTITARPEEN ENNAKOINNIN TIEDON TUOTANNON PROSESSIT.....	20
3.3.1 <i>Ennakointimallien tietolähteet</i> .....	20
3.3.2 <i>Tiedon tuottamisen prosessit</i> .....	22
3.3.3 <i>CPB:n ennusteiden tietolähteet ja tiedon tuottamisen prosessit</i> .....	25
<b>4 AUSTRALIA</b> .....	<b>26</b>
4.1 TYÖPERÄISEN MAAHANMUUTON JA KANSAINVÄLISEN REKRYTOINNIN TAVOITTEET JA TOIMINTATAVAT.....	26
4.1.1 <i>Työperäinen maahanmuutto yleisesti</i> .....	26
4.1.2 <i>Työperäisen maahanmuuton tarveharkinta</i> .....	29
4.2 TYÖVOIMATARPEEN ENNAKOINTI JA ENNAKOINNIN ORGANISAATIOIOT.....	36
4.2.1 <i>Työvoimatarpeiden ennakointi</i> .....	36
4.2.2 <i>Ennakointia toteuttavat tahot</i> .....	39
4.2.3 <i>Kohdemaiden osaajatarjonnan analyysit</i> .....	40
4.3 KANSAINVÄLISEN REKRYTOINTITARPEEN ENNAKOINNIN TIEDON TUOTANNON PROSESSIT.....	41
4.3.1 <i>Victoria University Employment Forecasting Model</i> .....	41
4.3.2 <i>MONASH-ennustemalli</i> .....	42
4.3.3 <i>Internet Vacancy Index</i> .....	43
<b>5 KANADA</b> .....	<b>45</b>
5.1 TYÖPERÄISEN MAAHANMUUTON JA KANSAINVÄLISEN REKRYTOINNIN TAVOITTEET JA TOIMINTATAVAT.....	45
5.1.1 <i>Työperäinen maahanmuutto yleisesti</i> .....	45
5.1.2 <i>Työperäisen maahanmuuton saatavuusharkinta</i> .....	46
5.1.3 <i>Kansainvälisen rekrytoinnin tavoitteet</i> .....	47

5.2	TYÖVOIMATARPEEN ENNAKOINTI JA ENNAKOINNIN ORGANISAATIOT (KYSEISESSÄ MAASSA) .....	49
5.2.1	<i>Työvoimatarpeiden ennakointi ja ennakointia toteuttavat tahot</i> .....	49
5.3	KANSAINVÄLISEN REKRYTOINTITARPEEN ENNAKOINNIN TIEDON TUOTANNON PROSESSIT .....	56
5.3.1	<i>COPS-mallin tietolähteet</i> .....	56
5.3.2	<i>COPS-mallin tiedon tuottamisen prosessit</i> .....	57
5.3.3	<i>COPS-mallin rakenne</i> .....	58
<b>6</b>	<b>TANSKA</b> .....	<b>63</b>
6.1	TYÖPERÄISEN MAAHANMUUTON JA KANSAINVÄLISEN REKRYTOINNIN TAVOITTEET JA TOIMINTATAVAT .....	63
6.1.1	<i>Työperäinen maahanmuutto yleisesti ja sen tavoitteet</i> .....	63
6.1.2	<i>Työperäisen maahanmuuton tarveharkinta</i> .....	64
6.2	TYÖVOIMATARPEEN ENNAKOINTI JA ENNAKOINNIN ORGANISAATIOT .....	65
6.2.1	<i>Työvoimatarpeiden ennakointi ja ennakointia toteuttavat tahot</i> .....	65
6.2.2	<i>Työmarkkinatasapainomalli</i> .....	66
6.3	KANSAINVÄLISEN REKRYTOINTITARPEEN ENNAKOINNIN TIEDON TUOTANNON PROSESSIT .....	69
	<b>LIITTEET</b> .....	<b>70</b>
	LIITE 1. KESKEISET KÄSITTEET .....	70
	<b>LÄHTEET</b> .....	<b>72</b>

# Esipuhe

KEHA-keskus on kehittämässä uutta kansainvälisen rekrytoinnin ennakointimallia tukemaan valtakunnallisten ja alueellisten aidosti todennettavissa olevien työvoimapula-alojen tunnistamista sekä analysoimaan kohdemaittain tarjolla olevaa osaajapotentialia. Tämä malli tulee rakentumaan kahdelle keskeiselle osa-alueelle: ensinnäkin valtakunnallisesti ja alueellisesti tunnistettujen työvoimapula-alojen kattavaan kartoitukseen ja toiseksi EU/ETA-maiden sekä hallitusohjelmassa nimettyjen kohdemaiden (Filippiinit, Vietnam, Intia ja Brasilia) osaajatarjonnan analyysiin.

Mallin kehittämisen tueksi Owal Group toteutti vuoden 2024 syys-lokakuussa selvitystyön, jossa tarkasteltiin kansainvälisiä vertailumaita (Tanska, Alankomaat, Kanada ja Australia). Palveluntuottaja analysoi muun muassa vertailumaiden työvoiman kysynnän ja tarjonnan ennakointimallien käytäntöjä, keskeisten organisaatioiden yhteistyörakenteita, tiedonkeruun prosesseja sekä tapoja tunnistaa kansainvälisen rekrytoinnin tarpeet. Selvitystyön aikana järjestettiin myös sidosryhmätilaisuus, jossa keskusteltiin vertailumaiden tuloksista ja niiden hyödynnettävyydestä Suomen näkökulmasta.

Selvitystyön tuloksena KEHA-keskus sai perusteellisen selvityksen vertailumaiden ennakointimenetelmistä ja suosituksia siitä, miten hyviä käytäntöjä voitaisiin soveltaa Suomen kansainvälisen rekrytoinnin tarpeisiin. Selvitys luo erinomaisen perustan hyödyntää vertailumaiden hyviä käytänteitä kansainvälisen rekrytoinnin ennakointimallin kehittämiseen sekä tarjoaa samalla myös vertailutietoja muille valtakunnallisille ja alueellisille ennakointitoimijoille.

# 1 Johdanto

Tässä luvussa kuvataan selvityksen tavoitteet ja menetelmät.

## 1.1 Selvityksen tavoitteet

KEHA-keskus on kehittämässä uutta kansainvälisen rekrytoinnin ennakointimallia. Kansainvälisten verrokkimaiden kansainvälisen rekrytoinnin ennakointimallien ja -prosessien vertailu mahdollistaa hyvien käytänteiden soveltamisen KEHA-keskuksen tulevassa ennakointimallissa. Mallia voidaan hyödyntää työ- ja elinkeinoministeriössä kansainvälisen rekrytoinnin suunnittelun tukena.

Kehitettävä ennakointimalli perustuu kahteen osaan: 1) Aidosti todennettavissa olevien työvoimavarojen valtakunnalliseen ja alueelliseen tunnistamiseen ja 2) EU/ETA-maissa ja hallitusohjelmassa linjattujen kohdemaiden (Filippiinit, Vietnam, Intia ja Brasilia) osaajatarjonnan analyysiin.

Selvityksen kysymyksiä on työstetty selvityksen aikana yhdessä KEHAn kanssa. Kustakin maasta pyrittiin tuottamaan ymmärrys:

- A. työvoiman kysynnän ja tarjonnan lyhyen, keskipitkän ja pitkän aikavälin määrällisen kohtaannon ennakointimalleista ja -menetelmistä
- B. keskeisistä kansainvälisen rekrytointitarpeen ennakoinnin organisaatioista ja niiden välisestä yhteistyöstä (myös valtiolliset ja yksityiset toimijat)
- C. tiedon tuottamisen prosesseista ja analyyseista, joilla tunnistetaan kansainväliset rekrytointitarpeet suhteessa muuhun kansalliseen työvoimatarjontaan
- D. vertailumaiden kansainvälisen rekrytoinnin tärkeimpien kohdemaiden osaajatarjonnan analyysien prosesseista ja raporttien sisällöistä ja
- E. Mihin tietolähteisiin kohtantodata/arviot perustuvat ja miten niissä huomioidaan eri aikavälien tarpeet? (esim. ennusteet, työpaikkailmoitukset, näiden yhdistelmät)
- F. Tunnistetaanko maissa kv-rekrytoinnin tarpeet erikseen kokonaiskysynnästä vai ovatko arviot yleisiä työvoimatarpeita koskevia?
- G. Mitkä ovat työperäisen maahanmuuton tarveharkinta tai muut mittarit/pisteytykset, jotka kohdentavat myönteisen työluvan saamista
- H. Mahdolliset kriteerit kansainvälisen rekrytoinnin kohdemaiden valintaan (kriteerit, strategiset linjaukset sekä näihin liittyvät selvitykset)

Lisäksi toivottiin suosituksia Suomelle soveltuvista hyvistä käytänteistä kansainvälisen rekrytoinnin ennakointimallin kehittämiseen.

Vertaisoppimisen kohteena oleviksi maiksi valittiin selvityksessä KEHAn toimesta Alankomaat, Australia, Kanada ja Tanska. Vertailumailla on Suomeen nähden tietenkin hieman erilainen tilanne maahanmuuton suhteen kuin Suomessa. Vaihtoehtoinen tapa valita eri maita olisi ollut tarkastella maita, joilla on ollut heikko väestönkehitys, laaja työvoimapula ja vaisu kansainvälisten osaajien houkuttelevuus Euroopassa kuten Latvia, Romania ja Bulgaria. Tämä tuskin olisi tuonut sen parempia oppeja Suomen ennakkoinnin kehittämiseen. Selvityksen aikana keskusteltiin Ruotsin analyysistä, mutta sieltä saimme ennakkotiedon, että siellä ei tehdä mitään kansainväliseen rekrytointiin liittyvää mallinnusta.

Raportti rakentuu siten, että luvussa kaksi esitetään yhteenveto ja suositukset Suomen kehitystyöhön. Suosituksissa on tunnistettu lähinnä "oppeja", joita muissa maissa on tehty aiheen parissa työskennellessä. Tämän jälkeen on esitetty jokaisen maan kuvaus selvityskysymysten mukaisesti. Lähtökohtana on ollut tarjota useita linkkejä lisätiedon lähteelle erilaisille lukijoille. Lisäksi raporttiin on sisällytetty tilaajan pyynnöstä runsaasti kuvaruutukaappauksia ja kuvauksia eri malleista tai niiden tarjoaman tiedon tarjonnasta tai raportoinnista.

Raportin keskeiset käsitteet on avattu liitteessä 1.

## 1.2 Selvityksen tietolähteet ja menetelmät

Selvitys perustuu ensi sijassa eri maiden keskeisten toimijoiden www-sivujen, mallien kuvausten sekä erilaisten politiikka-asiakirjojen analyysiin. Lisäksi on toteutettu haastatteluja muiden maiden osalta Australiaa lukuun ottamatta. Lisäksi selvityksessä on toteutettu verkkokeskustelu kotimaisien asiantuntijoiden kanssa.

## 2 Yhteenveto

Tässä luvussa esitetään selvityksen laatijoiden yhteenveto ja suositukset Suomen mallin kehittämiseen. Tässä selvityksessä ei ole tehty Suomen nykytilan järjestelmällistä kuvausta, joten yhteenvedossa keskitytään eri maista lähtevien oppien esiin nostamiseen ja näiden esiin tuomiseen.

**Työvoiman kysynnän ja tarjonnan näkökulma sekä maahanmuuton pohtiminen keskittyy ammatteihin tai ammattialoihin.** Työvoiman kysynnän ja tarjonnan ennakoinnin malleja on käytössä kaikissa tarkastelun kohteena olevissa maissa, joissakin jopa useita. Kansainvälisen rekrytoinnin näkökulmat kuitenkin vaihtelevat. Työperäisen maahanmuuton keskustelu ja suunnittelu työnantajien tasolla painottaa luonnollisesti osaamisista ja taitoja, mutta työperäisen maahanmuuton ennakoinnissa näkökulma keskittyy ensisijaisesti ammatteihin, joissa maassa tarvitsee työvoimaa. Ajoittain nämä mallit sisältävät elementtejä kansainvälisestä liikkuvuudesta ja maahanmuutosta.

**Kansainvälinen rekrytointitarve on kuitenkin harvoin itsessään ollut mallien kehittämisen ytimessä, mutta sitä aiotaan tulevaisuudessa suunnitella.** Työvoiman kysynnän ja tarjonnan mallit ja niihin liittyvät toimijat on koottu yhteen taulukossa 1. Kohdemaiden analyysi on jätetty taulukosta pois, sillä siitä oli vain yksittäisiä esimerkkejä eri maista. Nämä käyvät ilmi maakuvauksista.

Taulukko 1. Yhteenveto eri maiden malleista

Maa/teema	Työvoiman kysynnän ja tarjonnan ennakointimalli(t)	Maahanmuuton tai kansainvälisyyden näkökulma näissä malleissa ja niiden prosesseissa	Maahanmuuttopolitiikan suhde ennakointiin
Alankomaat	Useita eri toimijoita, jotka tuottavat ennusteita lyhyellä (0,5–1 vuotta) että keskipitkällä aikavälillä (5–6 vuotta).  Maastrichin yliopiston Research Centre for Education and the Labour Market (ROA) – keskipitkän aikavälin ennakointimalli: yhteensä noin 100 ammatille ja koulutusohjelmalle, 35 työmarkkina-alueelle ja 21 toimialalle. Ennusteet tuotetaan 2 vuoden välein ja ne kattavat 6 vuoden ajanjakson.	Kansainvälisen rekrytoinnin näkökulma liittyy ennakointimalliin vain siten, että kansainväliset opiskelijat huomioidaan työvoiman tarjonnassa.	Korkeasti koulutettujen houkuttelemisen aloilla, joissa kotimaista työvoimaa on niukasti.  Hallituksen tavoitteena on tehdä valikoivampaa ja kohdennettumpaa työvoiman maahanmuuttopolitiikkaa ja vähentää työperäistä maahanmuuttoa EU/ETA-maiden ulkopuolelta.

	Perustuu: analyysihin laajentumisesta, tarjonnasta ja korvaamistarpeista, joista muodostuu "varhaisvaaritusindikaattorit".		
Australia	Liittovaltion ylläpitämät työvoiman kysynnän ja tarjonnan mallit. Esimerkiksi Skills Priority List (SPL) <sup>1</sup> - luettelolla arvioidaan kokonaisvaltaisesti sekä kotimaisen että kansainvälisen työvoiman tarvetta.	Liittovaltio ylläpitää luetteloita kysytyistä ammateista (Skilled Occupation Lists <sup>2</sup> ), joilla määritellään, mitkä alat tarvitsevat <u>ul-</u> <u>komaista</u> työvoimaa kolmella aikajänteellä (lyhyt, keskipitkä ja pitkä sekä aluekohtainen kysyntä). Luetteloita päivitetään säännöllisesti ja niiden muodostaminen on monivaiheinen prosessi sisältäen myös laadullisen sidosryhmien kuulemisen.  Myös korkeakoulusektorilla kansainvälisiä opiskelijoita ja heidän mahdollista integroitumistaan työmarkkinoille seurataan erikseen.	Viisumijärjestelmä ja sen pisteytyskriteerit kohdentavat maahanmuuttoa työvoimapula-aloille tai työnantajan tarpeeseen (ks. Viisumijärjestelmän ja erityisten ohjelmien kuvaus maaosioista)
Kanada	Useita toimijoita liittovaltion ja provinssien kesken. Keskeinen toimija kentällä on Employment and Social Development Canada (ESDC)  Eri toimijat käyttävät kansallista ESDC:n tuottamaa Canadian Occupational Projection System (COPS) ennustemallia. (10 vuotta)	COPS-mallissa otetaan huomioon kansainvälinen rekrytointi arvioimalla maahanmuuton vaikutuksia työvoiman tarjontaan ja kysyntään. Maahanmuuton osalta COPS hyödyntää Kanadan tilastokeskuksen väestöennusteita ja muita tietolähteitä, kuten Labour Force Surveyta (LFS) ja National Household Survey (NHS), mallintaakseen uusien maahanmuuttajien tuloa työmarkkinoille.  COPS-ennusteiden lisäksi kansainvälisen rekrytoinnin parissa toimivat voivat käyttää reaaliaikaisia tietolähteitä, kuten Job Bankin koostamia työpaikkailmoituksia tai kyselytutkimuksia lyhyen aikavälin rekrytointitarpeiden ennakkointiin.	Työperäinen maahanmuutto tapahtuu Kanadassa usein eri maahanmuutto-ohjelmien kautta. Pisteytysjärjestelmällä sekä työnantajien saatavuusharkintaprosessilla ohjataan maahanmuuttoa vastaamaan Kanadan työvoimatarpeita.

<sup>1</sup> <https://www.jobsandskills.gov.au/data/skills-shortages-analysis/skills-priority-list>

<sup>2</sup> <https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/working-in-australia/skill-occupation-list>



Tanska	<p>Keskeisin ja laajimmin käytössä oleva yleinen kohtaannon malli on STARin ylläpitämä työmarkkinatasapainomalli Arbejdsmarkedsbalancen, jonka tarkoituksena on tarjota työnhakijoille ja työvoimatoimistoille ajantasaista tietoa eri ammattien työtilanteista Tanskassa.</p> <p>Kansainvälisen rekrytoinnin osalta keskeinen toimija Tanskassa on kansainvälisestä rekrytoinnista ja integroinnista vastaava virasto SIRI, joka laatii positiivilistat ennakoitumalla hyödyntäen.</p>	<p>Mallin pohjalta laaditaan listoja työvoimapula-aloista, joiden kautta tulevat kansainväliset osaajat voivat saada helpommin työ- ja oleskelulupia.</p> <p>Malli perustuu laajaan tietokantaan työttömyyttä, työllisyyttä ja työpaikkaliikennettä koskeviin tilastoihin sekä laajoihin rekrytointitejatekevien yritysten kyselyihin. Tärkeimmät tietolähteet ovat tiedot yritysten rekrytointitilanteesta, työttömyysdata, tiedot avoimista työpaikoista sekä työllisyysdata. (kysely perustuu verkossa ilmoitettujen työpaikkojen täytön seurantaan.</p>	Työluopien helpottaminen tietyillä aloilla malleihin pohjautuen.
--------	---	---	--

**Työvoiman kysynnän ja tarjonnan ennakkoinnin aikajänteen vaihtelevat eri maissa** lyhyestä ja keskipitkästä (Alankomaat ja Tanska ja Australia) pitkään (Kanada). Haastatteluista välittyi kuva, että kansainvälisen rekrytoinnin tarpeet hahmotetaan usein nopeiksi tarpeiksi saada osaajia ja työvoimaa ja sen vuoksi ne eivät suoraan heijastu työvoiman kysynnän ja tarjonnan ennakointiin, vaan näkyvät siinä välillisesti. Selvityksen mukaan vertailumaissa on tunnistettu samoja kohtaanto-ongelma-aloja kuin Suomessa. Yhteisiä haasteita kaikissa maissa esiintyy erityisesti hoiva- ja terveydenhuoltosektorilla, teknologiavetoisilla aloilla, tieto- ja viestintätekniikassa, maataloudessa ja elintarviketuotannossa sekä opetusallalla.

**Maiden maahanmuuttostrategiat ja viisumeihin sekä työ- ja oleskelulupiin liittyvät käytännöt määrittävät maahanmuuttoa ja kansainvälisen rekrytoinnin kohdentumista.** Tarkastelun kohteena olevissa maissa eurooppalaiset maat pyrkivät työvoiman houkutteluun tietyistä maista, kun taas anglosaksiset maat rajoittavat ja kohdentavat maahanmuuttoa erilaisten viisumikäytäntöjen ja pisteytyskäytäntöjensä avulla. Haastatteluista välittyi kuva, että näihin liittyen suurin osa ratkaisuista tehdään pitkälti poliittisin perustein enemmän kuin varsinaista ennakoitumista hyödyntäen (esimerkiksi Kanadan maahanmuuttotavoite ja tämän tavoitteen jakaminen provinseittain).

**Työnantajat tai heidän edustajansa ovat keskeisessä asemassa kansainvälistä rekrytointitarvetta määriteltäessä.** Rekrytointitarpeet nousevat työnantajilta ja kansainvälinen rekrytointi tapahtuu kaikissa maissa vahvasti "markkinaehtoisesti", ts. julkisilla toimijoilla on rekrytointitarpeiden kartoittamisessa ja ennakkoinnissa suhteellisen pieni rooli. Kaikissa maissa on käytössä jonkinlainen saatavuusharkinta työ- ja oleskelulupien osalta, jota kautta viranomaisilla on roolia erityisesti näiden säädösten asettamisessa. Työnantajien työvoimatarpeet tulevat ennakkoinnin piiriin lisäksi esiin työpaikkailmoituksissa (Australia, Alankomaat, Tanska), suorissa täydentävissä kyselyissä (Australia, Tanska) tai erillisissä sidosryhmäkonsultaatioissa (Australia, Kanada).

**Ennakoinnin digitalisaatio tai tekoälyn hyödyntäminen ei ole selvityshetkellä vertailumaissa kovinkaan edistynyttä, Suomi näyttää asiassa edelläkävijältä.** Tyypillisin tapa on julkaista ennakkoinnin tuloksia jonkinlaisella vuorovaikutteisella digitaalisella sivustolla, jonka taustalla on tietokantarakenteet. Päivitykset tehdään kuitenkin usein manuaalisesti. Tekoälyä ei suoraan hyödynnetä ennakkointimallien toteutuksessa, vaikka yksittäisiä kokeiluja on. Paikoin tiettyjä työvaiheita tehdään vielä hyvin manuaalisesti. Tässä suhteessa Suomen käytössä olevat järjestelmät vaikuttavat edistykellisiltä vertailuesimerkkeihin nähden.

**Työvoiman kysynnän ja tarjonnan ennakkoinnissa laadullinen tieto tai tulkinnallinen yhteistyöprosessi on tärkeässä asemassa.** Haastattelut korostivat sitä, että ennakkointitiedon jalostamisen ja hyödyntämisen näkökulmasta keskeisten sidosryhmien kanssa toteutettava yhteistulkinta on tärkeä osa itse "ennakkointimallia" tai sen prosessia. Selkeimmin tämä näkyy Australiassa ja Kanadassa, joissa sidosryhmien kanssa tehtävä yhteistulkinta näkyy erilaisissa prosessikuvauksissa usein omana vaiheenaan. Yhteistulkinta auttaa myös siinä, ettei tilastollisten mallien pohjalta synny väärintulkintoja. Vaihe on toki työntensiivinen ja usein edustuksellinen: sitä toteutetaan esimerkiksi yhteistyössä alue- tai paikallishallinnon ja työnantajajärjestöjen kanssa. Lisäksi esimerkiksi Australiassa kansainvälisen rekrytoinnin ennakkoinnin määrällisten mallien vähäisyyttä perustellaan sillä, että ennusteita ei pidetä tarpeeksi luotettavina, jotta niistä voitaisiin rakentaa laajempia määrällisiä malleja arvioimaan kansainvälisen rekrytoinnin tarvetta pidemmällä aikajänteellä. Tämän vuoksi useat tutkijat ja muut ammattilaiset suosivat ennakkoinnissa yritystutkimuksia tai kyselyitä.

Prosessinäkökulma onkin yksi, mitä vertailumaista voisi oppia ja soveltaa suomalaiseen aihealueen kehitystyöhön.

**Suositus 1. Suomen kansainvälisen rekrytoinnin ennakkoinnin mallin tulisi sisältää myös laadullisia elementtejä ja yhteistulkintaa keskeisten työnantajajärjestöjen kanssa.** Tämä mahdollistaa ennakkointimallien tiedon syventämisen, yhteisen tulkinnan ja toisaalta tuottaa itsessään laadullista ennakkointitietoa. Tämä voidaan toteuttaa helpoimmin epämuodollisella "foorumilla" tai yhteistyöverkostolla, jossa ovat edustettuna Work in Finland -toimijat, työnantajajärjestöt, kansainvälistä rekrytointia harjoittavat henkilöstöpalvelualan organisaatiot sekä alueelliset toimijat kuten tulevat työllisyysalueet ja ELY-keskukset.

**Kansainvälisten opiskelijoiden näkökulma sisältyy useissa maissa työvoiman tarjontaan.** Tämä näkyy esimerkiksi malleissa tietoina kansainvälisten opiskelijoiden määrystä maan koulutusjärjestelmissä sekä oletuksina siitä, kuinka paljon näitä kansainvälisiä osajia tai henkilöitä jää kyseiseen maahan, näin esimerkiksi Alankomaissa ja Australiassa. Kansainvälisten opiskelijoiden maahan jäämisen ennakkointi voikin olla yksi hyvä näkökulma kansainvälisen rekrytoinnin tarjonnan analyysiin myös Suomessa.

**Suositus 2. Kansainvälisten opiskelijoiden näkökulma kannattaa sisällyttää ennakkointimalliin.** Vertailun kohteena olevissa maissa opiskelijoiden näkökulma oli otettu vahvasti mukaan ennakkoinnin eri osa-alueisiin työvoiman tarjontana. Joissakin malleissa oli tehty oletuksia myös siitä, paljonko opiskelijoita jää maihin. Osa puolestaan oli pyrkinyt rajoittamaan opiskelijoiden tulvaa maan korkeakoulusektorille. Joka tapauksessa opiskelijoiden näkökulma

kannattaa ennakkoinnissa huomioida jollakin tavalla tietolähteenä tai omana fokuksenaan, sillä se nähdään useissa vertailumaissa hyödylliseksi.

**Suositus 3. Maakohtaisessa analyysissä kannattaisi keskittyä luomaan prosessi maatiedon tuottamiseen** (esimerkiksi kuka tilaa tietoa, millaisella aikasyklillä, miten tietoa tulkitaan mahdollisessa ennakkoinnin verkostossa tai rakenteessa?). Vertailumaissa rekrytointitarvetta analysoidaan maakohtaisesti satunnaisesti. Yksittäisissä raporteissa on joitain esimerkkejä, mutta kovinkaan strategista otetta maakohtaiseen osaajatarjontaan ei esitetä. Joillakin mailla on ollut kahdenvälisiä sopimuksia työlupien helpottamiseksi (ja rekrytoinnin tehostamiseksi näissä maissa), mutta mitään systemaattista prosessia "maakuvan" tarjonasta ei ole. Toisaalta viitteitä siitä, että tälle olisi tarvetta esiintyy haastatteluissa sekä maahanmuuttostrategioiden toimeenpanossa.

**Pidemmällä aikavälillä työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmia voidaan ratkoa eri tavoin kuten esimerkiksi parantamalla tuottavuutta, innovaatioilla, koulutuspolitiikalla tai kansainvälisellä rekrytoinnilla.** Kansainvälisen rekrytoinnin tarpeiden ennakkoinnissa eri aikaväleillä on huomioitava tämä, mikä tarkoittaa sitä, että työmarkkinoiden kysynnän ja tarjonnan pidemmän aikavälin ennakkoinnista on syytä rakentaa riittävästi yhteyksiä esimerkiksi koulutustarpeiden pidemmän aikavälin ennakkointiin, jotta tarvittavia ratkaisuja pohditaan mahdollisimman monipuolisesti.

**Suomessa tehdään, ja on mahdollisuus tehdä, useita asioita monipuolisemmin kuin vertailun kohteena olevissa maissa.** Suomessa on kattavasti dataa eri aikavälien kohtaan tilanteesta, mutta kohtaantomallinnuksissa voitaisiin vahvistaa työperäisen maahanmuuton/kansainvälisen rekrytoinnin näkökulmaa. Suomessa tarvitaan olemassa olevan datan jatkojalostamista ja säännöllistä ennakkointitoimijoiden sekä työelämän järjestöjen ja alueiden yhteistä analyysi- ja tulkintaprosessia kansainvälisen rekrytoinnin akuuteista tarpeista sekä pidemmän aikavälin tavoitteista ja niihin liittyvistä toimenpiteistä. Eri maita analysoitaessa herää ajatus, että Suomella on mahdollisuus kehittää asioita, jotka eivät ole muissa maissa aivan niin pitkällä. Näitä ovat esimerkiksi osaamis- ja taitopohjainen ennakkointi ja analyysi, ilmiö- tai aihepohjainen analyysi (esimerkiksi vihreä siirtymä, tekoälyosaaminen jne.), tiedon tarjoaminen reaaliaikaisesti ja suodatettavassa muodossa esimerkiksi vuorovaikutteisilla nettisivuilla tai erilaisissa ohjelmissa tai erilaisten skenaariotarkastelujen hyödyntäminen. Kaikissa näissä näkökulmissa löytyy eri maista yksittäisiä esimerkkejä, mutta analyysistä jää vaikutelma, että kyse on yksittäisistä projekteista eikä systemaattisista toimintatavoista.

# 3 Alankomaat

---

## Yhteenveto maakohtaisista avainhavainnoista

- » Kansainvälistä rekrytointia ja työperäistä maahanmuuttoa kuvaillaan Alankomaissa hyvin yritysveltoiseksi.
  - » Alankomaat eivät ole suoranaisesti linjanneet tiettyjä kohdemaita kansainväliselle rekrytoinnille, mutta alakohtaisesti on tunnistettu kohdemaita, joista osajia voitaisiin pyrkiä houkuttelemaan.
  - » Yleistä työvoimatarpeen ennakointia tehdään Alankomaissa säännöllisesti sekä lyhyellä että keskipitkällä aikavälillä. Alankomaissa ei ole erillistä ennakointimallia kansainvälisestä rekrytoinnista, vaan kansainvälisen rekrytoinnin tarvetta tunnistetaan osana laajempaa työmarkkinoiden ennakointia.
  - » Yksi keskeisimmistä työmarkkinoiden ennusteita tuottavista toimijoista on Maastrichin yliopiston Research Centre for Education and the Labour Market (ROA), joka tekee kahden vuoden välein oman ennakointimallinsa pohjalta keskipitkän aikavälin ennusteita työvoiman kohtaannosta.
  - » Kansainvälisen rekrytoinnin näkökulma liittyy ennakointimalliin siten, että kansainväliset opiskelijat huomioidaan työvoiman tarjonnassa.
- 

## 3.1 Työperäisen maahanmuuton ja kansainvälisen rekrytoinnin tavoitteet ja toimintatavat

### 3.1.1 Työperäinen maahanmuutto yleisesti

Työperäinen maahanmuutto on tärkeä osa Alankomaiden työvoimapolitiikkaa. Kansainvälisen rekrytoinnin tavoitteena on varmistaa, että työmarkkinat pysyvät kilpailukykyisinä väestön ikääntymisestä huolimatta. Kansainvälisten työntekijöiden rekrytoinnin tarve korostuu erityisesti aloilla, joilla on suuri työvoimapula. Työvoimapulaa on Alankomaissa erityisesti tieto- ja viestintätekniikan, tekniikan, terveydenhuollon ja maatalouden aloilla. Lisäksi kohtaantohaasteita arvioidaan olevan lähitulevaisuudessa aloilla, jotka liittyvät digitalisaatioon ja vihreään siirtymään.<sup>3</sup>

Alankomaiden Advisory Council of Migration (ACVZ) mukaan noin neljäsosa kaikesta maahanmuutosta Alankomaihin on työperäistä maahanmuuttoa. Suurin osa työperäisistä maahanmuuttajista saapuu muualta Euroopasta ja työskentelee liikenteen, rakentamisen tai maatalouden aloilla. EU/ETA-maista saapuvia työperäisiä maahanmuuttajia oli vuonna 2022 noin 46 700 ja EU/ETA-

---

<sup>3</sup> Netherlands: Labor Market Shortages in the Netherlands.

alueen ulkopuolisia noin 28 700.<sup>4</sup> Toinen keskeinen ryhmä on matalapalkkaisille aloille, kuten maatalouteen ja rakennusalaalle, työllistyvät itäeurooppalaiset (erityisesti ukrainalaiset ja valkovenäläiset) joita saapuu Alankomaihin varsinkin Puolan ja Liettuan kautta. EU-maiden ulkopuolisia korkeakoulutettuja muuttaa Alankomaihin eniten Intiasta, Kiinasta ja Turkista (ACVZ 2023).

### 3.1.2 Työperäisen maahanmuuton saatavuusharkinta

Työperäistä maahanmuuttoa on Alankomaissa helpotettu tietyille kohderyhmille, kuten työn perässä muuttaville korkeakoulutetuille. Erillistä työlupaa ei vaadita esimerkiksi korkeasti koulutetuilta tietosiirtolaisilta (kennismigrant), Euroopan sinisen kortin omaavilta, harjoittelijoilta, itsenäisiltä ammatinharjoittajilta, start-up yrittäjiltä ja yrityksen sisäisen siirron myötä muuttavilta.<sup>5</sup> EU:n sisältä saapuvia työperäisiä maahanmuuttajia koskevat vapaan liikkuvuuden periaatteet. Työluvan saaminen Alankomaissa edellyttää, että henkilö on jo rekrytoitu tietylle työnantajalle.

**Alankomaissa työnantajalla on päävastuu työlupaprosessin sujuvoittamisesta rekrytoimalleen henkilölle.** Vaikka korkeasti koulutettujen tietosiirtolaisten ei tule hakea työlupaa, heidän työnantajansa on kuitenkin haettava rekrytoitavalle oleskelulupaa Hollannin maahanmuutto- ja kansalaispalvelulta IDN:lta (Immigration and Naturalization Service).<sup>67</sup> Korkeakoulutettujen tietotyöläisten rekrytoinnissa työnantajan ei tule erikseen todistaa, ettei tehtävään ole saatavilla kotimaista työvoimaa. Työnantajat voivat myös hakea sponsoriksi, mikäli he haluavat tukea kansainvälisen osaajan rekrytointia, sillä sponsorina oleminen nopeuttaa yritykseen rekrytoitavan henkilön oleskelulupaprosessia. Lisäksi sponsoroiva työnantaja voi tarjota koulutusta tai muuta tukea, joka voi parantaa työntekijän työllistymismahdollisuuksia.

**Työlupaprosessi koskee Alankomaissa muita kuin edellä mainittuja poikkeusryhmiä palkkatyössä työskenteleviä. Työluvan saaminen perustuu saatavuusharkintaan, eli työnantajan tulee pystyä rekrytointivaiheessa osoittamaan, ettei tehtävään ole saatavilla sopivaa ehdokasta EU/ETA-alueelta.** Alankomaissa on kaksi työluvan tyyppiä, joiden määräytyminen riippuu työskentelyn kestosta ja tyypistä: 1. *tewerkstellingsvergunning TWW* tai niin sanottu kertalupa 2. *gecombineerde vergunning verblijf en arbeid GVVA*, joka yhdistää oleskeluluvan ja työluvan. Ulkomaalaiset työntekijät voivat hakea GVVA:ta itse, mutta vain työnantajat voivat hakea TWW:tä. GVVA:ta on haettava, jos henkilö tulee Alankomaihin yli 3 kuukaudeksi ja työnantajan tulee hakea TWW:tä, mikäli työntekijä tulee töihin alle 3 kuukaudeksi, työntekijällä on oleskelulupa opiskelua varten tai työntekijä odottaa päätöstä turvapaikkahakemuksestaan.<sup>8</sup>

<sup>4</sup> <https://www.cbs.nl/en-gb/dossier/asylum-migration-and-integration/how-many-people-immigrate-to-the-netherlands->

<sup>5</sup> <https://business.gov.nl/regulation/work-permit-employees/>

<sup>6</sup> <https://ind.nl/en/residence-permits/work/highly-skilled-migrant>

<sup>7</sup> <https://ind.nl/nl/verblijfsvergunningen/werken/kennismigrant>

<sup>8</sup> <https://www.government.nl/topics/foreign-citizens-working-in-the-netherlands/question-and-answer/what-permits-do-foreign-workers-need>

Saatavuusharkintaan perustuvilla työluvilla ja tiettyjen ryhmien maahantuloprosessin nopeuttamisella pyritään houkuttelemaan alueelle lisää korkeakoulutettua työvoimaa ja lisäämään kansainvälistä rekrytointia, joka vastaa Alankomaiden työmarkkinatarpeita.

**Kansainvälistä rekrytointia ja työperäistä maahanmuuttoa kuvaillaan Alankomaissa hyvin yritysvetoiseksi (employer-driven).** Haastateltavat arvioivat, että yritykset etsivät soveltuvia rekrytoitava työntekijöitä ulkomailta hyvin itseohjautuvasti omiin rekrytointitarpeisiinsa perustuen. Saatavuusharkinnalla sekä tiettyjen alojen rekrytointia helpottavilla linjauksilla voidaan kuitenkin vaikuttaa siihen, onko yrityksen mahdollista rekrytoida työvoimaa sekä siihen, kuinka nopea ja sujuva työlupaprosessi on.

### 3.1.3 Kansainvälisen rekrytoinnin tavoitteet

**Alankomaissa kansainvälisen rekrytoinnin painopisteenä on korkeasti koulutettujen houkuttelemisen aloilla, joissa kotimaista työvoimaa on niukasti.** Strategisena tavoitteena on luoda kansainvälisesti houkuttelevat ja joustavat työmarkkinat. Alankomaiden maahanmuuton neuvoo-antava toimikunta ACVZ on antanut hallitukselle suosituksen edistää kohdennettua työvoimamuuttoa muiden työmarkkinatoimien ohella sekä varmistaa kansainvälisen rekrytoinnin eettisyys.

**Alankomaat eivät ole suoranaisesti linjanneet tiettyjä kohdemaita kansainväliselle rekrytoinnille, mutta alakohtaisesti on tunnistettu maita, joista osajia voitaisiin pyrkiä houkuttelemaan.**

ACVZ:n mukaan suurimmat työvoimapuutteet Alankomaissa koskevat hoiva- ja terveydenhuoltoalaa, minkä vuoksi se neuvoo hallitusta kiinnittämään maahanmuuttopolitiikan kehittämisessä erityistä huomiota pitkän aikavälin työvoiman varmistamiseksi kehittämällä vastuullisia ja eettisiä kumppanuuksia alalla esimerkiksi Indonesian ja Tunisian kanssa sekä houkuttelemaan erityisesti ammatillisen keskiasteen koulutuksen pätevyyden omaavia ammattitaitoisia siirtotyöläisiä. Osajapulaa voitaisiin ACVZ:n mukaan helpottaa muun muassa maahanmuuttajille suunnatuilla työllistymisohjelmilla sekä monipuolisilla jatko- tai lisäkoulutusmahdollisuuksilla (esim. kaksoistutkinnot) (Advisory Council on Migration 2022). Terveystieteiden lisäksi kansainvälisen rekrytoinnin tarvetta on tunnistettu teknologiavetoisilla aloilla, ICT-alalla, uusiutuvan energian alalla, opetusalailla sekä maatalouden ja elintarviketuotannon aloilla (Bakens ym. 2023).

**Alankomaiden nykyisen hallituksen strategisena tavoitteena on tehdä valikoivampaa ja kohdentumpaa työvoiman maahanmuuttopolitiikkaa ja vähentää työperäistä maahanmuuttoa EU/ETA-maiden ulkopuolelta.**<sup>9</sup> Tavoitteena on muun muassa rajoittaa muiden EU-maiden kautta töihin tulevien kolmansien maiden maahanmuuttajien määrää.<sup>10</sup>

**Alankomaihin hakeutuu paljon kansainvälisiä opiskelijoita, jopa siinä määrin, että poliittisessa päätöksenteossa kiinnitetään tällä hetkellä huomiota kansainvälisen opiskelijoiden määrän rajoittamiseen.** Tällä hetkellä on aloitteilla uudistuksia, joilla pyritään rajoittamaan kansainvälisten

<sup>9</sup> [https://migrant-integration.ec.europa.eu/news/netherlands-government-presents-new-asylum-and-migration-restrictions\\_en](https://migrant-integration.ec.europa.eu/news/netherlands-government-presents-new-asylum-and-migration-restrictions_en)

<sup>10</sup> <https://schengen.news/netherlands-wants-to-cut-labour-migration-of-foreigners-to-eu/>

opiskelijoiden tuloa. Esimerkiksi korkeakoulutuksen "anglistoitumiseen" ollaan kiinnittämässä huomiota lisäämällä jatkossa muiden kuin englanninkielisten koulutusohjelmien osuutta koulutusohjelmista.<sup>11</sup> Linjauksia perustellaan muun muassa sillä, että merkittävä osa kansainvälisistä opiskelijoista ei jää Alankomaihin valmistauduttuaan siitä huolimatta, että työmarkkinoilla olisi heille kysyntää. Haastattelun mukaan monet Euroopan ulkopuolelta muuttaneista (mm. Intiasta ja Kiinasta) STEM-alojen opiskelijoista jää valmistumisen jälkeen Hollantiin. Puolestaan monet Alankomaiden rajanaapurimaista kuten Saksasta ja Belgiasta saapuvista kansainvälisistä opiskelijoista ei jää opintojen jälkeen Alankomaihin vaan työllistyvät kotimaansa työmarkkinoille. Paluu kotimaahan tapahtuu usein jo opintojen alkaessa, niiden aikana tai pian niiden päätyttyä. Toisaalta osa uskoo, että kansainvälisten korkeakouluopiskelijoiden kasvulla voidaan vastata työvoimapula-alojen kysyntään työmarkkinoilla, vaikka tämä ei yksinään riitäkään takaamaan työvoiman tarjontaa tulevina vuosina.

## 3.2 Työvoimatarpeen ennakointi ja ennakkoinnin organisaatiot

### 3.2.1 Työvoimatarpeiden ennakointi

Yleistä työvoimatarpeen ennakointia tehdään Alankomaissa säännöllisesti sekä lyhyellä että keskipitkällä aikavälillä. Alankomaissa ei ole erillistä ennakointimallia kansainvälisestä rekrytoinnista, vaan kansainvälisen rekrytoinnin tarvetta tunnustetaan osana laajempaa työmarkkinoiden ennakointia. Työmarkkinatilanteen ennusteiden tavoitteena on antaa työmarkkinaosapuolille tietoa mahdollisista kysynnän ja tarjonnan eroista, jotta voidaan suunnata poliittisia toimia kohtaantohaasteiden ratkaisemiseksi. Ennakointitietoa tuotetaan Alankomaissa erityisesti kansallisten osamistarpeiden ja koulutuspolitiikan suunnittelua varten, mutta sitä hyödynnetään myös suunniteltaessa kansainvälisen rekrytoinnin lisäämistä. Kansainvälisen rekrytoinnin ennakointiin käytetään useita tietolähteitä, kuten kansallisia työvoimatutkimuksia, työmarkkinatietoa koskevia analyysejä ja ennusteita sekä kansainvälisiä vertailuja (esim. Cedefop Skills Forecast Netherlands<sup>12</sup>).

Työmarkkinatilannetta koskevia ennakointitietoja hyödyntävät kansallisella tasolla mm. Alankomaiden työelämästä vastaava ministeriö Ministry of Social Affairs and Employment (SZW), oikeus- ja turvallisuusministeriö Ministerie van Justitie en Veiligheid (JenV) ja koulutuksesta ja tutkimuksesta vastaava ministeriö Ministry of Education, Culture and Science of the Netherlands (OCW). SZW:llä on tärkeä rooli kansainvälisen rekrytoinnin ennakkoinnissa, sillä se tekee yhteistyötä mm. elinkeinoelämäntoimijoiden kanssa varmistaa, että rekrytointi tukee Alankomaiden talouden ja työmarkkinoiden tarpeita. Lisäksi JenV, joka hoitaa oleskelulupiin ja maahanmuuttoon liittyviä asioita, hyödyntää ennakointitietoa työperäisen maahanmuuton sääntelyn suunnittelussa. Ennakointitiedoilla on vaikutusta myös OCW:n alaisen koulutuspolitiikan suunnitteluun.

<sup>11</sup> [https://migrant-integration.ec.europa.eu/news/netherlands-government-presents-new-asylum-and-migration-restrictions\\_en](https://migrant-integration.ec.europa.eu/news/netherlands-government-presents-new-asylum-and-migration-restrictions_en)

<sup>12</sup> [https://www.cedefop.europa.eu/files/skills\\_forecast\\_2023\\_netherlands.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/skills_forecast_2023_netherlands.pdf)

**Myös aluehallitukset hyödyntävät ennakointimallien tuottamaa tietoa paikallispolitiikan muotoilussa.** Alankomaiden maakunnat hyödyntävät työmarkkinaennusteita tunnistaakseen osaamistarpeita ja kohtaannon haasteita. Ennusteet voivat tukea paikallishallintoa esimerkiksi oppilaitosten ja työnantajien välisen yhteistyön edistämiseksi, sille niiden avulla voidaan tunnistaa tulevia työmarkkinatarpeita ja kehittää työvoimapolitiikkaa, erityisesti aloilla, joille on ennustettu osaajapulaa.<sup>13</sup>

Ennusteet ovat myös julkisesti saatavilla ja hyödynnettävissä työnantajille tulevien rekrytointitarpeiden tunnistamiseksi. Myös työnhakijat voivat käyttää tietoja oman työllistymisensä tai koulutuspolkujen suunnittelun tukena.

### 3.2.2 Ennakointia toteuttavat tahot

**Ennakointitietoa työmarkkinoista toteuttaa Alankomaissa useat eri tahot, kuten tutkimuslaitokset ja valtiotason toimijat.** Ennusteita tehdään sekä lyhyellä (0,5–1 vuotta) että keskipitkällä aikavälillä (5–6 vuotta). Eri aikavälien ennusteista ei koota systemaattisesti yhteisanalyyssejä. Kuitenkin esimerkiksi ROA käyttää keskipitkän aikavälin ennusteissaan CPB:n tuottamia lyhyen aikavälin talouskasvuennusteita eli keskipitkän aikavälin ennusteet pohjautuvat osittain lyhyen aikavälin ennusteisiin. Kansallisten ennusteiden lisäksi tietoa Alankomaiden työmarkkinoista kootaan kansainvälisiin julkaisuihin kuten Cedefopin EU-jäsenvaltioiden osaamisennusteisiin (Skills supply and demand up to 2025, country forecasts).

#### *Maastrichin yliopiston Research Centre for Education and the Labour Market (ROA)*

**Yksi keskeisimmistä työmarkkinoiden ennusteita tuottavista toimijoista on Maastrichin yliopiston Research Centre for Education and the Labour Market (ROA), joka tekee kahden vuoden välein oman ennakointimallinsa pohjalta keskipitkän aikavälin ennusteita työvoiman kohtaannosta.** Ennusteita tuotetaan yhteensä 100 ammatille ja koulutusohjelmalle, 35 työmarkkina-alueelle ja 21 toimialalle.<sup>14</sup> Ennusteet kattavat seuraavan kuuden vuoden ajanjakson.<sup>15</sup> Keskipitkän aikavälin ennusteita pidetään toimivana, sillä muut toimijat Alankomaissa tekevät lyhyen aikavälin ennusteita ja keskipitkän aikavälin ennusteet nähdään pidemmän aikavälin, kuten 10–15 vuoden ennusteita luotettavampana. Ennakointimallit huomioivat laajasti eri tekijät, kuten talouskasvun ja sen vaikutukset sekä eläköitymisestä aiheutuvat työvoiman korvaustarpeet. Kaikki edellä mainitut analyysit tehdään ilmeisesti myös alueittain. ROA tekee ajoittain myös tutkimuksia tiettyjen alojen työvoimatarpeista, joita se on tehnyt mm. metalli- ja sähkötekniikan alalta (Gerals ym. 2014).

Omien ennusteiden lisäksi ROA tekee tiivistä yhteistyötä eri ministeriöiden ja julkisten työllisyyspalveluiden kanssa työmarkkinatietoihin liittyvissä projekteissa. ROAn toimintaa rahoittavat useat eri ministeriöt (OCW, SZW, BZK, EZK), ammatillisen koulutuksen ja työmarkkinoiden yhteistyöelin SBB sekä henkilöstökonsulttiyritys Randstad Nederland. Sektorikohtaiset tutkimukset ovat

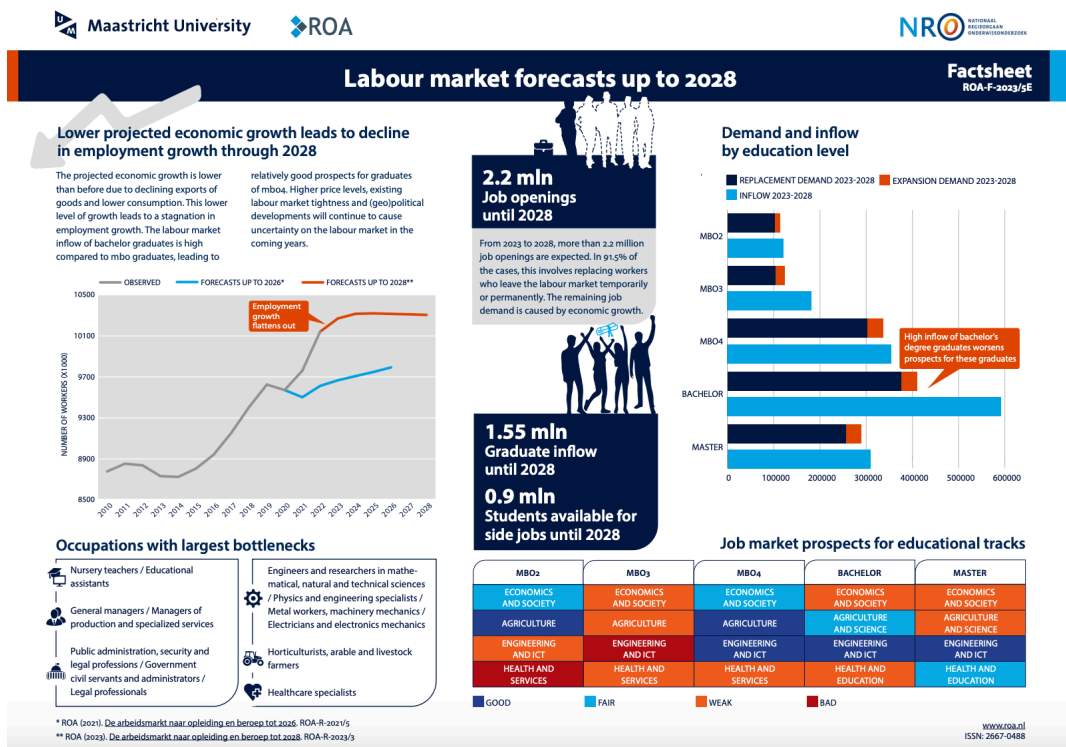
<sup>13</sup> <https://roa.nl/projects/labour-market-forecasts-province-gelderland>

<sup>14</sup> <https://roa.nl/projects/project-onderwijs-arbeidsmarkt-pog>

<sup>15</sup> [https://www.cedefop.europa.eu/en/data-insights/skills-anticipation-netherlands#\\_description](https://www.cedefop.europa.eu/en/data-insights/skills-anticipation-netherlands#_description)



kuitenkin myös muiden tahojen rahoittamia.<sup>16</sup> Työmarkkinaennusteita laatii ROA tutkimuskeskussa joukko Maastrichtin yliopiston tutkijoita, mutta tarkkaa tietoa siitä, kuinka monta henkilötyövuotta tai päivää ennusteisiin käytetään, ei ole julkisesti saatavilla. ROA-ennustemallin eri komponentteja arvioidaan säännöllisesti ja tarvittaessa uudistetaan.



Kuva 1 ROA-ennusteen englanninkielinen factsheet. Lähde: Bakens ym. 2023. Labour market forecasts up to 2028.

ROA:n tuottamat työmarkkinaennusteet sekä työmarkkinadata kootaan julkisesta saatavilla olevaan ROAn ylläpitämään työmarkkinatietojärjestelmään Arbeidsmarkt Informatiesysteem (AIS).<sup>17</sup> AIS-järjestelmään koottu indikaattoridata on mahdollista suodattaa alueen, ammatin, koulutuksen ja sektorin mukaan. Työmarkkinadata päivitetään vuosittain. Alueelliset ennusteet laaditaan kahden vuoden välein yleisten ennusteiden jälkeen. Työnantajat voivat hyödyntää AIS-järjestelmää rekrytointipolitiikassaan ja päätöksentekijät edistääkseen työvoiman kohtaantoa kansallisella tasolla. Järjestelmä koostuu kolmesta pääosasta:

- Nykytilanteen tiedot:** Järjestelmä tarjoaa ajantasaisen kuvan työmarkkinoiden tilasta tietyllä hetkellä ja sisältää tietoja muun muassa työntekijöistä ja koulutuksesta valmistuneista sektoreittain ja ammateittain.
- Työmarkkinoiden ennusteet:** Ennusteet osoittavat, miten työmarkkinoiden kysyntä ja tarjonta todennäköisesti kehittyvät tulevina vuosina.

<sup>16</sup> [https://www.cedefop.europa.eu/en/data-insights/skills-anticipation-netherlands#\\_description](https://www.cedefop.europa.eu/en/data-insights/skills-anticipation-netherlands#_description)

<sup>17</sup> <https://roastatistics.shinyapps.io/AIStot2028/>

3. **Rakenteelliset työmarkkinatiedot:** Järjestelmä tarkastelee myös työmarkkinoiden rakenteellisia piirteitä, kuten tiettyjen koulutusten ja ammattien asemaa laajemmassa kontekstissa. Rakenteelliset työmarkkinatiedot täydentävät ennusteita, parantavat ennusteiden tarkkuutta ja antavat samalla tietoa mahdollisista sopeutumismekanismeista, joilla voidaan vähentää kysynnän ja tarjonnan epäsuhtaa. Esimerkiksi kilpailuindeksi kertoo, kuinka todennäköistä on, että samassa ammattiryhmässä työskentelee eri koulutustaustaisia henkilöitä ja suhdanneherkkyyssindikaattorit osoittavat, miten herkkiä eri alojen työllisyystilanteet ovat suhdannevaihteluille. Koulutustyyppin jakautumista ammattiryhmien kesken eli, kuinka laajalla toimialallakentällä tietyn koulutustaustan omaavat ihmiset löytävät työtä tarkastellaan käyttämällä Gini-Hirschman-indeksiä vertailuarvona. Alueellista eriytymistä mitataan Krugmanin erikoistumisindeksin (KSI) kaltaisilla mittareilla, jotka vertaavat alueellisia ja kansallisia työmarkkinarakenteita. (Sijmons & Bakens 2020; Bakens, Dijkstra & Meijer 2024).

The screenshot shows the ROA AIS 2028 interface with the following filters: Alankomaat, 1. Valitse aseteltu..., 2. Valitse koontilaso..., 3. Valitse yksityiskohta., 4. Valitse teema..., 5. Valitse aihe..., and Aiheen selitys.

alueen nimi	aggregaatiotaso	yksityiskohtaisuus	teema	aihe	aiheen nimi	määrä	%	yhteensä 6 v.	keskim. vuosi %	ilmais	luonnehdinta
Kaikki	Kaikki	Kaikki	Risikoindikaattorit	Kaikki	Kaikki	Kai		Kaikki	Kaikki	Kaikki	Kaikki
Alankomaat	liiketoiminta-ala (SBI08)	Maatalous, metsätalous ja kalastus	Riskiindikaattorit ja työmarkkinaennusteet vuoteen 2028 asti	odotettu laajennuskysyntä vuoteen 2028 asti		-8000		-5	-0.8		erittäin alhainen
Alankomaat	liiketoiminta-ala (SBI08)	Maatalous, metsätalous ja kalastus	Riskiindikaattorit ja työmarkkinaennusteet vuoteen 2028 asti	syklinen herkkyys						0,68	matala
Alankomaat	liiketoiminta-ala (SBI08)	Ruoka- ja juomateollisuus	Riskiindikaattorit ja työmarkkinaennusteet vuoteen 2028 asti	odotettu laajennuskysyntä vuoteen 2028 asti		-2800		-2	-0.4		erittäin alhainen
Alankomaat	liiketoiminta-ala (SBI08)	Ruoka- ja juomateollisuus	Riskiindikaattorit ja työmarkkinaennusteet vuoteen 2028 asti	syklinen herkkyys						0,71	matala
Alankomaat	liiketoiminta-ala (SBI08)	Kemianteollisuus	Riskiindikaattorit ja työmarkkinaennusteet vuoteen 2028 asti	odotettu laajennuskysyntä vuoteen 2028 asti		-600		0	-0,1		keskimäärin

Kuva 2 Kuvankaappaus ROAn ylläpitämän AIS-järjestelmän työmarkkinatiedoista (automaattinen suomennos hollanninkielisestä sivustosta). Lähde: Maastricht Univesity. ROA. AIS tot 2028.<sup>18</sup>

Centraal Planbureau (CPB)

<sup>18</sup> <https://roastatistics.shinyapps.io/AIStot2028/>

Hollannin talouspolitiikan tutkimuslaitos Centraal Planbureau (CPB) tekee ja julkaisee noin puolen vuoden välein sekä lyhyen että keskipitkän aikavälin talous- ja työllisyysennusteita. Ennusteet eivät kuitenkaan sisällä tietoa kansainvälisestä rekrytoinnin tarpeesta tai määrästä, vaan niissä tarkastellaan työn tarjontaa ja kysyntää laajempina kokonaisuuksina. Lyhyen aikavälin ennusteissa arvioidaan talouden ja työllisyyden tilaa seuraavan vuoden aikana (esim. Macro Economic Outlook 2025) ja keskipitkän aikavälin tutkimuksissa seuraavan viiden vuoden aikana (esim. Actualisatie Verkenning middellange termijn tot en met 2028).<sup>19</sup>

Myös Hollannin julkisten työllisyyspalveluiden valtiollisen toimijan Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) tehtävänä on toimittaa hallitukselle vuosittain lyhyen aikavälin ennusteita työmarkkinoista. Myöskään UWV:n raportti ei käsittele kansainvälisen rekrytoinnin tai kansainvälisten osaajien näkökulmaa vaan keskittyy Alankomaiden työmarkkinoiden kehitykseen yleisemmällä tasolla. Ennusteiden tarkoituksena on lisätä tiedon läpinäkyvyyttä ja lisätä tietoa avoimien työpaikkojen ja työnhakijoiden välisestä kohtaannosta.<sup>20</sup> Virasto tutkii työmarkkinoiden kehitystä sekä CBS:n tuottamien tilastojen ja ROAn ennusteiden pohjalta, mutta tuottaa analyysija myös itse. UWV:n raportit pitävät sisällään tulevan vuoden ennusteet työntekijöiden ja työpaikkojen määrästä työmarkkina-alueittain ja sektoreittain ja ne julkaistaan Arbeidsmarktprognose -julkaisusarjassa. Uusimmat indikaattoriluvut löytyvät julkisesti lisäksi interaktiivisesta Dashboard Ontwikkeling weknemersbanen -tietokannasta, joka on julkisesti esimerkiksi aluehallitusten ja työmarkkinatoimijoiden käytössä.<sup>21</sup>

### *Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)*

Hollannin tilastokeskus Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) ei tuota ennusteita kansainvälisestä rekrytoinnista tai työmarkkinoista, mutta sen tuottamaa väestöennustedataa sekä työmarkkinoista ja koulutuksesta keräämää dataa hyödynnetään muiden toimijoiden toteuttamissa ennusteissa. Ajantasaista tietoa työmarkkinoista kootaan CBS:n Labour market dashboard -nettisivuille sekä vuosittain julkaistuun Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt -raporttisarjaan.

Alankomaissa toimii myös yksityisiä henkilöstöpalvelu- ja rekrytointialan yrityksiä, kuten Randstad, Adecco ja Undutchables, jotka tekevät ajoittain omia analyysijaan tai blogikirjoituksia työmarkkinoiden tilanteesta (esim. Totalentin blogikirjoitus<sup>22</sup> tai Randstadin blogikirjoitus<sup>23</sup>) sekä tarjoavat kansainvälisiä rekrytointipalveluita sekä työnantajille että työnhakijoille.

### **3.2.3 Kohdemaiden osaajatarjonnan analyysit**

Alankomaissa ei tuoteta säännöllisesti analyysija tai raportteja kansainvälisen rekrytoinnin tärkeimpien kohdemaiden osaajatarjonnasta. Kuitenkin esimerkiksi yksityiset konsulttiyritykset ja tutkimuslaitokset tuottavat joskus raportteja, joissa analysoidaan työvoimapula-aloja sekä eri maiden

<sup>19</sup> <https://www.cpb.nl/en/forecasts>

<sup>20</sup> [https://www.cedefop.europa.eu/en/data-insights/skills-anticipation-netherlands#\\_description](https://www.cedefop.europa.eu/en/data-insights/skills-anticipation-netherlands#_description)

<sup>21</sup> <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/dashboards/ontwikkeling-werknemersbanen>

<sup>22</sup> <https://totalent.eu/how-international-recruitment-can-be-a-solution-in-a-tight-labor-market/>

<sup>23</sup> <https://www.randstad.com/workforce-insights/future-of-work/the-labor-market-and-ai/>

osaajatarjonnan soveltuvuutta Alankomaiden työmarkkinoille. Esimerkiksi SEO Amsterdam Economicsin raportissa *Dutch labour market shortages and potential labour supply from Africa and the Middle East: Is there a Match?* tuodaan esiin, että Afrikassa ja Lähi-idässä työttömyys on korkea, erityisesti nuorten ja korkeakoulutettujen keskuudessa, mikä voisi tarjota potentiaalista työvoimaa Alankomaille. Myös OECD, Euroopan komissio ja CEDEFOP tuottavat raportteja jäsenmaiden työmarkkinoista ja osaajatarjonnasta sekä kansainvälisen osaajien rekrytoimisesta, mutta ne eivät yleensä keskity spesifeihin kohdemaihin.

Alankomaissa ennusteita käytetään myös osaamistarpeiden ennakkoinnissa, kuitenkin tarkastellen ensisijaisesti kotimaisen työvoiman osaamistarpeita. Kansainvälisen työvoiman osaamistarpeita ja työperäisen maahanmuuton tematiikkaa käsitellään osaamistarpeiden näkökulmasta myös yksittäisissä ohjelmissa ja hankkeissa, joissa keskitytään edistämään kohdemaista saapuvien osaamisen soveltuvuutta Alankomaiden työmarkkinoille. Esimerkiksi EU ja OECD Skills Mobility Partnerships -ohjelmat tähtäävät työntekijöiden osaamisen kehittämiseen, jotta työperäisillä maahanmuuttajilla olisi oikeanlaiset taidot paikallisten työmarkkinoiden tarpeisiin. Esimerkiksi MOBILISE-ohjelma kehittää nuorten osaamista vähähiilisessä maataloudessa, tarjoten mahdollisuuden työharjoitteluun Alankomaissa. Myös IOMin *The Migration of African Talents through Capacity building and Hiring MATCH*-ohjelma, joka toteutetaan yhteistyössä useiden maiden kanssa, tarjoaa ammatillista koulutusta ja työharjoittelupaikkoja afrikkalaisille osaajille, parantaen heidän työllistymismahdollisuuksiaan kotimaahan paluun jälkeen samalla kun ohjelma täyttää työvoimapulaa ICT- ja insinöörialoilla.<sup>24</sup>

### 3.3 Kansainvälisen rekrytointitarpeen ennakkoinnin tiedon tuotannon prosessit

#### 3.3.1 Ennakointimallien tietolähteet

Työvoimatarpeen ennakkoinnissa käytetään laajalti erilaisia tietolähteitä. ROAn, CPB:n ja UWV:n kohtaantoarviot ja työmarkkinaennusteet perustuvat pääasiassa Alankomaiden tilastokeskuksen CBS:n keräämiin työvoimatutkimuksiin ja väestötilastoihin, mutta myös muiden toimijoiden kuten yksityisten tutkimuslaitosten (SEOR ja Bureau Louter), ROAn, valtiotason toimijoiden (UWV, DUO) keräämiin tilastoaineistoihin sekä CPB:n skenaarioihin talouskasvun ja työmarkkinatilanteen kehityksestä. Sektorikohtaista ja alueellista dataa, jota mm. ROA ja UWV ovat hyödyntäneet ennusteissaan ovat keränneet Alankomaissa esimerkiksi riippumattomat ja yksityiset tutkimuslaitokset kuten Rotterdamin Erasmus-yliopistoon sidoksissa oleva SEOOR sekä taloudellisiin ja alueellisiin tutkimuksiin erikoistunut tutkimusyritys Bureau Louter.

---

<sup>24</sup> [https://www.gfmd.org/sites/g/files/tmzbd11801/files/documents/france2023/Engaging%20with%20Employers%20in%20Skills%20Mobility%20Partnerships\\_WEB.pdf](https://www.gfmd.org/sites/g/files/tmzbd11801/files/documents/france2023/Engaging%20with%20Employers%20in%20Skills%20Mobility%20Partnerships_WEB.pdf)

Oheiseen taulukkoon on koottu tarkemmin eri toimijoiden kohtaantoa koskevien ennusteiden tietolähteitä:

Taulukko 2 Kohtaanto-ennusteiden keskeisimmät tietolähteet

Ennuste	Ennusteen ajanjakso	Keskeiset tietolähteet
ROA:n työmarkkinoiden sekä ennakointimallin (labour market forecast)	Keskipitkä aikaväli: 6 vuotta	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CBS:n työvoimatutkimuksen data ja sen eri aikasarjatiedot (Dutch Labour Force Survey LFS) sekä tiedot avoimista työpaikoista ja väestönkehityksestä</li> <li>- CPB:n talouskasvuennusteet</li> <li>- SEORin työllisyysennusteet toimialoittain</li> <li>- Koulutuksen toimeenpanoviraston Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) ja opetus ja kulttuuriministeriön (OCW) tiedot koulutukseen hakijoista ja tutkinnon suorittaneista.</li> <li>- ROA School Leavers Leavers Information System (SIS) -tietojärjestelmään kootut kyselytutkimusdata eri koulutusasteilta valmistuneiden urapoluista valmistumisen jälkeen</li> </ul>
CPB:n taloutta ja työmarkkinoita koskevat ennusteet	Lyhyt aikaväli: 1 vuosi  Keskipitkä aikaväli: 5 vuotta	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CBS:n työvoimatutkimus</li> <li>- CPB:n itse tuottamat arviot ja ennusteet talouskasvusta ja työmarkkinoiden kehityksestä</li> </ul>
UWV:n työmarkkinaennusteet	Lyhyt aikaväli: 1 vuosi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Itsenäisten tutkimuslaitosten SEOR ja Bureau Louter keräämä data</li> <li>- UWV:n itse tekemät ennusteet työpaikkojen määrän kehityksestä sekä työttömistä</li> </ul>

		työnhakijoista ja työttömyyskorvauksien saajista. <ul style="list-style-type: none"> <li>- CBS:n tilastodata työttömistä työnhakijoista</li> <li>- ROA:n tuottamat ennusteet</li> </ul>
--	--	---

### 3.3.2 Tiedon tuottamisen prosessit

Keskitymme tässä luvussa keskeisimmän eli ROA-mallin prosesseihin sekä tarkastelemme myös lyhyesti UWV:n ja CPB:n ennusteiden prosesseja.

#### *ROAn ennusteet*

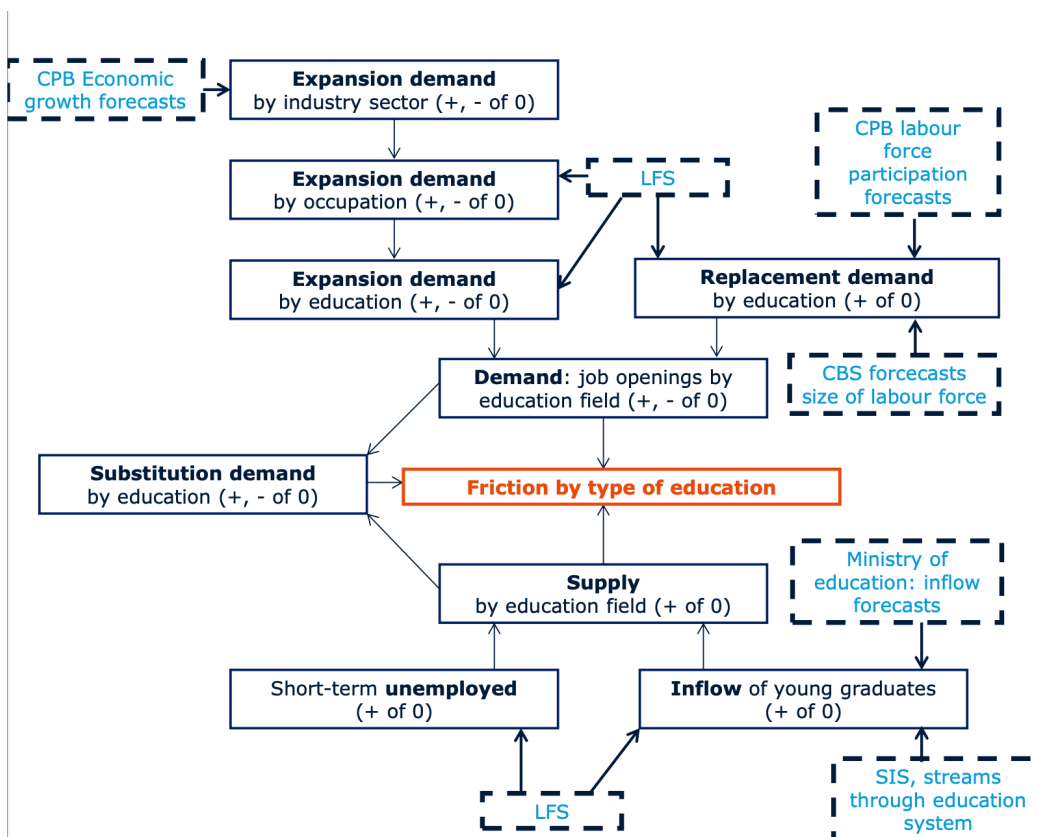
ROA on kehittänyt oman ekonometrisen ennakointimallinsa, joka perustuu analyyseihin työvoiman laajentumisesta, tarjonnasta ja korvaamistarpeista. Näiden pohjalta lasketaan "varhaisvaroituskäytännöt" työmarkkinoiden kysynnän ja tarjonnan tasapainosta tai niiden häiriöistä (friction). Ennusteet tehdään erikseen 35 alueelle, 21 toimialalle ja 114 ammatille, ja ne päivitetään kahden vuoden välein tarkastellen seuraavaa kuuden vuoden ajanjaksoa. Ennusteista julkaistaan myös erillinen raportti, joka kertoo tarkemmin ennakointimallissa käytetystä metodologiasta. ROAn ennakointimalli tuottaa arvion odotetusta työvoiman kysynnästä ja tarjonnasta ja niiden välisestä kohtaannosta. Kohtaantoarvio perustuu seuraaviin indikaattoreihin:

- **Työvoiman kysyntä**
  - Laajentumiskysyntä kuten työpaikkojen syntyminen ja lakkaaminen (expansion demand by occupational demand, education type and industry sector)
  - Korvaamiskysyntä kuten ammatillisesta liikkuvuudesta ja eläköitymisestä vapautuvat työpaikat (replacement demand by education type and occupational group)
- **Työvoiman tarjonta koulutusaloittain ja sektoreittain**
  - Koulutuksesta valmistuneet (inflow of young graduates and flow of non-regular further education programs)
  - Lyhytaikainen työttömyys (short-term unemployed) (Lyhytaikaisesti työttömiksi lasketaan alle vuoden työttöminä olleet henkilöt. Mallissa lukumäärä lasketaan kertomalla EBB:n mukainen koulutustyyppikohtainen työttömien kokonaismäärä enintään vuoden työttömänä olleiden työttömien määrällä.)

Numeerista kohtaantodataa esitetään raportissa sekä graafeina, taulukkomuodossa että tekstimuotoisina kuvauksina. Lisäksi numeerinen data muutetaan laadulliseksi 4-asteikolliseksi indikaattoriksi (1–4 tasoa: good-fair-weak-bad). Ennakointimallin ei haluta sisältävän pelkästään määrällisiä lukuja työvoimapulasta, sillä ennusteen luotettavuus ei olisi tällöin riittävä, eikä haastattelun

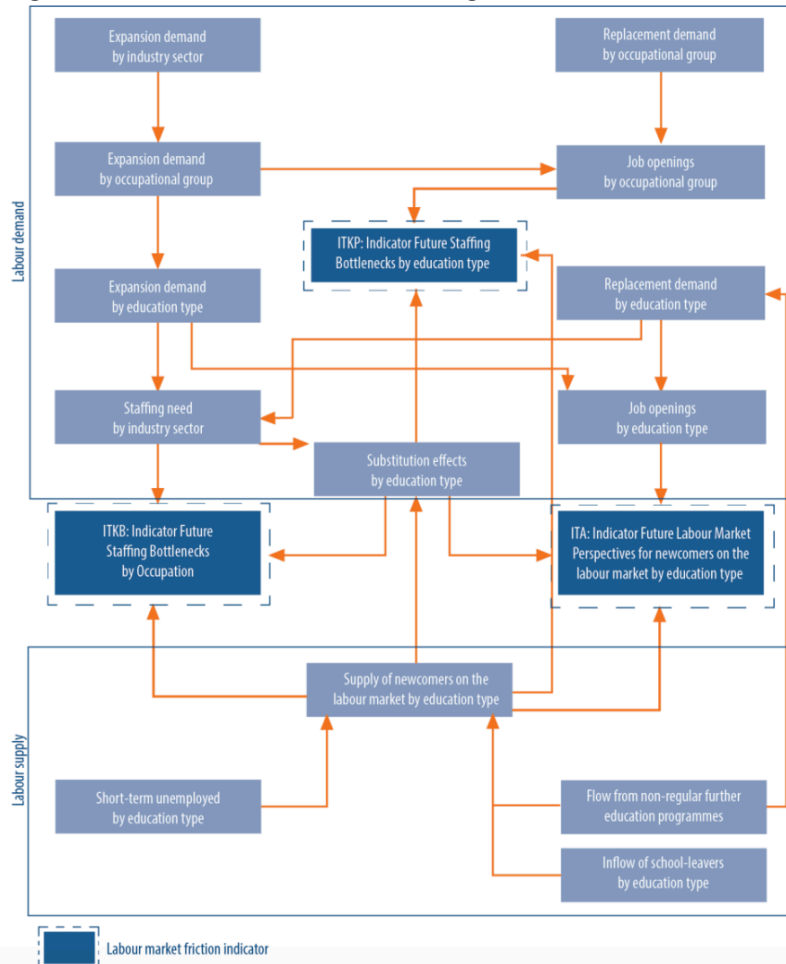
mukaan myöskään hyödyllisin työmarkkinatoimijoille tai päätöksentekijöille. Haastattelun mukaan absoluuttisin numeroin esitetyn kohtaantodatan korostaminen voisi myös indikoida liikaa sitä, että ainut keino ratkaista on saada tämä tarkka määrä työvoimaa alalle, vaikka on myös muita keinoja, kuten opetussuunnitelmien ja jatko- ja täydennyskoulutusmahdollisuuksien kehittäminen kotimaisen työvoiman osaamisen parantamiseksi, työvoiman liikkuvuuden edistäminen, työllisyyspolitiikan kehittäminen ja eri väestöryhmien tukeminen työllistymisessä.

**Kansainvälisen rekrytoinnin näkökulma liittyy ennakointimalliin vain siten, että kansainväliset opiskelijat huomioidaan työvoiman tarjonnassa.** Mallissa arvioidaan historiallisten tietojen perusteella kuinka suuri osuus kansainvälisistä opiskelijoista jää Alankomaihin valmistumisen jälkeen. Lisäksi työvoiman tarjonta pitää sisällään ulkomaalaiset työntekijät, joilla on pysyvä osoite Alankomaissa. Potentiaalisia ulkomaalaisia työntekijöitä ei kuitenkaan lasketa ennusteisiin, sillä määrän arvioiminen koetaan haastavaksi. Tämä tarvitsisi haastattelujen mukaan tarkempaa tietoa sekä Alankomaiden työmarkkinoista että kohdemaan työmarkkinoista sekä sellaisten tekijöiden huomiointista, jotka vaikuttavat halukkuuteen pysyä Alankomaissa. Ennusteet antavat kuitenkin tietoa aloista ja ammateista, joilla on kotimaista osaajapulaa ja tarvetta kansainväliselle rekrytoinnille.



Kuva 3 ROA-ennustemalli, friction by type of education. Lähde: Fourage 2017. The Dutch Labour Market Forecasting Model.

Figure 1 Schematic overview of the forecasting model



Kuva 4 ROA-ennustemalli. Lähde: Bakens ym. 2020. Labour market forecasts by education and occupation up to 2024.

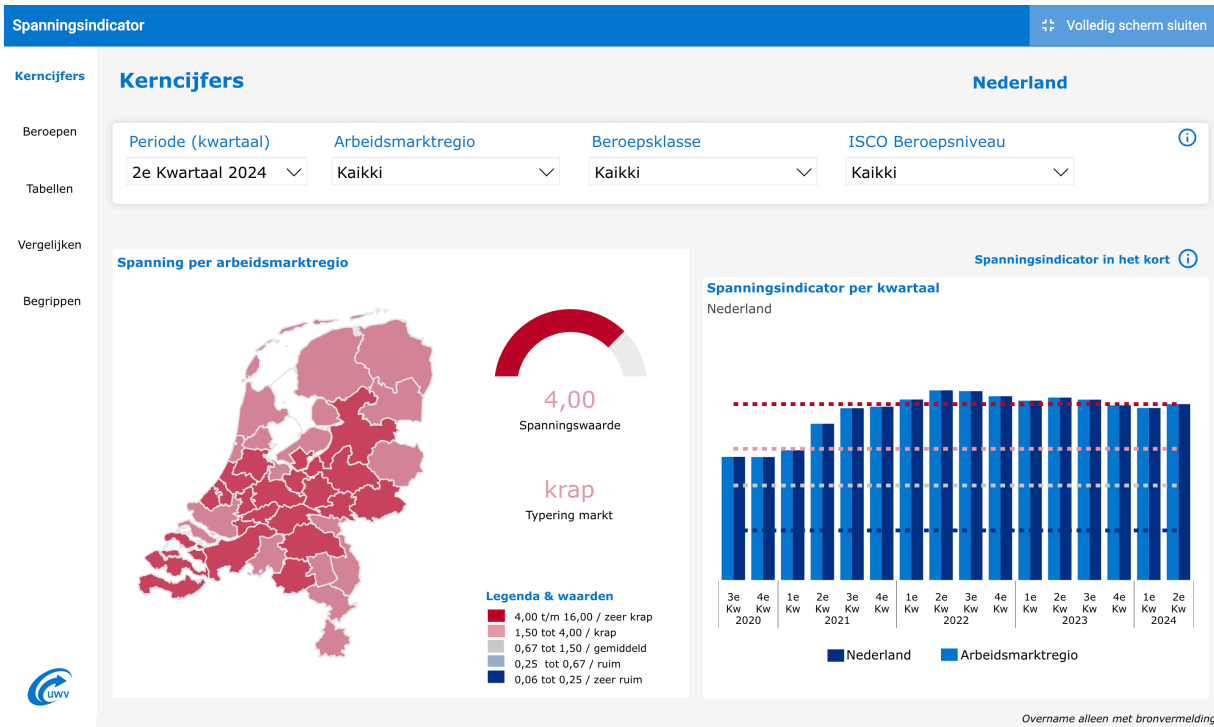
UWV:n ennusteet

UWV:n ennusteet pohjautuvat yksityisten tutkimuslaitosten, SEORin ja Bureau Louterin tekemiin tutkimuksiin. Ennusteet koskevat koko työmarkkinoita sekä yksittäisiä toimialoja. UWV:n indikaattori osoittaa neljännesvuosittain laskettuna työmarkkinoiden tilanteen 92 ammattiryhmässä ja 35 alueella määrittelemällä niin kutsutun ”jänniteindikaattorin” (spanningsindocator), joka määritellään asteikolla 1–5 (very loose-loose-average-tight-very tight).<sup>25</sup> Työmarkkinoiden tilanne lasketaan jakamalla arvioitu avoimien työpaikkojen ja työmarkkinoille niiden henkilöiden määrällä, jotka ovat samalla saaneet työttömyyspäivärahaa alle kuusi kuukautta. Avoimista työpaikoista ja rekisteröidyistä työttömistä työnhakijoista löytyy myös erillistä indikaattoridataa, jota voidaan suodattaa

<sup>25</sup> [https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-netherlands\\_en](https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-netherlands_en)



ammatin tai alueen mukaan. Suurin osa UWV:n tuottamasta työmarkkinatiedoista löytyy sen nettisivuilta.<sup>26</sup> UWV päivitti vuoden 2024 aikana indikaattoreiden laskentamenetelmää.<sup>27</sup>



Kuva 5 Kuvakaappaus, jossa näkyy esimerkki UWV:n ennusteesta (spanningsindocator). Lähde: UWV. Dashboard Spanningsindicator.<sup>28</sup>

### 3.3.3 CPB:n ennusteiden tietolähteet ja tiedon tuottamisen prosessit

CPB hyödyntää ennusteissaan ekonometrisiä analyysimenetelmiä ja kansantalouden malleja.

Makrotalouden ennustemalleissa käytetään kansantalouden tasapainomalleja (general equilibrium models), jotka ennustavat talouden kasvua, työllisyyttä, inflaatiota ja investointeja ottaen huomioon niin kotimaiset kuin kansainväliset talouden muutokset. CPB käyttää myös skenaarioanalyysijä arvioidakseen eri politiikkavalintojen ja taloudellisten olosuhteiden mahdollisia vaikutuksia tulevaisuuteen. Ennusteisiin sisältyy myös riskianalyysijä, esimerkiksi geopoliittisten jännitteiden vaikutuksista talouskasvuun ja työmarkkinoihin.

<sup>26</sup> [https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-netherlands\\_en](https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-netherlands_en)

<sup>27</sup> <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/dashboards/spanningsindicator>

<sup>28</sup> <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/dashboards/spanningsindicator>

## 4 Australia

### Yhteenveto maakohtaisista avainhavainnoista

- » Australiassa työperäisen maahanmuuton tarveharkinta ja pisteytysjärjestelmä perustuu useisiin kriteereihin, jotka määrittävät, kuka voi saada työluvan ja mitkä ammattialat ovat ensisijaisia hakemusta arvioitaessa. Australia käyttää mm. erilaisia (työperäisiä) viisumiohjelmia helpottamaan kansainvälisten työntekijöiden pääsyä maahan.
- » Australiassa kansainvälisen rekrytoinnin tarpeet tunnustetaan usein osana laajempaa työvoimakysyntää, mutta joissain tapauksissa tarpeita tarkastellaan erikseen. Skilled Occupation List (SOL) -luetteloa käytetään pääasiallisesti maahanmuuton yhteydessä ja Skills Priority List (SPL) tarjoaa yksityiskohtaisen arvion nykyisistä ja tulevista työmarkkinoiden tarpeista.
- » Kansainvälisen rekrytoinnin ennakkoinnin määrällisiä malleja suhteessa tarpeeseen on melko vähän, vaikka työmarkkinaennusteita tehdään laajasti erilaisten tilastojen perusteella. Ennusteita ei kuitenkaan pidetä tarpeeksi luotettavina, jotta niistä voitaisiin rakentaa laajempia määrällisiä malleja arvioimaan kansainvälisen rekrytoinnin ennakkointia.

### 4.1 Työperäisen maahanmuuton ja kansainvälisen rekrytoinnin tavoitteet ja toimintatavat

#### 4.1.1 Työperäinen maahanmuutto yleisesti

Australian maahanmuuton ja kansainvälisen rekrytoinnin keskeisenä poliittisena tavoitteena on tukea maan talouskasvua, innovaatioita ja työmarkkinoiden kehittymistä houkuttelemalla kansainvälisesti osaavia työntekijöitä kotimaisesta työvoimapulasta kärsiville sektoreille. Tunnistettuja työvoimapula-aloja ovat esimerkiksi terveydenhuolto, IT-ala, rakennusala ja kaivosteollisuus.

Osavaltioiden ja alueiden tasolla työperäinen maahanmuutto ja kansainvälinen rekrytointi keskittyy alueellisiin tarpeisiin. Monet Australian osavaltiot tarjoavat omia viisumiohjelmiaan, jotka kannustavat maahanmuuttajia asettumaan pääkaupunkien ulkopuolelle ja edistämään alueellista kehitystä. Yksi näistä viisumiohjelmista on Skilled Work Regional Visa<sup>29</sup>, jonka saamiseksi hakijan täytyy olla viisumia hakeakseen erikseen nimetty joko osavaltion tai alueen hallituksen viraston toimesta tai sukulaisen kautta, joka ottaa vastuun viisumiin liittyvistä kuluista. Lisäksi hakijalla tulee olla ammatti, joka on kirjattu relevanttien taitojen listalle sekä soveltuvat todistukset kyseiseen ammattiin. Hakijan tulee myös täyttää pisteytysjärjestelmän kriteerit.

<sup>29</sup> <https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/getting-a-visa/visa-listing/skilled-work-regional-provisional-491>

Subclass 491

## Skilled Work Regional (Provisional) visa - Main applicant

This is a provisional visa. It is for skilled workers who want to live and work in regional Australia

- ✓ stay in Australia for 5 years
- ✓ live, work and study in a designated regional area of Australia
- ✓ travel to and from Australia as many times as you want, while the visa is valid
- ✓ apply for permanent residence after 3 years from the time your visa is granted

### Stay

5 Years

### Cost

From AUD4,770.00

### Processing Time

For an indication of processing times for this visa, use the [visa processing time guide tool](#). This will show the processing times for recently decided applications. It is a guide only and not specific to your application.

Subclass 491

## Skilled Work Regional (Provisional) visa – Subsequent entrant

This visa is for a member of the family unit of someone who holds a Skilled Work Regional (Provisional) visa (subclass 491)

- ✓ be one of the members of the family unit, of a subclass 491 visa holder.

### Stay

Until the visa that your family member holds ends.

### Cost

From AUD4,770.00

### Processing Time

For an indication of processing times for this visa, use the [visa processing time guide tool](#). This will show the processing times for recently decided applications. It is a guide only and not specific to your application.

Kuva 6. Skilled Work Regional Visa (Subclass 491)

Lähde: Australian Government. The Department of Home Affairs. Immigration and citizenship.

Työnantajan sponsoroimissa viisumeissa, kuten Temporary Skill Shortage (subclass 482)<sup>30</sup> ja Employer Nomination Scheme (subclass 186)<sup>31</sup>, on käytössä saatavuusharkinta, jossa työnantaja osoittaa, ettei kotimaista työvoimaa ole saatavilla kyseiseen tehtävään. Hakijan on täytettävä kielitaito- ja pätevyysvaatimukset viisumin saamista varten. Työnantaja voi myös sponsoroida hakijan viisumia alueille, joilla on erityinen työvoimapula<sup>32</sup>. Skilled Independent Visa (subclass 189)<sup>33</sup> -

<sup>30</sup> <https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/getting-a-visa/visa-listing/temporary-skill-shortage-482>

<sup>31</sup> <https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/getting-a-visa/visa-listing/employer-nomination-scheme-186>

<sup>32</sup> <https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/employing-and-sponsoring-someone/sponsoring-workers/nominating-a-position/labour-agreements/designated-area-migration-agreements>

<sup>33</sup> <https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/getting-a-visa/visa-listing/skilled-independent-189>

viisumin kautta työnhakijat voivat muuttaa Australiaan ilman työnantajan sponsorointia, mikäli he täyttävät tarvittavat osaamisvaatimukset ja pisteytyskriteerit.

Subclass 186

## Employer Nomination Scheme visa

This visa lets skilled workers, who are nominated by their employer, live and work in Australia permanently.

Employer Nomination Scheme visa (subclass 186)

### Direct Entry stream

This visa lets skilled workers, who are nominated by an employer, live and work in Australia permanently.

- ✔ you must be nominated by an Australian employer
- ✔ your occupation must be on the relevant list of eligible skilled occupations.
- ✔ you must have at least Competent English

Employer Nomination Scheme (subclass 186)

### Labour agreement stream

This visa lets skilled workers who are nominated by their employer live and work in Australia permanently. The Labour Agreement stream might be for you if you currently work, or will work, for an employer who is party to a labour agreement.

- ✔ The employer must have a labour agreement

**Stay**  
Permanently

Employer Nomination Scheme (subclass 186)

### Temporary Residence Transition stream

This visa lets skilled workers, who are nominated by their employer, live and work in Australia permanently.

- ✔ You must hold a 457, TSS or related bridging visa A, B or C
- ✔ Usually, you must have worked for your employer full-time for at least two years
- ✔ You must be nominated by your employer

**Basic Eligibility**

- You must have the necessary skills for the job
- You must be nominated by an Australian employer
- You must meet our health and character requirements

Kuva 7. Employer Nomination Scheme visa (Subclass 186)

Lähde: Australian Government. The Department of Home Affairs. Immigration and citizenship.

Yksittäisten yritysten ja toimialojen tasolla työperäinen maahanmuutto ja rekrytointi keskittyy yksittäisten työnantajien tarpeisiin. Työnantajat voivat sponsoroida<sup>34</sup> ulkomaisia työntekijöitä työnantajien sponsorioimien viisumien (kts. edellinen kappale) kautta. Tavoitteena on varmistaa, että yritykset voivat rekrytoida osaavaa työvoimaa globaalista työvoimapolista ilman merkittäviä viiveitä.

<sup>34</sup> <https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/employing-and-sponsoring-someone/sponsoring-workers/learn-about-sponsoring/visa-options>

Suurin osa maahanmuuttajista saapuu Australiaan Intiasta, Kiinasta, Filippiineiltä, Nepalista ja Iso-Britanniasta, joskin myös muista sellaisista maista, joissa työvoiman osaaminen vastaa Australian tarpeisiin<sup>35</sup>. Työperäisen maahanmuuton kohdemaiden valintaan vaikuttaa työvoimatarpeen lisäksi hakijan koulutus ja kokemus, sekä kansainvälisten suhteiden ja strategisten tavoitteiden mukaiset priorisoinnit<sup>36</sup>.

The top 10 countries providing the most permanent migrants to Australia in order of rank for 2022–23 are:

1. India
2. People's Republic of China
3. Philippines
4. Nepal
5. United Kingdom
6. New Zealand
7. Vietnam
8. South Africa
9. Pakistan
10. Sri Lanka

In addition to the top 10, Indonesia is profiled to provide a regional context of migration to Australia.

The top three source countries of humanitarian entrants in 2022–23 to Australia are:

1. Afghanistan
2. Iraq
3. Myanmar

*Kuva 8. Country profiles list*

*Lähde: Australian Bureau of Statistics. Overseas Migration.*

#### 4.1.2 Työperäisen maahanmuuton tarveharkinta

Australiassa työperäisen maahanmuuton tarveharkinta ja pisteytysjärjestelmä perustuu useisiin kriteereihin, jotka määrittävät, kuka voi saada työluvan ja mitkä ammattialat ovat ensisijaisia. Skilled Migration Program<sup>37</sup> -ohjelmassa sopivia hakijaehdokkaita arvioidaan pisteytysjärjestelmän avulla, joissa pisteitä saa seuraavien kriteerien täyttämistä:

- Ikä: Nuoremmat hakijat (18–44 vuotta) saavat enemmän pisteitä.
- Koulutus: Korkeakoulututkinto antaa enemmän pisteitä, erityisesti Australian yliopistoista saatu tutkinto.

<sup>35</sup> <https://www.homeaffairs.gov.au/research-and-statistics/statistics/country-profiles/profiles>

<sup>36</sup> <https://www.abs.gov.au/statistics/people/population/overseas-migration/latest-release>

<sup>37</sup> <https://immi.homeaffairs.gov.au/what-we-do/skilled-migration-program>

- Työkokemus: Hakijoille annetaan pisteitä työkokemuksesta ammatissa, joka sisältyy Australian Skilled Occupation List -listaan.
- Kielitaito: Hyvä englannin kielen taito (esim. IELTS-testi) lisää hakijan pisteitä.
- Valtion nimitys: Hakija voi saada lisäpisteitä, jos jokin Australian osavaltio tai alue nimitää hänet sopivaksi työnhakijaksi

→ Hakijan on kerättävä vähintään 65 pistettä, jotta hän voi tulla valituksi ohjelmaan.

Migration Program planning levels as announced as part of the 2023–24 and 2024–25 Federal Budgets

Visa Stream	Visa Category	2023–24 Planning levels	2024–25 Planning levels
Skill	Employer Sponsored	36,825	44,000
	Skilled Independent	30,375	16,900
	Regional	32,300	33,000
	State/Territory Nominated	30,400	33,000
	Business Innovation & Investment	1,900	1,000
	Global Talent (Independent)	5,000	4,000
	Distinguished Talent	300	300
<b>Skill Total</b>		<b>137,100</b>	<b>132,200</b>

Kuva 9. Migration Program

Lähde: Australian Government. The Department of Home Affairs. Immigration and citizenship. Migration Program planning levels.

Tarveharkintaa tehdään mm. JSA Migration Labour Market Indicator Model<sup>38</sup> -analyysityökalun avulla, tukee Australian maahanmuuttostrategiaa ohjaamalla Australian taitopohjaista maahanmuuttoa vastaamaan maan työmarkkinoiden tarpeisiin ja tukemaan taloudellista kasvua ja työvoiman saatavuutta. Malli analysoi Australian työmarkkinoiden nykyiset, pitkän aikavälin ja tulevaisuuden taitotarpeet. Se ottaa huomioon eri alojen taitovajeet ja tulevan kysynnän, jotta maahanmuutto voidaan kohdistaa alueille ja ammatteihin, joissa on eniten tarvetta osaajille. Malli hyödyntää useita työmarkkinaindikaattoreita, kuten Australian tilastoviraston (ABS) ja sisäministeriön maahanmuuttotilastoja, ja arvioi ammattien osaamisvajeita ja niiden kysynnän kehitystä. Jokaiselle indikaattorille sovelletaan pisteytysjärjestelmää, ja jokaiselle ammatille lasketaan kokonaistulos. Analyysi tehdään ANZSCO-taitotasojen 1–3 ammattiteille. On olemassa pieni määrä ammatteja, jotka on suljettu pois mallista (riippumatta työmarkkina-analyysistä) Australian kansalaisuuden ollessa ennakkoehtona näihin tehtäviin lainsäädännön mukaan.

Mallin tuloksista kootaan Consolidated Sponsored Occupation List (CSOL) -lista:

- Jokaiselle indikaattorille annetaan 0–2 pistettä. Malli on jaettu kahteen pääryhmään: kotimaiset indikaattorit ja maahanmuuttoindikaattorit.
- Kumpikin ryhmä painotetaan yhtä lailla (50 prosenttia) laskettaessa lopullisia pisteitä kullekin ammatille. Ammatti, joka täyttää vertailuarvon, tunnustetaan CSOL-listalle

---

<sup>38</sup> <https://www.jobsandskills.gov.au/topics/migration-strategy/draft-core-skills-occupations-list-csol-consultation/jsa-migration-labour-market-indicator-model-methodology>

sisällytettäväksi. Tämä vertailuarvo asetetaan tasolle, jonka arvioidaan olevan luotettava indikaattori, ja jossa useimmat indikaattorit tukevat sisällyttämistä.

- N. 15 % ammateista vaatii erilaista lisäselvittelyä ja n. 5 % jää analyysin ulkopuolelle, sillä tietoja ei ole saatavilla mallin mukaisesti.

The JSA Migration Model builds on the Skills Priority List (SPL) ratings by analysing labour market indicators and datasets that are directly relevant to Australia's skill visa programs, including:

• **Domestic indicators and datasets:**

- Skill Priority List (SPL) Skill Shortage and Future Demand Rating—JSA analysis.
- Employment Growth Projections—JSA Occupation Projections.
- Domestic Entry Employment Outcomes—Graduate Careers Australia: Graduate Outcomes Data and Field of Education Occupation Destination data.
- Reliance on Primary Temporary Skill TSS Visa Holders—ABS Census, Department of Employment Occupation Trend Data, Department of Home Affairs' administrative (visa) data.

• **Migration indicators and datasets:**

- Primary Skill Stream Migrant Employment Outcomes—Department of Home Affairs' Continuous Survey of Australia's Migrants (CSAM).
- Permanent and Temporary Primary Visa Labour Supply (Off-Shore)—Department of Home Affairs administrative data.
- Primary Skilled Migrant and Temporary Skill Visa Earnings—Department of Home Affairs administrative data, ABS Employee Earnings and Hours Survey; CSAM.
- Primary Skill Stream Migrant Unemployment—CSAM.

*Kuva 10. CSOL-listan muodostukseen käytettävät indikaattorit*

*Lähde: Australian Government. Jobs and Skills Australia. Draft Core Skills Occupations List (CSOL) for Consultation.*



Mallia käytetään maahanmuuttostrategioiden tukena erityisesti maahanmuuttajille suunnattujen työviisumiohjelmien, kuten Specialist Skills Pathway<sup>39</sup>, Core Skills Pathway<sup>40</sup> tai Essential Skills Pathway<sup>41</sup> -ohjelmien tukena.

The three-tiered system is planned as follows:

Tier 1 – Specialist Skills Pathway	Tier 2 – Core Skills Pathway	Tier 3 – Essential Skills Pathway
<ul style="list-style-type: none"> <li>– No occupation list applicable, however trades workers, machine operators, drivers and labourers are excluded</li> <li>– Requires guaranteed annual earnings of at least \$135,000 which will be indexed annually</li> <li>– Priority processing with a commitment to a 7-day median visa processing time</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– A simpler and regularly updated Core Skills Occupation list managed by Jobs and Skills Australia</li> <li>– Requires guaranteed annual earnings of at least \$70,000 which will be indexed annually</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– For occupations earning under \$70,000 per year but working in essential skill occupations.</li> <li>– Further assessment by the government is being undertaken on the best way to introduce this pathway</li> </ul> <p>This pathway is likely to be sector-specific, with stronger regulatory framework, minimum standards and ongoing advice from Jobs and Skills Australia</p>

Kuva 11. Specialist Skills Pathway, Core Skills Pathway ja Essential Skills Pathway  
Lähde: Visa Envoy. Specialist Skills Pathway.

JSA on sitoutunut jatkokehittämään maahanmuuttomalliaan tukeakseen maahanmuuttostrategian toteuttamista. Tämä sisältää uusien työmarkkinatietoineistojen analyysin ja muiden JSA:n mallinnusprojektien tulosten integroinnin (esim. ennusteet korkeakoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen vaikutuksesta työvoiman tarjontaan) mukaan malliin.

**Global Talent Independent Program<sup>42</sup> -ohjelma on suunnattu korkean tason osaajille etenkin STEM<sup>43</sup>-aloilla ja lääketieteessä.** Ohjelmassa käytetään nopeutettua prosessia kansainvälisten asiantuntijoiden houkutteluun. Hakijan tulee osoittaa hakemuksensa<sup>44</sup> kautta, että hänellä on poikkeuksellisia taitoja ja kokemusta tietyllä kriittisellä alalla.

Australia ylläpitää luetteloita kysytyistä ammateista (Skilled Occupation Lists<sup>45</sup>), joilla määritellään, mitkä alat tarvitsevat ulkomaista työvoimaa. SOL-luetteloita päivitetään säännöllisesti, usein vuosittain tai puolivuositain, jotta ne vastaavat työmarkkinoiden muuttuvia tarpeita. Listoja on nykyisen jaottelun mukaan kolme:

- Short-term Skilled Occupation List: luettelo aloista, joissa on lyhyen aikavälin työvoimapulaa

<sup>39</sup> <https://visaenvoy.com/skills-in-demand-visa/specialist-skills-pathway/>

<sup>40</sup> <https://visaenvoy.com/skills-in-demand-visa/core-skills-pathway/>

<sup>41</sup> <https://visaenvoy.com/skills-in-demand-visa/essential-skills-pathway/>

<sup>42</sup> <https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/working-in-australia/visas-for-innovation/global-talent-independent-program>

<sup>43</sup> Science, Technology, Engineering and Mathematics.

<sup>44</sup> <https://immi.homeaffairs.gov.au/help-support/departmental-forms/online-forms/global-talent-contact-form?ref=new-form>

<sup>45</sup> <https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/working-in-australia/skill-occupation-list>

- Medium and Long-term Strategic Skills List: luettelo keskeisistä aloista, joissa on tunnistettu pitkäaikainen työvoiman tarve, ja jotka tukevat maan pitkäaikaista taloudellista kehitystä
- Regional Occupation List: luettelo ammateista, joilla on erityistä kysyntää tietyillä alueilla/alueellisesti.

## Skilled occupation list

The following visas are available to individuals who are qualified to work or train in an eligible skilled occupation in Australia and can meet all other requirements:

- [Employer Nomination Scheme \(ENS\) visa \(subclass 186\)](#)
- [Regional Sponsored Migration Scheme \(RSMS\) visa \(subclass 187\)](#) - Temporary Residence Transition Stream
- [Skilled Independent visa \(subclass 189\)](#) – Points-tested stream
- [Skilled Nominated visa \(subclass 190\)](#)
- [Training visa \(subclass 407\)](#)
- [Temporary Skill Shortage \(TSS\) visa \(subclass 482\)](#)
- [Temporary Graduate visa \(subclass 485\)](#) – Post-Vocational Education Work stream
- [Skilled Regional \(Provisional\) visa \(subclass 489\)](#)
- [Skilled Work Regional \(Provisional\) visa \(subclass 491\)](#)
- [Skilled Employer Sponsored Regional \(provisional\) visa \(subclass 494\)](#).

The combined list specifies:

- the Australian and New Zealand Standard Classification of Occupations (ANZSCO) code for each occupation. The ANZSCO provides information on the skill level of jobs, qualifications and/or experience needed to work in occupations
- caveats which exclude the use of the occupation in certain circumstances (applies to the ENS – Direct Entry stream and TSS visas only)
- whether the occupation is included on the *Medium and Long-term Strategic Skills List* (MLTSSL), the *Short-term Skilled Occupation List* (STSOL) or the *Regional Occupation List* (ROL).
- the assessing authority for skills assessments.

A **current list** of eligible skilled occupations can be found in a [legislative instrument](#) for the relevant visa program.

### Skilled occupation list

Showing 20 out of 674 items that match your criteria sorted by Occupation A-Z

[Reset search](#)

Occupation	ANZSCO Code	Visa	List	Assessing Authority
Aboriginal and Torres Strait Islander Health Worker	<a href="#">411511</a>	494 - Skilled Employer Sponsored Regional (provisional) (subclass 494) - Employer sponsored stream	ROL	<a href="#">VETASSESS</a>
Accommodation and Hospitality Managers nec	<a href="#">141999</a>	190 - Skilled Nominated (subclass 190) 407 - Training visa (subclass 407) 489 - Skilled Regional (Provisional) visa (subclass 489) - State or Territory nominated	STSOL	<a href="#">VETASSESS</a>

Kuva 12. Skilled occupation list

Lähde: Australian Government. The Department of Home Affairs. Immigration and citizenship. Skilled occupation list.

Shortage

Shortage
  Regional Shortage
  No Shortage
 More help

Future demand

Above economy-wide average
  At economy-wide average
  Below economy-wide average

Search by ANZSCO Code or Occupation...  Filter Sort Occupation (A-Z)

ANZSCO Occupation	National	NSW	VIC	QLD	SA	WA	TAS	NT	ACT
422111 Aboriginal and Torres Strait Islander Education Worker	NS	NS	NS	NS	S	NS	NS	NS	NS
411511 Aboriginal and Torres Strait Islander Health Worker	NS	NS	NS	NS	S	S	NS	S	NS
141999 NEC Accommodation and Hospitality Managers	S	S	NS	S	S	NS	S	S	S
221111 Accountant (General)	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	S	NS
551111 Accounts Clerk	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	S	NS
211111 Actor	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS

Kuva 13. Occupation Shortage List.

Lähde: Australian Government. Jobs and Skills Australia. Occupation Shortage List.

Luetteloita päivitetään säännöllisesti ja niiden muodostaminen on monivaiheinen prosessi. Australian hallitus tarkastelee työmarkkinoiden kehitystä ja ennusteita sekä kerää tietoa siitä, millä aloilla on työvoimavajetta. Tähän kuuluu työmarkkinadata, kuten työttömyysluvut, työpaikkailmoitusten määrä ja palkkakehitys. Yksi tärkeimmistä tietolähteistä on National Skills Commission (NSC), joka tuottaa ennusteita työvoimatarpeista eri aloilla. Lisäksi Australian hallitus kuulee työnantajaryhmiä, ammattiliittoja ja teollisuusjärjestöjä. Näillä sidosryhmillä on tärkeä rooli tunnistaa konkreettisia tarpeita tietyillä aloilla sekä arvioida, kuinka hyvin kotimainen työvoima voisi täyttää nämä tarpeet. Australian hallitus tekee lopulliset päätökset luetteloihin sijoitetuista ammanteista ja päätöksissä otetaan huomioon maahanmuuttopolitiikan laajemmat tavoitteet, kuten talouskasvu, väestörakenteen muutokset ja alueelliset tarpeet. Esimerkiksi joillakin alueilla voi olla erityinen tarve tietyn alan osaajille, ja tällöin alueelliset luettelot (Regional Occupation Lists) voivat erota kansallisista luetteloista. (Jobs and Skills Australia, 2023.)

Vaikka Australia pyrkii aktiivisesti edistämään työperäistä maahanmuuttoa, tunnistettuja haasteita ovat prosessien monimutkaisuus, viisumien käsittelyajat ja joidenkin alueiden vetovoiman puute. Myös maailmanlaajuiset trendit, kuten pandemiat ja geopoliittiset jännitteet, vaikuttavat paikoittain maahanmuuton dynamiikkaan.

## 4.2 Työvoimatarpeen ennakointi ja ennakkoinnin organisaatiot

### 4.2.1 Työvoimatarpeiden ennakointi

Australiassa kansainvälisen rekrytoinnin tarpeet tunnistetaan usein osana laajempaa työvoimaky-syntää, mutta joissain tapauksissa tarpeita tarkastellaan erikseen. Esimerkiksi Skills Priority List (SPL)<sup>46</sup> -luettelolla arvioidaan kokonaisvaltaisesti sekä kotimaisen että kansainvälisen työvoiman tarvetta. Skills Priority List laaditaan vuosittain ja sitä hallinnoi Jobs and Skills Australia.

Skills Priority List -luettelo koostetaan seuraavien menetelmien avulla:

- **Työmarkkina-analyysit:** SPL hyödyntää dataa työpaikkailmoituksista, työttömyydestä ja palkkatiedoista. Tämän lisäksi analysoidaan todennettuja rekrytointivaikeuksia ja kuullaan työnantajien kokemuksia<sup>47</sup> työvoiman saatavuudesta.
- **Tulevaisuuden ennusteet:** SPL sisältää myös arviot ammateista, joiden kysynnän odotetaan kasvavan tulevaisuudessa; tämä auttaa varautumaan työvoiman ja koulutuksen suunnitte-lussa tuleviin tarpeisiin
- **Kategorisointi työvoimapulan syiden perusteella:** ammatteja analysoidaan ja luokitellaan eri syiden perusteella, jotka voivat selittää työvoimapulaa, kuten koulutusvajaukset (pitkät

---

<sup>46</sup> <https://www.jobsandskills.gov.au/data/skills-shortages-analysis/skills-priority-list>

<sup>47</sup> Esimerkiksi Survey of Employers who Recently Advertised-kysely antaa tietoa työvoiman riittävyydestä eri aloilla.

tai lyhyet), osaamisvajaukset ja työntekijöiden pysyvyysoongelmat. Luokittelulla pyritään kohdistamaan ratkaisuja työvoimapulan syiden mukaan.



Kuva 14. Skills Priority List -luettelon muodostamisen menetelmät (Three-phase occupation assessment process)

Lähde: Australian Government. Jobs and Skills Australia. Skills Priority List Methodology. September 2023.

Algoritmi tuottaa alustavan arvion siitä, onko kyseessä oleva ammatti työvoiman tarpeessa vai ei. Se perustuu joukkoon syötteitä, joita sovelletaan erilaisiin ensisijaisiin ja toissijaisiin lähtötietoihin (kuva 14).

**Table 3: Inputs to the algorithm**

Primary inputs	Secondary inputs
<b>Model Indicating Skills Shortages in Occupations Nationally (MISSION)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Modelled fill rate (point estimate).</li> <li>• Confidence intervals (CIs) of estimated fill rate.</li> <li>• Change in the CI from previous year.</li> <li>• Proportion of the CI that is below 67%.</li> <li>• Change in the proportion of the CI that is below 67% from previous year.</li> </ul>	<b>ABS Labour Force Statistics</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Current and five-year historical growth.</li> </ul>
<b>Survey of Employers of have Recently Advertised</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Observed fill rate based on survey responses.</li> <li>• Number of employer contacts.</li> <li>• Change in the observed fill rate from previous year.</li> </ul>	<b>ABS 2021 Census</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Employment level.</li> </ul>
<b>Representative body survey</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Weighted numbers of stakeholder submission.</li> <li>• Weighted proportion of submissions proposing shortage.</li> <li>• Weighted proportion of responses proposing no shortage.</li> </ul>	<b>Jobs and Skills Australia data assets</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Five-year employment projections.</li> </ul>

*Kuva 15. Ensisijaiset ja toissijaiset syötteen Skills Priority List -luettelon muotoutumisen takana  
Lähde: Australian Government. Jobs and Skills Australia. Skills Priority List Methodology. September 2023.*

Luettelo tarjoaa ajankohtaisen arvion työmarkkinoiden tilanteesta työvoimapula-alojen ja tulevan kysynnän osalta. Luettelon päätavoitteena on tarjota viranomaisille, koulutusjärjestelmille ja työnantajille tietoa, jonka perusteella voidaan suunnitella ja toteuttaa työvoiman tarjontaa ja koulutusta koskevia toimenpiteitä.

Lisäksi tietyt raportit ja ennusteet, kuten Australia's Future Health Workforce<sup>48</sup> -raportti, keskittyvät erityisesti terveydenhuollon sektorin työvoimatarpeisiin ja kansainvälisen rekrytoinnin tarpeeseen terveydenhuollon sektorilla.

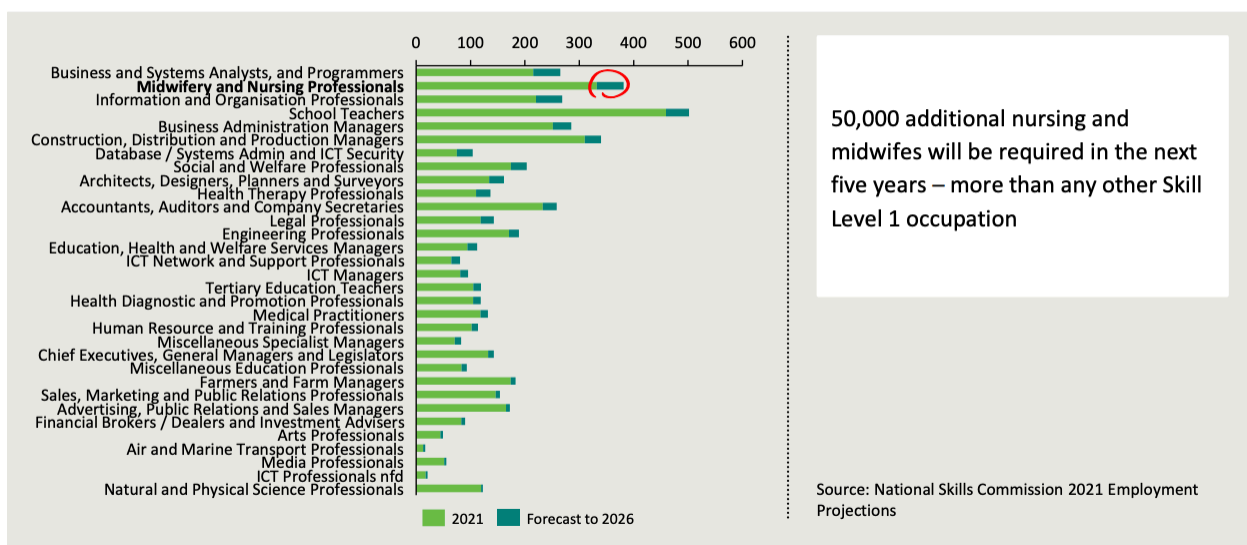
**Skilled Occupation List (SOL) ja Skills Priority List (SPL) palvelevat eri tarkoituksia Australian työvoima- ja maahanmuuttojärjestelmissä.** Skilled Occupation List (SOL) -luetteloa käytetään pääasiallisesti maahanmuuton yhteydessä; luetteloon tunnistetaan ammatit, jotka ovat oikeutettuja viisumiohjelmiin pitkän aikavälin kysynnän perusteella. Sen sijaan Skills Priority List (SPL)

<sup>48</sup> <https://www.health.gov.au/resources/collections/australias-future-health-workforce-reports>

tarjoaa yksityiskohtaisen arvion nykyisistä ja tulevista työmarkkinoiden tarpeista, tunnistaen työvoimapolat ja ennustamalla tulevaa kysyntää.

**Myös korkeakoulusektorilla kansainvälisiä opiskelijoita ja heidän mahdollista integroitumistaan työmarkkinoille seurataan erikseen.** Ennakoinnissa hyödynnetään Navitas<sup>49</sup> -yhtiön (koulutuspalveluiden tarjoaja) tuottamia malleja, jotka seuraavat globaaleja opiskelijavirtoja ja niiden vaikutusta työmarkkinoihin. Navitasin ennakoitimet keskittyvät erityisesti ulkomaisten opiskelijoiden vaikutukseen työmarkkinoilla. Näiden mallien avulla voidaan arvioida, kuinka hyvin kansainväliset opiskelijat integroituvat työmarkkinoille ja vastaavat tuleviin rekrytointitarpeisiin<sup>50</sup>.

**Figure 4 | Job forecasts for Skill Level 1 Occupation groups, by largest increase, Dec 2021 to Dec 2026 ('000s)**



*Kuva 16. Job forecasts for Skill Level 1 Occupation groups, by largest increase, Dec 2021–2026. Employment White Paper. Navitas submission. December 2022. Lähde: National Skills Commission 2021. Employments projections.*

#### 4.2.2 Ennakointia toteuttavat tahot

Työvoimatarpeiden analysointia ja rekrytointitarpeiden ennakointia Australiassa toteuttaa seuraavat organisaatiot:

- **Jobs and Skills Australia (JSA)**<sup>51</sup>. JSA tekee laajoja työvoimaennusteita ja analysoi, millä aloilla on suurin työvoimapula. JSA:n tehtävänä on tuottaa dataa, jota käytetään myös kansainvälisen rekrytointin tarpeiden tunnistamisessa. JSA tekee tiivistä yhteistyötä eri osavaltioiden ja alueiden viranomaisten, kuten osavaltioiden työllisyysvirastojen kanssa työmarkkinatietojen keräämisessä ja jakamisessa.

<sup>49</sup> <https://www.navitas.com/>

<sup>50</sup> <https://www.navitas.com/wp-content/uploads/2023/10/navitas-submission-to-university-accord-april-2023.pdf>

<sup>51</sup> <https://www.jobsandskills.gov.au/>

- **Australian Bureau of Statistics (ABS)**<sup>52</sup>. ABS tuottaa kansallisen ja alueellisen työvoimapulan analysointiin kohdentuvaa tilastotietoa. Heidän dataansa käytetään sekä kotimaisen työvoiman tarjonnan että kansainvälisten rekrytointitarpeiden arvioinnissa. ABS tekee yhteistyötä valtion virastojen, kuten JSA:n, ja yksityisen sektorin organisaatioiden kanssa tiedon analysoimiseksi ja jakamiseksi eri sidosryhmille.
- **National Skills Commission (NSC)**<sup>53</sup>. NSC on viranomainen, joka vastaa työmarkkinoiden osaamistarpeiden analysoinnista ja julkaisee vuosittain raportteja, jotka keskittyvät kansainväliseen ja kotimaiseen työvoimaan. NSC auttaa suunnittelemaan toimenpiteitä, joilla voidaan korjata mahdollisia taitopuutteita työvoimapula-aloilla sekä tiedottaa työmarkkinoista ja taitotarpeista koulutuslaitoksille, työnantajille ja hallitukselle.
- **Department of Home Affairs**<sup>54</sup>. Ministeriö vastaa maahanmuuttopolitiikasta, mukaan lukien työperäisestä maahanmuutosta sekä hallinnoi maahanmuuttoon liittyviä ohjelmia, kuten Skilled Migration Program -ohjelmaa. Ministeriö tekee tiivistä yhteistyötä työnantajien, valtion virastojen ja kansainvälisten rekrytointitoimistojen kanssa varmistaakseen, että rekrytointiprosessit tukevat kansallisia työvoimatarpeita. Yhteistyötä tehdään myös muiden maiden hallitusten kanssa sujuvan rekrytointin varmistamiseksi.

**Yksityiset työnantajat ja kansainväliset rekrytointitoimistot ovat avainasemassa kansainvälisten osaajien rekrytoinnissa Australiaan.** Työnantajat voivat sponsoroida ulkomaisia työntekijöitä, ja rekrytointitoimistot auttavat työntekijöiden etsimisessä ja viisumiprosessien hallinnassa. Yksityinen sektori tekee yhteistyötä hallituksen kanssa sponsoroiduissa viisumiohjelmissa, kuten Employer Nomination Scheme<sup>55</sup> ja Temporary Skill Shortage Visa<sup>56</sup> -ohjelmissa. Kansainväliset rekrytointiyritykset, kuten Michael Page<sup>57</sup>, tekevät yhteistyötä Australian valtion ja työnantajien kanssa ja tuottavat asiakasyrityksilleen työvoimatarpeisiin liittyvää dataa ja analyseja.

### 4.2.3 Kohdemaiden osaajatarjonnan analyysit

**Australia tutkii aktiivisesti eri maiden osaajatarjontaa ja markkinoi maataan houkuttelevana kohteena kansainvälisille osaajille.** Australian hallitus julkaisee säännöllisesti työvoimapulan listoja, jotka perustuvat laajaan työmarkkina-analyysiin ja ovat keskeinen työkalu kansainvälisessä rekrytoinnissa. Listojen sisältöjä on tarkasteltu luvussa 4.1.2 ja 4.2.1. Australian hallitus tuottaa myös raportteja (esim. National Jobs and Skills Roadmap<sup>58</sup>), joissa arvioidaan osaajatarvetta maakohdittaisesti ja keskitytään etenkin strategiaan kumppanimaihin, joista voidaan odottaa työvoiman täydennystä. Raportit keskittyvät pääasiallisesti korkeasti koulutettujen työntekijöiden tarjontaan ja

<sup>52</sup> <https://www.abs.gov.au/>

<sup>53</sup> <https://www.dewr.gov.au/nsc>

<sup>54</sup> <https://www.homeaffairs.gov.au/>

<sup>55</sup> <https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/getting-a-visa/visa-listing/employer-nomination-scheme-186>

<sup>56</sup> <https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/getting-a-visa/visa-listing/temporary-skill-shortage-482>

<sup>57</sup> <https://www.michaelpage.com/>

<sup>58</sup> <https://www.jobsandskills.gov.au/publications/towards-national-jobs-and-skills-roadmap>



maakohtaisiin erityispiirteisiin, jotka vaikuttavat työntekijöiden liikkuvuuteen ja rekrytointitarpeisiin.

Global Talent Independent Program (GTI) -ohjelma (käsitelty luvussa 4.1) on suora esimerkki siitä, kuinka Australia kohdistaa rekrytointiponnistelunsa tiettyihin maihin ja teollisuudenaloihin. GTI-ohjelma keskittyy houkuttelemaan huippuosajia teknologian, tieteen ja tutkimuksen avainalueilta mm. Intiasta, Yhdysvalloista, Kanadasta ja Iso-Britanniasta. Australia hyödyntää aktiivisesti markkinointikampanjoita, yhteistyöverkostoja ja kumppanuuksia eri maiden oppilaitosten ja työnantajien kanssa. Esimerkiksi Austrade (Australian Trade and Investment Commission)<sup>59</sup> toimii läheisessä yhteistyössä yliopistojen ja yritysten kanssa markkinoidakseen Australiaa koulutuksen ja työmarkkinoiden osalta. Study Australia<sup>60</sup> on Austraden hallinnoima verkkosivusto, jonka avulla pyritään houkuttelemaan kansainvälisiä opiskelijoita Australiaan ja mainostamaan eri mahdollisuuksia jäädä Australiaan myös valmistumisen jälkeen. Australia analysoi kansainvälisten opiskelijoiden potentiaalia pysyä maassa valmistumisen jälkeen ja siirtyä työelämään mm. Navitasin tuottamien analyysien avulla. Navitasin analyysissa tutkitaan maantieteellisesti, mistä osajia voisi tulevaisuudessa odottaa, ja miten näiden maiden työntekijöiden taidot sopivat Australian tarpeisiin. Kohdennettujen stipendiohjelmien ja opintopolkumahdollisuuksien kautta maahan pyritään houkuttelemaan opiskelijoita, joista voisi tulla osa tulevaa työvoimaa. Esimerkiksi Intian odotetaan kasvavan aiempaa vahvemmaksi ja merkittävämmäksi osaajatarjonnan lähteeksi talouskasvunsa vuoksi tulevaisuudessa.

### 4.3 Kansainvälisen rekrytointitarpeen ennakkoinnin tiedon tuotannon prosessit

#### 4.3.1 Victoria University Employment Forecasting Model

Victorian yliopiston ylläpitämä Victoria University Employment Forecasting Model <sup>61</sup>-työkalu kattaa pidemmän, jopa 10 vuoden aikavälin, työvoimaennusteet. Se mallintaa työvoiman tarjonnan ja kysynnän kohtaantoa makrotaloudellisten mallien avulla, joiden avulla arvioidaan esimerkiksi väestönkehityksen, talouskasvun ja kansainvälisten työntekijöiden tarpeen vaikutuksia. Työllisyysennusteet tarjoavat ennusteita tulevasta työpaikkojen kasvusta ja työmarkkinatrendeistä viiden ja kymmenen vuoden aikajänteellä. Malli perustuu CGE<sup>62</sup>-malliin, ja sitä käytetään kansallisten työvoimaennusteiden laatimiseen eri toimialoille ja ammattiryhmille. Malli on kalibroitu Australian valtiovarainministeriön tarjoamien talousnäkyvien mukaan ja ennusteissa korostetaan sekä lyhyen että pitkän aikavälin rakenteellisia työllisyystrendejä. Ennusteet auttavat arvioimaan kysynnän muutoksia eri aloilla ja ammateissa Australiassa. Työllisyysennusteet ovat tärkeitä, jotta voidaan ymmärtää, miten nykyinen talouden ja työmarkkinoiden odotettu kehitys vaikuttaa Australian tulevaisuuden työvoimatarpeisiin. On kuitenkin oleellista huomata, että ennusteet perustuvat oletuksiin ja

<sup>59</sup> <https://www.austrade.gov.au/>

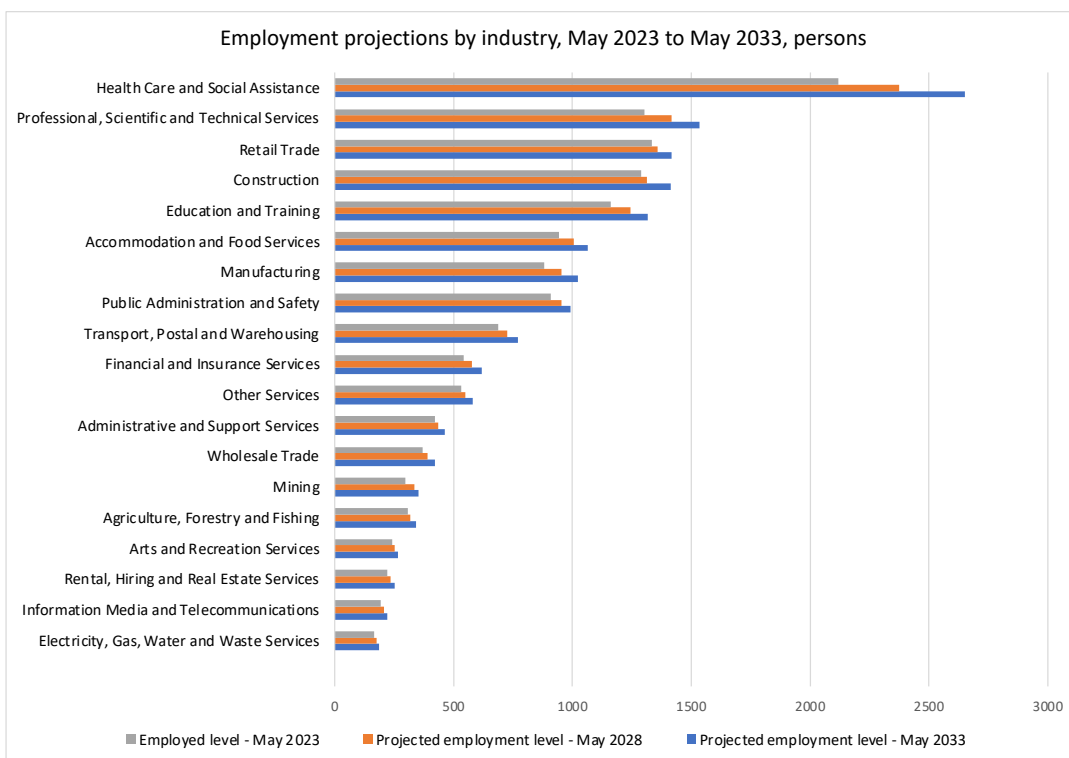
<sup>60</sup> <https://www.studyaustralia.gov.au/>

<sup>61</sup> <https://www.jobsandskills.gov.au/data/employment-projections>

<sup>62</sup> [https://www.ey.com/en\\_pl/economic-analysis-team/computable-general-equilibrium](https://www.ey.com/en_pl/economic-analysis-team/computable-general-equilibrium)

ovat luonteeltaan epävarmoja; ennusteet ovat hyödyllisiä osoittamaan nykyisten trendien mahdollista kehittymistä, mutta ne eivät ole tarkkoja ennustuksia tulevaisuuden kehityksestä.

Alla on havainnollistava kuvio kymmenen vuoden ennusteesta työllisyyden kehittymiseksi toimialoittain.

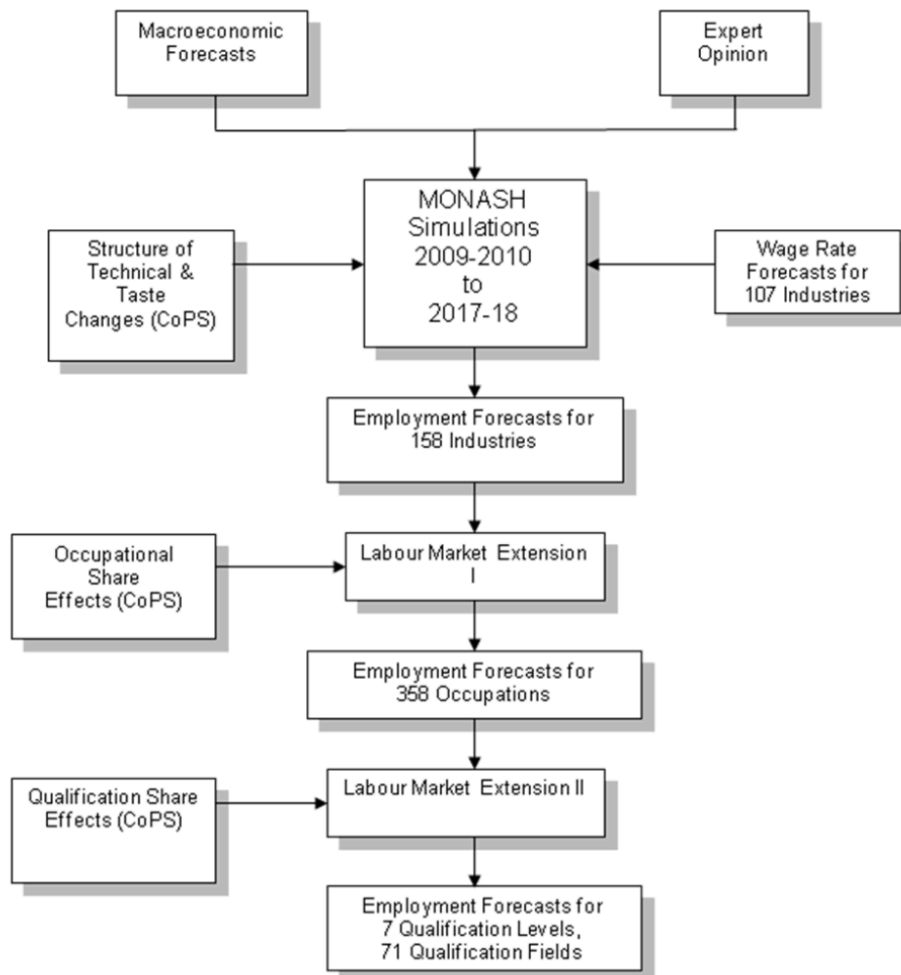


Kuva 17. Employment projections by industry, May 2023 to May 2033, persons.  
Lähde: Projections produced by Victoria University for Jobs and Skills Australia.

### 4.3.2 MONASH-ennustemalli

MONASH-ennustemallilla on pyritty ennakoimaan työvoiman kysynnän ja tarjonnan määrällistä kohtaantoa. Myös MONASH-mallin pohjana on sovellettu Computable General Equilibrium (CGE) -mallia, joka ennustaa työvoiman kysyntää talouden eri osa-alueet ja niiden väliset vuorovaikutukset huomioiden. MONASH-mallin luotettavuutta arvioidaan monien riippumattomien tahojen toimesta ja sen tarkkuutta on kehitetty ajan myötä ottamalla käyttöön uusia taloudellisia muuttujia ja teknologioita. MONASH-malli mahdollistaa laajan taloudellisen datan ja asiantuntija-arvioiden yhdistämisen ennustemalliin, joka on säännöllisesti päivitettävissä ja suhteellisen kustannustehokas. Ennusteet ovat kattavia ja perustuvat uusimpiin taloudellisiin teorioihin. MONASH-mallia on käytetty ennustamaan työllisyyden kehitystä monilla toimialoilla ja ammateissa. Aiempien ennusteiden vertailu työvoiman tuloksiin eri aikajaksolta osoittaa, että yksittäisistä virhemarginaaleista

huolimatta malli on silti tehokkaampi ja tarkempi kuin monet vaihtoehtoiset menetelmät, kuten yksinkertaiset aikasarjaennusteet. (Meagher & Pang, 2011, 2–21.)



Kuva 18. The Monash Forecasting System for Slack Labour Markets (Meagher & Pang, 2011, 4)  
Lähde: Meagher, G.A & Pang, F. (2011) Labour Market Forecasting, Reliability and Workforce Development. Centre of Policy Studies/IMPACT Centre Working Papers g-225, Victoria University, Centre of Policy Studies/IMPACT Centre.

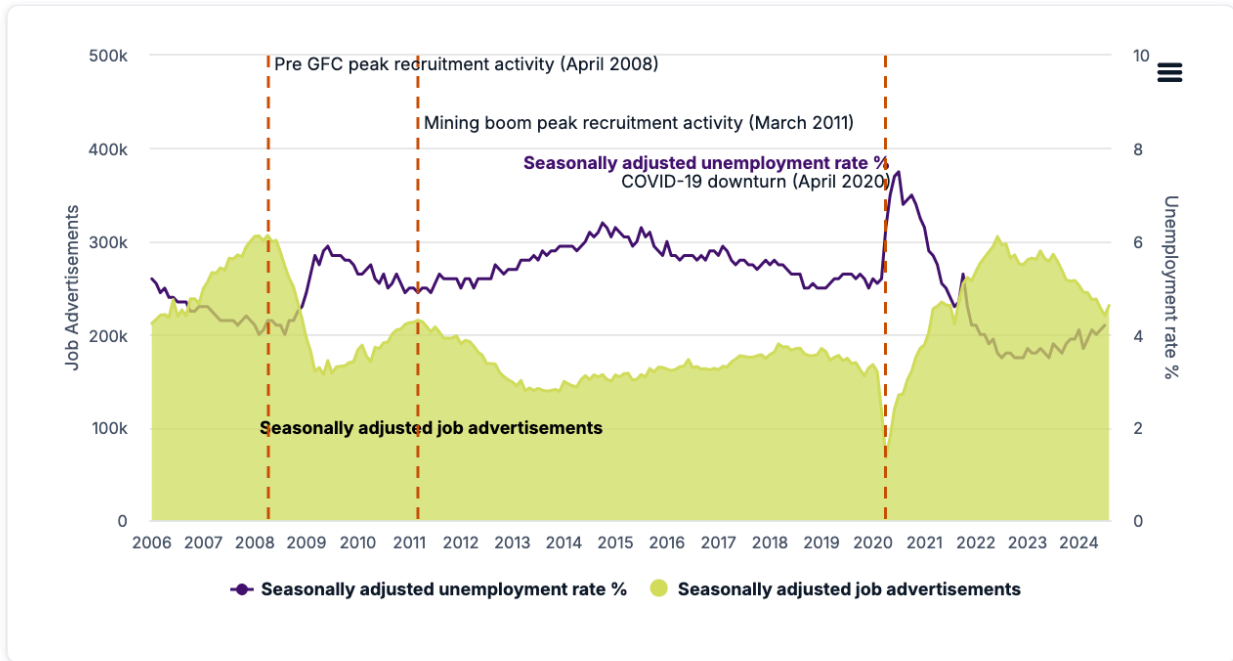
### 4.3.3 Internet Vacancy Index

Lyhyen aikavälin ennakointi perustuu esimerkiksi Internet Vacancy Index<sup>63</sup> -työkaluun, joka mittaa reaaliajassa (internetissä) ilmoitettujen työpaikkailmoitusten määrää ja tarjoaa ajankohtaista tietoa työvoiman kysynnästä eri ammattiryhmissä. Internet Vacancy Index (IVI) -työkalua hallinnoi Australian työvoimaministeriö (Australian Department of Employment and Workplace Relations). Internet Vacancy Index -työkalua luonnehditaan yhdeksi tärkeimmistä mittareista, jolla seurataan

<sup>63</sup> <https://www.jobsandskills.gov.au/data/internet-vacancy-index>

työmarkkinoiden dynamiikkaa ja työpaikkailmoitusten muutoksia. Indeksiä päivitetään kuukausittain.

## Job Advertisements and Unemployment Rate – January 2006 to August 2024



Kuva 19. Internet Vacancy Index.

Lähde: Australian Government. Jobs and Skills Australia. Internet Vacancy Index.

Seurannan menetelmät perustuvat työpaikkailmoitusten keräämiseen ja analysointiin useista työpaikkasivustoista, kuten SEEK<sup>64</sup>, CareerOne<sup>65</sup> ja Australian JobSearch<sup>66</sup>. Indeksillä havaitaan lyhytaikaisia muutoksia työmarkkinoilla ja niiden vaikutusta kansainvälisen rekrytoinnin tarpeisiin. Indeksi kattaa useita alueita ja toimialoja eri puolilta Australiaa, ja se on hyödyllinen resurssi sekä työnantajille että päättäjille, jotka tarvitsevat tietoa työvoimapolusta ja ammattikohtaisista trendeistä. Indeksi tarjoaa alueellista tietoa eri osavaltioista ja kaupungeista.

<sup>64</sup> <https://www.seek.com.au/>

<sup>65</sup> <https://www.careerone.com.au/>

<sup>66</sup> <https://www.jobsearch.com.au/>

# 5 Kanada

---

## Yhteenveto maakohtaisista avainhavainnoista

- » Varsinaista yksittäistä mallia, joka olisi kehitetty nimenomaan kansainvälisen rekrytoinnin tarpeiden arviointiin, ei Kanadassa ole. Luvussa kuvataan, miten maassa tehdään työvoimatarpeen ennakkointia laajemmin.
  - » Työperäinen maahanmuutto tapahtuu Kanadassa usein eri maahanmuutto-ohjelmien kautta. Työperäisten maahanmuuttajien pisteytysjärjestelmän avulla arvioidaan hakijoiden sopivuutta Kanadaan työmarkkinoille,
  - » Vuosittainen Immigration Levels Plan -suunnitelma määrittää, kuinka monta uutta maahanmuuttajaa Kanadaan hyväksytään eri kategorioissa, kuten työperäisen maahanmuuton osalta.
  - » Kanadassa työvoimatarpeen yleistä ennakkointia tehdään laajasti sekä liittovaltio- että provinssitasolla eri organisaatioiden välisenä yhteistyönä. Keskeinen toimija kentällä on Employment and Social Development Canada (ESDC).
  - » Eri toimijat käyttävät kansallisia Canadian Occupational Projection System (COPS) -malleja seurataksaan työmarkkinoiden pitkän aikavälin kehitystä ja tunnistaakseen ammatteja, joissa saattaa olla työvoimapulaa tai työvoimaylijäämää seuraavan 10 vuoden aikana. COPS-mallissa otetaan huomioon kansainvälinen rekrytointi arvioimalla maahanmuuton vaikutuksia työvoiman tarjontaan ja kysyntään. Maahanmuuton osalta COPS hyödyntää Kanadan tilastokeskuksen väestöennusteita ja muita tietolähteitä, kuten Labour Force Surveyta (LFS) ja National Household Survey (NHS), mallintaakseen uusien maahanmuuttajien tuloa työmarkkinoille.
  - » COPS-ennusteiden lisäksi kansainvälisen rekrytoinnin parissa toimivat voivat käyttää reaaliaikaisia tietolähteitä, kuten Job Bankin kokoamia työpaikkailmoituksia tai kyselytutkimuksia lyhyen aikavälin rekrytointitarpeiden ennakkointiin.
  - » COPS-mallin keskeisiksi haasteiksi on tunnistettu sen aikaa vievyys, suhteellisen pieni otoskoko suhteessa tarpeisiin, tietojen puutteellisuus tietyistä ammateista sekä uusien ammattitietojen tai alojen (esim. IT-ala) lisääminen malliin.
- 

## 5.1 Työperäisen maahanmuuton ja kansainvälisen rekrytoinnin tavoitteet ja toimintatavat

### 5.1.1 Työperäinen maahanmuutto yleisesti

Työperäinen maahanmuutto on keskeinen keino vastata Kanadan kasvavaan työvoimapulaan ja tukea maan talouskasvua. Työperäisen maahanmuuton terveharkinnassa huomioidaan sekä lyhyen

että keskipitkän aikavälin työvoimatarpeita. Kansainvälinen rekrytointi auttaa täyttämään työmarkkinoiden aukkoja työvoimapula-aloilla kuten terveydenhuollossa, teknologiateollisuudessa sekä palvelualalla, kuten majoitus- ja ravintola-alalla.

**Työperäinen maahanmuutto tapahtuu Kanadassa usein eri maahanmuutto-ohjelmien kautta.** Canada Express Entry - järjestelmä sisältää kolme maahanmuutto-ohjelmaa 1. Canadian Experience Class, joka on tarkoitettu ammattitaitoisille työntekijöille, joilla on työkokemusta Kanadasta viimeisen kolmen vuoden aikana, 2. Federal Skilled Worker Program, joka on tarkoitettu ulkomaalaisille työntekijöillä, joilla on työkokemusta Kanadasta tai muista maista ja 3. Federal Skilled Trades Program, ammattitaitoisille korkean osaamisen työntekijöitä (qualified in a skilled trade)<sup>67</sup>.

Kanadan hallitus on luonut maahanmuuttajien osaamisen kehittämiseen ohjelmia, kuten British Columbian FAST-pilottiohjelman, joka auttaa maahanmuuttajia tunnistamaan ja kehittämään taitojaan jo ennen saapumistaan. FAST-ohjelma on verkkopohjainen alusta, joka keskittyy pätevyyksien arviointiin ja erityisesti niille maahanmuuttajille, joilta puuttuu kanadalainen työkokemus tai paikalliset pätevyysasiakirjat. Tämä lähestymistapa varmistaa, että maahanmuuttajat vastaavat Kanadan työmarkkinoiden tarpeisiin heti maahan saapuessaan, mikä parantaa heidän mahdollisuuksiaan työllistyä heille sopiviin tehtäviin.<sup>68</sup>

### 5.1.2 Työperäisen maahanmuuton saatavuusharkinta

**Työperäinen maahanmuutto on Kanadassa siten saatavuusharkintaista, että ulkomaisen työntekijän palkkaaminen perustuu siihen, onko kyseiselle työvoimalle todellista tarvetta ja käytössä on pisteetykset, joihin vaikuttaa se, työllistyykö hakija alalle tai ammattiin, johon on paljon kysyntää.** Maahanmuuttajat voivat tulla työskentelemään Kanadaan joko työnantajakohtaisella oleskeluluvalla (employer-specific work permit) tai avoimella työluvalla (open work permit). Työnantajalähtöinen työ lupa on sidottu tiettyyn työnantajaan ja työtehtävään, jolloin työluvan hyväksymisen edellytyksenä on, että työnantaja hankkii hakijalle Labour Market Impact Assessment (LMIA) eli todistuksen siitä, ettei työpaikkaa voida täyttää paikallisella työvoimalla. Työnantajalähtöisen työ lupa tulee hakea Temporary Foreign Worker Programin (TFWP) kautta tai Global Talent Stream (GTS) - ohjelman kautta, joka on teknologia-alalle toimiville korkeasti koulutetuille työnhakijoille tarkoitettu TFWP:tä nopeampi työ lupaprosessi.

**Kaikki työperäiset maahanmuuttajat eivät kuitenkaan ole saatavuusharkinnan alaisia. Esimerkiksi monet International Mobility Program (IMP) -ohjelman työ lupatyypit eivät vaadi LMIA:n hyväksyntää.** IMP-ohjelman kautta voidaan hakea niin sanottuja avoimia työ lupia (open work permit), kuten Post-Graduation Work Permit (PGWP) ja Working Holiday Visa, jotka ei ole sidottu tiettyyn työnantajaan vaan hakija voi työskennellä lähes kenelle tahansa ja missä tahansa Kanadassa.<sup>69</sup>

<sup>67</sup> <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/express-entry/works.html>

<sup>68</sup> <https://fsc-ccf.ca/projects/facilitating-access-to-skilled-talent-fast/>

<sup>69</sup> <https://ircc.canada.ca/english/helpcentre/answer.asp?qnum=176&top=17>

**Työperäisten maahanmuuttajien pisteytysjärjestelmän avulla arvioidaan hakijoiden sopivuutta Kanadaan työmarkkinoille.** Hakijat pisteytetään osana Express Entry -järjestelmää olevassa Comprehensive Ranking System (CRS) -pisteytysjärjestelmässä useiden tekijöiden, kuten iän koulutuksen, kielitaidon, työkokemuksen ja työtarjouksen perusteella. Parhaiten pisteytetyt hakijat ovat oikeutettuja hakemaan pysyvää oleskelulupaa. Pisteytysjärjestelmällä pyritään houkuttelemaan kansainvälisiä osaajia, jotka täyttävät maan työmarkkinoiden tarpeita siten, että hakijat, joilla on työtarjous Kanadasta, saavat merkittävästi lisäpisteitä ja erityisen paljon pisteitä, mikäli työtarjous on LMIA-tuettu eli voidaan osoittaa, että ulkomaalaisen palkkaaminen työtehtävään on tarpeellista.

**Myös Kanadan provinssit voivat nimittää alueensa työmarkkinatilanteen perusteella hakijoille pysyviä oleskelulupia. Provincial Nominee Programien (PNP) eli provinssin "nimitysohjelman" kautta valitaan oleskelulupaa hakevia henkilöitä, joilla on tarvittavat taidot paikallisen työvoimatarpeen täyttämiseen.** Nimetty hakija saa merkittävästi lisäpisteitä ja varmistaa käytännössä näin oikeuden saada pysyvä oleskelulupa. PNP-ohjelmien tarkoituksena on antaa enemmän valtaa provinssille rekrytoida kansainvälisiä työntekijöitä, jotka vastaavat alueellisia työvoimatarpeita. PNP-ohjelmassa on kaksi pääasiallista hakutapaa 1. Express Entry -prosessin kautta siten, että pisteytetyjen maahanmuuttajien joukosta valitaan ehdokkaita, jotka täyttävät alueen erityisiä työmarkkinatarpeita 2. Suoran hakuprosessin kautta, jossa hakija lähettää suoran hakemuksen provinssille ilman Express Entry -järjestelmää. Suora hakuprosessi on yleensä hieman pidempikestoisempi, mutta vaihtoehto niille, jotka eivät voi hakea Express Entry -prosessin kautta, mikäli hakija ei esimerkiksi saa riittävästi pisteitä tai työkokemus, koulutus tai kielitaito ei täytä Express Entry -ohjelman vaatimuksia.<sup>70</sup>

**Jokaisella provinssilla on PNP-ohjelman sisällä erilaisia polkuja eli "streameja", jotka on kohdistettu tietyille ryhmille. Streamit auttavat provinssieja kohdentamaan tietynlaisia hakijoita sellaisille aloille tai tehtäviin, joilla on rekrytointitarvetta.** Streamien kautta voidaan tavoitella esimerkiksi opiskelijoita, yrittäjiä, ammattitaitoisia työntekijöitä tai korkeakoulutettuja työntekijöitä. Esimerkiksi Ontariolla on Ontario Immigrant Nominee -ohjelman alainen Ontario Express Entry Human Capital Priorities -stream, joka on suunnattu korkeakoulutetuille ja työkokemusta omaaville hakijoille.<sup>71</sup> Saskatchewanilla puolestaan on Occupation In-Demand -stream, missä hakijat pisteytetään alueen työvoimatarpeiden perusteella.<sup>72</sup> British Columbiassa puolestaan oma polkunsuunnan terveydenhuollon ammattilaisille (Skills Immigration -stream)<sup>73</sup>.

### 5.1.3 Kansainvälisen rekrytoinnin tavoitteet

<sup>70</sup> <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/provincial-nominees.html>

<sup>71</sup> <https://www.ontario.ca/page/ontarios-express-entry-human-capital-priorities-stream#section-0>

<sup>72</sup> <https://www.saskatchewan.ca/residents/moving-to-saskatchewan/live-in-saskatchewan/by-immigrating/saskatchewan-immigrant-nominee-program/browse-sinp-programs/applicants-international-skilled-workers/international-skilled-worker-occupations-in-demand>

<sup>73</sup> <https://www.canadim.com/immigrate/provincial-nominee-program/british-columbia/skills-immigration-stream/>

**Keskeisiä toimijoita kansainvälisessä rekrytoinnissa ovat sekä valtion viranomaiset että yksityiset rekrytointiorganisaatiot.** Valtion tasolla esimerkiksi Immigration, Refugees and Citizenship Canada (IRCC) vastaa maahanmuuttopolitiikasta ja sen täytäntöönpanosta ja julkaisee vuosittain Annual Report to Parliament on Immigration, joka tarjoaa yksityiskohtaista tietoa Kanadan maahanmuuttopolitiikasta ja kansainvälisen rekrytoinnin tavoitteista. Yksityiset toimijat, kuten rekrytointiyrietykset ja työnantajat, osallistuvat kansainväliseen rekrytointiin käytännön tasolla. Yhteistyö näiden toimijoiden välillä on olennainen osa rekrytointiprosessia.

**Kanadaan muutetaan työn perässä ympäri maailman, erityisesti Aasiasta, Afrikasta ja Lähi-Idästä.** Vuonna 2023 suurimmat työperäisen maahanmuuton lähdemaat Kanadaan olivat Intia, Kiina ja Filippiinit. Työperäisiä tuli vuonna 2023 selvästi eniten Intiasta, josta Kanadaan muutti yli 139 000 pysyvää asukasta. Näiden maiden lisäksi merkittäviä työperäisen maahanmuuton lähtömaita ovat myös Nigeria, Kamerun, Pakistan, ja Afganistan. Eniten ulkomaalaista työvoimaa saapuu terveydenhuollon, teknologiateollisuuden ja rakentamisen aloille sekä palvelualoille (Miller 2023). Vuonna 2023 Kanadaan työperäisiä oleskelulupia myönnettiin Temporary Foreign Workers -ohjelman ja International Mobility -ohjelman kautta yhteensä noin 604 000 henkilölle.

**Kansainvälisellä rekrytoinnilla ja saatavuusharkintaan perustuvalla työperäisellä maahanmuutolla pyritään vastata tiettyjen alojen työvoimapulaan ja työmarkkinoiden tarpeisiin, mikä on kasvattanut merkitystään työvoiman tarjonnan pienentyessä väestön ikääntyessä.** Kansainvälistä rekrytointia pidetään tärkeänä välineenä maan talouskasvun turvaamisessa. Hallitus on asettanut tavoitteeksi lisätä pysyvien asukkaiden määrää merkittävästi vuosina 2024–2026. Lisäksi esimerkiksi Provincial Nominee Program (PNP) -ohjelmien tavoitteena on tukea provinssien työvoimatarpeita keskeisillä työvoimapula-aloilla, kuten terveydenhuollossa ja kuljetusalalla. Ohjelmien tavoitteena on varmistaa myös, että alueen työmarkkinoille palkataan pysyviä ja pitkäaikaisia asukkaita.

**Vuosittainen Immigration Levels Plan -suunnitelma määrittää, kuinka monta uutta maahanmuuttajaa Kanadaan hyväksytään eri kategorioissa, kuten työperäisen maahanmuuton osalta.** Tavoitteet raportoidaan vuosittain ja maahanmuuttajaluokittain. Vuosien 2024–2026 maahanmuuttosuunnitelman mukaan Kanadan tavoitteena on saada yhteensä noin 500 000 pysyvää asukasta vuosittain, joista korkeasti koulutettuja on vuosittain 25 000–31 500.<sup>74</sup> Myös provinssit määrittelevät linjauksia kansainväliselle rekrytoinnille, osana PNP-järjestelmää, joissa provinssit nimittävät hakijoita pysyvään oleskelulupaun. Provinssit eivät kuitenkaan usein julkaise erillisiä strategisia dokumentteja kansainvälisestä rekrytoinnista, vaan rekrytointitavoitteet ovat osana provinssien talouteen ja työvoimapulaan liittyviä suunnitelmia.

**Kanada pyrkii houkuttelemaan kansainvälisiä työntekijöitä erityisesti terveydenhuollon, teknologian, rakentamisen ja palvelualojen tehtäviin.** Esimerkiksi noin neljäsosan terveydenhuollon työntekijöistä on maahanmuuttajia (Miller 2023). Myös teknologiasektorille on luotu rekrytointia nopeuttavia ohjelmia, kuten Global Talent Stream, jonka avulla voidaan rekrytoida korkeasti koulutettuja

---

<sup>74</sup> <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/news/notices/supplementary-immigration-levels-2024-2026.html>



teknologiaosaajia.<sup>75</sup> Seasonal Agricultural Worker Program (SAWP) on tärkeä työkalu Kanadan maataloussektorille, joka rekrytoi kausityöntekijöitä varsinkin Karibian alueelta ja Meksikosta.<sup>76</sup>

Lisäksi Kanada pyrkii houkuttelemaan maahanmuuttajia erityisesti pienempiin kaupunkeihin ja maaseutualueille, minne on vaikeuksia houkutella lisää työntekijöitä. Ohjelmat, kuten Atlantic Immigration Program (AIP) ja Rural and Northern Immigration Pilot (RNIP), ovat suunnattu tukemaan Atlantin maakuntien ja pohjoisten yhteisöjen talous- ja väestötarpeita. Kanada on lisäksi sitoutunut vahvistamaan ranskankielisten maahanmuuttajien osuutta maan vähemmistökielisisissä yhteisöissä Quebecin ulkopuolella (Miller 2023).

Kanadalla on myös maiden välisiä yhteistyösopimuksia maahanmuuttopolitiikkaan liittyen etenkin Info-Pacific alueeseen suuntautuen. Etenkin, Intian ja Kiinan kanssa on vahvistettu lähivuosina taloudellista ja kulttuurista yhteistyötä. Kanadan Indo-Pacific-strategian mukaan pyritään vahvistamaan taloudellisia siteitä esimerkiksi Intian suuntaan kasvattamalla Kanadan viisumikäsittelykapasiteettia Intiassa sekä lähettämällä tehostettuja Team Canada -kauppatehtäviä yhteisen edun mukaisilla ensisijaisilla aloilla, kuten uusiutuvan energian ja puhtaan teknologian aloilla.<sup>77</sup> Indo-Pacific-alueen väestö on nuorta ja koulutettua, mikä tarjoaa paljon potentiaalia Kanadan työmarkkinoille erityisesti teknologian, tutkimuksen ja terveydenhuollon aloilla.

Lisäksi Kanada on solminut useita kahdenvälisiä sopimuksia, kuten nuorisoliikkuvuussopimuksia (youth mobility agreement, YMA) eri maiden kanssa, jotka helpottavat kansainvälistä liikkuvuutta. Kahdenvälisiä sopimuksia on tehty esimerkiksi International Experience Canada (IEC)-ohjelman sekä Working Holiday -ohjelmalle, jotka kohdistuvat nuoriin työntekijöihin. Myös Yhdysvaltojen ja Meksikon korkeakoulutetuille työnhakijoille on Canada-United States-Mexico Agreement eli CUSMA-vapaakauppasopimuksen puitteissa (aiemmin NAFTA) helpotettuja ja nopeutettuja reittejä päästä työskentelemään Kanadaan ilman tavanomaisia työlupamenettelyitä.

## 5.2 Työvoimatarpeen ennakointi ja ennakkoinnin organisaatiot (kyseisessä maassa)

### 5.2.1 Työvoimatarpeiden ennakointi ja ennakointia toteuttavat tahot

Kanadassa työvoimatarpeen yleistä ennakointia tehdään laajasti sekä liittovaltio- että provinssitasolla eri organisaatioiden välisenä yhteistyönä. Keskeinen toimija kentällä on Employment and Social Development Canada (ESDC), joka kerää tietoa työmarkkinakehityksestä ja ennustaa työvoiman kysynnän ja tarjonnan muutoksia sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä. Myös Kanadan tilastokeskus Statistics Canada tuottaa tilastoja työvoiman kysynnästä ja työvoimapulasta. Provinssit

<sup>75</sup> <https://canadianvisa.org/canada-immigration/work-in-canada/temporary-foreign-worker-program>

<sup>76</sup> <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/agricultural/seasonal-agricultural.html>

<sup>77</sup> <https://www.international.gc.ca/transparency-transparence/indo-pacific-indo-pacifique/index.aspx?lang=eng>

tekevät PNP-ohjelmissa yhteistyötä alueellisten elinkeinoelämän toimijoiden ja kansainvälisten rekrytointiorganisaatioiden kanssa tunnistaakseen aloja ja ammatteja, joissa on tarvetta kansainväliselle rekrytoinnille.

**Varsinaista yksittäistä mallia, joka olisi kehitetty nimenomaan kansainvälisen rekrytoinnin tarpeiden arviointiin, ei Kanadassa ole.** Yleisemmän tason työmarkkinatilanteisiin sekä koulutuksen ja työelämätarpeiden kohtaan liittyviä skenaarioita ja ennusteita toteuttaa Kanadassa kuitenkin useat eri tahot, jotka on kuvattu tarkemmin oheisessa taulukossa.

*Taulukko 3 Työmarkkinaennusteet Kaadassa. Lähde: <https://lmi-cimt.ca/lmi-resources/workwords/occupation-outlooks/canadian-occupational-projection-system/>*

Malli	Tekijä	Tavoite
Viimeaikaiset työmarkkinaolosuhteet kansallisella ja maakunnallisella tasolla	Työmarkkina- ja osaamistutkimuksen osasto (talouspolitiikan osasto)	Arvioi viimeaikainen epätasapaino kansallisella ja maakunnallisella tasolla
Canadian Occupational Projection System (COPS)	Työmarkkina- ja osaamistutkimuksen osasto (talouspolitiikan osasto)	Arvioi työmarkkinoiden mahdolliset epätasapainot kansallisella tasolla
Viimeaikaiset työmarkkinaolosuhteet aluetasolla	Politiikkatutkimuksen analyysi ja geomatiikka (työmarkkinatieto-osasto)	Arvioi työmarkkinoiden mahdolliset epätasapainot alueellisella tasolla
3 vuoden työllisyysnäkökymät	Työmarkkinatietovirasto	Tunnistaa työpaikkojen luomispaikkoja (kysyntälähtöinen)

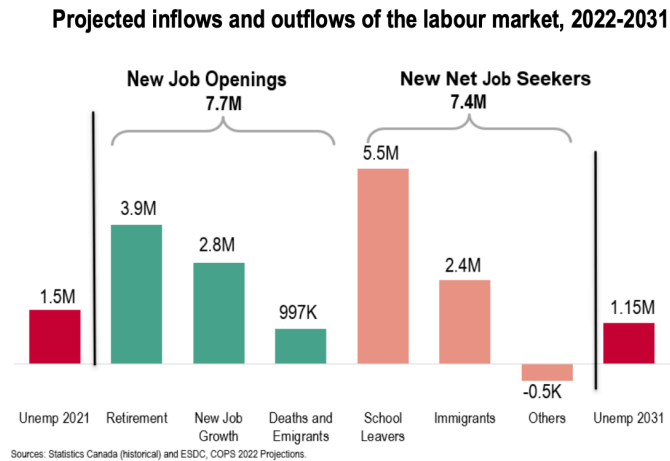
### *Canadian Occupational Projection System (COPS) -malli*

Eri toimijat käyttävät kansallisia Canadian Occupational Projection System (COPS) -malleja seuratakseen työmarkkinoiden pitkän aikavälin kehitystä ja tunnistaakseen ammatteja, joissa saattaa olla työvoimapulaa tai työvoimaylijäämää seuraavan 10 vuoden aikana. Mallissa muodostetaan arviot työvoiman kysynnästä ja tarjonnasta ja mahdollisista työvoimapula- ja ylijäämätilanteista 293 eri ammattiryhmässä. COPS-mallin mukaista ennakointitietoa esitetään sekä raportti-muodossa, jossa sitä kuvataan tekstein ja graafein, että interaktiivisena tilastodatana, jota voidaan suodattaa ammattiryhmittäin ja vuosittain. Sekä tiivistelmäraportit että interaktiiviset tiedokannat ovat kaikkien toimijoiden vapaasti hyödynnettävissä COPSin sivuilla. COPS-ennusteista vastaa ESDC:n alaisuudessa toimiva COPS-tiimi, joka koostuu tällä hetkellä viidestä kokoaikaisesta työntekijästä eli ennusteiden tekemiseen on resursoitu 5 henkilötyövuotta. ESDC vastaa

COPS-ennusteiden rahoituksesta, ennustemallien kehittämisestä ja tuottamisesta eli ennakkointimalli on täysin julkisesti rahoitettu.

## Step 2: 2022-2031 projection - Job openings and Job seekers

- More new job openings than new job seekers are projected, mostly to absorb excess unemployment in early 2022, but the labour market will remain tight in the future.
- As a result, the number of occupations in shortage is expected to remain important.



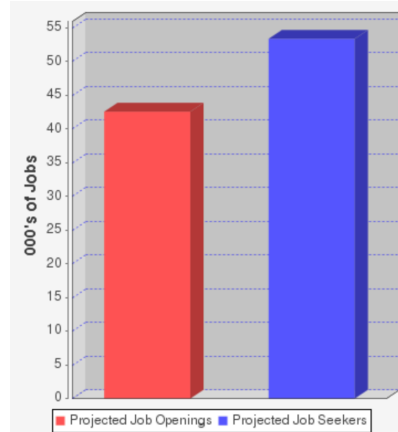
Kuva 20 Esimerkinäkymä COPS-ennusteen tiivistelmästä. Lähde: Economic Policy Directorate & Employment and Social Development Canada 2022. Canadian Occupational Projection System (COPS).

### Projection of Cumulative Job Openings and Job Seekers over the Period of 2022-2031

	Level	Share
<b>Expansion Demand:</b>	20,300	48%
<b>Retirements:</b>	18,300	43%
<b>Other Replacement Demand:</b>	2,300	5%
<b>Emigration:</b>	1,700	4%
<b>Projected Job Openings:</b>	<b>42,600</b>	<b>100%</b>

	Level	Share
<b>School Leavers:</b>	4,500	8%
<b>Immigration:</b>	11,500	22%
<b>Other:</b>	37,400	70%
<b>Projected Job Seekers:</b>	<b>53,400</b>	<b>100%</b>



Kuva 21 Esimerkinäkymä COPSin ammattikohtaisten ennusteiden tiivistelmästä (Occupational Projection Summaries 2022–2031). Tässä kuvassa ammattiryhmä Computer and information systems managers:  
Lähde: Employment and Social Development Canada. Canadian Occupational Projection System (COPS).<sup>78</sup>

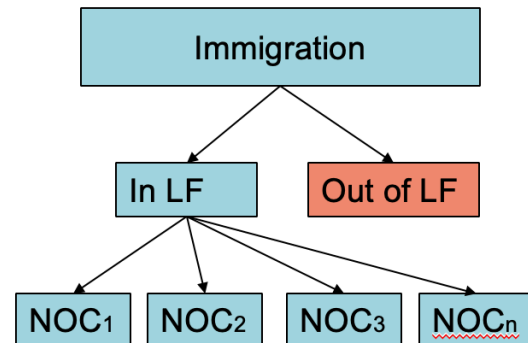
COPS-mallissa otetaan huomioon kansainvälinen rekrytointi arvioimalla maahanmuuton vaikutuksia työvoiman tarjontaan ja kysyntään. Maahanmuuton osalta COPS hyödyntää Kanadan tilastokeskuksen väestöennusteita ja muita tietolähteitä, kuten Labour Force Surveyta (LFS) ja National Household Survey (NHS), mallintaakseen uusien maahanmuuttajien tuloa työmarkkinoille. Mallissa käsitellään maahanmuuttajien osallistumisasteita, työvoimaosuuksia sekä maahanmuuton ammatillista jakaumaa. Mallin avulla arvioidaan, kuinka suuri osa uusista työnhakijoista tulee maahanmuutosta ja kuinka se vaikuttaa eri ammattiryhmiin. Tämä mahdollistaa sen, että mallissa voidaan ennakoida, missä ammateissa maahanmuuttajat täyttävät työvoimatarpeita ja kuinka tämä vaikuttaa työmarkkinoiden tasapainoon tulevaisuudessa.

<sup>78</sup> <https://occupations.esdc.gc.ca/sppc-cops/occupationssummarydetail.jsp?tid=10>

# Immigration

## Methodology

1. Total number of immigrants are projected according to the demographic projection (15 years and over). Includes landed immigrants only.
2. Immigrants who attend school are excluded because they are instead included in the model of school leavers.
3. Determine the share of immigrants who will be active and inactive. Based on participation rate of very recent immigrants (5 years or less).
4. Distribution of immigrants by occupation based on the last census. Three classes of immigrants are considered:
  - Economic immigrant
  - Immigrant sponsored by family
  - Refugee



Kuva 22 COPS-mallin maahanmuuttoa koskeva metodologia. Lähde: Economic Policy Directorate & Employment and Social Development Canada 2023. Canadian Occupational Projection System (COPS).

COPS-mallin pohjalta tehtyjä ennusteraportteja ja ennakointidataa hyödyntävät sekä kansainväliset työnhakijat, työnantajat, urasuunnittelijat sekä päätöksentekijät eri hallinnonaloilla suunnitellaan politiikkatoimia kansainvälisen rekrytoinnin edistämiseksi.<sup>79</sup> Kansainvälinen rekrytointi on siten laajempaa työmarkkinoiden suunnittelua, mutta erillistä mallia sille ei ole kehitetty. ESDC itse analysoi, kokoaa ja yhdistää tietoja maahanmuutto-ohjelmien hallintaan, jotta voidaan varmistaa, että kansainväliset rekrytointitarpeet vastaavat maan työmarkkinoiden kysyntää. Lisäksi Immigration, Refugees and Citizenship Canada (IRCC) käyttää ennusteita maahanmuuttopolitiikan suunnitteluun ja ulkomaisten työntekijöiden ohjelmien kehittämiseen. Ennusteet voiva vaikuttaa myös siihen, miten maahanmuuttajia pisteytetään Comprehensive Ranking System (CRS) -järjestelmän kautta. Korkean kysynnän ammattiteissa oleville hakijoille, kuten terveydenhuollon ammattilaisille tai insinööreille, voidaan antaa lisäpisteitä, mikä parantaa heidän mahdollisuuksiaan saada kutsu pysyvään oleskeluun.

Myös maahanmuuttotavoitteita perustetaan COPS-ennusteisiin. Lisäksi tulokset kertovat erilaisen toimenpiteiden, kuten TWP-ohjelman vaikutuksista työmarkkinoiden kohtaantoon ja niiden

<sup>79</sup> <https://imic-cimt.ca/lmi-resources/workwords/occupation-outlooks/canadian-occupational-projection-system/>

perusteella voidaan suunnitella uusia toimenpiteitä parantamaan työvoimatarjontaa. Myös Immigration-, Refugee and Citizenship Canada tiedottaa tuloksista toiminnassaan.<sup>80</sup>

Lisäksi työnantajat voivat arvioida ennusteiden perusteella sekä kansallisen että kansainvälisen työvoiman rekrytointitarpeita sekä perustella kansainvälisiä rekrytointitarpeita TWP-ohjelman tai muiden maahanmuutto-ohjelmien LMIA-arvioita varten. Kansainväliset työnhakijat voivat hyödyntää ennusteita arvioidessaan, millä alalla on eniten työvoiman kysyntää. Tuloksia hyödyntävät tiedonkeruun mukaan myös toimiala- ja ammattiliitot sekä muut työmarkkinainstituutiot (liitot, voittoa tavoittelemattomat järjestöt jne.).<sup>81</sup> COPS-mallia hyödyntävät näiden lisäksi muun muassa nuorisotyöllisyysstrategia (YES), ulkomaisten tutkintojen tunnustamisohjelma sekä kansainväliset kauppaneuvottelut.

### *Job Bank -palvelu*

COPS-ennusteiden lisäksi kansainvälisen rekrytoinnin parissa toimivat voivat käyttää reaaliaikaisia tietolähteitä, kuten Job Bankin kokoamia työpaikkailmoituksia tai kyselytutkimuksia lyhyen aikavälin rekrytointitarpeiden ennakointiin. Tiedonkeruussa ei kuitenkaan käynyt ilmi, hyödynnettäinkö näitä Kanadassa julkisten tahojen toimesta. ESDC:n ylläpitämä Job Bank -palvelu on työkalu, joka tarjoaa työmarkkinatietoa sekä työnantajille että työnhakijoille. Job Bank kokoaa työnantajia ympäri Kanadaa ja jonka kautta kansainväliset työnhakijat voivat löytää tietoa heille soveltuvia työmahdollisuuksia.<sup>82</sup> Palvelussa on oma osionsa ulkomaalaisille työnhakijoilla, jotka voivat löytää sivustolta suoraan kanadalaisia työnantajia, jotka haluavat rekrytoida ulkomaalaisia työntekijöitä ja ovat jo tehneet LMIA-arvion<sup>83</sup>. Job Bankia hyödynnetään laajalti, kun työnantajien tulee TWP-ohjelman vaatimusten mukaan julkaista työpaikkoja julkiseen hakuun, ennen kuin he voivat rekrytoida ulkomaisia työntekijöitä.<sup>84</sup>

### *Provinssien hallitusten ennusteet*

Kanadan provinssit tekevät alueellisen tason työvoimatarpeiden ennakointia. Esimerkiksi British Columbian hallitus tuottaa vuosittain Labour Market Outlookin eli tilastomuotoisia koonteja, joissa ennustetaan provinssin työmarkkinoiden tarpeita tulevalle vuosikymmenelle. Koonneissa tarkastellaan työpaikkojen tarjontaa ja kysyntää ammatin ja toimialan mukaan.<sup>85</sup> Provinssit tekevät yhteistyötä paikallisten työmarkkinatoimijoiden kanssa ja hyödyntävät myös tilastoja ja kyselytutkimuksia lyhyen ja keskipitkän aikavälin työvoimatarpeiden arvioimiseksi.

<sup>80</sup> <https://lmic-cimt.ca/lmi-resources/workwords/occupation-outlooks/canadian-occupational-projection-system/>

<sup>81</sup> <https://lmic-cimt.ca/lmi-resources/workwords/occupation-outlooks/canadian-occupational-projection-system/>

<sup>82</sup> <https://www.jobbankcanada.com/>

<sup>83</sup> <https://www.jobbank.gc.ca/temporary-foreign-workers>

<sup>84</sup> <https://lmic-cimt.ca/lmi-resources/workwords/occupation-outlooks/canadian-occupational-projection-system/>

<sup>85</sup> <https://open.canada.ca/data/en/dataset/f9566991-eb97-49a9-a587-5f0725024985>

	NOC	Description	Indicator	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	total10yr
1														
2	1 #T	Total	Young People Starting Work	48 921	48 557	48 128	48 303	48 546	48 315	48 383	48 088	48 012	47 622	482 876
3	2 #T	Total	Immigrants	62 360	48 984	45 373	45 031	44 924	44 801	44 699	44 592	44 496	44 393	469 654
4	3 #T	Total	Migrants from Other Provinces	3 229	6 678	7 835	7 855	7 857	7 848	7 827	7 782	7 762	7 770	72 442
5	4 #T	Total	Inter-occupational Mobility	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6	5 #T	Total	Change in Participation and Unemployment	-22 423	-4 855	-4 938	-3 993	-2 992	-3 388	975	3 753	6 938	3 464	-27 460
7	6 #T	Total	Net-Additions to Supply	92 087	99 365	96 397	97 196	98 334	97 575	101 885	104 215	107 208	103 249	997 512
8	7 #T	Total	Job Openings	92 087	99 365	96 397	97 196	98 334	97 575	101 885	104 215	107 208	103 249	997 512
9	8 #0010	Legislators	Young People Starting Work	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10	9 #0010	Legislators	Immigrants	9	7	7	7	7	7	7	6	6	6	68
11	10 #0010	Legislators	Migrants from Other Provinces	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	17
12	11 #0010	Legislators	Inter-occupational Mobility	69	68	66	65	61	60	57	55	54	56	611
13	12 #0010	Legislators	Change in Participation and Unemployment	-19	-5	-4	-4	-1	0	2	3	5	3	-19
14	13 #0010	Legislators	Net-Additions to Supply	60	71	71	70	69	68	67	67	67	67	677
15	14 #0010	Legislators	Job Openings	60	71	71	70	69	68	67	67	67	67	677
16	15 #0018	Senior managers - public and private sector	Young People Starting Work	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
17	16 #0018	Senior managers - public and private sector	Immigrants	377	279	270	271	271	272	271	273	276	276	2 836
18	17 #0018	Senior managers - public and private sector	Migrants from Other Provinces	-10	13	19	21	20	22	21	24	27	31	189
19	18 #0018	Senior managers - public and private sector	Inter-occupational Mobility	1 949	1 806	1 741	1 707	1 726	1 714	1 725	1 712	1 728	1 732	17 541
20	19 #0018	Senior managers - public and private sector	Change in Participation and Unemployment	-413	-120	-120	-92	-35	-49	33	70	134	82	-510
21	20 #0018	Senior managers - public and private sector	Net-Additions to Supply	1 902	1 978	1 909	1 908	1 983	1 959	2 050	2 079	2 165	2 122	20 055
22	21 #0018	Senior managers - public and private sector	Job Openings	1 902	1 978	1 909	1 908	1 983	1 959	2 050	2 079	2 165	2 122	20 055
23	22 #10010	Financial managers	Young People Starting Work	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
24	23 #10010	Financial managers	Immigrants	288	154	213	211	207	199	206	221	247	242	2 187
25	24 #10010	Financial managers	Migrants from Other Provinces	39	92	95	87	91	85	86	84	74	78	810
26	25 #10010	Financial managers	Inter-occupational Mobility	55	120	52	52	62	70	69	53	35	31	598
27	26 #10010	Financial managers	Change in Participation and Unemployment	-68	-12	-17	-15	-9	-14	4	12	23	12	-83
28	27 #10010	Financial managers	Net-Additions to Supply	314	354	343	335	351	340	364	370	379	364	3 513
29	28 #10010	Financial managers	Job Openings	314	354	343	335	351	340	364	370	379	364	3 513
30	29 #10011	Human resources managers	Young People Starting Work	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
31	30 #10011	Human resources managers	Immigrants	108	82	77	77	77	77	77	76	76	75	801
32	31 #10011	Human resources managers	Migrants from Other Provinces	-7	0	2	3	2	3	3	4	5	7	20
33	32 #10011	Human resources managers	Inter-occupational Mobility	251	238	242	254	259	263	272	277	282	288	2 628
34	33 #10011	Human resources managers	Change in Participation and Unemployment	-64	-18	-18	-14	-8	-10	5	13	23	15	-76
35	34 #10011	Human resources managers	Net-Additions to Supply	288	302	303	320	331	333	356	369	386	385	3 372
36	35 #10011	Human resources managers	Job Openings	288	302	303	320	331	333	356	369	386	385	3 372
37	36 #10012	Purchasing managers	Young People Starting Work	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
38	37 #10012	Purchasing managers	Immigrants	155	116	107	105	106	105	105	104	102	101	1 107
39	38 #10012	Purchasing managers	Migrants from Other Provinces	-14	-5	-2	-1	-2	-1	-1	0	2	4	-21
40	39 #10012	Purchasing managers	Inter-occupational Mobility	42	58	64	61	72	74	80	80	81	82	693
41	40 #10012	Purchasing managers	Change in Participation and Unemployment	-30	-8	-9	-7	-3	-5	3	6	11	7	-35
42	41 #10012	Purchasing managers	Net-Additions to Supply	153	161	159	158	173	174	187	189	197	194	1 744
43	42 #10012	Purchasing managers	Job Openings	153	161	159	158	173	174	187	189	197	194	1 744
44	43 #10019	Other administrative services managers	Young People Starting Work	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
45	44 #10019	Other administrative services managers	Immigrants	156	119	110	109	109	109	109	108	107	106	1 141
46	45 #10019	Other administrative services managers	Migrants from Other Provinces	-12	-3	1	2	1	2	1	3	5	7	6

Kuva 23 Esimerkinäkymä British Columbian tuottamasta indikaattoridatasta (tarjonnan kokoonpano tarkastelu vuosittain/supply composition). Lähde: Economic Policy Directorate & Employment and Social Development Canada 2024. Labour Market Outlook - Supply Composition for BC (Annual).<sup>86</sup>

Työ- ja yhteiskuntavastuuministeriö (MESS) alainen työvoimasektori tekee yleisempää ennakkoin-  
tia työmarkkinoista ja työllisyyden kehityksestä keskipitkällä (5 vuotta) ja pitkällä aikavälillä (10  
vuotta). Nämä ennusteet kattavat työllisyyden toimialoittain ja ammateittain sekä työmarkkinoille  
osallistumisen ja työttömyyden. Ne perustuvat Kanadan Conference Boardin (cBDC) keskipitkän ja  
pitkän aikavälin talousennusteisiin, jotka koskevat kotitalouksien kulutusta, julkisia menoja, yksityi-  
siä ja julkisia investointeja, vientiä ja tuontia sekä vientiä ja tuontia sekä valuuttakurssikehitystä.<sup>87</sup>

Tietyillä aloilla, kuten terveydenhuollossa ja teknologiassa, tehdään sektorikohtaisia analyyseja,  
joissa tarkastellaan yleisesti alan tulevaisuutta sekä myös rekrytoinnin tarvetta. Esimerkiksi ter-  
veydenhuollon ammattilaisten ja teknologiaosaajien työvoiman tilanteesta on tehty Kanadassa en-  
nusteita (kts. esim. Health and Biosciences -raportti<sup>88</sup>).

Lisäksi Kanadassa tehdään skenaariotyötä työvoimatarpeiden ennakoimiseksi, erityisesti väestöra-  
kenteen muutosten, kuten ikäänymisen ja monimuotoisuuden, näkökulmasta. Statistics Canada

<sup>86</sup> <https://open.canada.ca/data/en/dataset/f9566991-eb97-49a9-a587-5f0725024985/resource/1efb6361-17f4-459a-ad1c-6613493e9d65>

<sup>87</sup> <https://open.canada.ca/data/en/dataset/eb7ca624-3b22-4a01-8541-a5c289669b60>

<sup>88</sup> Innovation, Science and Economic Development Canada (2019) Canada's Economic Strategy Tables. Health and Biosciences

käyttää Demosim-mallia, joka auttaa arvioimaan työmarkkinoiden kehitystä ja työvoiman kysynnän ja tarjonnan tasapainoa eri skenaarioissa ja alueilla.<sup>89</sup>

### 5.3 Kansainvälisen rekrytointitarpeen ennakkoinnin tiedon tuotannon prosessit

Vaikka Kanadassa ei ole käytössä kansainväliseen rekrytointiin suoranaisesti keskittyvää ennakkointimallia, on Employment and Social Development Canada (ESDC) tuottamat COPS-ennusteet lähimpänä sellaista mallia, johon selvityksen kysymyksenasettelulla on pyritty vastaamaan. Tämän vuoksi tässä luvussa tarkastellaan tarkemmin juuri COPS-ennakkointimallin tietolähteitä, tiedonkeruun vaiheita ja metodologiaa.

#### 5.3.1 COPS-mallin tietolähteet

COPS-ennusteet perustuvat erilaisiin, pääasiassa Statistics Canadan tuottamiin demografisiin ja taloudellisiin tietokantoihin. Lisäksi lopullisissa ennusteissa huomioidaan keskeisten alakohtaisten tai kansallisten sidosryhmätahojen näkemyksiä työmarkkinoiden kehityksestä.

*Taulukko 4 COPS-ennakkointimallin tietolähteet ja niiden pääasiallinen käyttö ja soveltaminen mallissa. Lähde: (alkuperäinen taulukko englanninkielinen, suomennettu tekoälyä hyödyntäen): Economic Policy Directorate (EPD) & Employment and Social Development Canada (ESDC) (2023) Canadian Occupational Projection System (COPS). Methodological Session*

COPS-ennakkointimallin tietolähteet	Pääasiallinen käyttö ja sovellettava COPS-malli (suluissa)
Statistics Canadan vuotuiset väestötilat- tot <i>Annual Demographic Statistics</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vuotuiset väestötilatot ja väestöennusteet, joita käytetään makrotaloudellisissa ja muissa väestöpohjaisissa malleissa (maahanmuutto, maastamuutto ja kuolleisuuden ennustaminen)</li> </ul>
Työvoimatutkimus (kuukausittainen, mutta käytetään vuosimuodossa) <i>Labour Force Survey</i>	Pääasiallinen ammattidata: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Työllisyyden kasvu toimialoittain (laajentumiskysyntä);</li> <li>- Eläkkeelle siirtymiset (korvauskysyntä);</li> <li>- Valmistuneet ja keskeyttäneet (koulunsa päättäneet);</li> <li>- Muut (ammatillinen liikkuvuus, nettouudelleentulijat, työssä käyvät opiskelijat);</li> <li>- Maahanmuuttajien ammatillisen jakauman muutokset (maahanmuutto)</li> </ul>

<sup>89</sup> <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2019001/article/00004-eng.htm>



Kansallinen valmistuneita koskeva tutkimus (5 vuotta) <i>National Graduates Survey (5 years)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Valmistuneiden jakautuminen johtotehtäviin (koulunsa päättäneet)</li> </ul>
Väestönlaskenta – Kansallinen kotitaloustutkimus (5 vuotta) <i>Census – National Household Survey (5 years)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uusien maahanmuuttajien jakautuminen ammateittain (maahanmuutto)</li> <li>- Maahanmuuttajien työvoimaosuusaste (maahanmuutto)</li> </ul>
Tutkimus työvoiman tulojen dynamiikasta (SLID) <i>Survey on Labour Incomes Dynamics (SLID)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ammatinvälisen liikkuvuuden polut (liikkuvuus)</li> </ul>
Avoimet työpaikat ja palkkatutkimus (kvartaaleittain, mutta käytetään vuosimuodossa) <i>Job Vacancy and Wage Survey (quarterly, but used in annual form)</i>	Viimeaikaiset työmarkkinaolosuhteet: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Avoimet työpaikat (job vacancies, JV)</li> <li>- JV suhde (JV rate)</li> <li>- JV kesto (JV duration)</li> <li>- Muut (U/JV ratio, etc.)</li> </ul>

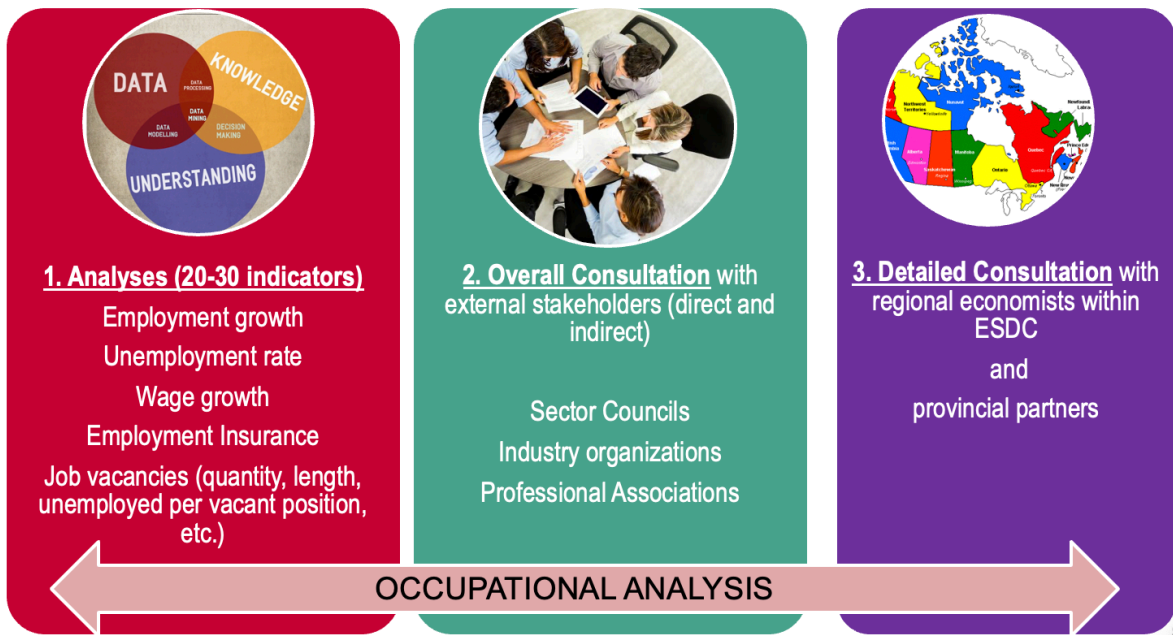
### 5.3.2 COPS-mallin tiedon tuottamisen prosessit

COPS-mallin tiedontuottamisen prosessi perustuu kahteen vaiheeseen:

- 1) Tiedonkeruu ja analyysi:** Tiedonkeruu keskittyy viimeisimpien vuosien työmarkkinaindikaattoreiden analysointiin ja vertaamiseen historiallisiin keskiarvoihin. Jokainen 293:sta ammatista analysoidaan kahden eri analyttikon toimesta, ja lopullinen arvio tehdään COPS-tiimin yhteisissä tarkastelutilaisuuksissa. Erityistä huomiota kiinnitetään epäselviin ja epätasapainossa oleviin ammatteihin (pula tai ylijäämä).
- 2) Sidosryhmien konsultointi/neuvottelut:** Sektoreiden neuvostoilta, toimialajärjestöiltä ja ammatillisilta yhdistyksiltä kerätään laajempaa näkemystä ja palautetta työmarkkinaennusteiden laadinnan tueksi. Lisäksi keskeisiltä toimijoilta kerätään yksityiskohtaisia arvioita alueellisista tai alakohtaisista työmarkkinoiden erityispiirteistä. Kun COPS-tiimin tekemä analyysi on valmis, tulokset jaetaan ESDC alueellisille ja maakunnallisille analyttikoille paikallisten työmarkkinoiden tarkastelua varten, mikä voi johtaa muutoksiin valtakunnallisessa arvioinnissa. Tulokset jaetaan myös ulkoisten sidosryhmien kanssa raporttien ja suoran viestinnän kautta.

## RLMC Methodology

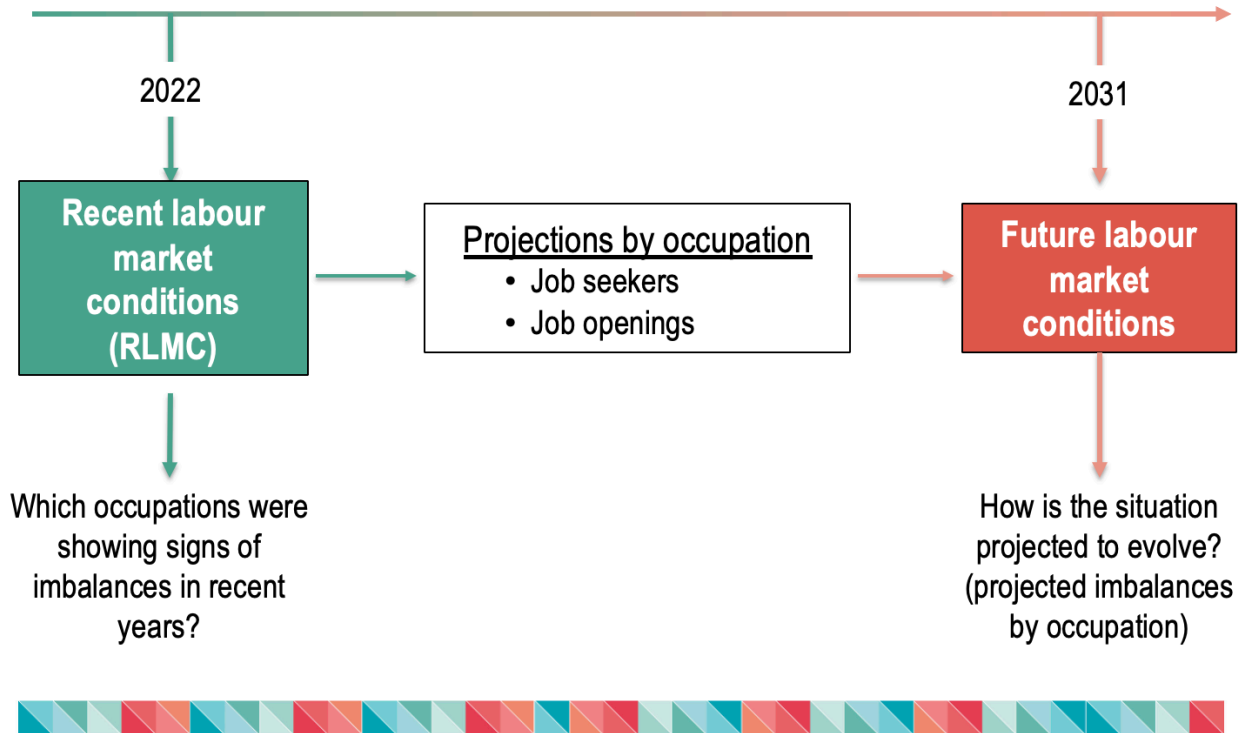
Currently, there is **no** powerful automated method (or plug-and-play tool) to identify shortages. Our process consists of 3 main steps:



Kuva 24 Nykyisten työmarkkinaolosuhteiden analyysin metodologia. Lähde: Economic Policy Directorate & Employment and Social Development Canada 2023. Canadian Occupational Projection System (COPS).

### 5.3.3 COPS-mallin rakenne

COPS-mallissa muodostetaan työmarkkinaindikaattoreiden ennusteet jokaiselle 293 ammattiryhmälle ja 13 maakunnalle. Mallin ammattiluokituksessa käytetään kansallista ammattiluokitusta (NOC, 2016 versio). Nykyisen työmarkkinatilanteen analyysin lopullinen tulos on arviot kysynnän ja tarjonnan kohtaannosta (asteikolla: ylijäämä/saldo/pula) 293 ammattiryhmälle valtakunnallisella ja maakunnallisella tasolla 3 vuoden ajalta.



Kuva 25 COPS-mallin rakenne. Lähde: Economic Policy Directorate & Employment and Social Development Canada 2023. Canadian Occupational Projection System (COPS).

COPS-mallissa kehitettävät kysynnän ja tarjonnan ennusteet perustuvat kolmenlaisiin skenaarioihin, joista erityisesti demografisia ennusteita käytetään työvoiman tarjonnan laskennassa ja makrotaloudellisia ja teollisuuden ennusteita laajentumiskysynnän arvioinnissa.

### 1. Demografiset ennusteet (Demographic Projection)

- Demografiset ennusteet antavat ennusteita väestönmääristä eriteltynä ikäryhmittäin, sukupuolittain, koulutusasteittain, opiskelijastatuksen mukaan sekä kansallisella ja maakuntatasolla.
- Demografisissa ennusteissa käytetään Kanadan tilastokeskuksen laatimia väestöennusteita sukupuolen ja ikäryhmän mukaan kansallisella ja maakuntatasolla. Näitä yhdistetään ESDC:n tekemiin osallistumisasteiden ennusteisiin.
- COPSissa hyödynnetään seuraavia demografisia ennusteita:
  - A. Väestöennusteet sukupuolen ja ikäryhmän mukaan
  - B. Osallistumisprosenttiennusteet sukupuolen ja ikäryhmän mukaan
  - C. Osallistumisprosenttiennusteet koulutustason mukaan
  - D. Työvoimaennusteet sukupuolen ja ikäryhmän mukaan
  - E. Työvoimaennusteet koulutustason mukaan

## 2. Makrotaloudelliset ennusteet (Macro-economic and Industrial Outlook)

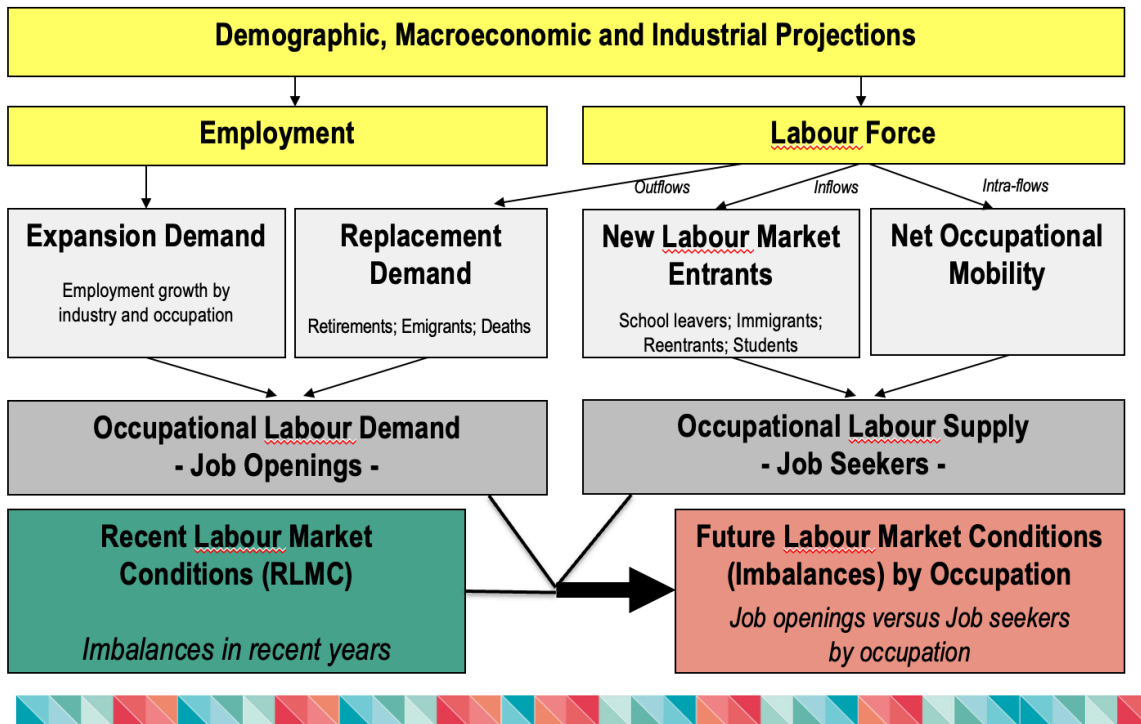
- Kanadan konferenssilautakunta kehittää mukautetut skenaariot ESDC oletusten ja julkisten tietojen pohjalta.
- Skenaariot pitävät sisällään muun muassa investoinnit, kulutus, julkiset menot, työttömyys, BKT kasvu ja tuottavuuden kasvu.

## 3. Teollisuuden ennusteet (Industrial projections)

- Kanadan konferenssilautakunta laatii makrotaloudellisten tulosten perusteella mukautettuja ennusteita BKT:lle, työllisyydelle ja työn tuottavuudelle käyttäen tyypillisesti Cobb-Douglasin lähestymistapaa 42 Pohjois-Amerikan toimialaluokitusjärjestelmän (NAICS) luokassa. Teollisuuden skenaarion päätarkoituksena on arvioida tarvittavien työntekijöiden määrä (työllisyyden kasvu) tietylle tuotantotason (BKT) kasvulle.
- COPSissa hyödynnetään seuraavia teollisuutta koskevia ennusteita:
  - A. BKT toimialoittain kansallisella tasolla
  - B. Tuottavuusarviot toimialoittain
  - C. Työntekijöiden määrä 42 NAICS-ryhmässä kansallisella tasolla.

**COPS-malli tarkastelee edellä mainittuihin demografisiin, makrotaloudellisiin että teollisuuden ennusteisiin pohjautuen sekä nykyisiä että tulevia työmarkkinaolosuhteita, jotka muodostuvat kysynnän ja tarjonnan välisestä kohtaannosta.** Mallin nykyisiä työmarkkinaolosuhteita käsittelevässä osuudessa (Recent Labour Market Conditions, RLMC) tarkastellaan, missä ammateissa on viime vuosina havaittu työvoimapulaa tai -ylijäämää. Historialliset tiedot antavat pohjan ennusteille siitä, miten työmarkkinatilanne kehittyy tulevaisuudessa. Tulevaisuuden työmarkkinaolosuhteet (Future Labour Market Conditions) osiossa puolestaan ennustetaan, miten työmarkkinatilanne kehittyy tulevaisuudessa. Tarkastelemalla laajentumiskysyntää ja korvauskysyntää ennusteet kokonaistyöpaikkamäärän kehityksestä ja työpaikkojen ja työnhakijoiden määrän eri ammateissa, voidaan arvioida mahdollisia työvoimapula- ja ylijäämätilanteita tulevaisuudessa.

## Projected Job Openings and Job Seekers Structure



Kuva 26 COPS-mallin rakenne. Lähde: Economic Policy Directorate & Employment and Social Development Canada 2023. Canadian Occupational Projection System (COPS).

Kysynnän ja tarjonnan kohtaannon ennusteet perustuvat seuraaviin osioihin:

**1. Ennusteet työvoiman kysynnästä (employment), joka muodostuu kahdesta pääkomponentista: laajentumiskysyntä ja korvauskysyntä.**

**A. Työvoiman kysyntä:**

- Laajentumiskysyntä (Expansion demand): Ennustaa uusien työpaikkojen syntymisen talouskasvun myötä eri toimialoilla ja ammateissa. Laajentumiskysyntä lasketaan pohjautuen 1. työllisyyden kasvuun ja 2. ammatillisesta liikkuvuuden ennusteisiin.
- Korvauskysyntä (Replacement demand): Ennustaa työpaikkojen vapautumisen, kun osa nykyisistä työntekijöistä poistuu työmarkkinoilta. Korvauskysyntä lasketaan pohjautuen 1. eläköitymiseen, 2. kuolemantapauksiin ja 3. maastamuuton ennusteisiin.

**B. Työvoiman tarjonta (Labour force), eli työnhakijoiden määrän ennuste muodostuu useista eri lähteistä.**

- Uudet työmarkkinoille tulijoiden ennusteet pohjautuvat arvioihin seuraavien kehityksestä 1. koulutuksesta valmistuneiden määrä, 2. maahanmuuttajien määrä, 4. työelämään palaajien määrä ja 5. työssäkäyvien opiskelijoiden määrä.
- Ammatillinen liikkuvuus (Net occupational mobility): Malli arvioi työntekijöiden siirtymistä eri ammattien välillä.

COPS-mallin keskeisiksi haasteiksi on tunnistettu sen aikaa vievyys, suhteellisen pieni otoskoko suhteessa tarpeisiin, tietojen puutteellisuus tietyistä ammateista, uusien ammattitietojen tai alojen (esim. IT-ala) lisäämisen haasteet, erimielisyydet eri käyttäjäryhmien tarpeista, historiallisen datan puutteellisuus joillekin komponenteille (esim. koulunsa päättäneet ja maastamuutto) sekä maakunnallisten ja alueellisten eroavaisuuksien vähäinen huomiointi.

# 6 Tanska

---

## Yhteenveto maakohtaisista avainhavainnoista

- » Tanskan työperäisen maahanmuuton ja kansainvälisen rekrytoinnin tavoitteena on vastata osaajapulaan ja turvata maan kilpailukyky. Työperäiselle maahanmuutolle on Tanskassa tiukat kriteerit, mutta näitä on viime vuosina helpotettu useille eri tavoilla.
- » Keskeisin ja laajimmin käytössä oleva yleinen kohtaannon malli on STARin ylläpitämä työmarkkinatasapainomalli Arbejdsmarkedsbalancen, jonka tarkoituksena on tarjota työnhakijoille ja työvoimatoimistoille ajantasaista tietoa eri ammattien työtilanteista Tanskassa.
- » Arbejdsmarkedsbalancen-mallia hyödynnetään kansainvälisessä rekrytoinnissa siten, että siinä tunnistetuista työvoimapula-aloista luodaan "positiivilistoja", joiden kautta tulevat kansainväliset osaajat voivat saada helpommin työ- ja oleskelulupia.

---

## 6.1 Työperäisen maahanmuuton ja kansainvälisen rekrytoinnin tavoitteet ja toimintatavat

### 6.1.1 Työperäinen maahanmuutto yleisesti ja sen tavoitteet

Työperäinen maahanmuutto Tanskassa on kasvanut huomattavasti viime vuosina, ja suurin osa ulkomaalaisista työntekijöistä tulee EU-maista, erityisesti Itä-Euroopasta kuten Romaniasta ja Puolasta. Euroopan ulkopuolisten maiden osalta Intia, Yhdysvallat ja Kiina ovat merkittäviä lähtömaita. Poliitiikan tavoitteena on helpottaa ulkomaisten työntekijöiden pääsyä työmarkkinoille esimerkiksi Fast Track- ja Beløbsordning-järjestelmien sekä positiivilistan kautta, joiden avulla erityisesti korkeasti koulutettujen tai erityisosaamista omaavien työntekijöiden rekrytointia helpotetaan. Kansainvälisen rekrytoinnin tavoitteena on vastata osaajapulaan ja turvata maan kilpailukyky. (SIRI 2024; OECD 2024.)

Kansainvälisen rekrytoinnin tavoitteena Tanskassa on lisätä korkeasti koulutettujen ja erityisosaajien määrää työmarkkinoilla. Tämä on erityisen tärkeää aloilla, joissa on suuri osaajapula, kuten teollisuudessa, tiedonhallinnassa ja teknologiateollisuudessa. Kansainvälinen rekrytointi kohdentuu aloihin, joilla tarvitaan erityisosaamista, kuten teknologia- ja insinöörialoille sekä terveydenhuoltoon. Tanska pyrkii houkuttelemaan työntekijöitä sekä EU:n sisältä että sen ulkopuolelta, erityisesti Intiasta ja Yhdysvalloista. Tavoitteena on myös lisätä opiskelijoiden ja tutkijoiden määrää maan koulutuslaitoksissa ja tutkimusinstituutioissa, jotta Tanskan talous ja innovaatiot kehittyisivät. (SIRI 2024.)

### 6.1.2 Työperäisen maahanmuuton tarveharkinta

Kolmansista maista tuleville ulkomaalaisille työntekijöille on tiukat työllisyys-, palkka- ja ammatteihin liittyvät pääskriteerit Tanskassa, joten Tanska rekrytoi pääasiassa EU-maista. Jotta kolmannesta maasta tuleva työntekijä voi työskennellä Tanskassa, hänellä pitää olla oleskelulupa. Luvan saamisen kriteereihin on kuitenkin tehty poliittisia muutoksia. Muutoksia on tehty erityisesti korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työviisumisäntöihin. Maassa säädettiin uusi alhaisempi palkkaraja. Aiemmin Tanskassa vähimmäispalkka ei-EU-kansalaisen rekrytoimiseksi on ollut korkea (465 000 DKK, mikä on noin 87 % keskipalkasta). Vuodesta 2023 alkaen palkkaraja on alennettu 375 000 DKK, joka on voimassa siihen saakka, kunnes kausitasoitettu rekisteripohjainen työttömyysaste on alle 3,75 %. Poliittisia päätöksiä on tehty myös ulkomaisten opiskelijoiden oleskelun pidentämiseen valmistumisen jälkeen, Fast Track -ohjelman laajentamiseen vähintään 10 työntekijän yrityksiin, kun aiemmin se oli käytössä vain 20 työntekijän yrityksissä. Lisäksi on perustettu start-up-viisumiohjelma houkuttelemaan Tanskaan innovatiivisia yrittäjiä, jotka voivat saada start-up viisumi -oleskeluluvan, jos heidän yrityksensä liiketoimintaideansa hyväksytään. (OECD 2024.)

Tanskassa myönteisen työluvan saamiseen vaikuttavat useat tekijät, ja käytössä on erityisiä työluvan myöntämistä ohjaavia järjestelmiä kuten Beløbsordning ja Fast Track -järjestelmä. Näillä järjestelmillä pystytään muun muassa vastaamaan tilanteisiin, jossa Tanskan työvoiman osaaminen ei riitä täyttämään nopeasti kehittyvien alojen tarpeita. Beløbsordning perustuu tiettyyn vuosipalkkaan, joka hakijan tulee saavuttaa, jotta työluvan saaminen on mahdollista. Tämä järjestelmä ei aseta erityisiä vaatimuksia koulutustasolle tai alalle, vaan ainoa keskeinen ehto on tietty minimipalkka. Vuodesta 2023 vähimmäisvuosipalkka on ollut 375 000 kruunua, kun aiemmin minimipalkka oli vähintään 465 000 Tanskan kruunua. Beløbsordningia käyttävät erityisesti Intiasta, Yhdysvalloista ja Kiinasta tulevat työntekijät. Tämän järjestelmän kautta rekrytoidaan useimmiten tieto- ja viestintätekniikan osajia sekä asiantuntijoita tietopalvelualoilta ja muista korkean tason osaamista vaativista tehtävistä. Vuonna 2023 Beløbsordning-järjestelmän kautta työllistyi yli 6 000 henkilöä. (SIRI 2024.)

Fast Track -järjestelmä puolestaan mahdollistaa nopeutetun pääsyn Tanskan työmarkkinoille tiettyillä korkean tason osaamisvaatimuksilla. Fast Track-järjestelmä on suunniteltu helpottamaan erityisosaamista tai korkean tason pätevyyttä omaavien työntekijöiden rekrytointia Tanskaan. Se on erityisen hyödyllinen yrityksille, joilla on tarve nopeasti rekrytoida kansainvälistä työvoimaa. Järjestelmä tarjoaa nopean työn aloitusmahdollisuuden, sillä työntekijät voivat aloittaa työnsä ennen kuin lopullinen työ- ja oleskelulupa on myönnetty. Vain sertifioituilla yrityksillä on mahdollisuus hakea tätä nopeutettua menettelyä. Jotta yritys voi saada sertifioinnin, sen tulee täyttää tiettyjä ehtoja, kuten sen tulee työllistää vähintään 10 työntekijää. Fast Track -järjestelmässä on erilaisia polkuja, kuten palkkavaatimusperustainen rekrytointi (Beløbsordningen-vaatimukset), tutkijoiden rekrytointi ja lyhytaikainen työ (enintään 90 päivää vuodessa). Vuonna 2023 Fast Track -järjestelmää käytettiin eniten teollisuuden ja tietopalvelualojen rekrytoinneissa. Vuonna 2023 yli 15 000 henkilöä työllistyi järjestelmän kautta. (SIRI 2024.)

Tanskan hallitus päätti tammikuussa 2024 helpottaa ulkomaisten sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten rekrytointia Tanskaan. Hallitus aikoo tehostaa ja sujuvoittaa ulkomailta tulevien



sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten rekrytointia muun muassa nopeuttamalla auktorisointiprosessia ja laajentamalla positiivista sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten osalta. Yhtenä keskeisenä keinona rekrytoinnin helpottamiseksi hallitus aikoo myös käynnistää kumppanuuk-sien kartoituksen kolmansien maiden kanssa terveydenhuollon ammattilaisten kohdennettua rekry-tointeja varten. Tanska aloittaa kumppanuusvuoropuhelun Intian ja Filippiinien kanssa.<sup>90</sup>

## 6.2 Työvoimatarpeen ennakointi ja ennakkoinnin organisaatiot

### 6.2.1 Työvoimatarpeiden ennakointi ja ennakoitua toteuttavat tahot

**Tanskassa ennakoitua ja analysoitua tehdään kansallisella tasolla.** Kunnalliset työllisyyspalvelut vastaavat käytännön aktiivisesta työmarkkinapolitiikasta, mutta varsinainen ennakointi ja analysointi toteutetaan kansallisella tasolla. Työvoimatarpeen ennakoitua tekevät sekä julkiset että yksityiset toimijat (Cedefop 2023). Keskeisin julkinen ennakoitua toimija on Tanskan työmarkkina- ja rekrytointivirasto STAR<sup>91</sup>, jonka vastuulla on tiedolla johtaminen ja monitorointi.

**Julkisten toimijoiden lisäksi erilaiset yksityiset ajatushautomot ja yritykset tuottavat työvoimatarpeiden ennakoitua, mutta nämä eivät suoraan erota kansainvälisen rekrytoinnin tarpeita.**

Tanskalaisen tutkimuslaitoksen DREAM Groupin<sup>92</sup> DREAM-malli on pitkän aikavälin makrotaloudellinen malli, jota käytetään väestön, koulutuksen ja työvoiman kehityksen ennustamiseen. Se koostuu neljästä osamallista: väestöennustemalli, koulutuksen ennustemalli, sosioekonominen ennustemalli ja talousmalli. Mallin avulla arvioidaan muun muassa väestönkehitystä, koulutustarpeita ja työvoiman tarjontaa pitkällä aikavälillä. Mallissa yhdistetään muun muassa väestö-, koulutus- ja talousennusteita, jotta voidaan ennakoitua, millaisia työvoimatarpeita ja osaamisvaatimuksia tulevaisuudessa esiintyy.<sup>93</sup>

Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (ECLM)<sup>94</sup> puolestaan on itsenäinen ammattiyhdistysten rahoittama ajatushautomo. Se tuottaa ennakoitua työvoiman tarjonnasta ja kysynnästä. ECML käyttää kolmenlaisia malleja työmarkkinoiden rakenteellisten muutosten analysoimiseen: 1. Tanskan tilastokeskuksen tilastot koulutuksesta ja ammanteista, joiden avulla rakennetaan malleja työllistymisen todennäköisyyksien arvioimiseksi; 2. koulutusmalli (uddannelsesmodel), joka ennustaa koulutustason ja työvoiman tarjonnan käyttäen tilastollista Markov-menetelmää; 3. DREAM-skenaariot. (Cedefop 2023.)

---

<sup>90</sup> <https://www.ism.dk/Media/638416885011618780/AFTALE-1.PDF>

<sup>91</sup> <https://star.dk/>

<sup>92</sup> <https://dreamgroup.dk/>

<sup>93</sup> <https://dreamgroup.dk/economic-models/dream/the-dream-model-system>

<sup>94</sup> <https://www.ae.dk/>

## 6.2.2 Työmarkkinatasapainomalli

Keskeisin ja laajimmin käytössä oleva kohtaannon malli on STARin ylläpitämä työmarkkinatasapainomalli *Arbejdsmarkedsbalancen*<sup>95</sup>, jonka tarkoituksena on tarjota työnhakijoille ja työvoimatoimistoille ajantasaista tietoa eri ammattien työtilanteista Tanskassa. Malli sisältää tietoa yli 1000 ammattinimikkeen työmahdollisuuksista. Työmahdollisuuksia on mahdollista tarkastella kahdeksan RAR-alueen mukaan. Mallia päivitetään kahdesti vuodessa ja se kuvaa työmarkkinoiden tilannetta puolen vuoden ajan.<sup>96</sup> Malli on ollut käytössä vuodesta 2007 alkaen.

### Mallin tietolähteet

Malli perustuu laajaan tietokantaan työttömyyttä, työllisyyttä ja työpaikkaliikennettä koskeviin tilastoihin sekä laajoihin rekrytointeja tekevien yritysten kyselyihin. Tärkeimmät tietolähteet ovat tiedot yritysten rekrytointitilanteesta, työttömyysdata, tiedot avoimista työpaikoista sekä työllisyysdata. Työttömyyteen liittyvät datat sisältävät tilastoja työttömyydestä ja työvoiman tarjonnasta ja näiden lähteitä ovat CRAM<sup>97</sup>, Tanskan Tilastokeskus, CV-pankki ja Jobnet-järjestelmä. Työpaikkojen vaihtuvuusasteeseen (tieto siitä, kuinka usein työpaikkoja avautuu ja sulkeutuu) kerätään Tanskan Tilastokeskuksesta ja Jobnet-järjestelmästä.



Kuva 27 Mallin tietolähteet. Lähde: STAR (2020a) Metoden bag Arbejdsmarkedsbalancen.

Mallin pohjalla käytettävä rekrytointikysely pohjautuu verkkopohjaisiin työpaikkailmoituksiin ja se toteutetaan kysymällä rekrytointia tehneiltä yrityksiltä rekrytointiprosessin lopputuloksista. Noin neljä kuukautta sen jälkeen, kun yritys on julkaissut työpaikkailmoituksen, yritystä pyydetään raportoimaan rekrytoinnin onnistumisesta. Kysely toteutetaan sähköisellä kyselyllä tai puhelinhaastatteluna henkilöille, jotka on ilmoitettu työpaikkailmoituksissa yhteishenkilöinä. Kyselyn keskeisin kysymys on se, onko työpaikka onnistuttu täyttämään. Lisäksi kyselyssä kysytään muun muassa siitä, onko yritys joutunut muuttamaan toimintaansa mahdollisen epäonnistuneen rekrytoinnin

<sup>95</sup> <https://star.dk/viden-og-tal/udvikling-paa-arbejdsmarkedet/arbejdsmarkedsbalancen/>

<sup>96</sup> ks. tarkemmin mallin metodista <https://star.dk/media/13485/metoden-bag-arbejdsmarkedsbalancen-marts-2020.pdf>, kyselyiden metodista <https://star.dk/media/z0lh2zdu/metoden-bag-rekrutteringssurveyen-december-2020.pdf>

<sup>97</sup> Center for Register-based Labour Market Research <https://ncrr.au.dk/>

seurauksena. Kysely on kuitenkin hyvin tiivis ja esimerkiksi taustatiedot kerätään pääosin suoraan työpaikkailmoituksesta, jotta yritysten ei tarvitse kertoa näitä kyselyssä. Varsinaisen kyselyn käytännön toteutuksen toteuttaa STARin toimeksiannosta yksityinen tutkimusyritys. Vastausprosentti on ollut keskimäärin hyvä kyselyssä, viimeisimmässä kyselyssä saatiin 14 100 vastausta ja sen vastausprosentti oli 60 prosenttia.

**Rekrytointi katsotaan rekrytointikyselyssä onnistuneeksi, jos työntekijä on palkattu alkuperäisten vaatimusten mukaisesti.** Rekrytointi katsotaan epäonnistuneeksi, jos paikkaa ei ole onnistuttu täyttämään tai jos valittu työntekijä ei täyttänyt kaikkia alkuperäisiä vaatimuksia. Tämän pohjalta muodostetaan mittari "Forgæves rekrutteringsrate" (FRR), joka kuvaa epäonnistuneiden rekrytointien osuutta kaikista rekrytointiyrityksistä. Kysely ei noudata perinteistä satunnaisotantaa, vaan sen tarkoituksena on kattaa mahdollisimman monta ammattinimikettä kahdeksan Tanskan alueellisen työmarkkinaneuvoston (RAR) alueella. Kyselykutsuja lähetetään eri ammattinimikkeiden ja alueiden perusteella, kunnes kyseisestä ammattinimikkeestä ja alueesta on saatu riittävä määrä vastauksia. Rekrytointikyselyn tulokset painotetaan niin, että ne edustavat koko työmarkkinaa. Koska kaikki rekrytoinnit eivät tapahdu verkkopohjaisten työpaikkailmoitusten kautta, tuloksia korjataan ottamalla huomioon muut mahdolliset rekrytointikanavat. Tämän lisäksi käytetään työpaikkojen vaihtuvuusdataa koko työmarkkinan kattamiseksi.

### *Mallin tiedon tuottamisen prosessit*

Yhdistämällä eri tietolähteet saadaan aikaan viisi tasapainokategoriaa:

*Taulukko 5 Mallin kategoriat ja niiden määritelmät. Lähde: STAR (2020a) Metoden bag Arbejdsmarkedsbalancen.*

Työllistymismahdollisuudet	Kategoria	Määritelmä
<b>Erittäin hyvät työllistymismahdollisuudet</b>	Laaja työvoimapula	- Työvoimapula vähintään 4 RAR-alueella vähintään vuoden ajan. - Kansallinen työttömyysaste on 2,5 % tai alle. - Koskee työtehtäviä, joissa työskentelee pääasiassa ammattitaitoisia tai korkeakoulutettuja.
	Työvoimapula	Avoimet työpaikat, joissa on rekrytointiongelmia ja alhainen työttömyys.
	Paradoksi-ongelmat	Avoimet työpaikat, joissa on rekrytointiongelmia ja korkea työttömyys.
<b>Hyvät työllistymismahdollisuudet</b>	Tasapaino työvoiman kysynnän ja tarjonnan välillä	Avoimet työpaikat, joissa ei ole rekrytointiongelmia, alhainen työttömyys ja korkea työnvaihtuvuus.
<b>Vähemmän hyvät työllistymismahdollisuudet</b>	Työvoiman ylitarjonta	Avoimet työpaikat, joissa ei ole rekrytointiongelmia, mutta korkea työttömyys ja alhainen työnvaihtuvuus.

Mallin pääasialliset tulokset julkaistaan mallin verkkosivuilla<sup>98</sup>, jossa niitä voi tarkastella laajasti. Verkkosivuilla on mahdollista tutkia sekä nykytilaa että historiaa alueittain (8 RAR-alueita),

<sup>98</sup> <https://arbejdsmarkedsbalancen.dk>

ammateittain että kategorioittain. Nykytilannetta kuvaavalta sivulta on suorat linkit kunkin ammatin avoinna oleviin työpaikkailmoituksiin STARn ylläpitämällä Jobnet-sivustolla sekä opetusministeriön ylläpitämään UddannelsesGuiden-sivustoon, joka tarjoaa tietoa ammattialan koulutusmahdollisuuksista.

Erhvervsgrupper	Jobmuligheder	Søg på Jobnet	Søg på UG
<b>Salg, indkøb og markedsføring</b>			
Account Manager - Østjylland	<span style="color: red;">i</span> Mindre gode jobmuligheder	<a href="#">Søg stillingen</a>	<a href="#">UG søgning</a>
<b>Akademisk arbejde</b>			
Adjunkt - Østjylland	<span style="color: orange;">i</span> Gode jobmuligheder	<a href="#">Søg stillingen</a>	
Adjunkt, Humaniora - Østjylland	<span style="color: orange;">i</span> Gode jobmuligheder	<a href="#">Søg stillingen</a>	<a href="#">UG søgning</a>
Adjunkt, Kunstakademi - Østjylland	<span style="color: red;">i</span> Mindre gode jobmuligheder	<a href="#">Søg stillingen</a>	
Adjunkt, Naturvidenskab Og Teknik - Østjylland	<span style="color: orange;">i</span> Gode jobmuligheder	<a href="#">Søg stillingen</a>	<a href="#">UG søgning</a>
Adjunkt, Professionshøjskole - Østjylland	<span style="color: orange;">i</span> Gode jobmuligheder	<a href="#">Søg stillingen</a>	<a href="#">UG søgning</a>
Adjunkt, Samfundsvidenskab - Østjylland	<span style="color: red;">i</span> Mindre gode jobmuligheder	<a href="#">Søg stillingen</a>	<a href="#">UG søgning</a>

Kuva 28 Arbejdsmarkedsbalancen-mallin tulosten näkymä nettisivuilla. Esimerkkikuvassa yhden alueen muutamien eri ammatin tilanne uusimpien tulosten mukaan. Lähde: STAR. Arbejdsmarkedsbalancen.dk.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Account Manager - Østjylland	Orange	Green	Green	Green	Orange	Orange	Green	Green	Orange	Orange	Orange
Adjunkt - Østjylland	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Green
Adjunkt, Humaniora - Østjylland	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange
Adjunkt, Kunstakademi - Østjylland	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange
Adjunkt, Naturvidenskab Og Teknik - Østjylland	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange
Adjunkt, Professionshøjskole - Østjylland	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange
Adjunkt, Samfundsvidenskab - Østjylland	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange
Adjunkt, Sundhedsvidenskab - Østjylland	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange
Adjunkt, Teologi - Østjylland	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange
Administrationschef - Østjylland	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Green	Orange	Orange	Orange	Orange
Administrativ Assistent - Østjylland	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange
Administrativ Lægesekretær - Østjylland	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange
Advokat - Østjylland	Orange	Orange	Orange	Green	Green	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange
Advokatfuldmægtig - Østjylland	Orange	Orange	Orange	Green	Green	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange
Advokatsekretær - Østjylland	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange

Kuva 29 Arbejdsmarkedsbalancen-mallin aiempien tulosten näkymä nettisivuilla. Esimerkkikuvassa yhden alueen muutamien eri ammattien tilanne vuosina 2014–2024. Lähde: STAR. Arbejdsmarkedsbalancen.dk.

Mallia ja sen tietolähteitä, erityisesti kyselyä, ollaan päivittämässä siten, että uusi malli olisi toiminnassa aikaisintaan vuonna 2025. Nykyinen malli sisältää tilastollista epävarmuutta otantavallin ja tulosten laajentamisen osalta, joten uudessa mallissa tullaan muuttamaan laskentatapoja (ks. mahdollisia muutoksia laskentatapoihin luku 5). Uudessa mallissa tullaan rekrytointikyselyssä panostamaan enemmän siihen, että tuloksia saadaan isoista ammattiryhmistä, jotta kyselyn

tulokset ovat luotettavampia. Uudessa mallissa otetaan alueelliseen tarkasteluun nykyisten 8 RAR-alueen sijasta hieman suuremmat 5 aluetta.

**Mallia hyödynnetään laajasti Tanskan työvoimapolitiikassa.** Mallia käytetään esimerkiksi työvoimakoulutuksen suunnittelussa ja työnhakijoiden ohjaamisessa työpaikkoihin. Se auttaa myös kohdentamaan julkisia varoja uudelleen koulutukseen ja aikuiskoulutukseen erityisesti aloille, joilla on työvoimapula.

### 6.3 Kansainvälisen rekryointitarpeen ennakkoinnin tiedon tuotannon prosessit

Kansainvälisen rekryoinnin osalta keskeinen toimija Tanskassa on kansainvälisestä rekryoinnista ja integroinnista vastaava virasto SIRI. Virasto toimii maahanmuutto- ja integraatioministeriön (Udlændinge- og Integrationsministeriet) alaisena ja sen tehtävänä on tukea oppilaitoksia ja yrityksiä työntekijöiden ja opiskelijoiden rekryoinnissa. SIRI ei itse toteuta varsinaista rekryointiin liittyvää ennakkointia, mutta se hyödyntää muiden tuottamia malleja esimerkiksi positiivilistan päivityksissä.

Vaikkei Arbejdsmarkedsbalancen-malli kohdistu suoraan kansainväliseen rekryointiin, sitä hyödynnetään kansainvälisessä rekryoinnissa siten, että sen kautta muodostetaan "positiivilista"<sup>99</sup> oleskelu- ja työlupia varten kolmansien maiden kansalaisille (ei EU- tai ETA-maiden kansalaiset). Positiivilistalle nostetaan ammatit, joilla on työvoimapulaa. Positiivilistat on jaettu kahteen ryhmään: korkeakoulutettujen lista ja ammattitaitoisten työntekijöiden lista. Positiivilistalle nostettuihin ammatteihin on helpompi saada työ- tai oleskelulupa, mikäli hakija on saanut työtarjouksen Tanskassa olevalta työnantajalta. Positiivilistoja päivitetään säännöllisesti ja ne perustuvat maan työmarkkinoiden tarpeisiin, erityisesti Arbejdsmarkedsbalancen-mallissa tunnistettuihin ammatteihin, joissa on työvoimapulaa. Yksittäinen ammatti voi pysyä listalla niin kauan, kun se täyttää työvoimapulan kriteerit.

**Positiivilista mahdollistaa helpommin työ- tai oleskeluluvan saamisen, mikäli henkilön ammatilla on suuri kysyntä paikallisilla työmarkkinoilla.** Mikäli henkilö on saanut työn, joka on positiivilistalla, hän voi saada työ- tai oleskeluluvan tämän perusteella. Tämä ei kuitenkaan täysin riitä, sillä on muutamia muita ehtoja, joiden pitää täytyä, jotta työ- tai oleskeluluvan voi saada. Esimerkiksi palkan tulee olla tanskalaisten standardien mukainen.<sup>96</sup>

---

<sup>99</sup> <https://nyidanmark.dk/de-DE/You-want-to-apply/Work/The-Positive-Lists>

# Liitteet

## Liite 1. Keskeiset käsitteet

**Kansainvälinen rekrytointi** on prosessi, jossa työnantajat hakevat ulkomailta työntekijöitä täyttämään organisaation työvoimatarpeita, kun sopivaa osaamista ei löydy kotimaasta. Työnantajat voivat hyödyntää työmarkkinoiden kohtaannon ennusteita arvioidakseen oman toimialansa tilannetta, kuten sitä, millaisista osajista tulee olemaan tulevaisuudessa pulaa sekä erilaisia rekrytointikanavia, kuten verkostoja, kansainvälisen rekrytointin työnantajaneuvontapalveluja- ja tapahtumia ja online-alustoja etsiessään potentiaalisia kansainvälisiä työntekijöitä. Prosessissa huomioidaan kansallinen maahanmuuttolainsäädäntö ja työlupien vaatimukset.

**Työperäinen maahanmuutto** tarkoittaa ulkomaalaisten siirtymistä toiseen maahan työskentelemään ja asumaan. Useissa maissa tarve lisätä työperäistä maahanmuuttoa on kasvanut eri toimialojen ja ammattien työvoimapulan vuoksi. Se voi tapahtua esimerkiksi työ- tai opiskeluperusteisten viisumien avulla. Tässä selvityksessä tarkastellaan työperäistä maahanmuuton luonnetta, lainsäädäntöä ja sen vaikutusta kansainväliseen rekrytointiin eri maissa sekä muita tekijöitä, jotka vaikuttavat ulkomaalaisten työntekijöiden siirtymiseen ja integroitumiseen paikallisille työmarkkinoille.

**Työmarkkinoiden kohtaannolla** tarkoitetaan työvoiman kysynnän ja tarjonnan yhteensopivuutta ja kohtaanto-ongelmilla viitataan työmarkkinoiden kysynnän ja tarjonnan väliseen epäsuhtaan.

**Työvoimatarpeiden ja kohtaannon ennusteet** ovat eri toimijoiden toteuttamia analyysseja, jotka auttavat ennakoimaan tulevia työvoiman tarpeita eri ammateissa, toimialoilla tai alueilla sekä arvioimaan työvoiman kysynnän ja tarjonnan tasapainoa. Eri maissa käytetään erilaisia ennakointimalleja, ja ennusteiden luotettavuus riippuu käytettävistä tiedoista ja analyysimenetelmistä. Ennusteet perustuvat erilaisiin tietoihin, kuten väestökehitykseen, työmarkkinatrendeihin ja koulutustasoon. Ennusteet tukevat työnantajia ja päättäjiä suuntaamaan toimenpiteitä kohtaantohaasteisiin vastaamiseksi, esimerkiksi kehittämään koulutusta ja kansainvälisen rekrytointin sääntelyä vastaamaan työmarkkinoiden tarpeita.

**Viisumijärjestelmät ja pisteytysmallit** ovat sääntöjä ja prosesseja, joilla ohjataan työperäistä maahanmuuttoa eri maissa. Viisumijärjestelmät määrittelevät, millä ehdoilla ulkomaalaiset voivat saada luvan työskennellä, ja voivat vaihdella työntekijän taitotason tai työvoiman tarpeen mukaan. Joissakin maissa on esimerkiksi erillisiä viisumeja aloille, joilla on suurin työvoimapula. Pisteytysmallit taas antavat pisteitä hakijan koulutuksen, työkokemuksen, kielitaidon ja iän perusteella, ja vaaditun pistemäärän saavuttaminen mahdollistaa työviisumin saamisen. Tavoitteena on valita työntekijät, jotka parhaiten vastaavat maan työmarkkinoiden tarpeisiin.

**Työperäisen maahanmuuton tarveharkinnalla** tarkoitetaan menettelyjä, joilla pyritään varmistamaan, että ulkomailta tai kolmansista maista tuleva työntekijä saa oleskeluluvan vain, jos voidaan osoittaa, ettei sopivaa työvoimaa ole saatavilla kotimaasta. Tarveharkinta keskittyy siis siihen, onko ulkomaisen työntekijän palkkaaminen perusteltua ja tarpeellista.

**Työperäisen maahanmuuton saatavuusharkinta** tarkoittaa käytäntöä, jossa työnantajan on osoitettava, ettei kyseiselle alalle tai ammattiin ole riittävästi paikallisia työntekijöitä ennen ulkomaisen työntekijän palkkaamista. Tämä yleensä tapahtuu erillisessä lupaprosessissa. Saatavuusharkinta keskittyy tarkasti siihen, löytyykö tehtävään kotimaista työvoimaa, kun taas tarveharkinta on laajempi prosessi, joka kattaa maahanmuuttopolitiikan ja työmarkkinatilanteen kokonaisarvioinnin.

# Lähteet

## Alankomaiden lähteet:

Advisory Council of Migration (2023) Realism about Numerical Targets. Advisory report. Saatavilla: <https://business.gov.nl/regulation/work-permit-employees/> Viitattu: 22.10.2024.

Advisory Council on Migration (2022) A carefully considered labour migration policy. Advisory report. Saatavilla: <https://www.adviesraadmigratie.nl/publicaties/publicaties/2022/10/27/a-carefully-considered-labour-migration-policy> Viitattu: 22.10.2024.

Bakens, J., Cobben, L., Abbink, H., Meijer, R., Dijksman, S., Fouarge, D., & Pestel, N. (2023). De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2028. ROA. ROA Reports Nro 003. Saatavilla: <https://doi.org/10.26481/umarep.2023003> Viitattu: 22.10.2024.

Bakens, J., Cobben, L., Abbink, H., Meijer, R., Dijksman, S., Fouarge, D., & Pestel, N. (2023). Labour market forecasts up to 2028. ROA. ROA Fact Sheets Nro 005E. Saatavilla: <https://doi.org/10.26481/umarof.2023005E> Viitattu: 22.10.2024.

Bakens, J., Dijksman, S., & Meijer, R. (2024). Methodiek arbeidsmarktprognoses en -indicatoren 2023- 2028. ROA. ROA Technical Reports Nro 005. Saatavilla: <https://doi.org/10.26481/umarot.2024005> Viitattu: 22.10.2024.

Bakens, J., Fouarge, D., & Goedhart, R. (2020). Labour market forecasts by education and occupation up to 2024. ROA. ROA Technical Reports No. 002. Saatavilla: <https://doi.org/10.26481/umarot.2020002> Viitattu: 22.10.2024.

CEDEFOP (2023) 2023 Skills Forecast Netherlands. Saatavilla: [https://www.cedefop.europa.eu/files/skills\\_forecast\\_2023\\_netherlands.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/skills_forecast_2023_netherlands.pdf) Viitattu: 22.10.2024.

CEDEFOP (2023) Skills anticipation in the Netherlands (2022 Update). Saatavilla: [https://www.cedefop.europa.eu/en/data-insights/skills-anticipation-netherlands#\\_description](https://www.cedefop.europa.eu/en/data-insights/skills-anticipation-netherlands#_description) Viitattu: 22.10.2024.

CPB Economic Policy Analysis. Forecasts. Saatavilla: <https://www.cpb.nl/en/forecasts> Viitattu: 22.10.2024.

EURES (2023) Labour market information: Netherlands. Saatavilla: [https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-netherlands\\_en](https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-netherlands_en) Viitattu: 22.10.2024.

European Commission (2024). European Website on Integration. Saatavilla: [https://migrant-integration.ec.europa.eu/news/netherlands-government-presents-new-asylum-and-migration-restrictions\\_en](https://migrant-integration.ec.europa.eu/news/netherlands-government-presents-new-asylum-and-migration-restrictions_en) Viitattu: 22.10.2024.



Fourage, D. (2017) The Dutch Labour Market Forecasting Model. Maastricht University. March 28 2017. Saatavilla: [https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/dier\\_fouarge\\_-\\_roa.pdf](https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/dier_fouarge_-_roa.pdf) Viitattu: 22.10.2024.

Geralds, R., de Grip, A., de Hoon, M., Künn-Nelen, A., van Thor, J. (2014) Arbeidsmarktmonitor Metalektro 2013. Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt. Saatavilla: <https://www.ao-metalektro.nl/wp-content/uploads/2019/05/Jaarrapportage-2013.pdf> Viitattu: 22.10.2024.

Government of the Netherlands. Foreign citizens working in the Netherlands. Saatavilla: <https://www.government.nl/topics/foreign-citizens-working-in-the-netherlands> Viitattu: 22.10.2024.

Immigratie- en Naturalisatiedienst (2024). Kennismigrant. Saatavilla: <https://ind.nl/nl/verblijfsvergunningen/werken/kennismigrant> Viitattu: 22.10.2024.

Randstad. the labor market and AI. Saatavilla: <https://www.randstad.com/workforce-insights/future-of-work/the-labor-market-and-ai/> Viitattu: 22.10.2024.

ROA. AIS tot 2028. Welkom bij het Project Onderwijs-Arbeidsmarkt (POA). Saatavilla: <https://roastatistics.shinyapps.io/AIStot2028/> Viitattu: 22.10.2024.

ROA. Labour market forecasts province of Gelderland. Saatavilla: <https://roa.nl/projects/labour-market-forecasts-province-gelderland> Viitattu: 22.10.2024.

ROA. Project Onderwijs-Arbeidsmarkt (POA). Saatavilla: <https://roa.nl/projects/project-onderwijs-arbeidsmarkt-poa> Viitattu: 22.10.2024.

Sijmons, D., & Bakens, J. (2020). Regional labour market structures. ROA. ROA Technical Reports No. 004. Saatavilla: <https://doi.org/10.26481/umarot.2020004> Viitattu: 22.10.2024.

Statistics Netherlands. How many people immigrate to the Netherlands? Saatavilla: <https://www.cbs.nl/en-gb/dossier/asylum-migration-and-integration/how-many-people-immigrate-to-the-netherlands-> Viitattu: 22.10.2024.

Totalent (2024). How International Recruitment Can Be a Solution in a Tight Labor Market. Saatavilla: <https://totalent.eu/how-international-recruitment-can-be-a-solution-in-a-tight-labor-market/> Viitattu: 22.10.2024.

UWV. Dashboard Ontwikkeling werknemersbanen. Saatavilla: <https://www.werk.nl/arbeidsmarkt-informatie/dashboards/ontwikkeling-werknemersbanen> Viitattu: 22.10.2024.

UWV. Dashboard Spanningsindicator. Saatavilla: <https://www.werk.nl/arbeidsmarkt-informatie/dashboards/spanningsindicator> Viitattu: 22.10.2024.

### Australian lähteet:

Australian Bureau of Statistics (2023) Overseas Migration. Statistics on Australia's international migration, by state and territory, country of birth, visa, age and sex. Saatavilla: <https://www.abs.gov.au/statistics/people/population/overseas-migration/latest-release> Viitattu: 11.10.2024.

Australian Government (2024) Budget Paper No. 4. Part 2: Staffing of Agencies. 169–181. Saatavilla: [https://budget.gov.au/content/bp4/download/bp4\\_10\\_staffing\\_of\\_agencies.pdf](https://budget.gov.au/content/bp4/download/bp4_10_staffing_of_agencies.pdf) Viitattu: 21.10.2024.

Australian Government & National Skills Commission (2022) Australia's current, emerging and future workforce skills needs. November 2022. Saatavilla: <https://www.dewr.gov.au/download/14785/australias-current-emerging-and-future-workforce-skills-needs-2022/31121/australias-current-emerging-and-future-workforce-skills-needs/pdf> Viitattu 21.10.2024.

Australian Government. Department of Health and Aged Care. Australia's Future Health Workforce reports. Saatavilla: <https://www.health.gov.au/resources/collections/australias-future-health-workforce-reports> Viitattu: 11.10.2024.

Department of Home Affairs. Country profiles list. Saatavilla: <https://www.homeaffairs.gov.au/research-and-statistics/statistics/country-profiles/profiles> Viitattu: 9.10.2024.

Department of Home Affairs. Immigration and citizenship. Employer Nomination Scheme visa (subclass 186). Saatavilla: <https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/getting-a-visa/visa-listing/employer-nomination-scheme-186> Viitattu: 11.10.2024.

Department of Home Affairs. Immigration and citizenship. Global Talent Program. Saatavilla: <https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/working-in-australia/visas-for-innovation/global-talent-independent-program> Viitattu: 30.9.2024.

Department of Home Affairs. Immigration and citizenship. Nominating a position. Saatavilla: <https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/employing-and-sponsoring-someone/sponsoring-workers/nominating-a-position/labour-agreements/designated-area-migration-agreements> Viitattu: 11.10.2024.

Department of Home Affairs. Immigration and citizenship. Skilled independent visa (subclass 189). Saatavilla: <https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/getting-a-visa/visa-listing/skilled-independent-189> Viitattu: 11.10.2024.

Department of Home Affairs. Immigration and citizenship. Skilled Migration Program. Saatavilla: <https://immi.homeaffairs.gov.au/what-we-do/skilled-migration-program> Viitattu: 30.9.2024.

Department of Home Affairs. Immigration and citizenship. Skilled occupation list. Saatavilla: <https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/working-in-australia/skill-occupation-list> Viitattu: 30.9.2024.

Department of Home Affairs. Immigration and citizenship. Skilled Work Regional (Provisional) visa (subclass 491). Saatavilla: <https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/getting-a-visa/visa-listing/skilled-work-regional-provisional-491> Viitattu: 11.10.2024.

Department of Home Affairs. Immigration and citizenship. Temporary Skill Shortage visa (subclass 482). Saatavilla: <https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/getting-a-visa/visa-listing/temporary-skill-shortage-482> Viitattu: 11.10.2024.

Department of Home Affairs. Immigration and citizenship. Visa options for skilled sponsored workers. Saatavilla: <https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/employing-and-sponsoring-someone/sponsoring-workers/learn-about-sponsoring/visa-options> Viitattu: 11.10.2024.

Jobs and Skills Australia (2023) Employment Projections. Saatavilla: <https://www.jobsandskills.gov.au/data/employment-projections> Viitattu: 30.9.2024.

Jobs and Skills Australia (2023) Internet Vacancy Index. Saatavilla: <https://www.jobsandskills.gov.au/data/internet-vacancy-index> Viitattu: 11.10.2024.

Jobs and Skills Australia (2023) Skills Priority List Methodology. September 2023. Saatavilla: <https://www.jobsandskills.gov.au/sites/default/files/2023-09/2023%20SPL%20Methodology.pdf> Viitattu: 11.10.2024.

Jobs and Skills Australia (2023) Towards a National Jobs and Skills Roadmap. Saatavilla: <https://www.jobsandskills.gov.au/publications/towards-national-jobs-and-skills-roadmap> Viitattu: 11.10.2024.

Jobs and Skills Australia. JSA Migration Labour Market Indicator Model Methodology. Saatavilla: <https://www.jobsandskills.gov.au/topics/migration-strategy/draft-core-skills-occupations-list-csol-consultation/jsa-migration-labour-market-indicator-model-methodology> Viitattu: 30.9.2024.

Jobs and Skills Australia. Occupation Shortage List. Saatavilla: <https://www.jobsandskills.gov.au/data/occupation-shortages-analysis/occupation-shortage-list> Viitattu: 30.9.2024.

Meagher, G.A & Pang, F. (2011) Labour Market Forecasting, Reliability and Workforce Development. Centre of Policy Studies/IMPACT Centre Working Papers g-225, Victoria University, Centre of Policy Studies/IMPACT Centre. Saatavilla: <https://www.copsmodels.com/ftp/workpapr/g-225.pdf> Viitattu: 30.9.2024.

Navitas submission (2023) Australian University Accord: response to Discussion Paper. Saatavilla: <https://www.navitas.com/wp-content/uploads/2023/10/navitas-submission-to-university-accord-april-2023.pdf> Viitattu: 11.10.2024.

Visa Envoy. Core Skills Pathway. Saatavilla: <https://visaenvoy.com/skills-in-demand-visa/core-skills-pathway/> Viitattu: 11.10.2024.

Visa Envoy. Essential Skills Pathway. Saatavilla: <https://visaenvoy.com/skills-in-demand-visa/essential-skills-pathway/> Viitattu: 11.10.2024

Visa Envoy. Specialist Skills Pathway. Saatavilla: <https://visaenvoy.com/skills-in-demand-visa/specialist-skills-pathway/> Viitattu: 11.10.2024.

### **Kanadan lähteet:**

Canadian Immigration Law Firm. Skills Immigration Stream. Saatavilla: <https://www.canadim.com/immigrate/provincial-nominee-program/british-columbia/skills-immigration-stream/> Viitattu: 22.10.2024.

Canadian Visa. Temporary Foreign Worker Program (TFWP). Saatavilla: <https://canadian-visa.org/canada-immigration/work-in-canada/temporary-foreign-worker-program> Viitattu: 22.10.2024.

Environics Institute for Survey Research (2023) Canadian Public Opinion About Immigration and Refugees. A Focus Canada Report. Saatavilla: [https://www.environicsinstitute.org/docs/default-source/focus-canada-fall-2023/focus-canada-fall-2023---canadian-public-opinion-about-immigration-refugees---final-report.pdf?sfvrsn=75312743\\_2](https://www.environicsinstitute.org/docs/default-source/focus-canada-fall-2023/focus-canada-fall-2023---canadian-public-opinion-about-immigration-refugees---final-report.pdf?sfvrsn=75312743_2) Viitattu: 22.10.2024

EPD & ESDC (2023) Canadian Occupational Projection System (COPS). Methodological Session. 20.6.2023. Viitattu: 22.10.2024.

Government of Canada. Canada's Indo-Pacific Strategy. Saatavilla: <https://www.international.gc.ca/transparency-transparence/indo-pacific-indo-pacifique/index.aspx?lang=eng> Viitattu: 22.10.2024.

Government of Canada. Canadian Occupational Projection System (COPS). Saatavilla: <https://occupations.esdc.gc.ca/sppc-cops/occupationssummarydetail.jsp?tid=10> Viitattu: 22.10.2024.

Government of Canada. Employment and Social Development Canada. Saatavilla: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development.html> Viitattu: 22.10.2024.

Government of Canada. Immigrate to Canada. Saatavilla: <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada.html> Viitattu: 22.10.2024.

Government of Canada. Immigration and citizenship. Saatavilla: <https://ircc.canada.ca/english/helpcentre/answer.asp?qnum=176&top=17> Viitattu: 22.10.2024.

Government of Canada. Immigration, Refugees and Citizenship Canada. Saatavilla: <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/news/notices/supplementary-immigration-levels-2024-2026.html> Viitattu: 22.10.2024.

Government of Canada. Job prospects by occupation. Saatavilla: <https://open.canada.ca/data/en/dataset/eb7ca624-3b22-4a01-8541-a5c289669b60> Viitattu: 22.10.2024.

Government of Canada. Labour Market Outlook. Saatavilla: <https://open.canada.ca/data/en/dataset/f9566991-eb97-49a9-a587-5f0725024985> Viitattu: 22.10.2024.

Innovation, Science and Economic Development Canada (2019). Canada's Economic Strategy Tables. Health and Biosciences. Saatavilla: [https://ised-isde.canada.ca/site/economic-strategy-tables/sites/default/files/attachments/ISED\\_C\\_HealthBioscience.pdf](https://ised-isde.canada.ca/site/economic-strategy-tables/sites/default/files/attachments/ISED_C_HealthBioscience.pdf) Viitattu: 22.10.2024.

JobBank Canada. Saatavilla: <https://www.jobbankcanada.com/> Viitattu: 22.10.2024.

LMIC. Canadian Occupational Projection System (COPS). Saatavilla: <https://lmic-cimt.ca/lmi-resources/workwords/occupation-outlooks/canadian-occupational-projection-system/> Viitattu: 22.10.2024.

Miller, M. (2023) Annual Report to Parliament on Immigration. Minister of Immigration, Refugees and Citizenship. Saatavilla: <https://www.canada.ca/content/dam/ircc/documents/pdf/english/corporate/publications-manuals/annual-report-2023-en.pdf> Viitattu: 22.10.2024.

Ontario. Ontario's Express Entry Human Capital Priorities stream. Saatavilla: <https://www.ontario.ca/page/ontarios-express-entry-human-capital-priorities-stream#section-0> Viitattu: 22.10.2024.

Saskatchewan. International Skilled Worker: Occupation In-Demand. Saatavilla: <https://www.saskatchewan.ca/residents/moving-to-saskatchewan/live-in-saskatchewan/by-immigrating/saskatchewan-immigrant-nominee-program/browse-sinp-programs/applicants-international-skilled-workers/international-skilled-worker-occupations-in-demand> Viitattu: 22.10.2024.

### Tanskan lähteet:

Aftale om bedre og smidigere rammer for rekruttering af udenlandske sundhedspersoner fra tredjelande. Saatavilla: <https://www.ism.dk/Media/638416885011618780/AFTALE~1.PDF> Viitattu: 22.10.

Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (ECLM). Saatavilla: <https://www.ae.dk/> Viitattu: 22.10.

Arbejdsmarkedsbalancen. Saatavilla: <https://arbejdsmarkedsbalancen.dk/> Viitattu: 22.10.

Cedefop. (2023) Skills anticipation in Denmark. Skills intelligence: data insights. Saatavilla: [https://www.cedefop.europa.eu/en/data-insights/skills-anticipation-denmark-2023-update#\\_methods\\_and\\_tools](https://www.cedefop.europa.eu/en/data-insights/skills-anticipation-denmark-2023-update#_methods_and_tools) Viitattu: 22.10.

Danish Research Institute for Economic Analysis och Modelling. Introduction to the DREAM-model system. Saatavilla: <https://dreamgroup.dk/> Viitattu: 22.10.

Ny i Danmark. The Positive Lists. Saatavilla: <https://nyidanmark.dk/de-DE/You-want-to-apply/Work/The-Positive-Lists> Viitattu: 22.10.

OECD (2024) OECD Economic Surveys: Denmark 2024. *OECD Publishing, Paris*. Saatavilla: <https://doi.org/10.1787/d5c6f307-en> Viitattu: 22.10.

SIRI (2024) Udviklingen i International Rekruttering 2021-2023 - på erhvervs- og studieområdet samt EU-opholdsområdet. Saatavilla: <https://siri.dk/media/11658/udviklingen-i-international-rekruttering-2021-2023.pdf>. Viitattu: 22.10.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (2020a) Metoden bag Arbejdsmarkedsbalancen. Saatavilla: <https://star.dk/media/13485/metoden-bag-arbejdsmarkedsbalancen-marts-2020.pdf>. Viitattu: 22.10.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (2020b) Metoden bag rekrutteringssurveyen. Saatavilla: <https://star.dk/media/z0lh2zdu/metoden-bag-rekrutteringssurveyen-december-2020.pdf> Viitattu: 22.10.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Arbejdsmarkedsbalancen. Saatavilla: <https://star.dk/viden-og-tal/udvikling-paa-arbejdsmarkedet/arbejdsmarkedsbalancen/> Viitattu: 22.10.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Saatavilla: <https://star.dk/>. Viitattu: 22.10.

The National Centre for Register-based Research. Saatavilla: <https://ncrr.au.dk/> Viitattu: 22.10.

**owalg<sup>|||</sup>group**