



**TURUN
YLIOPISTO**

Vapauksien esteet

Työvoiman liikkuvuus Euroopan unionissa

Sosiaalitieteiden kandidaatintutkielma

Laatija:

Jenny Leppänen

5.1.2025

Turku

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu
Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

Kandidutkielma

Oppiaine: Sosiaalitieteet

Tekijä: Jenny Leppänen

Otsikko: Vapauksien esteet – Työvoiman liikkuvuus Euroopan unionissa

Ohjaaja: Dosentti Arttu Saarinen

Sivumäärä: 27 sivua

Päivämäärä: 5.1.2025

Työvoiman liikkuvuutta pidetään työmarkkinoita tasapainottavana ja talouskasvua tukevana ilmiönä, mutta samalla liikkuvuuteen liittyy merkittäviä haasteita, kuten sosiaaliturvan siirrettävyyden ja pätevyyksien tunnustamisen ongelmat. Lisäksi Brexitin ja koronapandemian kaltaiset ulkoiset tekijät ovat muuttaneet liikkuvuuden dynamiikkaa. Näiden vapauksien esteiden ratkaiseminen on keskeistä työvoiman liikkuvuuden tukemiseksi ja Euroopan unionin taloudellisen integraation vahvistamiseksi. Tässä tutkielmassa tutkin Euroopan unionin sisäistä työvoiman liikkuvuutta Euroopan unionin neljän vapauden ja push-pull-teorian näkökulmasta. Tutkielman keskiössä ovat kysymykset: mistä ja minne työvoima liikkuu EU:ssa, sekä mitkä tekijät rajoittavat vapaata liikkuvuutta. Tutkielmassa hyödynnän push-pull-teoriaa työvoiman liikkumiseen vaikuttavien työntö- ja vetotekijöiden tunnistamiseksi. Aineistona käytän Euroopan komission raportteja sekä muita Euroopan unionin julkaisuja ja tilastotietoja, jotka tarjoavat kattavan kuvan työvoiman liikkuvuuden nykytilasta ja kehityksestä. Laadullisen analyysin avulla yhdistän teoreettiset näkökulmat ja empiirisen aineiston, mahdollistaen liikkuvuuden syiden ja esteiden tarkastelun.

Avainsanat: Euroopan unioni, työvoiman liikkuvuus, push-pull-teoria, Brexit, koronapandemia

Sisällysluettelo

1. Johdanto	4
2. Teoria	6
2.1 EU:n neljä vapautta	6
2.2 Push-Pull-teoria	9
3. Tutkimusasetelma	13
3.1 Tutkimuskysymykset	13
3.2 Aineisto ja analyysi	13
4. Työvoiman liikkuvuuden suuntaukset ja haasteet EU:ssa	15
4.1 Mistä, minne ja kuinka paljon työvoima liikkuu EU:ssa?	15
4.2 Mitkä ovat työntävät ja vetävät tekijät työvoiman liikkuvuudelle EU:ssa?	19
4.3 Brexitin ja pandemian jäljet	25
5. Johtopäätökset ja pohdinta	27
Lähteet	31

1. Johdanto

Euroopan unionin työmarkkinat ovat muutoksessa, ja edessä on demografisia muutoksia, kuten väestön ikääntyminen, alhainen syntyvyys ja työikäisen väestön väheneminen (Tzouganatou 2022). Nämä ikärakenteen muutokset heikentävät verotuloja ja lisäävät pitkäaikaisen hoidon kustannuksia, mikä vaikuttaa talouden kestävyysasteeseen laajasti Euroopan unionissa (myöhemmin EU). Korkea työllisyysaste edistää talouskasvua, sillä yhä useamman ihmisen osallistuminen työelämään lisää tuottavuutta ja verotuloja, jotka voidaan kohdentaa julkisiin palveluihin. Työttömyys puolestaan johtaa resurssien tehostamiseen käyttöön ja heikompaan tuottavuuteen. Lisäksi työttömyys rasittaa sosiaaliturvajärjestelmiä, kun työttömille maksettavat etuudet lisäävät julkisia menoja (Fee & Schweitzer 2011).

Työvoiman liikkuvuus EU:n sisällä on olennainen tekijä alueen taloudellisen ja sosiaalisen integraation vahvistamisessa. Euroopan sosiaalipolitiikan ja tutkimuksen keskus¹ (n.d.) määrittelee työvoiman liikkuvuuden henkilöiden siirtymiseksi työskentelyn tarkoituksessa joko maan sisällä tai kansainvälisten rajojen yli. Työvoiman vapaa liikkuvuus tarkoittaa, että EU:n kansalaisilla on oikeus asua ja työskennellä missä tahansa jäsenmaassa ilman erityisiä lupia tai esteitä. Liikkuvuus edistää taloudellista tehokkuutta siirtämällä työntekijöitä työvoiman ylitarjonnan alueilta kohti alueita, joilla työvoimapula haittaa talouskasvua. Vaikka työttömyys ja työvoimapula ovat eri ilmiöitä, ne voivat esiintyä samanaikaisesti samassa maassa alueellisten erojen, osaamisen epäsuhtaisuuksien ja kausivaihteluiden vuoksi. Työmarkkinoiden vaihtelut mahdollistavat liikkuvuuden myös vain väliaikaisesti, joten liikkuvuuden ei siis tarvitse olla pysyvää, vaan se voi vastata myös tilapäisiin työvoiman tarpeisiin.

Väestörakenteen muutokset lisäävät työvoiman liikkuvuuden tarvetta, kun jäsenmaat pyrkivät kompensoimaan kotimaisen työvoiman vajetta ulkomaisella työvoimalla. Samalla muuttoliike kuitenkin aiheuttaa lähtömaissa työvoimapulaa, erityisesti osaavien ja koulutettujen työntekijöiden siirtyessä pois, minkä seurauksena muutokset vaikuttavat myös työvoiman osaamisprofiiliin lähtömaissa. Väestörakenteen epätasapaino EU-maiden välillä aiheuttaa taloudellista epätasapainoa. Samalla korostuu liikkuvuuden merkitys sekä taloudellisen että

¹ Lähdeluettelossa nimellä European Centre for Social Welfare Policy and Research (n.d.)

osaamisprofiilien tasapainottamisessa. Työvoiman liikkuvuus tukee talouskasvua alueilla, joilla esimerkiksi syntyvyys on erityisen alhainen ja joissa työvoimaa tarvitaan kipeästi.

Ikääntyvän väestön määrän kasvuun vaikuttaa alhaisen syntyvyyden lisäksi myös kasvava elinajanodote. Monissa EU-maissa väestön ikääntyminen lisää työvoimapulaa tietyillä aloilla, ja luo painetta houkutella nuorempaa työvoimaa muista EU-maista. Esimerkiksi hoiva- ja terveydenhoitoalalla on suuri tarve ulkomaiselle työvoimalle maissa, joissa väestö vanhenee nopeasti, eikä syntyvyys riitä tuottamaan uutta työvoimaa. Suomessa pulaa työvoimasta on erityisesti sosiaali- ja terveysalalla sairaanhoitajista ja lähihoitajista (Tuomaala 2024), kun taas Italiassa, Ranskassa ja Alankomaissa työvoimapulaa havaitaan rakennusalalla sekä kaivos- ja valmistusteollisuuden työntekijöissä. Saksassa ja Espanjassa vajetta on erityisesti korkean taitotason ammattilaisista tiede- ja insinöörialoilla. (Euroopan komissio 2023, 127–132, 150.)

Vuonna 2023 noin 17,5 miljoonaa EU-kansalaista asui EU-maassa, jossa he eivät olleet syntyneet. Näistä noin 10,2 miljoonaa oli työkäisiä (20–64-vuotiaita) työllisiä ja työttömiä. Tämän lisäksi EU:n ja Euroopan vapaakauppa-alueella² (EFTA) on vuoden 2022 tietojen mukaan noin 1,8 miljoonaa rajan ylittävää työntekijää (”cross-border workers”), jotka asuvat yhdessä maassa mutta työskentelevät toisessa maassa. Tämä ryhmä kattaa esimerkiksi rajatyöntekijöitä, kausityöntekijöitä ja muita lyhytaikaisesti liikkuvia työntekijöitä, jotka asuvat väliaikaisesti toisessa maassa muutaman kuukauden vuodessa ja pitävät pysyvän asuinpaikkansa kotimaassaan. Tähän ryhmään kuuluvat myös työntekijät, jotka asuvat yhdessä maassa, mutta tekevät etätöitä toiseen maahan. (Euroopan komissio 2024, 40.)

Eurostatin (2024a) julkaisun mukaan vuoden 2024 elokuussa EU:ssa oli yli 13 miljoonaa työkäistä työtöntä, mikä vastaa 5,9 %:n työttömyysastetta. Miesten ja naisten työttömyysasteiden välillä oli vain pieni ero: miesten työttömyysaste oli 5,7 % ja naisten hieman korkeampi 6,1 %. Maiden väliset työllisyyserot sen sijaan ovat epätasaisempia. Eurostatin työllisyyttä koskevan vuosiraportin (2023) mukaan työllisyys on korkeampaa Pohjoismaissa ja Keski-Euroopassa, ja Alankomaissa on suurin työllisyysaste (83,5 %), jota seuraa Ruotsi (82,6 %), Viro (82,1 %), Tšekki ja Malta yhdessä (81,7 %) sekä Saksa (81,1 %).

² EFTA eli European Free Trade Association on Euroopan vapaakauppajärjestö, johon kuuluvat Islanti, Liechtenstein, Norja ja Sveitsi. Kyseisillä mailla ei ole EU-jäsenyyttä, mutta ne osallistuvat moniin EU:n sisämarkkinoihin liittyviin järjestelyihin Euroopan talousalueen (ETA) tai maiden kahdenvälisen sopimusten kautta.

Näillä alueilla korkea työllisyysaste heijastaa vahvaa talouskehitystä, korkeatasoisia työmarkkinoita ja hyvin toimivia sosiaaliturvajärjestelmiä. EU:n alhaisimmat työllisyysasteet ovat Romaniassa (68,7 %), Kreikassa (67,4 %) ja Italiassa (66,3 %). Näissä maissa korkea työttömyys heijastaa osittain rakenteellisia haasteita, kuten työmarkkinoiden jäykkyyttä, matalaa tuottavuutta ja nuorisotyöttömyyden korkeaa osuutta. (Eurostat 2023.)

Liikkuvuus tasapainottaa työmarkkinoita ja vähentää työttömyyttä, mutta kulttuuriset, sosiaaliset ja lainsäädännölliset esteet voivat rajoittaa sen toteutumista. Lisäksi Ison-Britannian ero EU:sta, eli Brexitin, sekä koronapandemian vaikutukset ovat muuttaneet työvoiman liikkuvuuden dynamiikkaa, mikä korostaa tarvetta tutkia näiden tapahtumien vaikutuksia sekä kehittää keinoja näistä ilmiöistä seuranneiden esteiden poistamiseksi.

2. Teoria

2.1 EU:n neljä vapautta

Euroopan unioni perustuu neljään peruseriaatteeseen: henkilöiden, pääoman, tavaroiden ja palveluiden vapaaseen liikkuvuuteen. Nämä periaatteet määriteltiin jo vuonna 1957 Rooman sopimuksessa³, joka muodosti perustan Euroopan talousyhteisölle (ETY). Nykyisin vapaan liikkuvuuden periaatteet ovat osa Sopimusta Euroopan unionin toiminnasta⁴ (SEUT), jossa niitä käsitellään artiklan 45 kohdissa 1–3:

HENKILÖIDEN, PALVELUIDEN JA PÄÄOMIEN VAPAA LIIKKUVUUS.

1. LUKU. TYÖNTEKIJÄT.

1) Turvataan työntekijöiden vapaa liikkuvuus unionissa.

2) Se merkitsee, että kaikki kansalaisuuteen perustuva jäsenvaltioiden työntekijöiden syrjintä työsopimuksen tekemisessä sekä palkkauksessa ja muissa työehdoissa poistetaan.

3. Yleisen järjestyksen tai turvallisuuden taikka kansanterveyden vuoksi perustelluin rajoituksin se sisältää oikeuden:

a) hakea tosiasiallisesti tarjottua työtä;

b) liikkua tässä tarkoituksessa vapaasti jäsenvaltioiden alueella;

³ Rooman sopimus on allekirjoitettu ennen EU:n nykyisenä tunnettua muotoa, ja sopimuksella perustettiin Euroopan talousyhteisö eli ETY. Sopimuksen seurauksena perustuivat yhteismarkkinat, jonka myötä henkilöiden, pääoman, tavaroiden ja palveluiden vapaa liikkuvuus syntyivät. Rooman sopimuksesta on muutoksien myötä muodostunut Sopimus Euroopan unionin toiminnasta. (EUR-Lex 2017.)

⁴ Tunnetaan myös nimellä Maastrichtin sopimus, joka allekirjoitettiin vuonna 1992, ja loi pohjan EU:lle nyky muodossaan.

- c) oleskella jäsenvaltion alueella työn tekemiseksi tämän valtion kotimaisten työntekijöiden työsuhdetta koskevien lakien, asetusten ja hallinnollisten määräysten mukaisesti;*
- d) työsuhteen päätyttyä jäädä jäsenvaltion alueelle komission antamissa asetuksissa säädetyin edellytyksin. (Euroopan unionin virallinen lehti, C 326 2012.)*

Sopimuksen tavoitteena oli edistää taloudellista integraatiota Euroopassa, ja näistä neljästä vapaudesta muodostuivat EU:n peruseriaatteet. Artikla turvaa työntekijöiden vapaan liikkuvuuden EU:n alueella ja kieltää kansalaisuuteen perustuvan syrjinnän työsuhteissa ja palkkauksessa. Lisäksi se antaa oikeuden hakea työtä, työskennellä, oleskella ja jäädä asumaan toiseen jäsenmaahan tietyin edellytyksin.

SEUT-sopimus takaa myös, ettei liikkuva työvoima muuttaessaan menetä vanhuuseläkettään. EU:n sisäisen työvoiman liikkuvuuden raportin (Euroopan komissio 2024, 72) mukaan mahdollisuus viedä eläkkeitä toiseen maahan, on tärkeä tekijä työvoiman oikeudenmukaisen liikkuvuuden tukemisessa EU:n sisällä. Eläkkeiden vienti tarkoittaa eläkkeen maksamista ja siirtämistä maasta toiseen, kun henkilö on työskennellyt jossain maassa kerryttäen eläkettä, mutta muuttaa toiseen maahan, jonne eläke maksetaan. Suomen Eläketurvakeskuksen (n.d.) mukaan eläkkeitä maksetaan yleensä työskentelyyn perustuen, eli eläkkeen kertymiseen vaikuttavat työntekijän työsuhteet ja eläkevakuutusmaksut siinä maassa, jossa työ on tehty. Eläketurvakeskuksen mukaan eläkkeen siirtämiseen liittyvä lainsäädäntö vaihtelee eri maissa, ja eläkepäätökset tehdään kunkin maan oman lainsäädännön mukaan, mikä vaikuttaa eläkkeen saamiseen ja maksamiseen eri jäsenmaissa.

Tavaroiden vapaa liikkuvuus mahdollistaa tuotteiden esteettömän liikkumisen rajojen yli ilman tullimaksuja. Vuonna 2019 tehdyn tutkimuksen (Poutvaara 2019) mukaan tavaroiden vapaan liikkuvuuden periaatteesta ja siihen liittyvästä lainsäädännöstä saatava hyöty on jopa 386 miljardia euroa vuosittain. Euroopan parlamentin julkaisun (2024, 3) mukaan sisämarkkinoiden laajentaminen tuo hyötyjä EU:n kuluttajille ja yrityksille esimerkiksi digitaalisten markkinoiden myötä. Näin esimerkiksi verkkokauppa vauhdittaa taloutta ja auttaa vähentämään byrokratiaa viemällä markkinat verkkoon kaikkien saataville. Tämä helpottaa tuotantoa, parantaa logistiikkaa ja tukee yritysten kasvua sekä mahdollistaa liiketoiminnan laajenemisen kansainvälisesti.

Työvoiman ja pääoman vapaa liikkuvuus täydentävät tavaroiden vapaata liikkuvuutta. Työvoiman saatavuus eri jäsenmaissa parantaa yritysten mahdollisuuksia hyödyntää tuotantoa tehokkaasti ja laajentaa liiketoimintaansa. Pääoman vapaa liikkuvuus puolestaan mahdollistaa investointien ja rahoituksen liikkumisen jäsenmaiden välillä. Tämä tukee alueellista kehitystä ja kasvua, sillä yritykset voivat löytää osaavaa työvoimaa hyödyntääkseen investointejaan. Palveluiden vapaa liikkuvuus puolestaan tarkoittaa, että yritykset ja yksityishenkilöt voivat tarjota palveluita maarajojen yli. Tämä edellyttää usein työvoiman liikkuvuutta, jotta palveluntarjoajat voivat siirtyä asiakkaidensa luokse tai perustaa toimintaa toisessa EU-maassa. Esimerkkinä tästä ovat rakennus- ja IT-alan yritykset, jotka voivat lähettää työntekijöitään työskentelemään Eurooppaan.

Henkilöiden vapaa liikkuvuus koskee myös EFTA-maita, jotka hyötyvät vastaavista liikkuvuuden periaatteista Euroopan talousalueen⁵ (ETA) sopimuksen ja Sveitsin kanssa solmitun henkilöiden vapaata liikkuvuutta koskevan sopimuksen (AFMP) ansiosta. Viime vuosina kaksi merkittävää tapahtumaa, Brexit ja pandemia, ovat kuitenkin vaikuttaneet vapaan liikkuvuuden periaatteiden soveltamiseen. Pandemia johti vuoden 2020 alussa EU-maissa vapaata liikkuvuutta rajoittaviin toimenpiteisiin, jotka koskivat niin työvoiman liikkuvuuden kuin muun matkustamisen rajoittamista. Vaikka vuoden 2022 loppuun mennessä kaikki EU- ja EFTA-maat olivat poistaneet pandemian aikaiset matkustusrajoitukset sekä EU:n sisäisille että kolmansien maiden matkustajille (Euroopan komissio 2023), niiden seurauksia näkyy edelleen taloudessa ja työmarkkinoilla.

Myös Brexit aiheutti suuria muutoksia työntekijöiden vapaaseen liikkuvuuteen EU:n ja Ison-Britannian välillä, eivätkä vapaan liikkuvuuden säännöt enää koskeneet Ison-Britannian kansalaisia. (Euroopan komissio 2023.) Kun Brexit tuli voimaan 1. helmikuuta 2020, Iso-Britannia erosi virallisesti EU:sta ja jätti EU:n sisämarkkinat ja tulliliiton lopullisesti siirtymäkauden päätyttyä joulukuussa 2020. Vuonna 2019 allekirjoitettu erosopimus määritteli säännöt Iso-Britannian järjestäytyneelle erolle EU:sta kattaen kansalaisten oikeudet, taloudellisen sovittelun, hallintorakenteen, Irlantia ja Pohjois-Irlantia koskevan pöytäkirjan sekä erityiset järjestelyt Gibraltarille (Euroopan unioni n.d. b.) Kansalaisten oikeuksilla työvoiman liikkuvuuden näkökulmasta erosopimuksessa taataan oikeudet niille EU-kansalaisille, jotka muuttivat Isoon-Britanniaan ennen 31. joulukuuta 2020. Heidän oikeutensa

⁵ Euroopan talousalueeseen kuuluvat EU:n jäsenmaiden lisäksi Norja, Islanti ja Liechtenstein. Sveitsillä on kahdenvälisiä sopimuksia EU:n sekä muiden EFTA-maiden kanssa.

työskentelyyn ja asumiseen säilyvät, vaikka uusi liikkuvuusjärjestelmä onkin erilainen. (Eurooppatiedotus 2021.)

Sekä EU:ssa että Isossa-Britanniassa toimivien yritysten tulee sopeutua uusiin kauppaa- ja yhteistyösääntöihin. Kauppaa- ja yhteistyösopimus (TCA), joka säätelee uutta suhdetta EU:n ja Ison-Britannian välillä, astui virallisesti voimaan toukokuussa 2021. TCA-sopimuksen rakenne koostuu neljästä pääpilarista, jotka kattavat vapaakauppasopimuksen, talusasioissa tehtävän yhteistyön, uuden kumppanuuden kansalaisten turvallisuuden takaamiseksi ja yleisen hallintokehityksen. Vapaakauppasopimus takaa tavarakauppan tullittomuuden ja kiintiöttömyyden, alkuperäissäännöksiä noudattaen. Uuden kumppanuuden tärkein osa on rikosoikeudellinen ja lainvalvontayhteistyö, joka mahdollistaa kansallisten poliisi- ja oikeusviranomaisen tiiviin yhteistyön erityisesti rajat ylittävän rikollisuuden ja terrorismin torjunnassa. (Euroopan komissio n.d. a).

Työvoiman liikkuvuus edistää osaamisen, innovaatioiden ja kokemuksen leviämistä EU:n sisällä, mikä parantaa tuottavuutta ja kilpailukykyä jäsenmaissa. EU:n laajuiset politiikat, kuten vapaan liikkuvuuden periaate, ovat helpottaneet työvoiman liikkumista, mutta paikalliset säädökset ja käytännöt vaikuttavat siihen, kuinka hyvin työntekijät integroituvat työmarkkinoille. Esimerkiksi rajoitukset sosiaalietuuksien siirrettävyydessä tai työmarkkinoille pääsyssä voivat olla esteitä ja vaikuttaa maahanmuuttajien päätöksiin joko jäädä kohdemaahan tai jatkaa eteenpäin toiseen EU-maahan. Käytettävä sosiaaliturvajärjestelmä määräytyy työtilanteen ja asuinmaan mukaan. Työtilanteella tarkoitetaan esimerkiksi sitä, onko henkilö työsuhteessa, itsenäinen ammatinharjoittaja tai työtön. Kansalaisuus ei vaikuta valintaan, eikä sosiaaliturvajärjestelmää voi myöskään valita itse. Ulkomailla asuvat ja työskentelevät ovat oikeutettuja joko kotimaansa tai kohdemaansa sosiaaliturvaan. (Your Europe 2024). Esimerkiksi Suomessa Kelan tukia voi saada vakinaisen asumisen tai työskentelyn perusteella. Esimerkkitapauksessa työntekijä muuttaa Suomeen työskentelemään ja voi saada sairauspäivärahaa, jos hänen palkkansa on vähintään 800,02 euroa kuukaudessa. (Kela n.d.)

2.2 Push-Pull-teoria

Työvoiman vapaa liikkuvuus mahdollistaa työntekijöiden siirtymisen jäsenmaiden välillä parempien työmahdollisuuksien ja elinolojen perässä, mitä voidaan selittää push-pull-teorian avulla. Teorian avulla voidaan tutkia, miten EU:n sisäiset tekijät, kuten taloudelliset ja

poliittiset erot, vaikuttavat työvoiman liikkuvuuden suuntiin ja määrään, mitkä vetotekijät houkuttelevat työntekijöitä tiettyihin maihin ja mitkä työntötekijät saavat heidät lähtemään toisista maista.

Työmarkkinat muuttuvat jatkuvasti talouden suhdannevaihteluiden, teknologisen kehityksen ja väestörakenteen muutosten myötä. Näiden muutosten vuoksi osa-alueiden välillä esiintyy epätasapainoa, jossa tietyt maat kamppailevat työvoimapulan kanssa samalla, kun toisissa maissa on ylijäämää työntekijöistä. Tätä epätasapainoa voidaan tasapainottaa työvoiman liikkuvuuden avulla, mikä puolestaan edistää tehokkuutta ja kilpailukykyä työmarkkinoilla. Erilaiset tekijät kuitenkin vaikuttavat työvoiman liikkuvuuteen, sen haluttavuuteen ja työntekijöiden muuttosuuntiin sekä -määrään. Ymmärtämällä näitä liikkuvuuteen ja sen haluttavuuteen vaikuttavia tekijöitä voidaan selvittää, mitkä asiat nähdään liikkuvuuden edistäjinä ja esteinä, ja miten näitä esteitä voidaan poistaa liikkuvuuden lisäämiseksi. Työvoiman liikkuvuuden tarkastelu push-pull-teorian avulla auttaa tunnistamaan maiden väliset eroavaisuudet ja syyt, miksi työntekijät valitsevat tietyn maan kohdemaaksi.

Push-pull-teoria analysoi työvoiman liikkuvuutta työntö- ja vetotekijöiden kautta: työntötekijät, kuten lähtömaan korkea työttömyys ja alhaiset palkat, kannustavat muuttamaan pois, kun taas vetotekijät, kuten korkeat palkat ja paremmat työolosuhteet kohdemaassa, houkuttelevat muuttamaan (esim. Simpson 2017). Push-pull-teorian mukaan muuttopäätös, eli päätös liikkuvuudesta, tehdään kahden paikan välillä olevien keskeisten erojen perusteella. Näin ollen työntö- ja vetotekijät vaikuttavat yksilön resurssien, tarpeiden ja kokemusten kanssa. Päätökseen vaikuttavat yksilön lähtöhalut, lähtökyky sekä kompromissi koettujen kustannusten ja hyötyjen välillä. (Duszczyk 2019, 42–43).

Duszczykin (2019, 42) mukaan nämä muuttopäätökset perustuvat neljään tekijäryhmään:

- 1) lähtöpaikkaa luonnehtivat työntötekijät,
- 2) kohdepaikkaa luonnehtivat vetotekijät,
- 3) väliin tulevat esteet,
- 4) henkilökohtaiset tekijät.

Turvallisuus on keskeinen tekijä, joka ohjaa yksilöiden muuttopäätöksiä ja työvoiman liikkuvuutta. Duszczykin (2019, 45) tutkimus jakaa työmarkkinoiden turvallisuuteen kahteen

päätyyppiin: työpaikkaturvallisuuteen (”job security”) ja työllisyysturvallisuuteen (”employment security). Työpaikkaturvallisuus viittaa vakaaseen ja pysyvään työsuhteeseen, kun taas työllisyysturvallisuus korostaa joustavuutta ja mahdollisuutta saada nopeasti uutta työtä. Lisäksi turvallisuus kattaa myös taloudellisen ja sosiaalisen vakauden, jotka vaikuttavat lähtö- ja kohdemaan työmarkkinoita houkuttelevuuteen. Lähtömaan työmarkkinoiden epävarmuus voi toimia työntävänä tekijänä, kun taas kohdemaan turvalliset ja vakaat työmarkkinat vetotekijänä. (Duszczuk 2019, 45.)

Kremerin (2016) mukaan matalasti koulutetut työntekijät, kuten puolalaiset EU-muuttajat, arvostavat erityisesti työpaikkaturvallisuutta, kuten vakituisia työsuhteita ja kunnollista palkkaa, jotka tarjoavat vakautta heidän työmarkkina-asemalleen. Tämä tarkoittaa, että matalasti koulutetut näkevät vakaan työn sosiaaliturvaa tärkeämpänä, ja heidän käsityksensä turvallisuudesta liittyy vahvasti työllisyyteen ja työmarkkinoiden vakauteen. (Kremer 2016, 406). Näin ollen maastamuuton odotetaan parantavan heidän tilannettaan ja elinolojaan. (Krsteva, McDonnell & Tolgensbakk 2019). Työntötekijät, kuten työpaikan epävarmuus, ovat erityisen merkittäviä matalasti koulutettujen muuttajien päätöksissä, kun taas vetotekijät, kuten korkeammat palkat ja vakaammat työmarkkinat, ovat tärkeitä korkeammin koulutetuille muuttajille.

Politiikkamuutokset kohdemaassa voivat kuitenkin rajoittaa EU-muuttajien työturvallisuuden laajuutta, esimerkiksi heikentämällä työlupien saatavuutta, sosiaalietuuksia tai irtisanomissuojaa, mikä voi johtaa heidän palaamiseensa kotimaahan tai siirtymiseensä toiseen työvoimaa vastaanottavaan maahan. Työturvallisuuden kannalta keskeinen kysymys on tuloturvan saavuttaminen joko työpaikan pysyvyyden tai työllisyyden jatkuvuuden kautta. Tämä vaikuttaa siihen, miten EU-muuttajat valitsevat maita, joissa on paremmat mahdollisuudet vakituisiin työsuhteisiin ja korkeampiin palkkoihin (Duszczuk 2019, 46). Tällaiset vetotekijät houkuttelevat erityisesti matalasti koulutettuja työntekijöitä, jotka etsivät vakaampaa taloudellista tulevaisuutta.

Politiikkamuutosten vaikutusten lisäksi liikkuvuuden kohdemiin vaikuttavat myös kulttuuriset ja kielelliset tekijät. Kohdemaan kielen osaaminen on yksi merkittävimmistä edellytyksistä onnistuneelle integroitumiselle työmarkkinoille ja yhteiskuntaan, mutta EU:n 24 virallista kieltä asettavat työvoimalle haasteita. Kielen osaamisen puute ei ainoastaan rajoita

työvoiman mahdollisuuksia löytää työpaikkoja nopeasti, vaan se voi myös vähentää tuottavuutta työpaikalla ja estää sosiaalista osallisuutta. (Dorn & Zweimüller 2021.)

Esimerkiksi Adseràn ja Pytlikován (2015) OECD⁶-maiden välisessä tutkimuksessa muuttovirtojen on todettu olevan vahvempia sellaisten maiden välillä, jotka jakavat saman kielen. Lisäksi englanninkieliset maat saavat yleensä suurempia maahanmuuttovirtoja, mikä todennäköisimmin johtuu englannin kielen laajasta opetuksesta. Vuonna 2020 englanti oli EU:ssa yleissivistävässä toisen asteen koulutuksessa eniten opiskeltu vieras kieli, jota 96 % opiskelijoista opiskeli. Seuraavaksi eniten opiskeltiin espanjaa (27 %), ranskaa (22 %), saksaa (21 %) ja italiaa (3 %). Luxemburgissa ja Ranskassa kaikilla yleissivistävässä toisen asteen koulutuksessa opiskelevilla oli pakollisena kaksi tai useampaa vierasta kieltä. Tšekissä, Romaniassa ja Suomessa 99 % opiskelijoista opiskeli kahta tai useampaa kieltä. Slovakiassa ja Virossa kyseinen luku oli 98 %, Sloveniassa 96 % ja Kroatiassa 94 %. (Eurostat 2022.)

Kielen osaamisen lisäksi sopeutumista tukevat myös sosiaaliset verkostot, jotka voivat helpottaa EU-muuttajien integroitumista uuteen maahan sekä taloudellisesta että sosiaalisesta näkökulmasta. Simpsonin (2017) tutkimuksen mukaan verkostot voivat helpottaa maahanmuuton taloudellista puolta, kun maahanmuuttajat saavat tukea työn ja asunnon löytämisessä sekä sopeutumisessa uuteen ympäristöön. Kun maahanmuuttajat vähitellen sopeutuvat ja oppivat uuden maan kulttuurin ja kielen, heidän riippuvuutensa yhteisöstä vähenee, mikä pienentää yhteisön tarjoamien hyötyjen merkitystä ajan myötä. Sosiaalisten verkostojen rooli on tärkeä osa liikkuvuutta ja esimerkki kohdepaikan ominaisuutena muodostamalla vetotekijän, joka tekee tietystä maasta houkuttelevamman muuttajalle. Sosiaaliset yhteydet tarjoavat tärkeää emotionaalista ja käytännön tukea, kuin myös taloudellista tukea. (Simpson 2017.)

Push-pull-teoria tarkastelee sekä lähtö- että kohdemaan taloudellisia ja sosiaalisia olosuhteita, jotka vaikuttavat yksilön päätöksiin muuttaa. Työntekijöiden valintoihin vaikuttavat niin lähtömaan työntekijät kuin kohdemaan vetotekijät, sekä väliin tulevat esteet ja yksilökohtaiset tekijät, jotka muokkaavat muuttopäätöstä. Esimerkiksi sosiaaliturvan siirrettävyyden haasteet ja pätevyyksien tunnistamisen vaikeudet voivat rajoittaa liikkuvuutta.

⁶ OECD eli Organisation for Economic Co-operation and Development on vuonna 1961 perustettu organisaatio, johon kuuluu 38 jäsenmaata, ja jonka tarkoituksena on vahvistaa jäsenmaidensa talouksien yhteistyötä ja kehitystä (Eduskunta 2023).

Push-pull-teorian soveltaminen liikkuvuutta tutkiessa korostaa muuttopäätösten taustalla olevia tekijöitä, jotta voidaan kehittää liikkuvuutta edistäviä politiikkatoimia. Tämän lähestymistavan avulla voidaan lisätä kohdemaiden vetovoimaa ja tukea työmarkkinoiden tasapainoa.

3. Tutkimusasetelma

3.1 Tutkimuskysymykset

EU:n sisäinen työvoiman liikkuvuus on keskeinen väline, joka auttaa lievittämään väestörakenteen muutoksista seuraavia haasteita, kuten ikääntymisen ja alhaisen syntyvyyden aiheuttamaa työvoimapulaa. Tutkielman tavoitteena on tarkastella työvoiman liikkuvuutta EU:n ja EFTA-maiden sisällä ja selvittää alueella ilmeneviä muuttoliikkeitä tarkastelemalla, mistä maista työvoima lähtee liikkeelle ja minne se päättyy sekä selvittää, miksi liikkuvuuden määrä vaihtelee EU-maiden välillä. Liikkuvuuden merkitystä tutkitaan erityisesti työmarkkinoiden tasapainottamisen sekä taloudellisen integraation edistämisen näkökulmasta.

Tutkielmassa työvoiman liikkuvuutta tutkitaan aikana, jolloin siihen ovat vaikuttaneet Brexit, joka poisti henkilöiden vapaan liikkuvuuden Ison-Britannian ja EU:n välillä, sekä pandemia, joka johti EU:n sisäisten rajojen väliaikaiseen sulkemiseen. Brexit on muuttanut merkittävästi Ison-Britannian ja EU:n välistä liikkumista, ja sen vaikutukset ulottuvat monille sektoreille, erityisesti niille, joilla on suurta tarvetta ammattitaitoiselle työvoimalle.

Tutkimuskysymykseni ovat:

1. Mistä, minne ja kuinka paljon työvoima liikkuu EU:ssa?
2. Mitkä ovat työntävät ja vetävät tekijät työvoiman liikkuvuudelle EU:ssa?

3.2 Aineisto ja analyysi

Aineistona tutkielmassa käytän Euroopan komission julkaisemia raportteja EU:n sisäisestä työvoiman liikkuvuudesta, työvoimasta sekä niihin vaikuttavista tekijöistä. Vuosittain julkaistavat *Annual Report on Intra-EU Labour Mobility*⁷ -raportit tarjoavat kattavaa tilastollista ja laadullista tietoa työvoiman liikkeistä eri jäsenmaiden välillä, mikä mahdollistaa

⁷ Raportti on suomennettu tutkielmaan nimellä *EU:n sisäisen työvoiman liikkuvuuden raportti*.

liikkuvuuden kehityksen tarkastelun ja vertailun eri aikakausien ja maiden välillä. Jokainen raportti on itsenäinen julkaisu, jossa käsitellään ja mitataan työvoiman liikkuvuutta hyvin laajalla tasolla. Olen poiminut raporteista aiheet ja tilastot, jotka käsittelevät työvoiman liikkuvuuden määriä ja suuntia, poismuuttoa ja mahdollisia syitä liikkuvuuden määrän muutoksille ja jotka vastaavat tutkimuskysymyksiini. EU:n omat raportit sisältävät myös tietoa EFTA-maista, joten kyseiset maat ovat mukana myös tässä tutkielmassa. Tutkielmassa hyödynnetään vuosien 2023 ja 2024 raportit, jotka sisällöltään kattavat tarkastelujakson 2017–2023. Uudemmissa raporteissa aiempien vuosien tietoja on voitu päivittää paremman datan myötä. Raporttien käyttö mahdollistaa liikkuvuuden määrällisen analyysin eri jäsenmaiden välillä ja mahdollisten työntö- ja vetotekijöiden analysoinnin. Erityisesti vuoden 2024 raportti on tutkielmassani keskeinen, sillä uusimpana julkaisuna se tarjoaa ajankohtaisinta tietoa juuri tämän hetken liikkuvuuden määristä, suunnista sekä työntö- ja vetotekijöistä.

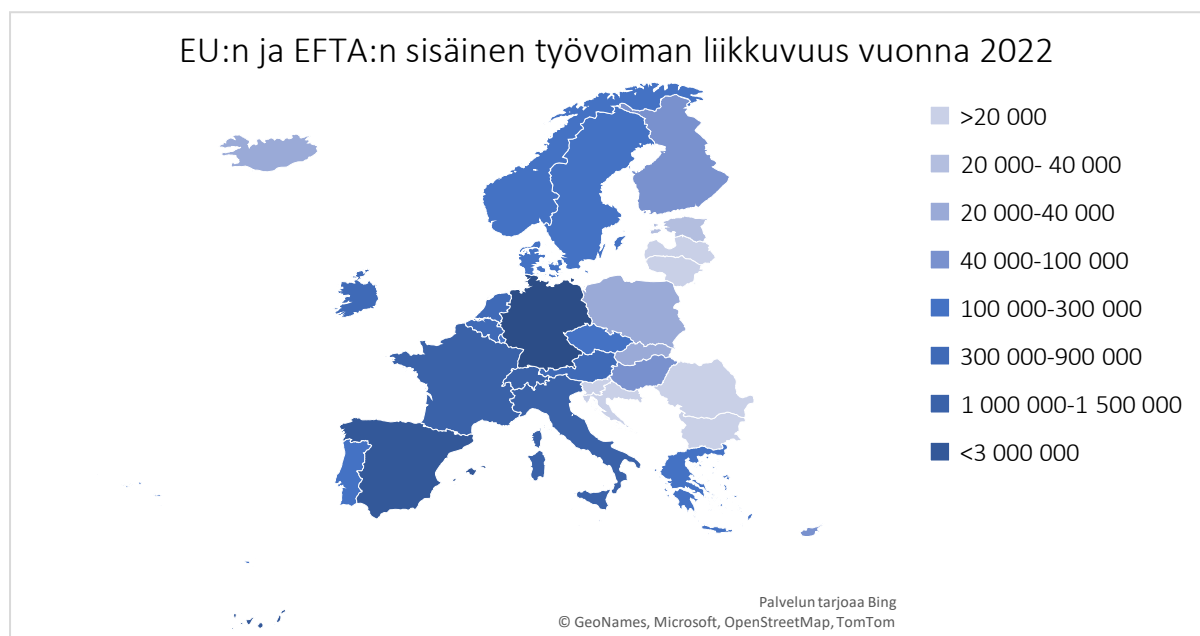
Tärkeitä ja keskeisiä käsitteitä tutkielmassani ovat aiemmin selitetyt työvoiman liikkuvuus, EU-muuttajat sekä työntävät ja vetävät tekijät. Näihin avainsanoihin liittyviä tutkimuksia hain Volterin ja Finnan tietokannoista hakusanoilla ”labo*r mobility”, ”labo*r mobility in the european union”, ”mobility european union”, ”free movement of labo*r european union” ja ”migration push-pull theory”. Liikkumisen esteitä käsitteleviä julkaisuja hain hakusanoin ”european union labo*r market barriers”, ”migration push-pull theory barriers”. Löytääkseni tietoa koskien koronapandemiaa ja Brexitiä, hyödynsin hakukoneissa hakusanoja ”brexit labo*r impact european union”, ”COVID-19 labo*r market european union”. Osan lähteistä sain aiemmin julkaistujen ja samaa aihetta käsittelevien artikkeleiden lähdeluetteloista. Lukuja eri maiden ikärakenteesta hain Tilastokeskuksen, Statistan ja WHO:n tilastoista, joissa on tarjolla dataa esimerkiksi väestön ikäjakaumasta eri vuosikymmeniltä ja maantieteellisiltä alueilta.

Aineistona hyödynnän lisäksi EU:n politiikkaan ja liikkuvuuteen liittyviä asiakirjoja ja artikkeleita tarkastellakseni, mitkä esteet rajoittavat liikkuvuutta ja millaisia ratkaisuja on ehdotettu liikkuvuuden tukemiseksi, jotta liikkuvuus tukisi taloudellista kasvua ja alueellista tasapainoa. Tarkempaa ja ajankohtaista tietoa EU:n säädöksistä, ja esimerkiksi sosiaaliturvan liikuttavuudesta, hain suoraan EU:n ja Kelan nettisivuilta. Aineistoa analysoin laadullisen tutkimuksen keinoin keskittyen liikkuvuuden työntäviin ja vetäviin tekijöihin. Push-pull-teorian avulla tarkastelen työntö- ja vetotekijöitä, jotka vaikuttavat työvoiman siirtymiseen eri maiden välillä. Tämä lähestymistapa auttaa ymmärtämään liikkuvuuden syitä ja kehittämään ratkaisuja sen tukemiseksi EU:n ja työvoiman hyödyksi.

4. Työvoiman liikkuvuuden suuntaukset ja haasteet EU:ssa

4.1 Mistä, minne ja kuinka paljon työvoima liikkuu EU:ssa?

Kuvan 1 kartasta on nähtävissä EU:n ja EFTA:n sisäinen työvoiman liikkuvuus vuonna 2022. Kartasta näkyy, kuinka eniten EU-muuttajia asui Saksassa, jossa yli 40 %, eli lähes 3,4 miljoonaa työkäisistä EU-muuttajista, asui. Saksan jälkeen toiseksi suosituin kohdema on Espanja, jossa asui 1,28 miljoonaa muuttajaa. (Euroopan komissio 2024, 34–35.) Saksan ja Espanjan jälkeen suosituimmat kohdemaat ovat Sveitsi ja Italia, joissa molemmissa asui yli miljoona muuttajaa. EU-muuttajien määrä oli alhaisimmillaan Latviassa, Liettussa ja Kroatiassa, joissa muuttajia oli alle 10 000. (Euroopan komissio 2024, 34.)



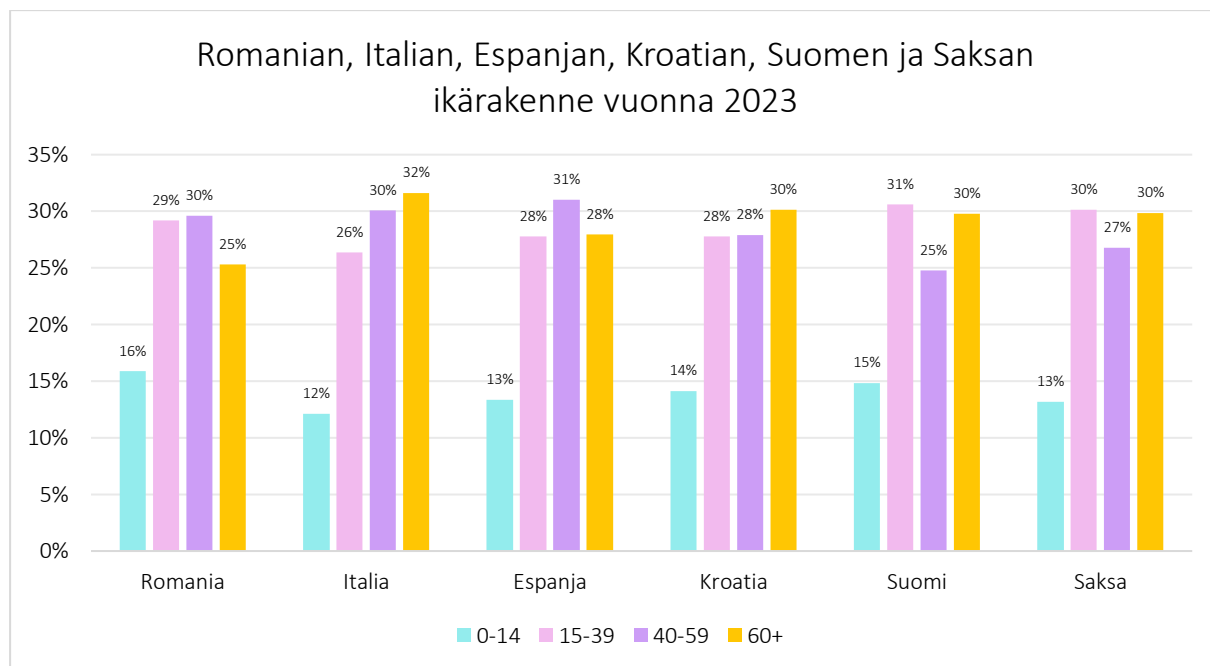
Kuva 1: EU:n ja EFTA:n sisäinen työkäisten liikkuvuus vuonna 2022⁸. Lähde: Euroopan komissio (2024): *Annual report on intra-EU labour mobility 2023*, 34.

Työvoiman liikkuvuuden tuloksia mukaillen vuonna 2022 Saksassa opiskeli yhteensä 403 500 ulkomaalaista korkeakoulutason opiskelijaa, mikä on noin 24 % kaikista EU:n ulkomaalaisista opiskelijoista. Saksa on siten myös opiskelijoiden keskuudessa suosituin maa. Seuraavaksi suurimmat ulkomaalaisten korkeakoulutason opiskelijoiden määrät olivat Ranskassa 15,9 % (263 500 opiskelijaa) ja Alankomaissa 9,9 % (163 900 opiskelijaa). (Eurostat 2024b.)

⁸ Liettuan data on vuodelta 2021 vuoden 2022 tietojen puuttumisen vuoksi.

Kuviossa 1 on esitetty Romanian, Italian, Espanjan, Kroatian, Suomen ja Saksan ikärakenteet. Maat on valittu kuvioon niiden edustamien erilaisten väestörakenteiden ja työvoiman liikkuvuuteen liittyvien erityispiirteiden vuoksi. Esimerkiksi Romania, Italia ja Kroatia edustavat maita, joissa väestön ikääntyminen ja muuttoliikkeen vaikutukset ovat merkittäviä haasteita. Suomi ja Saksa puolestaan edustavat suurempaa työkäistä väestöä, ja Saksan ollessa EU-muuttajien suosituin kohdema, on sen ikärakenteen tutkiminen tärkeää muuttoliikkeen vaikutusten ymmärtämiseksi. Maiden valinnalla pyritään havainnollistamaan sekä muuttoliikkeen lähtö- että kohdemaita ja niiden väestörakenteiden eroja, jotka vaikuttavat työvoiman liikkuvuuden suuntiin ja tarpeisiin.

Ikäryhmät on jaettu kuviossa neljään luokkaan: 0–14-vuotiaat (lapset), 15–39-vuotiaat (nuoret aikuiset ja nuorempi työkäinen väestö), 40–59-vuotiaat (keski-ikäiset ja vanhempi työkäinen väestö), ja 60 vuotta täyttäneet (vanhusväestö). Kuvio 1 havainnollistaa väestön ikärakenteen vaihtelua eri maiden välillä. Esimerkiksi Italiassa ja Kroatiassa vanhusväestön (60+) osuus on selvästi suurempi, kun taas nuorempien ikäluokkien (0–14) osuus jää pienemmäksi. Suomessa ja Saksassa puolestaan 15–39-vuotiaiden osuus korostuu, mikä erottaa ne muista maista. Nuorten 0–14-vuotiaiden osuus on alhainen erityisesti Italiassa, Espanjassa ja Saksassa, mikä viittaa väestön ikääntymiseen ja alhaiseen syntyvyyteen.



Kuvio 1: Romanian, Italian, Espanjan, Kroatian, Suomen ja Saksan ikärakenteet vuonna 2023. Lähteet Statista (2024), Tilastokeskus (2024) ja WHO (2024).

Vuonna 2023 EU-muuttajien suosimassa Saksassa suurimman ikäryhmän muodostivat 40–59-vuotiaat⁹, joita oli lähes 23 miljoonaa 84,7 miljoonan kokonaisväkiluvusta. Vanhempien ikäryhmien määrän ylittäessä nuorempien ikäryhmien määrän on huomattavaa, että Saksan väestö ikääntyy. Tilastot osoittavat jatkuvaa kehitystä, jossa yli 65-vuotiaiden väestöosuus on kasvanut hitaasti vuodesta 2012 alkaen. Samaan aikaan 0–14-vuotiaiden osuus väestöstä on laskenut, mikä on näkynyt viime vuosien vaihtelevassa syntyvyysasteessa. (Statista 2024.)

EU-muuttajien osuus koko työikäisestä väestöstä vaihtelee suuresti eri maissa. Suhteellisesti eniten EU-muuttajia on Luxemburgissa, jossa 41 % väestöstä on kotoisin muualta EU:sta. Vähiten EU-muuttajia on puolestaan Puolassa ja Romaniassa, joissa muuttajia osuus on pienin, vain 0,1 % väestöstä. (Euroopan komissio 2024, 34.) Vuodesta 2016 lähtien romanialaiset ovat sen sijaan olleet suurin EU-muuttajien ryhmä muodostaen 25 % eli 2,1 miljoonaa kaikista EU-muuttajista. Suurimpia muuttajaryhmiä romanialaisten jälkeen ovat puolalaiset 12 %:lla ja italialaiset 10 %:lla kaikista muuttajista. (Euroopan komissio 2024, 33.)

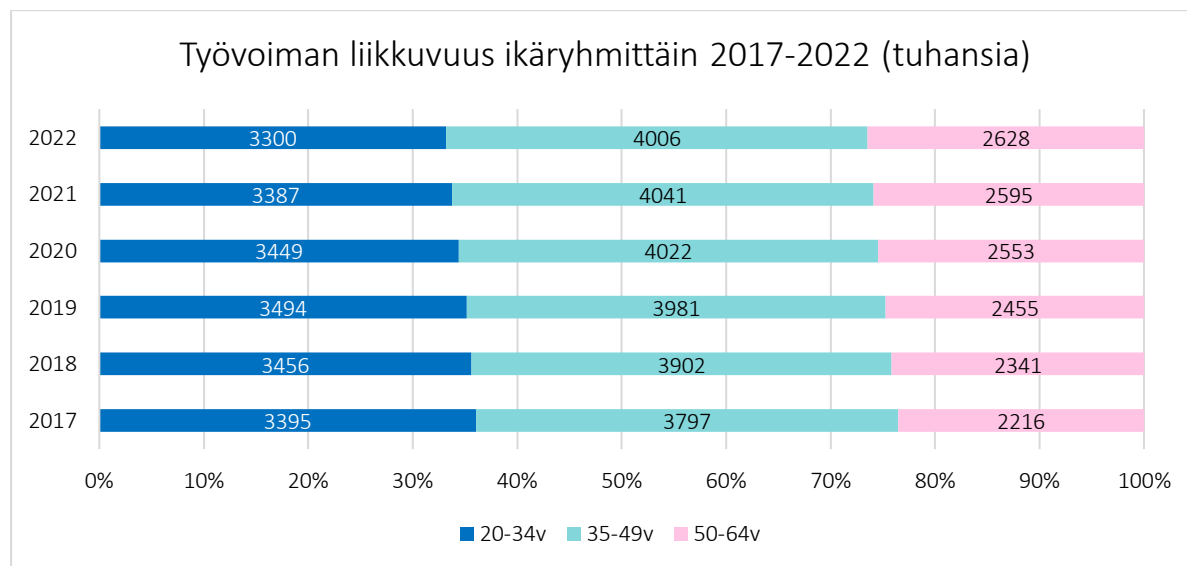
EU:n sisäisen työvoiman liikkuvuuden vuoden 2024 raportin mukaan työvoiman liikkuvuus laski merkittävästi vuonna 2020, mikä johtui suurelta osin pandemian vuoksi käyttöön otetuista rajoituksista. Nämä rajoitukset vähensivät sekä maastamuuttoa että paluumuuttoa. Työikäisten EU-muuttajien määrä on kuitenkin pysynyt suhteellisen vakaana viimeisen viiden vuoden aikana pandemian jälkeisestä laskusta huolimatta, sillä vuonna 2021 EU-maihin saapuvien ja niistä lähtevien työikäisten muuttajien määrä kasvoi 7 %. Kasvu liikkuvuudessa johtui todennäköisesti lievennistä matkustusrajoituksista vuoteen 2020 verrattuna.

Vaikka liikkuvuudessa on havaittu elpymistä rajoitusten lieventymisen myötä, liikkuvuus ei ole vielä palautunut pandemiaa edeltävälle vuoden 2019 tasolle. Rajan ylittävien työntekijöiden määrä on kasvanut 8 % verrattuna vuoteen 2021, ja tässä on tapahtunut täysi palautuminen pandemiaa edeltävälle tasolle. (Euroopan komissio 2024, 19.) Lievempien matkustusrajoitusten myötä myös paluumuutto kasvoi, ja vuonna 2021 arviolta 656 000 henkilöä palasi lähtömaahansa, mikä on 11 % enemmän kuin vuonna 2020. Paluumuuton kasvu kertoo missä määrin liikkuvuus on väliaikaista. Lisäksi paluumuuttajat ovat merkittävä inhimillisen pääoman lähde lähtömailleen. (Euroopan komissio 2024, 43.)

⁹ Kuviossa 1 Saksan ikäryhmät 15–39-vuotiaat ja yli 60-vuotiaat ovat tasaisesti 30 prosentissa ikäryhmän 40–59-vuotiaat ollessa 27 %, eikä siitä tule ilmi, että 40–59-vuotiaat olivat suurin ikäryhmä Saksassa vuonna 2023. Tämä johtuu kuvioon tehdystä ikäryhmittelystä, mikä lisää muiden ikäryhmien kokonaissummaa.

Suurin osa EU-muuttajista (54 %) kuuluu 20–34-vuotiaiden ikäryhmään ja noin 31 % 35–49-vuotiaiden ikäryhmään. Pienempi osuus, 15 %, kuuluu 50–64-vuotiaiden ikäryhmään. Tämä EU-muuttajien demografinen jakauma on pysynyt samana kuin vuonna 2020, mikä korostaa suuntausta, jonka mukaan nuoremmat ja uransa alkuvaiheessa olevat henkilöt ovat todennäköisimmin valmiita muuttamaan ja työskentelemään toisessa EU-maassa. EU-muuttajien ikäjakaumassa on kuitenkin havaittavissa muutos nuoremmista (20–34-vuotiaat) kohti vanhempia ikäryhmiä (50–64-vuotiaat). (Euroopan komissio 2024, 32.)

Kuviosta 2 on nähtävissä ikäjakauman muutos vuosina 2017–2022. Siinä 35–49-vuotiaiden osuuden pysyessä tasaisesti 40 prosentissa 20–34-vuotiaiden osuus on laskenut 36 prosentista 33 prosenttiin ja 50–64-vuotiaiden osuus noussut 23 prosentista 27 prosenttiin. (Euroopan komissio 2024, 32–33.) Nuorimmassa ikäryhmässä on siten tapahtunut laskua ja vanhimmassa ikäryhmässä puolestaan nousua. Ikäjakauman muutos näkyy myös vietyjen eläkkeiden määrän kasvuna. Vuosina 2018–2021 EU:n sisällä vietyjen eläkkeiden määrä kasvoi 4,6 miljoonasta vuonna 2018 5,4 miljoonaan vuonna 2021. (Euroopan komissio 2024, 69.) Eläkkeiden vienti EU-maiden välillä todennäköisesti jatkaa kasvuaan tulevina vuosina, mikäli ikäjakauma jatkaa vanhenemistaan samaan tahtiin.



Kuvio 2: Työvoiman liikkuvuus ikäryhmittäin 2017–2022. Lähde: Euroopan komissio (2024): Annual report on intra-EU labour mobility 2023, 33.

4.2 Mitkä ovat työntävät ja vetävät tekijät työvoiman liikkuvuudelle EU:ssa?

Työntävät tekijät (lähtömaassa)	Vetävät tekijät (kohdemaassa)
Korkea työttömyys	Paremmat työllisyysmahdollisuudet
Alhaiset palkat ja heikot työolot	Korkeammat palkat ja paremmat työolosuhteet
Väestön ikääntyminen ja taloudelliset paineet	Taloudellinen vakaus, hyvinvointivaltio ja sosiaaliturva
Rajoitettu urakehitysmahdollisuus	Urakehitys ja korkeampi elämänlaatu
Poliittinen epävakaus	Vähemmän byrokratiaa ja esteitä työmarkkinoille pääsyssä
Riittämättömät palvelut ja tukijärjestelmät	Sosiaaliset suhteet ja tukiverkosto

Taulukko 1: Työvoiman liikkuvuuden työntäviä ja vetäviä tekijöitä. Lähteet: Eurofound 2015, Krasteva ym. (2019), Kremer (2016), Simpson (2017), Shkempi (2022), Duszczuk (2019).

Taulukossa 1 on esitetty push-pull-teorian mukaisia työntö- ja vetotekijöitä. Korkea työttömyys on yksi keskeinen työntävä tekijä, sillä se luo epävarmuutta ja heikentää elinoloja. Työntekijät voivat kokea, ettei heillä ole tulevaisuutta kotimaassaan, mikä saa heidät etsimään parempia mahdollisuuksia ulkomailta. Alhaiset palkat ja heikot työolot saavat henkilöitä hakeutumaan maihin, joissa palkkataso on korkeampi ja työolosuhteet paremmat. Väestön ikääntyminen ja taloudelliset paineet heikentävät työmarkkinoiden tilannetta, erityisesti nuorten ja matalasti koulutettujen työntekijöiden näkökulmasta, mikä lisää liikkuvuutta. Rajoitettu urakehitysmahdollisuus saa henkilöitä hakemaan uusia mahdollisuuksia maista, joissa uralla eteneminen on mahdollista. Riittämättömät palvelut ja tukijärjestelmät voivat vaikeuttaa työntekoa erityisesti perheille tai haavoittuvassa asemassa oleville ryhmille. Esimerkiksi puutteet sosiaaliturvassa tai päivähoitossa saavat henkilöitä muuttamaan maihin, joissa näitä palveluita on paremmin saatavilla.

Kohdemaissa korkeammat palkat, paremmat työmahdollisuudet, kuten avoimet työpaikat ja mahdollisuus löytää työtä oman koulutuksen ja osaamisen mukaan, vetävät työntekijöitä maihin, joissa työmarkkinat ovat joustavammat ja vähemmän kilpailtuja. Taloudellinen vakaus, hyvinvointivaltio, ja sen tarjoama sosiaaliturva tarjoavat työntekijöille turvaa, jota he eivät löydä lähtömaastaan, erityisesti silloin, kun kohdemaassa on kehittyneet terveydenhuolto- ja eläkejärjestelmät. Urakehitys ja korkeampi elämänlaatu houkuttelee työntekijöitä, jotka etsivät

parempia mahdollisuuksia kehittää itseään ja saavuttaa elämässään enemmän, kuin mihin lähtömaassa on resursseja. Sosiaaliset suhteet ja tukiverkosto lisäävät muuttohalukkuutta, sillä perheen tai muiden sosiaalisten suhteiden tuki auttaa sopeutumista ja antaa tarvittavaa turvaa muuton jälkeen. Krasteva ja kumppanit (2019) korostavat taloudellista, emotionaalista ja käytännön tukea, jota muuttaja voi saada sosiaalisilta yhteyksiltään kohdemaassa esimerkiksi majoituksessa, sosiaalisissa kontakteissa ja työmahdollisuuksista.

Muuttoliikkeeseen vaikuttavat tekijät voidaan jakaa lisäksi taloudellisiin ja ei-taloudellisiin työntö- ja vetotekijöihin. Taloudellisia työntötekijöitä ovat matalat tulot tai korkea työttömyys, kun taas ei-taloudellisena työntötekijänä voi toimia poliittinen epävakaus, joka kuitenkin osaltaan välillisesti vaikuttaa myös talouteen. Näiden työntötekijöiden voimistuminen lisää lähtöhalukkuutta maihin, jotka vetävät muuttajia puoleensa. Taloudellisina vetotekijöinä voivat puolestaan toimia korkeammat palkat, paremmat työmahdollisuudet sekä ei-taloudellisina tekijöinä vakaammat elinolosuhteet. Krasteva ja kumppanit (2019) kirjoittavat työntö- ja vetotekijöiden olevan vuorovaikutuksessa yksilön resurssien, tarpeiden ja kokemusten kanssa, ja päätös on kompromissi halun, kyvyn ja havaittujen kustannusten ja hyötyjen välillä. Taloudellisiin tekijöihin lasketaan yksilön omien resurssien lisäksi myös perheen sosioekonominen asema sekä kyky tukea muuttajaa. Yhdessä työntö- ja vetotekijät luovat motiivin muuttopäätökselle. Muuttajat vertaavat lähtö- ja kohdemaan olosuhteiden tarjoamia hyötyjä suhteessa muuton kustannuksiin, ja näiden tekijöiden voimistuminen vaikuttaa suoraan päätöksentekoon. (Simpson 2017.)

Simpsonin (2017) mukaan lähtö- ja kohdemaiden väliset tuloerot ovat keskeinen tekijä muuttoliikkeessä. Suuret tuloerot houkuttelevat muuttajia enemmän, kun taas liian pienet erot vähentävät liikkumista. Lisäksi liian matalat tulot lähtömaassa voivat estää muuttoliikettä, jos muuton taloudellisia kustannuksia ei voida kattaa. Näin ollen muuttoliike kasvaa, kun lähtömaan tulotaso riittää kattamaan muuton kustannukset, mutta on silti riittävän alhainen, jotta kohdemaan edut ovat merkittävät. Vetotekijät, kuten korkea palkkataso ja korkeampi elämänlaatu, vaikuttavat muuttopäätökseen usein työntötekijöitä enemmän. Tämä vetotekijöiden merkitys on korostunut Duszczynin (2019), Krastevan ja kumppaneiden (2019), Shkembin (2022) ja Simpsonin (2017) tutkimuksissa. Näiden tutkimusten mukaan muuttajat tekevät muuttopäätöksensä ensisijaisesti sen perusteella, mitä he voivat saavuttaa kohdemaassa. Tämä viittaa siihen, että vetotekijät, kuten työn ja elinolosuhteiden parantuminen vaikuttavat usein enemmän kuin pelkästään lähtömaan heikot työntötekijät.

Duszczykin (2019, 120) kyselytutkimuksessa näiden vetotekijöiden merkitystä konkretisoidaan Saksan työmarkkinoiden kontekstissa. Samalla tutkimus selittää Saksan suosiota EU-muuttajien kohdemaana. Tutkimuksen mukaan Saksassa asuvat tai sinne muuttoa suunnittelevat kiinnittävät huomiota erityisesti turvallisuutta määrittäviin tekijöihin. Tutkimuksessa haastateltujen mukaan Saksassa ei ole pelkoa työn menettämisestä ja työnantaja antaa tilaa urakehitykselle, ja työsopimus tarjoaa työturvallisuutta sekä ”kaikki edut”. Duszczykin (2019, 122) tutkimuksessa kaikkien haastateltujen tarinoissa tulot ovat tärkein motivaattori muutolle, ja työturvallisuus nähdään tulojen kautta. Kohdemaana Saksa on työturvallisuuden kannalta ideaali: sosiaaliturvan taso on korkea, työpaikat ovat vakaita ja työolosuhteet korkeatasoisia. Nämä Duszczykin (2019) tutkimuksessa esiin tulleet tekijät kattavat aiemmin esitellyn taulukon 1 vetotekijöistä neljä kohtaa: paremmat työllisyysmahdollisuudet, korkeammat palkat ja paremmat työolosuhteet, hyvinvointivaltio ja sosiaaliturva sekä urakehitys ja korkeampi elämänlaatu.

Simpsonin (2017) mukaan maahanmuuttajat yleisesti suuntaavat usein maihin, joissa on jo ennestään heidän kotimaansa yhteisöjä. Saman kielen ja kulttuurin jakava yhteisö voi auttaa vähentämään maahanmuuttoon liittyviä henkisiä haasteita. Adserà ja Pytliková (2015) huomioivat kielen myös push-pull-tekijöiden kautta; taloudellisten työntö- ja vetotekijöiden kontekstissa kielellinen vaikutus maiden välisiin muuttovirtoihin on pienempi kuin kohdemaan verkostojen tai BKT-tason vaikutus, mutta huomattavasti vahvempi kuin työttömyysasteen vaikutus. Vieraiden kielten oppimista tukevat säädökset sekä lähtö- että kohdemaassa voivat edistää työntekijöiden liikkuvuutta. Kohdemaan kielen oppiminen helpottaa integroitumista ja edistää liikkuvuutta, mutta kielen taidon puute voi toimia merkittävänä esteenä muutolle. Työvoima on näin ollen todennäköisimmin halukas muuttamaan maahan, jonka kielen se osaa, sillä tämän avulla vähennetään siirtoon liittyviä kustannuksia. Tässä yhteydessä uuden kielen opettelu siis nähdään kustannuksena, joka voidaan välttää liikkumalla maahan, jonka kieli jo osataan. Adserà ja Pytlikóvan (2015) teorian mukaan esimerkiksi romanialaisten suurta liikkuvuutta selittää laaja kielten opiskelu, mitä käsiteltiin tässä tutkielmassa kappaleessa 2.2.

Eurofoundin raportti (2015) tutkii EU10-maissa¹⁰ keskittyen erityisesti sosiaalietuuksien ja julkisten palvelujen käyttöön liikkuvan työvoiman kohdemaissa. Raportin tulokset kertovat EU10-maista tulleiden työntekijöiden sosiaalietuuksien käytön olevan keskimääräisesti

¹⁰ EU10 viittaa kymmeneen keski- ja itäisen Euroopan maahan, jotka liittyivät EU:hun vuosina 2004 ja 2007. Maat ovat Bulgaria, Romania, Tšekki, Viro, Unkari, Latvia, Liettua, Puola, Slovakia ja Slovenia.

paikallista väestöä alhaisempaa, erityisesti terveystalvöveluiden ja eläkkeiden osalta. Terveystalvöveluiden vähäinen käyttö selittyy kuitenkin sillä, että liikkuva työvoima koostuu suurilta osin nuorista ikäryhmistä, jotka eivät tarvitse terveystalvöveluita. Toisaalta EU10-maiden liikkuva työvoima käyttää eniten työvoimatalvöveluita, mikä selittyy Eurofoundin raportin (2015) mukaan sillä, että liikkuvuuden perusta on työllistyminen.

Kremerin (2016) tutkimuksen ja Eurofoundin raportin (2015) tulokset valottavat lisää työvoiman liikkuvuuden erilaisia motiiveja ja haasteita. Korkeasti koulutetut EU-muuttajat arvostavat hyvinvointivaltion tuomaa turvallisuutta, joka toimii esimerkiksi Alankomaiden merkittävänä vetotekijänä (Eurofound 2015). Matalammin koulutetut muuttajat, kuten puolalaiset EU-muuttajat, arvostavat hyvinvointivaltion sijaan enemmän työpaikkaturvallisuutta. Tämä osoittaa, että taloudellinen vakaas ja pysyvät työsoimukset ovat sosiaaliturvaa tärkeämpiä vetotekijöitä matalammin koulutetuille muuttajille. (Kremer 2016, 406.) Puolalaisilla muuttajilla sosiaaliturvan vähäinen käyttö voi Kremerin (2016, 406) mukaan selittyä tietämättömyydellä heidän työoikeuksistaan. Tämä ilmiö vahvistaa Eurofoundin raportin (2015) havaintoa siitä, että EU10-maista tulleet työntekijät hyödyntävät heille kuuluvia sosiaalietuuksia paikallisväestöä vähemmän, osittain tiedon puutteen vuoksi.

Koulutuksen tunnustamisen haasteet rajoittavat työvoiman liikkuvuutta EU:ssa. Vuonna 1999 alkaneen Bolognan prosessin tavoitteena on yhtenäistää Euroopan korkeakoulujärjestelmiä ja luoda eurooppalainen korkeakoulutusalue, joka helpottaa liikkuvuutta, tukee tutkintojen tunnustamista ja parantaa korkeakoulutuksen laatua ja vetovoimaa. (Euroopan komissio n.d. b) Prosessi tukee EU:n sisäistä työvoiman liikkuvuutta tukemalla osaamisen ja tutkintojen tunnustamista maiden välillä. Prosessin tulisi vähentää koulutuksesta johtuvia esteitä, helpottaa työvoiman siirtymistä jäsenmaiden välillä ja edistää EU:n neljää vapautta, mutta koulutukseen ja pätevyysien tunnustamisen ongelmat mainitaan liikkuvuuden haasteina kolmessa aineistossa (Kahanec 2015, 361; Krasteva ym. 2019, 178; Shkempi 2022, 203). Esimerkiksi Krastevan ja kumppaneiden tutkimuksessa (2019) tuli ilmi tapauksia, joissa työntekijä hyväksyy koulutustaan ja pätevyyttään heikompia töitä, sillä kotimaassa hankittujen pätevyysien tunnustaminen on hidasta. Havaintoa tukee Eurofoundin raportin (2015) havainto siitä, etteivät työvoimatalvövelut välttämättä tarjoa apua tutkintojen tunnustamisessa, mikä vaikeuttaa työmarkkinoille pääsyä.

Koulutustason ja pätevyysien tunnustamisen ongelmat johtavat siihen, että työntekijät joutuvat hyväksymään koulutustasoaan alempia töitä. Eurofoundin raportin (2015, 24–26) mukaan EU-muuttajilla on todennäköisemmin ylikoulutus verrattuna paikalliseen väestöön, mikä on yhteydessä esimerkiksi EU-muuttajien nuoreen ikään, ja siihen, että nuoremmat muuttajat ovat koulutetumpia kuin vanhemmat ikäryhmät. Tällöin liikkuvuus ei ole tehokkainta, kun koulutettuja ja taidokkaita työikäisiä työskentelee osaamistasoaan alemmissa töissä. Nämä koulutukseen liittyvät haasteet osoittavat, että pätevyysmäärittelyiden yhtenäistäminen tarvitsee edelleen kehittämistä ja tehokkaampaa koordinointia, jotta tutkintojen ja osaamisen tunnustaminen hyödyttäisi sekä liikkuvaa työvoimaa että vastaanottajamaan työnantajia mahdollistamalla liikkuvan työvoiman koko potentiaali. Tämä mahdollistaisi liikkuvan työvoiman koko potentiaalin hyödyntämisen ja tukisi EU:n tavoitteita kilpailukyvyin ja taloudellisen kasvun edistämiseksi.

Vastaavia ongelmia esiintyy myös sosiaaliturvajärjestelmien koordinoinnissa, jota SEUT-sopimuksen artikla 48 koskee. Artiklan tavoitteena on turvata EU:n sisämarkkinoiden vapaa liikkuvuus ja varmistaa, etteivät EU- ja EFTA-alueella liikkuvat henkilöt menetä sosiaaliturva-oikeuksiaan, kuten eläkkeitä, työttömyyskorvauksia tai perhe-etuuksia. (Euroopan komissio 2024). EU:n sisäisen työvoiman liikkuvuuden vuoden 2024 raportin mukaan eläkkeiden siirrettävyys on keskeistä oikeudenmukaisen ja yhdenvertaisen liikkuvuuden edistämiseksi. Tästä huolimatta tutkimukset osoittavat, kuinka sosiaaliturvan siirrettävyyteen liittyvät haasteet, kuten eläkkeiden ja terveydenhuollon koordinoitongelmat, hidastavat työvoiman liikkuvuutta (Shkemi 2022, 202; Krasteva ym. 2019, 178). Terveydenhuollossa ongelmia on esiintynyt Eurooppalaisen sairaanhoitokortin (EHIC) tunnustamisessa, joko siksi, etteivät jäsenmaat hyväksy korttia, tai siksi, ettei mailla ole järjestelmää kortin aitouden tarkistamiseksi, minkä vuoksi hoito voi jäädä saamatta. (Shkemi 2022). Lisäksi työvoiman näkökulmasta monimutkaiset sosiaaliturvajärjestelmät ja kielitaidon puutteet voivat estää työvoimaa hyödyntämästä heille kuuluvia palveluja (Eurofound 2015), mikä vaikuttaa liikkuvuuden oikeudenmukaisuuteen ja tehokkuuteen. EU:n raportin (2024) mukaan eläkejärjestelmien koordinoinnin tehottomuus ja puutteet voivat kuitenkin toimia esteenä muuttajille, jotka tekevät muuttopäätöstä, esimerkiksi aiheuttamalla hallinnollisia kustannuksia.

Tutkielman teoriaosuudessa luvussa 2.1 käsiteltiin esimerkkitapausta Suomeen muuttavasta työntekijästä, joka voi saada Kelan tukia, mikäli hänen tulonsa ovat vähintään 800,02 euroa

kuukaudessa. Kuitenkin työskentelyperustaisen muuton perusteella työntekijällä ei ole oikeutta kaikkiin samoihin etuuksiin, joita henkilö saisi, mikäli hän asuisi Suomessa vakinaisesti. (Kela n.d.) Kelan nettisivuilla julkaistussa puheenvuorossa (2024) juristi Antti Klemola ja suunnittelija Kiira Huusko ottavat kantaa työvoiman liikkuvuuden lisäämisen tuomiin positiivisiin vaikutuksiin EU:n elinvoimaisuudessa. Myös Klemolan ja Huuskon mukaan kehittämisen tilaa on sosiaaliturvaa koskevissa sääntelyissä, ja erityisesti kehittäminen vahvistaisi työvoiman joustavaa liikkumista, eikä vaaranna työvoiman sosiaaliturvaoikeuksien toteutumista.

Myös tätä tutkielmaa varten hankittu tieto Kelan nettisivuilta oli vaikeasti löydettävissä, vaikka haku tapahtui suomen kielellä. Esimerkiksi ohjesivu ”Muutto Suomeen” on saatavilla useilla eri kielillä, kuten arabiaksi ja venäjäksi, mutta sivuston navigointi on haastavaa, sillä eri etuudet ja niiden hakemiseen liittyvät yksityiskohdat ovat hajautettuina lukuisille alaluvuille. Tämä hankaloittaa erityisesti käyttäjiä, jotka eivät ole perehtyneet heille oikeutettuihin palveluihin tai joiden tiedontarve liittyy monimutkaisiin tilanteisiin, jotka eivät välttämättä ole yksinkertaisia, kuten pelkistetyt esimerkkitaupaukset. EU-muuttajat eivät muodosta yhtä yhtenäistä ryhmää, vaan heillä on erilaiset lähtökohdat ja koulutustasot, sekä lisäksi sukupuoli ja ikä voivat vaikuttaa siihen, minkälaisia palveluja ja etuuksia he tarvitsevat. Etuuksiin liittyvien ohjeiden saavutettavuus ja selkeyden parantaminen on yksi tärkeistä kehityskohteista, sillä helposti löydettävä ja ymmärrettävä tieto edistää sosiaaliturvaoikeuksien toteutumista ja tukee työvoiman liikkuvuutta. Myös Kelan puheenvuorossa (Huusko & Klemola 2024) korostetaan Kelan keskeistä asemaa sosiaaliturvan välittäjänä liikkuville työntekijöille, sekä tarvetta varmistaa sosiaaliturvaoikeuksien toteutuminen muuttuvan työelämän tarpeiden ja työvoiman liikkuvuuden asettamissa puitteissa.

Cremersin (2019) mukaan EU:n sosiaalipolitiikkaan ja työvoiman liikkuvuuteen liittyvien säädösten ja direktiivien käytännön toteutus poikkeaa usein alkuperäisestä tarkoituksesta. Vaikka EU:n säännökset ja direktiivit tarjoavat perustan työoikeuksien ja sosiaalisten oikeuksien turvaamiselle rajat ylittävän työvoiman liikkuvuuden kontekstissa, niiden käytännön soveltamisessa ilmenee merkittäviä ongelmia. Näiden ongelmien taustalla on Cremersin (2019) mukaan usein taloudellisten vapauksien asettaminen sosiaalisten oikeuksien edelle. Tilannetta heikentää tehokkaan yhteisen valvonta- ja sanktiojärjestelmän puute sekä jäsenmaiden erilaisten lakien aiheuttamat haasteet sääntöjen yhtenäisessä noudattamisessa.

Euroopan parlamentin julkaisun (2024, 7) mukaan sisämarkkinat edustavat markkinoiden yhdentymisen merkittävää onnistumista, mutta yhä on olemassa esteitä, jotka estävät sisämarkkinoiden täyden potentiaalin hyödyntämisen. Julkaisussa korostetaan tarvetta arvioida paikallisesti säädöksiä, jotka saattavat olla ristiriidassa sisämarkkinoiden sääntöjen ja periaatteiden kanssa. Käytännössä ongelmia esiintyy esimerkiksi Romaniaan suuntaaville EU-muuttajille, joiden täytyy ilmoittaa viranomaisille läsnäolostaan maahan saapuessaan maan 15 päivän kuluessa, mitä pidetään kohtuuttomana esteenä muuttajille. Sama vaatimus on Liettuassa, jossa läsnäolostaan on ilmoitettava vain 7 päivän jälkeen. (Shkemi 2022.) Esimerkiksi tämä käytännön vaatimus voi selittää Romanian ja Liettuan vähäistä EU-muuttajien määrää.

Cremersin (2019) ja Euroopan parlamentin (2024) julkaisut täydentävät toisiaan tuomalla esiin tarpeen tarkastella säädösten ja direktiivien käytännön toteutusta erityisesti paikallisessa kontekstissa. Näin voidaan varmistaa, että kansalliset säädökset eivät ole ristiriidassa sisämarkkinoiden sääntöjen ja periaatteiden kanssa ja ettei työoikeuksien ja sosiaalisten oikeuksien toteutuminen vaarannu taloudellisten vapauksien korostamisen tai valvonnan puutteiden vuoksi.

4.3 Brexitin ja pandemian jäljet

Brexitin ja pandemian kaltaiset ulkoiset kriisit ovat muokanneet työvoiman liikkuvuutta merkittävästi EU:n sisällä tuoden esiin lainsäädännöllisiä esteitä ja uusia vetotekijöitä. Nämä muutokset ovat vaikuttaneet erityisesti työmarkkinoiden tehokkuuteen ja taloudelliseen vakauteen, mutta tuoneet myös uusia mahdollisuuksia esimerkiksi etätöyön kautta.

Brexitin jälkeiset lainsäädännölliset muutokset ovat merkittävästi vaikuttaneet työvoiman vapaaseen liikkuvuuteen EU:n ja Ison-Britannian välillä. Uudet viisumi- ja työlupavaatimukset ovat luoneet esteitä erityisesti aloille, jotka ennen Brexitiä olivat vahvasti riippuvaisia EU-työntekijöistä. Esimerkiksi majoitus- ja ravintola-ala, jota myös pandemia koetteli, on kärsinyt huomattavasti EU-työntekijöiden vähenemisestä. Euroopan Keskuspankin julkaisun (2023) mukaan tämä on heikentänyt työmarkkinoiden tehokkuutta ja vaikeuttanut yritysten rekrytointia, mikä on johtanut työvoimavajeisiin. Vuonna 2021 jopa 15 % brittiläisistä yrityksistä raportoi EU-työntekijöiden saatavuuden puutteen olevan yksi suurimmista rekrytointivaikeuksien syistä (Euroopan Keskuspankki 2023).

Brexitin vaikutuksia on syventänyt lupamenettelyjen monimutkaisuus ja rajojen sulkemiset, jotka ovat rajoittaneet työvoiman vapaata liikkuvuutta erityisesti EU-kansalaisten kohdalla. Paikalliset säädökset, kuten työlupien ja sosiaalietuuksien rajoitukset, voivat estää työntekijöitä saamasta töitä Isosta-Britanniasta ja vähentää liikkuvuutta, mikä heikentää työmarkkinoiden tehokkuutta ja vakautta (Shkemi 2022, 201.) Rajoitukset vaikuttavat työmarkkinoiden vakauteen ja turvallisuuteen, ohjaten työntekijöitä pois kohdemaista, sillä EU-kansalaiset ovat voineet kokea EU:n avoimemmat ja vakaammat työmarkkinat vetotekijänä. Ennen Brexitä Iso-Britannia oli toiseksi suurin vastaanottava maa liikkuvalla työvoimalla ja siellä työskenteli noin 2,5 miljoonalla EU-kansalaista. Brexitiin johtaneen kansanäänestyksen jälkeen vuonna 2016 liikkuvuus alkoi kuitenkin vähentyä, mikä on vaikuttanut työmarkkinoihin. (Cuibus 2023; Shkemi 2022, 201.) Tämä kehitys korostaa Brexitin pitkäaikaisia vaikutuksia työvoiman liikkuvuuteen ja sen merkitystä sekä EU:n että Ison-Britannian taloudelle.

Brexitin lisäksi pandemia korosti ulkoisten kriisien vaikutusta työvoiman liikkuvuuteen. Pandemian aikana rajojen äkilliset sulkemiset, matkustusrajoitukset ja väliaikaiset kiellot vaikeuttivat merkittävästi työvoiman vapaata liikkumista. Terveystieteiden ammattilaisten kysyntä kasvoi merkittävästi, kun työvoimatarve terveydenhuollon sektorilla lisääntyi. EU:n pandemian jälkeiset elvytystoimet, kuten NextGenerationEU-ohjelma, loivat uusia työpaikkoja erityisesti kriittisillä aloilla, mikä veti työvoimaa takaisin EU:n sisämarkkinoille. (Euroopan unioni n.d. a.) Lisäksi pandemian kokemusten pohjalta laadittiin säädös, joka keskittyy EU:n sisämarkkinoiden hätätilanteiden hallintaan ja häiriönsietokykyyn. Säädöksen tavoitteena on turvata tavaroiden, palveluiden ja henkilöiden vapaa liikkuvuus, varmistaa välttämättömien tavaroiden saatavuus sekä vahvistaa EU:n sisämarkkinoiden kykyä selviytyä tulevista kriiseistä. (Euroopan parlamentti 2024, 3.)

Samaan aikaan pandemia toi esiin uusia vetotekijöitä, jotka ohjasivat työvoiman liikkuvuutta. Esimerkiksi etätyöskentelyn yleistymisen mahdollisti työntekijöille fyysisen sijainnin valinnan lisäksi houkuttelevuutta maihin, joissa elinkustannukset ovat alhaisemmat. Vuonna 2021 41,7 miljoonaa työntekijää työskenteli etänä EU:ssa, ja luku on kaksinkertainen vuoteen 2019 verrattuna. Etätyön määrä väheni hieman vuonna 2022, mutta teknologian kehityksen seurauksena kasvutrendin odotetaan jatkuvan. (Vargas Llave, Vacas Soriano, Hurley, Staffa, Peruffo, Rodríguez Contreras, Adascalitei, Botey Gaude 2022.)

Etätyön mahdollistama liikkuvuus ja teknologian kehittyminen kietoutuvat yhteen. Teknologiset ratkaisut, kuten tehokkaammat etätyöalustat, ovat olleet edellytys työn tekemiselle paikasta riippumatta. Etätyön ja teknologian kehitys ei ainoastaan helpota fyysistä liikkuvuutta, vaan myös parantaa tiedon saatavuutta, mikä puolestaan vaikuttaa yksilöiden päätöksiin muuttaa. Duszczyn (2019, 44) mukaan teknologinen kehitys ja tiedon saatavuuden ja sen tarkistamisen välineiden laajentuminen, esimerkiksi sosiaalisen median kautta, tuovat uuden näkökulman push-pull-teorian vahvuuksiin ja heikkouksiin. Nykyään muuttoa harkitseva voi hankkia internetin avulla paljon enemmän tietoa kuin muutama vuosikymmen sitten, mikä helpottaa päätöksentekoa ja vahvistaa vetotekijöitä, kuten elinolojen houkuttelevuutta toisessa maassa.

Pandemian ja Brexitin kaltaiset ulkoiset tekijät osoittavat, kuinka kriisit ja lainsäädännölliset esteet voivat rajoittaa työmarkkinoiden joustavuutta ja vaikuttaa sekä yksilöiden että talouden vakauteen. Pandemia aiheutti laajoja lomautuksia ja työttömyyttä erityisesti palvelualoilla, jotka ovat olleet perinteisesti riippuvaisia liikkuvasta työvoimasta. Tämä voi osaltaan selittää paluumuuton kasvua, sillä epävarmat olo ja työttömyys ovat saattaneet työntää työntekijöitä takaisin kotimaahansa. Samaan aikaan vetotekijänä on voinut toimia perheen tarjoama taloudellinen turva ja tukiverkosto.

5. Johtopäätökset ja pohdinta

Tutkielman tavoitteena oli selvittää, kuinka paljon työvoima liikkuu EU:n sisällä, mistä se lähtee liikkeelle ja minne se suuntaa. Lisäksi tutkittiin työvoiman liikkuvuuden työntäviä ja vetäviä tekijöitä, eli mikä saa työvoiman liikkumaan juuri tiettyihin maihin. Tuloksissa havaittiin, kuinka työvoiman liikkuvuus on ilmiö, jossa taloudelliset, sosiaaliset ja poliittiset tekijät nivoutuvat yhteen. Ilmiön keskeisiin periaatteisiin kuuluvan työvoiman vapaan liikkuvuuden tavoitteena on vahvistaa EU:n kilpailukykyä ja edistää työmarkkinoiden joustavuutta, mutta käytännön tasolla siihen liittyy merkittäviä haasteita, kuten sosiaaliturvan siirrettävyyteen liittyvät ongelmat.

EU:n sisäiselle liikkuvuudelle on löytynyt moninaisia motiiveja, ja valtioiden rajojen merkitys pääoman, tavaroiden, palveluiden ja ihmisten liikkuvuudelle EU:n keskeisillä alueilla on viimeisten kahden vuosikymmenen aikana vähentynyt. Euroopan komission yhtenä tavoitteena on edistää korkeammin koulutettujen kansainvälistä liikkuvuutta, sillä työvoiman liikkuvuuden

katsotaan lisäävän EU:n kilpailukykyä. Samalla kun työmarkkinoiden joustavuus ja liikkuvuus ovat tärkeitä taloudellisen kasvun kannalta, on selvää, että turvallisuuden puute voi aiheuttaa maastamuuttoa tai työvoiman liikkuvuutta, jossa työntekijät liikkuvat maasta toiseen paremman tuloturvan toivossa. Tämä korostaa politiikan ja työmarkkinaturvallisuuden merkitystä EU:n sisäisessä työvoiman liikkuvuudessa ja sitä, kuinka tärkeää on luoda vakaat ja turvalliset työolot kaikille työntekijöille.

Käsitteet, kuten turvallisuus, vakaus tai rauha, nähdään merkittävinä ja toivottavina muuttoon liittyvissä päätöksissä. Kokemus työpaikan epävarmuudesta on tekijä, joka työntää henkilöitä lähtömaastaan. Tämän teorian mukaan työntekijät ovat merkittävämpiä matalasti koulutettujen muuttajien päätöksissä, kun taas vetotekijät ovat tärkeämpiä korkeasti koulutetulle työvoimalle. Tämä osoittaa myös, kuinka turvallisuus ohjaa työvoiman liikkuvuuden suuntaa EU:n sisällä. Erityisesti tuloturva ja työsuhteiden vakaus ovat keskeisiä tekijöitä, jotka määrittelevät mihin maihin työntekijät päätyvät. Lisäksi sosiaalisten verkostojen tarjoama tuki sekä kokemus turvallisuudesta ja vakaudesta työmarkkinoilla on erityisen tärkeää matalasti koulutetuille työntekijöille, jotka etsivät pysyvää työtä ja taloudellista turvaa. Lopulta push-pull-teoria korostaa, että liikkuvuutta edistävät ratkaisut, kuten sosiaaliturvan siirrettävyyden parantaminen ja pätevyyksien tunnustamisen helpottaminen voivat lisätä työvoiman liikkuvuutta EU:n sisällä.

Vaikka työikäisten EU-muuttajien kokonaisuus on pysynyt vakaana, ikäjakauma on muuttunut. Nuorten osuus muuttajista on laskenut, kun taas vanhempien osuus on kasvanut. Muutos näkyy myös vietyjen eläkkeiden määrän kasvussa, joka nousi 4,6 miljoonasta vuonna 2018 5,4 miljoonaan vuonna 2021. (Euroopan komissio 2024, 69.) Kasvu vietyjen eläkkeiden määrässä vahvistaa vanhempien ikäryhmien lisääntyntä liikkuvuutta. Lisäksi kasvava ikääntyvien muuttajien määrä nostaa esiin tarpeen sopeuttaa työmarkkinoita ja sosiaaliturvajärjestelmiä uusiin demografisiin normeihin, ja tähän kuuluu esimerkiksi eläkkeiden viennin esteiden poistaminen. Väestön ikääntymisen ja työvoiman vanhenemisen ongelmien lievittäminen liikkuvuuden kohdemaissa voi onnistua EU:n sisäisen liikkuvuuden avulla, mutta samalla se voi pahentaa demografisia haasteita lähtömaissa.

Pandemia rajoitti työvoiman liikkuvuutta laajalti koko Euroopassa ja loi uusia haasteita, mutta myös mahdollisuuksia, kuten etätöiden yleistymisen. Vaikka osa työvoimasta palasi kohdemaahansa työmarkkinoiden elpyessä, pandemia toimi merkittävänä sysäyksenä

paluumuutolle ja korosti työvoiman liikkuvuuden joustavuutta EU:ssa. Pidemmällä aikavälillä pandemia voi muuttaa työvoiman trendejä pysyvästi, sillä se nosti esiin liikkuvuuden haavoittuvuuksia ja vahvisti tarvetta lisätä liikkuvien työntekijöiden sosiaalista ja taloudellista turvallisuutta. Vaikka työvoiman liikkuvuus on ollut keskeinen osa EU:n politiikkaa, Brexit ja pandemia ovat osoittaneet sen haavoittuvuuden ulkoisille muutoksille. Tulevaisuudessa EU:n on pyrittävä vahvistamaan työvoiman liikkuvuuden mahdollisuuksia ja poistamaan uusia esteitä, jotta se voi palautua ja jatkaa kilpailukykyä kehittämistä.

Toiset EU-maat houkuttelevat enemmän työntekijöitä kuin toiset, mikä johtaa epätasapainoon työmarkkinoilla eri maiden välillä. Suurin osa EU:n sisäisestä työvoiman liikkuvuudesta suuntautuu muutamaa keskeiseen maahan, jotka tällä hetkellä ovat Saksa, Espanja ja Italia, mikä korostaa näillä mailla olevan vahvoja vetovoimatekijöitä. Saksa on säilynyt suosituimpana kohdemaana, ja vuonna 2021 yli 40 % eli 3,4 miljoonaa EU:n työkäisistä muuttajista asui Saksassa. Lisäksi joissakin maissa on saatavilla enemmän työntekijöitä kuin työpaikkoja, kun toiset maat kamppailevat työvoimapulasta. Erot työvoimapolitiikassa tuottavat näitä epätasapainon tilanteita, esimerkiksi kielitaitovaatimuksilla ja liikkuvan työvoiman elinkustannuksien eroilla. Yksi merkittävimmistä työvoiman liikkuvuuden esteistä on sosiaaliturvaan liittyvät haasteet sekä tutkintojen ja pätevyyksien tunnistamisen ongelmat estävät tehokkaan työvoiman sijoittumisen, mikä heikentää liikkuvuuden taloudellista potentiaalia. SEUT-sopimuksen artikla 48 ja Bolognan prosessi tukevat liikkuvuutta, mutta niiden toteutus ei aina vastaa tavoitteita. Esimerkiksi viranomaisten yhteistyön puutteet voivat hidastaa sosiaalietuuksien, kuten vanhuseläkkeiden siirtämistä. Näin ollen EU-maiden tulisi tehostaa sosiaaliturvajärjestelmien koordinoitua ja eläkkeiden siirrettävyyttä.

EU:n on tulevaisuudessa pyrittävä vahvistamaan työvoiman liikkuvuuden mahdollisuuksia poistamalla uusia esteitä ja edistämällä työmarkkinoiden tasapainoa. Väestön ikääntyminen ja työvoiman vanheneminen asettavat lisääntyvää painetta kohdemaille, mutta samalla lähtömaiden demografiset haasteet voivat syventyä. Korkeasti koulutettujen osuus muuttajista on nousussa, sillä vuonna 2022 korkeasti koulutettujen muuttajien osuus oli 32 %, kun vuonna 2017 luku oli 29 % (Euroopan komissio 2024, 62), mikä tarjoaa mahdollisuuksia osaamistason vahvistamiseen, mutta myös riskin ”aivovuodosta” joissain jäsenmaissa.

Nämä tutkielmassa tehdyt tulokset ovat mahdollisia tutkielman aineistossa rajatulla aikavälillä. Samalla rajaus luo tiettyjä rajoituksia tutkimuksen yleistettävyydelle ja syvemmälle

analyysille. Työvoiman liikkuvuuden ilmiötä valitulla ajanjaksolla ei voida täysin ymmärtää ilman laajempaa otosta, joka kattaa pidemmän aikavälin ennen ja jälkeen liikkuvuuteen vaikuttaneiden muutosten, kuten Brexitin ja pandemian. Tällaisen otoksen ottaminen tällä hetkellä on kuitenkin vielä mahdotonta, sillä nämä merkittävät muutokset ovat tapahtuneet niin hiljattain, että lopulliset vaikutukset voidaan arvioida vasta ajan kuluessa.

Jatkossa tutkimusta voisi laajentaa tarkastelemalla pidemmän aikavälin trendejä ja vertaamalla eri aikakausien vaikutuksia työvoiman liikkumiseen EU:ssa. Lisäksi tässä tutkielmassa keskityttiin enemmän demografisten muutosten tuomiin seurauksiin EU:ssa, mutta tutkimuslinssin ulkopuolelle jäivät esimerkiksi sukupuolierot sekä koulutustason ja -erojen vaikutuksiin syventyminen. Muita tutkielmaan liittyviä aiheita, joista voisi edetä pro gradu -tutkimukseen, ovat esimerkiksi sosiaaliturvan siirrettävyys EU:n sisällä, joka on ollut yksi keskeinen teema tässä tutkielmassa. Tutkimusta voi jatkaa tutkimalla, miten EU:n jäsenmaiden välillä siirtyvät sosiaaliturvaetuudet ja eläkkeet, ja millaisia käytännön haasteita siihen liittyy. Toisin sanoen, missä kohtaa politiikka ja käytäntö eivät kohtaa. Toinen tästä tutkielmasta johdettava tutkimusaihe on Brexitin vaikutusten tutkiminen niin Ison-Britannian kuin EU:n talouteen.

Työvoiman liikkuvuus on muuttuva ilmiö, jota ei voi kuvailla pelkkien tilastojen avulla. Tilastot antavat yleiskuvan liikkuvuuden trendeistä, mutta ne eivät aina heijasta yksilöiden monimutkaisia ja vaihtelevia työuria. Esimerkiksi Itä-Euroopan maiden työntekijöiden väliaikainen liikkuvuus, kuten romanialaisten ja puolalaisten suuri EU-muuttajien osuus, voi jäädä tilastoissa piiloon tai ulkopuolelle, mikä hankaloittaa työvoiman liikkuvuuden vaikutusten kokonaiskuvan muodostamista. Tämän vuoksi tilastojen lisäksi tarvitaan myös jatkossa laadullista tutkimusta ja seurantaa, jotta liikkuvuuden vaihtelevia piirteitä ymmärretään paremmin ja löydetään keinoja parantaa työvoiman liikkuvuuden kannattavuutta niin yksilöille kuin vastaanottaville maille.

Lähteet

Kirjat

Duszczuk, Maciej (Ed.) (2019) Why do people migrate? Labour Market Security and Migration Decisions. (First edition.). Bingley: Emerald Publishing Limited.
<https://doi.org/10.1108/9781838677473>

Artikkelit

Adserà, Alícia & Pytliková, Mariola (2015) The role of language in shaping international migration. *The Economic Journal*, 125 (586), F49–F81.
<https://doi.org/10.1111/eoj.12231>

Cremers, Jan (2019) Social policy and labour mobility in Europe - the gap between law and enforcement. *Revista Da Faculdade de Letras. Sociologia, Temático*, 9, 148–161. <https://doi.org/10.21747/08723419/soctem2019a6>

Dorn, David & Zweimüller, Josef (2021) Migration and Labor Market Integration in Europe. *Journal of Economic Perspectives*, 35 (2), 49–76.
<https://doi.org/10.1257/jep.35.2.49>

Euroopan Keskuspankki (2023) The impact of Brexit on UK trade and labour markets. *Economic Bulletin (European Central Bank)*, Issue 3/2023.
https://www.ecb.europa.eu/press/economic-bulletin/articles/2023/html/ecb.ebart202303_01~3af23c5f5a.en.html

Euroopan unioni (2012) Euroopan unionista tehdyn sopimuksen ja Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen konsolidoidut toisinnot. Euroopan unionin virallinen lehti, C 326, 1–390. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012E/TXT>

Fee, Kyle D. & Schweitzer, Mark E. (2011) Unemployment, Labor Costs, and Recessions: Implications for the Inflation Outlook. *Economic Commentary*, no. 2011–17, 1–6. <https://doi.org/10.26509/frbc-ec-201117>

Kahanec, Martin (2015) Labour market impacts of post-enlargement migration on hosts and stayers in EU labour markets. *Transfer*, 21 (3), 359–372.
<https://doi.org/10.1177/1024258915586127>

Kremer, Monique (2016) Earned citizenship: Labour migrants' views on the welfare state. *Journal of Social Policy*, 45 (3), 395–415.
<https://doi.org/10.1017/S0047279416000088>

Shkembi, Anxhela (2022) Barriers to EU mobility: Facilitating mobility of workers in the EU. *HAPSc Policy Briefs Series*, 3 (1), 199–205.

<https://doi.org/10.12681/hapscpbs.31009>

Tzouganatou, Simoni Gerasimina (2022) The Ageing Population of the European Union: Challenges and Prospects. *HAPSc Policy Briefs Series*, 3 (1), 206–214.

<https://doi.org/10.12681/hapscpbs.31010>

Toimitettujen kirjojen artikkelit

Krasteva, Veneta & McDonnell, Ann & Tolgensbakk, Ida (2019) Mobile young individuals: subjective experiences of migration and return. In Hvinden Bjørn & O'Reilly Jacqueline & Schoyen Mi A. & Hyggen Christer (eds.) *Negotiating Early Job Insecurity*. Edward Elgar Publishing, 161-18.

<https://doi.org/10.4337/9781788118798.00016>

Raportit

Cuibus, Mihnea (2023) EU migration to and from the UK. *Migration Observatory*.

<https://migrationobservatory.ox.ac.uk/resources/briefings/eu-migration-to-and-from-the-uk/>

Eurofound (2015) Social dimension of intra-EU mobility – Impact on public services.

Publications Office.

<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2015/social-dimension-intra-eu-mobility-impact-public-services>

Euroopan komissio (2023) Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion,

Hassan, Emmanuel & Siöland, Linus, Akbaba, Berkay, Cinova, Daniela,

Gasperini, Michela, & Geraci, Matthew (2023) Annual report on intra-EU

labour mobility 2022. *Publications Office of the European Union*.

<https://data.europa.eu/doi/10.2767/560178>

Euroopan komissio (2024) Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion,

Hassan, Emmanuel & Siöland, Linus & Akbaba, Berkay & Cinova, Daniela &

Gasperini, Michela & Geraci, Matthew (2024) Annual report on intra-EU

labour mobility 2023, *Publications Office of the European Union*.

<https://data.europa.eu/doi/10.2767/59413>

Tuomaala, Mika (2024) Työvoiman saatavuus ja kohtaanto 1/24. TEM-analyyseja 119/2024.

Työ- ja elinkeinoministeriö.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165485/Tyovoiman%20saatavuus%20ja%20kohtaanto%201_2024.pdf

Vargas Llave, Oscar & Vacas Soriano, Carlos & Hurley, John & Staffa, Elisa & Peruffo, Eleonora & Rodríguez Contreras, Ricardo & Adascalitei, Dragos & Botey Gaude, Laura (2022) The rise in telework: impact on working conditions and regulations. *Publications Office of the European Union*.
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f62f5ac6-a11f-11ed-b508-01aa75ed71a1/language-en>

Internet-lähteet

Eduskunta (2023) OECD-tietopaketti.

<https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/kirjasto/aineistot/kv-jarjestot/oecd> (luettu 4.1.2025)

Eläketurvakeskus (n.d.) Miten haen eläkettä – Eläke ulkomailta Suomeen.

<https://www.tyoelake.fi/miten-haen-elaketta/elake-ulkomailta-suomeen/> (luettu 4.11.2024)

EUR-Lex (2017) Rooman sopimus (ETY).

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=LEGISSUM%3Axy0023> (luettu 21.10.2024)

Euroopan komissio (n.d. a) EU:n ja Yhdistyneen kuningaskunnan kauppaja yhteistyösopimus.

https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/relations-united-kingdom/eu-uk-trade-and-cooperation-agreement_fi (luettu 22.10.2024)

Euroopan komissio (n.d. b) Bolognan prosessi ja eurooppalainen korkeakoulutusalue.

<https://education.ec.europa.eu/fi/education-levels/higher-education/inclusive-and-connected-higher-education/bologna-process> (luettu 26.11.2024)

Euroopan parlamentti (2024) *Faktatietoja Euroopan unionista – 2025*.

<https://www.europarl.europa.eu/erpl-app-public/factsheets/pdf-chapter/fi/fi-chapter-2.pdf> (luettu 4.1.2025)

Euroopan unioni (n.d. a) Ensuring the EU is prepared for future challenges and opportunities.

https://next-generation-eu.europa.eu/recovery-and-resilience-facility_en (luettu 2.12.2024)

Euroopan unioni (n.d. b) Ison-Britannian erosopimus.

<https://www.consilium.europa.eu/fi/policies/eu-relations-with-the-united-kingdom/the-eu-uk-withdrawal-agreement/> (luettu 22.10.2024)

Eurooppatiedotus (6.5.2021) Brexit – Iso-Britannian ero EU:sta.

<https://eurooppatiedotus.fi/sv/2021/05/06/brexit/> (luettu 21.10.2024)

Eurostat (2022) What languages are studied the most in the EU?

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20220923-1>
(luettu 26.11.2024)

Eurostat (2023) Employment – Annual statistics.

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics#Senior_versus_youth_employment (luettu 22.10.2024)

Eurostat (2024a) Euro area unemployment at 6.4 %.

<https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-euro-indicators/w/3-02102024-ap>
(luettu 22.10.2024)

Eurostat (2024b) Learning mobility statistics.

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Learning_mobility_statistics#Data_sources (luettu 26.11.2024)

European Centre for Social Welfare Policy and Research. (n.d.). Labor Mobility.

<https://www.euro.centre.org/domains/labour-mobility> (luettu 1.12.2024)

Huusko, Kiira & Klemola, Antti (2024) Työvoiman liikkuvuuden lisääminen on EU:n elinvoimaisuudelle tärkeää. Kelan puheenvuoro 10.5.2024.

<https://www.kela.fi/ajankohtaista/tyovoiman-liikkuvuuden-lisaaminen-on-eu-n-elinvoimaisuudelle-tarkeaa> (luettu 9.10.2024)

Kela (n.d.) Muutto Suomeen – Kelan tukia vakinaisen asumisen tai työskentelyn perusteella

<https://www.kela.fi/muutto-suomeen#kelan-tukia-vakinaisen-asumisen-tai-tyoskentelyn-perusteella> (luettu 26.11.2024)

Poutvaara, Panu (2019) Contribution to Growth: Free Movements of Goods Delivering

Economic Benefits for Citizens and Businesses. Bryssel: Directorate-General for Internal Policies

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2019/631063/IPOL_IDA\(2019\)631063_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2019/631063/IPOL_IDA(2019)631063_EN.pdf) (luettu 4.1.2025)

Simpson, Nicole B. (2022) Demographic and economic determinants of migration. *IZA World of Labor*, 373

<https://wol.iza.org/articles/demographic-and-economic-determinants-of-migration/long> (luettu 4.11.2024)

Statista (2024) Population of Germany in 2023.

<https://www.statista.com/statistics/454349/population-by-age-group-germany/>
(luettu 10.12.2024)

Tilastokeskus (2024) Väestörakenne. Suomen virallinen tilasto Helsinki: Tilastokeskus

<https://stat.fi/tilasto/vaerak> (luettu 10.12.2024)

World Health Organization (2024) Health data overview for the Republic of Italy.

<https://data.who.int/countries/380> (luettu 10.12.2024)

World Health Organization (2024) Health data overview for Romania.

<https://data.who.int/countries/642> (luettu 10.12.2024)

World Health Organization (2024) Health data overview for the Kingdom of Spain.

<https://data.who.int/countries/724> (luettu 10.12.2024)

Your Europe (2024) Sosiaaliturva ulkomailla.

https://europa.eu/youreurope/citizens/work/social-security-and-benefits/country-coverage/index_fi.htm (luettu 21.10.2024)