



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Kübra Turunç

Turkkilaisen ja suomalaisen työelämän eroja

Opinnäytetyö

Kevät 2023

Tradenomi (AMK, Liiketalous)



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Tutkinto-ohjelma: Liiketalous

Tekijä: Kübra Turunç

Työn nimi: Turkkilaisen ja suomalaisten työelämän eroja

Ohjaaja: Päivi Uitti

Vuosi: 2023

Sivumäärä: 82

Liitteiden lukumäärä: 2

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli vertailla Turkin ja Suomen työelämäkulttuurin välisiä eroja. Työn toimeksiantaja oli Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyön aihe rajautui Turkin ja Suomen työelämäkulttuuriin, jota on tarkasteltu verotuksen, työolosuhteiden, elinkeinorakenteen, koulutusjärjestelmän, väestörakenteen sekä perheeseen näkökulmasta.

Opinnäytetyön perustana oli teemahaastattelu ja sen tulosten analyysi. Tutkimuksessa haastateltiin viittä Turkin ja viittä Suomen kansalaista, joille esitettiin kysymyksiä aihepiiristä. Haastateltavilla oli kokemuksia uudessa maassa (Suomi tai Turkki) työskentelemisestä ja uudesta kulttuurista sekä työperäiseen maahanmuuttoon liittyneistä haasteista.

Opinnäytetyön tuloksena saatiin selville, miten Turkin ja Suomen työelämäkulttuurit eroavat toisistaan ja miten kulttuuriset erot näkyvät työelämässä. Yksi tällainen ero on, että Turkin työpaikoilla on enemmän joustavuutta. Haastatteluvastauksien perusteella enemmistö koki, että kulttuurista riippumatta työpaikoilla on tärkeää sosiaalisuus ja hyvä yhteishenki, jotta vältytään työuupumukselta ja työnteko on mielekästä. Vastaajista suurin osa koki sosiaalisissa tilanteissa vaikeuksia kielimuurin, työelämäkulttuurin ja maan kulttuurin takia, mutta työn tekemiselle vaikeuksien ei koettu olevan esteenä. Turkkilaiset ja suomalaiset halusivat kehittää työpaikan kulttuuria paremmaksi tuomalla mukanaan hyviä asioita omasta kulttuuristaan.

¹ Asiasanat Turkki, Suomi, työelämäkulttuuri, kulttuurierot, maahanmuuttajat, työelämä

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Degree programme: Business Management

Author: Kübra Turunç

Title of thesis: Differences between Turkish and Finnish working life

Supervisor: Päivi Uitti

Year: 2023

Number of pages: 82

Number of appendices: 2

The aim of this thesis was to compare the differences between the Turkish and Finnish working life cultures. The thesis was commissioned by Seinäjoki University of Applied Sciences. The topic of the thesis was the work culture in Turkey and Finland, which was examined from the perspective of taxation, working conditions, economic structure, educational system, population structure, and family size.

The thesis was based on a semi-structured interview and the analysis of its results. In the study, five Turkish and five Finnish citizens were interviewed, and they were asked questions about the topic. The interviewees had experiences with working in a new country (Finland or Turkey) and a new culture, as well as challenges with work-related immigration.

As a result of the thesis, it was found out how the work cultures in Turkey and Finland differ from each other and how cultural differences are reflected in working life. Based on the interview responses, the majority felt that, regardless of culture, sociality and a good team spirit are important in workplaces in order to avoid burnout and to make work meaningful. Most of the respondents experienced difficulties in social situations due to the language barrier, working culture, and the culture of the new country, but the difficulties were not perceived as an obstacle to working. The Turkish and Finnish respondents wanted to improve the workplace culture by bringing good things from their own cultures.

¹ Keywords: Turkey, Finland, work culture, cultural differences, immigrants, working life

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	2
Thesis abstract	3
SISÄLTÖ	4
Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo	6
Käytetyt termit ja lyhenteet.....	7
1 JOHDANTO	8
1.1 Tausta	8
1.2 Tavoite	9
1.3 Opinnäytteen rakenne	9
2 MITÄ ON MONIKULTTUURISUUS	10
2.1 Monikulttuurisuus käsitteenä	10
2.2 Monikulttuurisuus työelämässä	11
2.3 Tutkimustietoa ulkomaalaistaustaisista työntekijöistä.....	12
3 TURKIN JA SUOMEN KULTTUURI	14
3.1 Turkin kulttuurista	14
3.2 Suomen kulttuurista.....	15
4 ELÄMÄ TURKISSA JA SUOMESSA	18
4.1 Turkin ja Suomen väestörakenne	18
4.2 Turkin ja Suomen koulutusjärjestelmä.....	19
4.2.1 Turkin koulutusjärjestelmä	20
4.2.2 Suomen koulutusjärjestelmä	23
4.3 Turkin elinkeinorakenne	27
4.4 Suomen elinkeinorakenne	30
4.5 Turkin ja Suomen asumismuodot ja perhekokot.....	31
4.5.1 Turkin asumismuodot ja perhekoot	31
4.5.2 Suomen asumismuodot ja perhekoot.....	33
5 TURKIN JA SUOMEN TYÖELÄMÄN YHTÄLÄISYYKSIÄ JA EROJA.....	36
5.1 Turkin työelämän piirteitä	37

5.1.1	Työaika Turkissa.....	37
5.1.2	Turkissa työskentelevien vuosiloma ja muut lomat	38
5.1.3	Turkin työntekijöiden palkka ja palkanlisät	39
5.1.4	Turkin verotus	39
5.1.5	Ulkomaalaiset työntekijät Turkissa	40
5.2	Suomen työelämän piirteet.....	41
5.2.1	Työaika Suomessa	42
5.2.2	Suomen työntekijöiden vuosiloma ja muut lomat	43
5.2.3	Suomessa työskentelevien palkka ja palkanlisät	44
5.2.4	Suomen verotus.....	45
5.2.5	Ulkomaalaiset työntekijät Suomessa	46
6	MENETELMÄ JA AINEISTO	48
7	Työelämän erot ja yhtäläisyydet	50
7.1	Turkkilaisten kokemukset Suomen työelämästä.....	50
7.2	Suomalaisten kokemukset Turkin työelämästä	56
7.3	Turkkilaisten ja suomalaisten vastausten analyysi	69
8	YHTEENVETO, JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	73
	LÄHTEET	76
	LIITTEET	83

Kuva-, kuvio- ja taulukkoluettelo

Kuva 1. Turkin etniset ryhmät.	15
Kuva 2. Suomen kunnat kielen mukaan.....	16
Kuva 3. Opiskelijan polku yliopisto-opintoihin Turkin koulujärjestelmässä.	22
Kuva 4. Suomen koulujärjestelmä..	24
Kuvio 1. Turkin ja Suomen väestörakenne	18
Kuvio 2. Turkin talouden alakohtainen jakauma 2022..	28
Kuvio 3. Turkkiin saapuneiden matkailijoiden määrä vuosina 2010–2022.....	29
Kuvio 4. Suomen tilastollinen vuosikirja 2022c..	30
Kuvio 5. Turkin kotitalouksien jakauma asumismuodon mukaan.....	32
Kuvio 6. Kotitalouksien henkilömäärä 2008–2021..	33
Kuvio 7. Suomen kotitalouksien jakauma asumismuodon mukaan..	34
Kuvio 8. Perheet tyypeittäin 1992–2021..	35
Taulukko 1. Turkin tuloveroasteikko 2023.....	40
Taulukko 2. Vastaajien mainitsevat syyt Suomeen asettumiselle.....	46

Käytetyt termit ja lyhenteet

SeAMK	Seinäjoen ammattikorkeakoulu
Mavi diploma/ diploma eki	Diploma Supplement, todistuksen liitteenä oleva kuvaus tutkinnon sisällöstä ja sen asemasta koulutusjärjestelmässä
LGS	Turkin lukion tasokoe
TYT	Turkin perustason tasokoe, joka suoritetaan ylioppilaskokeena 2 vuoden opintojen jälkeen
YDS	Turkin pitkän vieraan kielen tasokoe 4 vuoden opintojen jälkeen
AYT	Turkin korkeakoulututkintokelpoisuuden antava tasokoe 4 vuoden opintojen jälkeen

1 JOHDANTO

1.1 Tausta

Tässä opinnäytetyössä käsitellään monikulttuurisen työelämän eroja Suomen ja Turkin välillä. Toimeksiantajana opinnäytetyössä on Seinäjoen ammattikorkeakoulu (SeAMK). Opinnäytetyössä vertaillaan työntekijän näkökulmasta Suomen ja Turkin välisiä eroja työelämässä palkan, verotuksen, työajan ja työolojen suhteen.

Suomessa työskentelee entistä enemmän ulkomaalaisia. Suomeen muutti ulkomailta 2022 Tilastokeskuksen taulukon Väestö kansallisuuden mukaan noin 6733 Turkin kansalaisuuden omaavaa henkilöä (Tilastokeskus, 2023c), mikä vastaa 10,8 % kaikista ulkomaalaisista maahanmuuttajista. Vuonna 2021 työkäisten (15–64-vuotiaat) osuus oli 82,3 % kansalaisuusryhmistä (Tilastokeskus, 2021b). Ulkomaalaisten määrä on kasvanut vuodesta 2021 yli 17 500 eli 6 %. Vuoden 2022 lopussa ulkomaalaisten osuus koko väestöstä oli 5 %.

Työlupia Suomeen Maahanmuuttovirasto myönsi vuonna 2022 yhteensä 20 960 (Maahanmuuttovirasto, 2022). Vuonna 2021 myönnettyjen työlupien määrä oli 15 012. Luvut kertovat, että vuoden aikana on tapahtunut merkittäviä muutoksia, jotka ovat kasvattaneet työlupahakemuksien määrää. Muutokset ovat johtuneet esimerkiksi Ukrainan sodasta, koronapandemiasta, inflaatiosta ja ympäristökatastrofeista.

Vuonna 2022 Turkin väkiluku oli 85 279 553 (Türkiye istatistik kurumu, 2022), joista ulkomaalaisia oli 1 823 836 (2,1 %). Ulkomaalaisista suomalaisia oli 851 (Türkiye istatistik kurumu, 2023), jotka olivat muuttaneet Turkkiin turismin, työn, opiskelupaikan, perheen tai muun syyn takia (Ikamet izinleri, 2023).

Opinnäytetyössäni keskityn tutkimaan Suomen ja Turkin työelämässä esiintyviä eroavaisuuksia. Aiheen valintaan vaikutti oma henkilökohtainen taustani Turkin ja Suomen kaksoiskansalaisena. Halusin tutkia, miten Suomessa ja Turkissa työskenteleminen eroaa toisistaan ja miten liiketalouden opinnot näkyvät konkreettisesti työelämässä.

Opinnäytetyötäni varten olen haastatellut 11 korkeasti koulutettua henkilöä. Henkilöistä 5 oli suomalaisia, jotka työskentelevät Turkissa, ja loput 6 henkilöä olivat turkkilaisia, jotka työskentelevät Suomessa. Yksi Turkkiin liittyvistä kokemuksista haastateltu henkilö poistettiin myöhemmin analyysistä. Hänellä ei ollut Turkin työelämään liittyen näkökulmia, koska hän ei ollut varsinaisesti työskennellyt Turkissa, vaan suorittanut siellä lyhytkestoisen työharjoittelun. Haastattelut toteutin kasvotusten tai Teams-ohjelman avulla. Haastattelujen tuloksista kerrotaan opinnäytetyön osiossa 7.

1.2 Tavoite

Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia Turkin ja Suomen työelämän välisiä kulttuurieroja niin hyötyjen ja haittojen näkökulmasta. Kulttuurieroja tarkastellaan esimerkiksi työolojen, palkan, verotuksen, koulutuksen, väkiluvun ja asumisen välillä. Eroavaisuudet osoitetaan opinnäytetyössä taulukoiden ja kuvien avulla sekä kirjallisena pohdintana. Pyrin esimerkiksi perustelemaan, miksi on tärkeää rekrytoida työntekijöitä erilaisista kulttuureista ja selvittämään, pitävätkö erilaiset internetistä peräisin olevat tiedot / lähteet paikkansa.

Opinnäytetyön toisena tavoitteena on tehdä opinnäytetyöstä raportti, jotta se voi toimia esimerkkinä muille vastaaville tutkimuksille. Opinnäytetyö voi myös toimia tietolähteenä Turkissa ja Suomessa työskenteleville tai olla innoittavana tekijä hakemaan töitä toisesta maasta.

1.3 Opinnäytteen rakenne

Opinnäytetyön rakenne jakautuu neljään eri osioon. Ensimmäisessä osassa käsitellään monikulttuurisuutta ja sen vaikutuksia työelämään. Toisessa osassa käsitellään Suomen ja Turkin työelämän eri osa-alueita, kuten palkkaa ja verotusta. Kolmannessa osassa käsitellään tehtyä haastatteluita, jolla selvitettiin turkkilaisten ja suomalaisten työelämäkokemuksia. Opinnäytetyön viimeisessä osiossa esitellään haastatteluista saadut tulokset ja niihin perustuvat johtopäätökset.

2 MITÄ ON MONIKULTTUURISUUS

2.1 Monikulttuurisuus käsitteenä

Monikulttuurisuuden voi määritellä ainakin kolmella eri tavalla. Ensimmäisellä viitataan siihen, että erilaisia kulttuureja ja alakulttuureja elää rinnakkain samassa yhteiskunnassa (Mäkinen, i.a.). Lisäksi käsitteellä voidaan tarkoittaa, että yksittäinen henkilö voi kuulua useampaan kulttuuriin.

Toinen määritelmä perustuu monikulttuurisuuden rinnastamiseen interkulttuurisuuteen, jolloin ihanteellisessa tilanteessa vähemmistöjen ja valtaväestön vuorovaikutus on aktiivista ja myönteistä (Mäkinen, i.a.). Valtaväestö oppii kunnioittamaan erilaisuutta ja elämään monikulttuurisessa yhteiskunnassa, ja vähemmistöt oppivat toimintatapoja pärjätäkseen enemmistökulttuurissa.

Kolmas määritelmä perustuu kulttuurien moninaisuuteen, yhdenvertaisuuteen eri kulttuurien välillä (Mäkinen, i.a.). Hyväksytään, että esimerkiksi tavat, tottumukset ja perinteet ovat erilaisia eikä mikään kulttuuri ei ole toista huonompi.

Monikulttuurisuus voidaan määritellä myös kulttuuriryhmien välisten suhteiden käsitteeseen perustuen, jossa kulttuurit määritellään sisäisesti homogeenisiksi ja ulospäin suljetuiksi kokonaisuuksiksi (Şeref, 2020). Monikulttuurisuus voidaan jakaa kulttuuriseen, uskonnolliseen ja maailmankatsomukselliseen osa-alueeseen. Käsitteeseen liitetään myös ajatus moninaisuuden hyväksymisestä (mt.).

Seref (2020) korostaa monikulttuurisuuden merkitystä nykyaikaisten demokratioiden kulttuurisen moniarvoisuuden toteuttamisessa sekä tapana kompensoida aiemmin tapahtunutta kulttuuriryhmien syrjäytymistä, syrjintää ja sortoa. Useimmat nykyaikaiset demokraatiat koostuvat jäsenistä, joilla on erilaisia kulttuurisia näkökulmia, käytäntöjä ja panoksia. Monikulttuurisuus kunnioittaa monimuotoisuutta ja pysäyttää hallitsevan kulttuurin assimilaatiopaineen ja edellyttää yhteiskunnan eri jäsenten näkemysten ja panosten sisällyttämistä.

2.2 Monikulttuurisuus työelämässä

Työelämässä vaikuttaa työelämän monikulttuurisuus, joka tarkoittaa ihmisen kansalaisuuden, etnisen ryhmän, uskonnon ja kielen näkymistä työelämässä (Lahti, 2014, s.18). Näiden lisäksi työelämän monikulttuurisuuteen vaikuttavat ihmisen biologia ja ihmisen ominaisuudet, kuten sukupuoli, ihonväri, seksuaalinen suuntautuminen, persoonallisuus, sosiaaliluokka, fyysinen ja psyykkinen vammaisuus ym. Kulttuuristen ominaisuuksien pohjalta määräytyy, millaisessa kulttuurissa ihminen elää ja miten yhdenvertaisuus toteutuu hänen kohdallaan sekä miten hän voi osallistua työelämään.

Suomessa on kaksi selkeää vähemmistöä, saamelaiset ja romanit (Lahti, 2014, s. 36). Molemmilla vähemmistöillä on oma kulttuurinen tausta, joka vaikuttaa työllistymiseen sekä positiivisella että negatiivisella tavalla. Työllistymistä voi edistää, jos voidaan hyödyntää positiivisia keinoja työllistymiselle, esimerkiksi oman äidinkielen ja kulttuurista opittujen tapojen hyödyntämistä. Negatiivisesti työllistymisen voi vaikuttaa esimerkiksi kulttuuriin kuuluva valtaväestöstä poikkeava vaatetus, mikä voi olla esteenä esimerkiksi työvaatteiden pitämiselle.

Maahanmuuttovirasto myönsi vuonna 2022 Suomeen työlupia yhteensä 20 960 kpl (Maahanmuuttovirasto, 2022). Vuonna 2021 myönnettyjen työlupien määrä oli 15 012. Luvut kertovat, että Suomi on yksi halukkaista maista tarjoamaan töitä ulkomaalaisille ja ulkomaalaiset ovat myös halukkaita työskentelemään Suomessa. Muraja (2021) huomauttaa, että monimuotoisuuden ja monikulttuurisuuden osaaminen tulevaisuuden valttikortti. Ulkomaalaiset työntekijät ovat todella tärkeitä Suomen tulevaisuudelle, koska Suomessa on pula työntekijöistä, erityisesti hoitoalalla, tuotannon työtehtävissä ja haja-asutusalueilla.

Vuonna 2022 Turkissa oli ulkomaalaisia 1 823 836, ja tämä vastaa 2,1 % Turkin koko väkiluvusta, joka oli 85 279 553 (Türkiye istatistik kurumu, 2022). Turkissa on Suomen tavoin etnisiä ryhmiä. Turkissa on esimerkiksi jo vanhastaan ollut bosnialaisia ja albanialaisia, jotka ovat etnisestä taustastaan huolimatta sulautuneet Turkin valtaväestöön ja työelämään. Hyvä sopeutuminen on tuonut Turkille paljon positiivisia asioita, kuten osaavia työntekijöitä, jotka tuovat verotuloja maalle.

Turkin ja Suomen ulkomaalaisten ja maiden etnisen väestön työolot ja työnsaanti poikkeavat toisistaan suuresti. Suomessa ulkomaalaisten työntekijöiden on vaikeampi saada töitä, sillä Suomessa vaaditaan työntekijältä riittävää suomen kielen. Turkissa ulkomaalaisilta työntekijöiltä ei aina vaadita maan kielen taidon osaamista, koska turistivaltaisella alueella riittää englannin kielen taito. Loppujen lopuksi eri kansalaisuuden omaava työntekijä on työnantajalleen rikkaus, koska työntekijä tuo omat kulttuuriset taitonsa ja kokemuksensa sekä äidinkieltensä.

2.3 Tutkimustietoa ulkomaalaistaustaisista työntekijöistä

Keväällä 2022 on tehty tutkimus (Simonen, 2022) Suomessa työskenteleville ulkomaalaisille työntekijöille, johon vastasi 753 Suomessa asuvaa ulkomaalaista, joista kolmella neljästä on työpaikka. Tutkimuksen mukaan vastaajien mielestä Suomessa suurimmat vaikeudet liittyvät kieleen, työnsaantiin ja sosiaalistumiseen suomalaisten kanssa. Lisäksi 40 % vastaajista uskoo jossakin vaiheessa palaavansa Suomesta kotimaansa.

Työ- ja elinkeinoministeriön tilaston mukaan (STTK, 2023) ulkomailla syntyneiden työllisyysaste oli 68,6 %. Heistä 70,3 % oli miehiä ja 58,1 % naisia. Työssäkäyviä naisia oli siis selvästi vähemmän. Tutkimuksen mukaan Suomen ikärakenne vanhenee jatkuvasti. Tämän takia Suomi tarvitsee jatkuvasti työperäisiä maahanmuuttajia. Tavoitteena on lisätä heidän määräänsä 50 000 henkilöllä vuoteen 2030 mennessä (mt.). STTK:n julkaisun mukaan ulkomaalaisiin kohdistuu syrjintää mm. puutteellisen kielitaidon takia. Tämän takia STTK on julkaissut sivuston, jonka tavoitteena on syrjinnän ja rasismien vähentäminen ja lopettaminen.

Ulkomaalaisten mielestä suomen kielen oppiminen on vaikeaa. Puutteellinen kielitaito aiheuttaa syrjintää työelämässä ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä kohtaan, usein jo työhaastattelussa (Pitkänen ym., 2022, s. 72). Kielimuuri vaikeuttaa koulutustasoa vastaavien työtehtävien löytämistä (mts. 34). Ulkomaalaiset ovat kokeneet kielimuurin takia vaikeuksia työllistymisen lisäksi myös sosiaalistumisessa. Ylen Medisource-yrityksen kanssa tehdyssä haastattelussa (Verkkouutiset, 2023) yritys kertoo tavoitteeksi tuoda Turkista

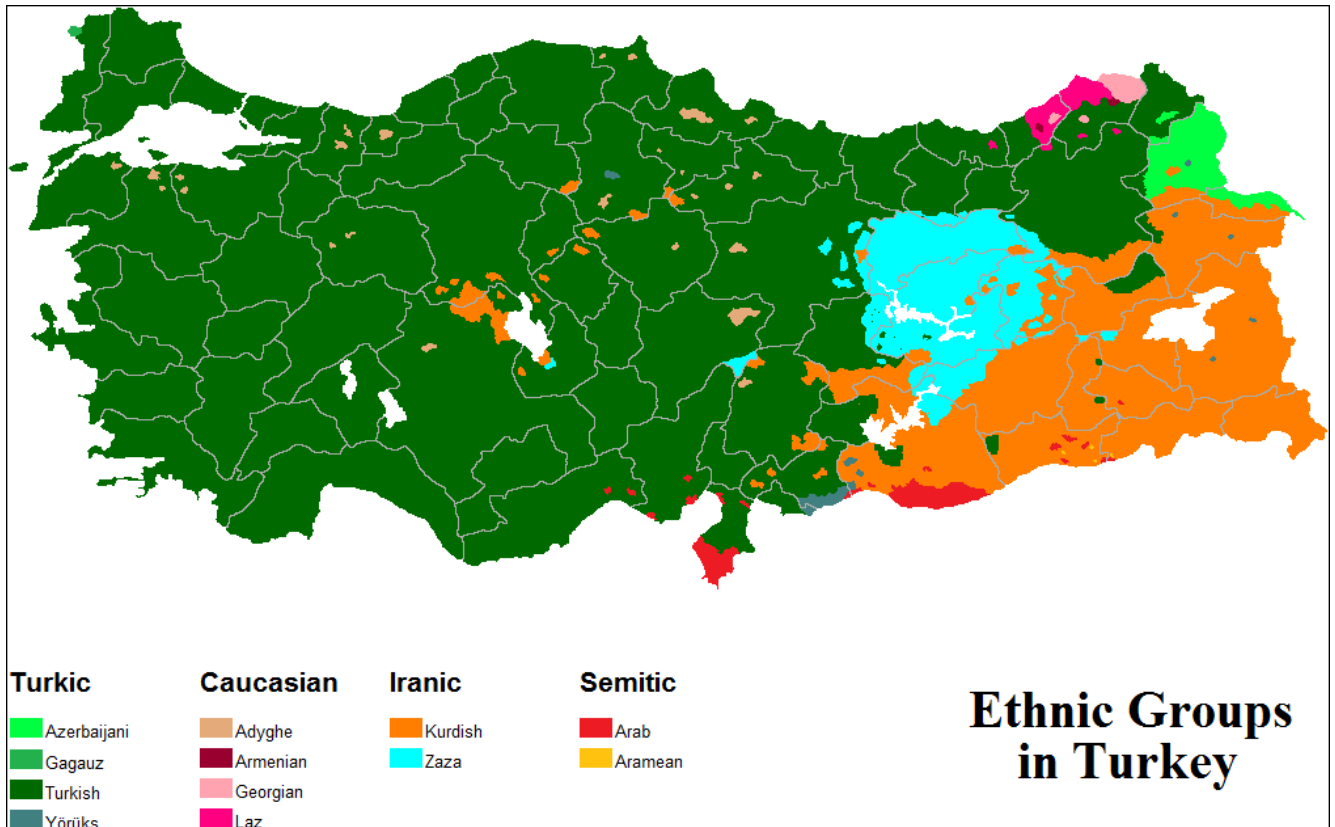
hoitajia. Yrityksellä on mahdollisuus kouluttaa noin 500 hoitajaa vuodessa, ja yrityksen aikomuksena on tuoda ensimmäiset turkkilaiset hoitajat keväällä 2023. Medisource-yrityksen toimitusjohtajan mukaan oppilaille koulutus on ilmainen. Erityisesti Turkista tulevien sairaanhoitajien tulisi ehdottomasti osata suomen kieltä, koska suurin osa työkavereista on suomalaisia, ja mikä tärkeintä, hoitajan pitää osata suomea kommunikoidakseen sujuvasti potilaiden kanssa.

3 TURKIN JA SUOMEN KULTTUURI

3.1 Turkin kulttuurista

Turkki sijaitsee Euroopan ja Aasian rajalla. Turkin pääkaupunki on Ankara ja suurin kaupunki on Istanbul. Turkin virallinen kieli on turkki. Turkissa on seitsemän eri aluetta, joilla on erilaista tapakulttuuria ja erilaisia murteita. Marmaran alue, Egean alue ja Antalyan kaupunki edustavat eurooppalaista ja turkkilaista kulttuuria. Nämä alueet ovat esimerkiksi hyviä suomalaisille, jotka muuttavat työn perässä Turkkiin. Alueilla ei esimerkiksi tule vaikeuksia, koska siellä on enemmän turisteja ja kansainvälisiä asukkaita. Muut Turkin alueet arvostavat enemmän omia tapojaan ja perinteitään.

Suurimmalla eli vihreällä alueella puhutaan turkin kieltä (Kuva 1). Muilla alueella näkyekin eri värejä, mutta se ei tarkoita, ettei noilla alueilla osattaisi turkin kieltä. Turkissa turkin kieli on kouluissa ja yliopistoissa ainut opiskelukieli. Toiseksi suurimmalla alueella (oranssi) on enemmän kurdeja, ja he puhuvat kurdin kieltä, ja heidän tapakulttuurinsa on erilainen. Turkoosilla merkityllä alueella asuu zazeja, joilla on oma kielensä ja tapakulttuurinsa. Turkin eri alueilla on erilaista kulttuuria ja eri kieliä, mutta se ei vaikuta mitenkään työelämässä, koska Turkin laki ja säädökset ovat voimassa koko maassa.



Kuva 1. Turkin etniset ryhmät (Cevapbizde, 2022).

Turkillä ei ole virallista valtionuskontoa, koska 10. huhtikuuta 1928 Mustafa Kemal Atatürk erotti uskonnon ja valtion toisistaan (*Turkkitieto*, i.a.). Suurin osa Turkin väestöstä 82 % on kuitenkin muslimeja (sunnimuslimeja), 13 % on ateisteja ja 2 % kristittyjä (Suomen YK-liitto, 2021).

3.2 Suomen kulttuurista

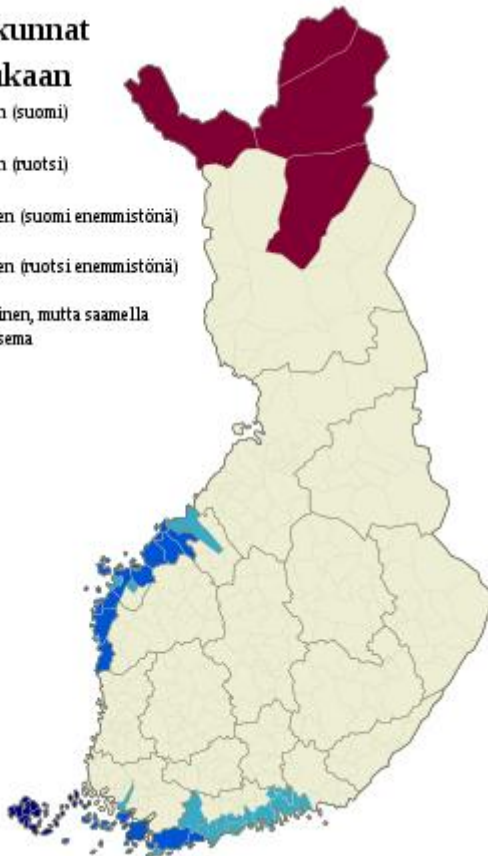
Suomi on Euroopan Unionin jäsenmaa, joka sijaitsee Euroopan mantereiden pohjoisosassa. Suomi yksi Skandinavian maista. Suomen pääkaupunki on Helsinki, joka on samalla suurin kaupunki.

Suomi ja ruotsi ovat Suomen kansalliskieliä (InfoFinland.fi, 2022). Suomea äidinkielenään puhuvia on noin 87 %, ruotsia puhuu äidinkielenään noin 5 %, ja saamelaisalueella puhutaan saamen kieltä. Suomen ja ruotsin jälkeen puhutuimmat kielet ovat venäjä, viro, englanti, somali ja arabia.

Suomessa maan sisäiset kulttuurierot eivät ole niin suuria kuin Turkissa. Suurimmassa osassa maata puhutaan suomea, mutta esimerkiksi Suomen lounaisrannikolla ja Ahvenanmaalla puhutaan ruotsin kieltä (kuva 2). Rannikkoalueilla on suomenruotsalaisia, ja yleensä he puhuvat molempia kieliä. Näillä alueilla tarvitaan työelämässä sekä suomen että ruotsin kieltä. Kaikissa Suomen kouluissa opiskellaan ruotsin kieltä, mutta jos työntekijällä onkin heikko ruotsin kielen taito, se ei haittaa Suomen suomenkielisillä paikkakunnilla. Pohjoisessa on saamelaisia, ja he puhuvat saamen kieltä. Vain noin puolet Suomen saamelaisista puhuu äidinkielenään saamea (Kulttuuria kaikille, 2023).

Suomen kunnat kielen mukaan

- yksikielinen (suomi)
- yksikielinen (ruotsi)
- kaksikielinen (suomi enemmistönä)
- kaksikielinen (ruotsi enemmistönä)
- suomenkielinen, mutta saamalla virallinen asema



Kuva 2. Suomen kunnat kielen mukaan (Wikimedia Commons, 2019).

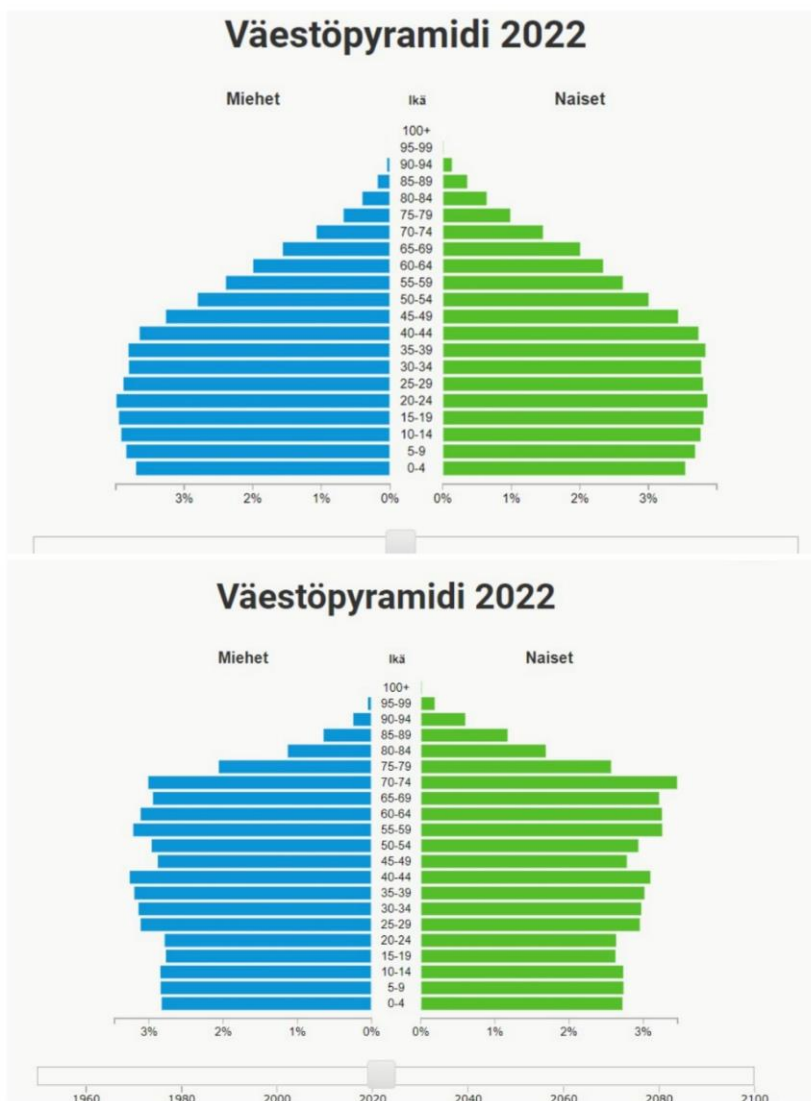
Suomessa on uskonnonvapaus, ja tämä tarkoittaa, että jokaisella on vapaus ja oikeus harjoittaa valitsemaansa uskontoa tai olla ilman uskontoa: esimerkiksi vuonna 2017 Suomessa noin 25 % väestöstä ei kuulunut mihinkään uskonnolliseen yhteisöön (*Suomi – Yhteiskuntaorientaation oppikirja*, 2020, s. 16).

Suomen vallitseva uskonto on kristinusko. Väestöstä noin % kuuluu evankelisluterilainen kirkkoon (Opetus- ja kulttuuriministeriö, i.a.). Suomen ortodoksiseen kirkkoon kuuluu noin 1 % suomalaisista. Suomessa evankelisluterilaisella kirkolla ja Suomen ortodoksisella kirkolla on oikeus verottaa kirkon jäseniä. Suomessa noin 2 % muslimeja (Insamer, i.a.).

4 ELÄMÄ TURKISSA JA SUOMESSA

4.1 Turkin ja Suomen väestörakenne

Vuonna 2022 Turkin väkiluku oli 85 279 553 (Türkiye istatistik kurumu, 2022). Suomen väestömäärä vuoden 2022 lopussa oli 5 565 519 (Tilastokeskus, 2023b). Maiden väestöpyramidit ovat hyvin erilaisia (Kuvio 1).



Kuvio 1. Turkin ja Suomen väestörakenne. (Suomen YK-liitto, 2021).

Turkin ja Suomen väestöpyramidierot kertovat, että turkkilaiset synnyttävät enemmän lapsia kuin suomalaiset. Perheen perustaminen Turkissa on edelleen erittäin arvostettua ja tärkeää, kun taas Suomessa se on toisella sijalla. Nuoria eli 15–24-vuotiaita on Turkissa enemmän Suomeen verrattuna.

Väestön keski-ikä on yksi tärkeimmistä kriteereistä, joita käytetään väestön ikärakenteen tulkinnassa, koska se on yksi väestön ikääntymisestä tietoa antavista mittareista. Tarkasteltaessa Suomen vanhusväestön ja keski-ikäisten ryhmien osuutta huomioidaan, että työssä käyvä väestö vähenee. Muutaman kymmenen vuoden päästä työikäisen väestön määrä jää tosi alhaiseksi verrattuna eläkeläisväestöön, saattaa vaikuttaa työssä käyvien ansioihin, koska he voi joutua maksamaan enemmän veroja.

Turkissa vuonna 2016 vanhusväestön osuus oli 61,5 %, mutta vuonna 2021 vanhuusaste oli kohonnut 64,7 % (Türkiye istatistik kurumu, 2022a). Turkin vanhusväestön määrä on vielä kohtuullinen verrattuna työssäkäyvien määrään. Turkin ja Suomen suurin ero on eläkeläisten ikäeroissa, esim. Suomessa eläkeikä kasvaa jatkuvasti, ja nykyään ihmiset pystyvät jäämään eläkkeelle keskimäärin 68-vuotiaana. Turkissa naiset jäävät eläkkeelle jopa 58-vuotiaana ja miehet 60-vuotiaana (Allianz, i.a.).

4.2 Turkin ja Suomen koulutusjärjestelmä

Suomen ja Turkin koulujärjestelmät eroavat toisistaan mutta akateemiset tutkinnot vastaavat toisiaan, ja ne tunnustetaan keskinäisesti. Akateemisen tutkinnon suorittanut voi hakea tutkintonsa tunnustamista. Kuitenkin jos on esimerkiksi opiskellut ja valmistunut opettajaksi tai lääkäriksi Turkissa, täytyy täydentää opintoja Suomessa muutamalla kurssilla yliopistossa.

Turkissa on olemassa Mavi diploma tai diploma eki eli Diploma Supplement (T.C. Üsküdar üniversitesi, 2023). Se on todistuksen liitteenä oleva dokumentti. Diploma Supplement ei ole saatavilla kaikissa korkeakouluissa, vain tietyissä. Se auttaa korkeakoulututkinnon suorittaneita hakeutumaan muissa maissa tutkintoa vastaaviin tehtäviin työelämässä. Diploma Supplement antaa yksityiskohtaista tietoa valmistuneen akateemisesta tutkinnosta, sen tasosta ja

sisällöstä sekä henkilön ammatillisesta osaamisesta. Diploma Supplement on englannin kielellä. Turkkiilaisten työskentelyyn Euroopassa ei vaadita Diploma Supplementia, mutta jos työntekijältä löytyy se, siitä on etua.

Turkissa on enemmän opiskelijoita kuin Suomessa. Opiskelijat otetaan oppilaitoksiin paremmuusjärjestyksessä. Suomessa haetaan peruskoulun päättötodistuksen keskiarvolla lukioon, ja ammattikorkeakouluun tai yliopistoon haetaan yhteishaussa (*Suomi – Yhteiskuntaorientaation oppikirja*, 2020, s. 123). Opiskelijat pääsevät koulutukseen pääsykokeella tai todistuksella, ja tämän lisäksi oppilaitos saattaa pyytää opiskelijalta ennakkotehtävien suorittamista. Myös ammattikouluun haetaan peruskoulun päättötodistuksella. Lukio tai ammattikoulu on pakollinen. Kummastakin voi hakea ammattikorkea kouluun tai yliopistoon, ja näihin voi tulla valituksi joko todistuksen arvosanoilla tai pääsykokeen tulosten perusteella.

4.2.1 Turkin koulutusjärjestelmä

Tässä luvussa kerrotaan Turkin koulujärjestelmästä. Koulutus on olennaisen tärkeä työelämässä tärkeä toimimisen kannalta. Yliopisto-opintojen suorittaminen Turkissa ulkomaalaisena saattaa antaa mahdollisuuden työllistyä myös Turkissa.

Turkin oppivelvollisuus on muuttunut vuosina 2012–2013 (Türkiye, 2017). Oppivelvollisuus on 12 vuotta. Turkissa sovelletaan tällä hetkellä 4+4+4-järjestelmää. Se tarkoittaa 4-vuotista alakoulua, 4-vuotista yläkoulua ja 4-vuotista lukiota. Turkissa päiväkodit, peruskoulu, lukio ja yliopisto ovat julkisella sektorilla ilmaista mutta yksityisellä sektorilla maksullisia.

Turkin koulussa opiskelijoilla on oikeus suorittaa stipendikoe yläkoulussa saadakseen rahoituksen opintoihinsa (5–11 luokka), ja jos opiskelija suorittaa tämän hänelle ilmaisen kokeen hyväksytysti kerran, valtio antaa opiskelijalle 600 TL kuukaudessa, joka euroina on 28,07 (kurssi tarkistettu 19.5.2023) (Güncel okul, 2022). Valtio perustaa opiskelijalle pankkitilin ja maksaa stipendirahaa opiskelijan tilille.

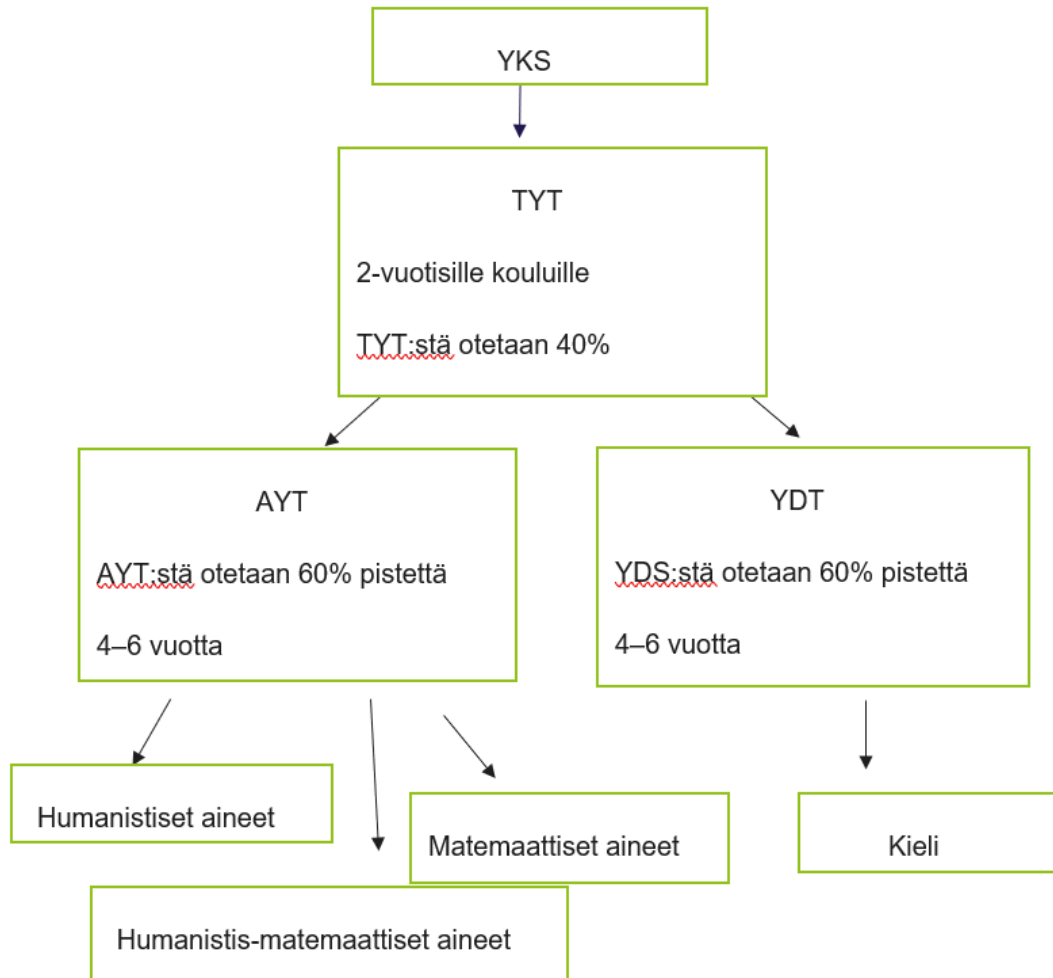
Turkin lukion pääsykoe on nimeltään LGS, ja nimi vaihtuu neljän vuoden välein järjestelmän muutoksen vuoksi (Güncel okul, 2022). LGS-koe oli aikaisemmin maksullinen, mutta ei enää vuodesta 2022 lähtien. Koe koostuu 90 kysymyksestä, ja sen suoritus aika on 150 minuuttia.

Täysi pistemäärä on 500, ja sen saavuttamalla pääsee ilmaiseksi yksityiskouluun. Jos saa 380 pistettä, koulujen pisteytysjärjestelmä muuttuu aina koulun mukaan, esimerkiksi X yksityinen koulu voi antaa opiskelijalle 50/100-stipendin, eli opiskelija maksaa puolet koulunkäyntimaksuista. Valtion ylläpitämät lukiot ovat ilmaisia.

Lukioon pääsyn jälkeen perustiedot opitaan kahden ensimmäisen vuoden aikana, ja viimeisen kahden vuoden aikana koulutusta annetaan halutun alan mukaan. Alat ovat humanistiset aineet, humanistiset ja matemaattiset aineet, matemaattiset aineet ja kielet.

Jos opiskelijalle tulee vaikeuksia kouluaineessa, hän voi osallistua koulun jälkeen lisätunneille, mutta ne eivät ole pakollisia. Osallistuminen on maksullista.

Yliopistokokeen nimi on YKS, ja se koostuu kolmesta osasta: TYT, AYT ja YDS. Nämä kokeet ovat maksullisia. TYT on pakollinen kaikille yliopistoon opiskelemaan haluaville. TYT on kaksivuotinen kurssi, ja sillä opetetaan perusasiat. AYT on tarkoitettu opiskelijoille, jotka haluavat suorittaa opintoja vähintään 4–6 vuotta, esimerkiksi opiskelijoille, jotka haluavat opiskella lääketiedettä, lakia, arkkitehtuuria ja opettajaksi. YDS on tarkoitettu opiskelijoille, jotka ovat hyviä kielissä lukiossa. He suorittavat ensin TYT-kokeen ja sitten YDS-kokeen seuraavana päivänä. YDS:n suoritettuaan yliopistossa voi opiskella 4–6 vuotta ja valmistua matkailuneuvojaksi, kieltenopettajaksi tai tulkiksi. AYT:n suorittajan ei tarvitse suorittaa YDS:tä eikä YDS:n suorittajan tarvitse suorittaa AYT-koetta, mutta TYT on pakollinen molemmille, koska TYT-kokeesta hyväksytään 40 % ja kahdesta muusta vaihtoehdosta 60 % opiskelijan suorittamasta kokeesta.



Kuva 3. Opiskelijan polku yliopisto-opintoihin Turkin koulujärjestelmässä.

Seuraava esimerkki kuvaa lyhyesti kokeiden pisteytysperiaatteet. TYT-pisteistä otetaan 40 %. AYT-pisteistä otetaan 60 %. Tämä pistemäärä lisätään keskiarvoon, ja opiskelija valitsee oppilaitoksen saadun pistemäärän perusteella.

Jos joku haluaa opiskella lääkäriksi muttei pääse 100-tuhannen listaan, hän ei voi päästä lääkäriopintoihin. Tämä pistemäärä vaihtuu vuosittain.

YKS-valinnat tehdään paremmuusjärjestyksen mukaan, koska tentti voi olla sinä vuonna helppo tai vaikea, joten paremmuusjärjestys on tärkein.

Vuosina 2021–2022 Turkissa oli 19 155 571 opiskelijaa. Lukuun sisältyvät päiväkodit, alaja yläasteet ja lukiot, ja opiskelijoiden määrä muodostaa 23 % Turkin väestöstä (T.C Milli Eğitim Bakanlığı, 2021–2022).

Vuonna 2021–2022 Turkissa oli 8 296 959 yliopisto-opiskelijaa eli 10 % Turkin väestöstä (Yükseköğretim bilgi yönetim sistemi, i.a). Siten Turkin kaikkien opiskelijoiden osuus on 32,4 % väestöstä.

Suosituimmat ammatit Turkissa ovat lääkäri, lakimies, ohjelmistokehittäjä, digitaalinen markkinoija, lentäjä, opettaja, poliisi ja insinööri (Boğaziçi endüstrisi, 2022). Nämä ammatit ovat erittäin suosittuja Turkissa, koska aloilla on joko korkea palkkataso tai hyvä työllistymisaste.

4.2.2 Suomen koulutusjärjestelmä

Tässä luvussa kerrotaan Suomen koulujärjestelmästä. Koulutus olennaisen tärkeä työelämässä tärkeä toimimisen kannalta. Myös ammatti- tai yliopisto-opintojen suorittaminen ulkomaalaisena toimii siltana uuden maan työelämään.

Suomeen oppivelvollisuus laajeni vuonna 2021. Suomessa oppivelvollisuus alkaa, kun lapsi täyttää seitsemän vuotta ja päättyy, kun lapsi valmistuu toisen asteen koulutuksesta tai täyttää 18 vuotta (InfoFinland.fi, 2023b). Lapsen huoltajien täytyy huolehtia, että lapsi suorittaa oppivelvollisuutensa (Suomi – Yhteiskuntaorientaation oppikirja, 2020, s. 108). Jos lapsi ei suorita sitä, oikeus voi määrätä huoltajalle sakon.

Kuva 5 havainnollistaa Suomen koulujärjestelmää ja eri koulutustasojen kestoa. Suomessa alakoulu kattaa luokat 1–6, yläkoulu luokat 7–9. Peruskoulun jälkeen pakko jatkaa lukiossa tai ammatillisessa oppilaitoksessa. Näihin pyritään todistuksen keskiarvolla. Esimerkiksi jos keskiarvo on alle 7,5, ei välttämättä pääse johonkin lukioon mutta sen sijaan ammattikouluun, mutta pisterajat vaihtelevat aina vuosittain. Jos haluaa päästä lukioon alhaisesta keskiarvosta huolimatta, täytyy mennä peruskoulun jälkeen 10. luokalle korottamaan arvosanoja.

hylätty. Opiskelija valmistuu suoritettuaan lukion koko oppimäärän eli 75 kurssia sekä ylioppilastutkinnon kokeet.

Toisen asteen koulutus, eli lukio ja ammatillinen koulutus, on maksutonta (InfoFinland.fi, 2023b). Ennen opiskelijoiden täytyi itse ostaa oppimateriaalit, mutta uuden lain mukaan vuodesta 2021 lähtien kaikki materiaalit ovat ilmaisia: koulu antaa opiskelijalle lukiokirjat ja ammatilliselle opiskelijalle opiskelussa tarvittavat materiaalit.

Toisen asteen koulutuksen ajalla voi hakea opintotukea ja pankista opintolainaa. Hakeminen tapahtuu Kela.fi-sivustolta (2023a). Laina täytyy maksaa takaisin valmistumisen jälkeen.

Ammatillisen koulutuksen tutkinnot jakautuvat kolmeen osaan, ammatillisiin perustutkintoihin, ammattitutkintoihin ja erikoisammattitutkintoihin, joiden puitteissa hankitaan kullakin alalla vaadittavat perustiedot ja -taidot (Valtioneuvosto ja ministeriöt, i.a.). Ammatti- ja erikoisammattitutkinnot mahdollistavat osaamisen kehittymisen työuran eri vaiheissa. Ammatillisen tutkintojen laajuus ilmaistaan osaamispisteinä. Perustutkinto ja erikoisammattitutkinnot ovat laajuudeltaan 180 ja ammattitutkinnot 150 osaamispistettä.

Ammatillisessa koulutuksessa laaditaan aluksi henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma, joka sisältää opintojen sisällön, aikataulun ja opiskelutavat (Valtioneuvosto ja ministeriöt, i.a.). Ammatillista koulutusta voidaan järjestää esimerkiksi työpaikoilla oppi- ja koulutussopimuksella. Eri tavoin hankittua osaamista tunnistetaan osaksi opintoja mahdollisuuksien mukaan. Ammatillisen tutkinnon suorittaneilla on kelpoisuus hakea jatko-opintoihin ammattikorkeakouluun tai yliopistoon (mt.).

Jos opiskelija ei ole suorittanut perusopetusta Suomessa, opiskelijan täytyy todistaa itse, että hän osaa suomea tai ruotsia tarpeeksi hyvin opintojaan varten (*Suomi – Yhteiskuntaorientaation oppikirja*, 2020, s. 120).

Ammatilliseen oppilaitoksen tai lukion jälkeen opiskelija voi jatkaa opintojaan. Lukiota valmistuttuaan voi hakeutua yliopistoon tai ammattikorkeakouluun, mutta ammatillisesta oppilaitoksesta valmistunut opiskelija pystyy jatkamaan ainoastaan ammattikorkeakoulussa. Ammatillisesta oppilaitoksesta valmistuneella ei tarvitse olla saman alaan opintoja, opiskelija voi

suorittaa eri alan kursseja. Ammattikorkeakoulusta valmistumisen jälkeen voi jatkaa yliopistoon.

Ammattikorkeakouluun tai yliopistoon haetaan yhteishaussa (*Suomi – Yhteiskuntaorientaation oppikirja*, 2020, s. 123). Haku tehdään opintopolku.fi-sivulla. Opiskelija voi hakea useampaan eri oppilaitokseen. Kaikilla oppilaitoksilla on omat valintaperusteet. Opiskelijat pääsevät koulutukseen pääsykokeella tai todistuksella, mutta kaikissa oppilaitoksissa on pääsykoe. Oppilaitokset voivat pyytää opiskelijaa tekemään pääsykokeiden lisäksi ennakkotehtäviä (mts. 124).

Ammattikorkeakoulu- tai yliopisto-opintojen ajalle voi hakea opintotukea ja pankista opintolainaa. Hakeminen tapahtuu Kela.fi-sivustolta (2023b). Laina täytyy maksaa takaisin valmistumisen jälkeen.

Ammattikorkeakoulu kestää noin 3–4,5 vuotta, ja opintopisteiden lukumäärän tulee olla 210, 230 tai 270 tutkinnon laajuuden mukaan (*Suomi – Yhteiskuntaorientaation oppikirja*, 2020, s. 124). Joissakin ammattikorkeakouluissa voi suorittaa erikseen ylempiä ammattikorkeakoulututkintoja, ja ne kestävät 1–1,5 vuotta. Ammattikorkeakoulussa opiskelija ensin suorittaa tavallisesti kursseja, sitten työharjoittelun ja lopuksi opinnäytetyön.

Yliopisto-opinnot kestävät noin 5 vuotta (*Suomi – Yhteiskuntaorientaation oppikirja*, 2020, s. 125). Yliopistossa voi suorittaa kaksi eritasoista tutkintoa. Ensimmäiseksi suoritetaan kandidaatin tutkinto, ja se kestää noin 3 vuotta. Seuraavaksi on maisterin tutkinto, joka kestää noin 2 vuotta. Suurin osa Suomen opiskelijoista suorittaa maisterin tutkinnon. Maisterin tutkinto vaaditaan moniin julkisiin virkoihin ja asiantuntijätöihin, mutta ei useimmiten ole edellytys, vaan myös kandidaattitason tai amk-tutkinto on usein riittävä. Lisäksi on julkisia tehtäviä, joihin pätevyysvaatimuksena voi olla myös toisen asteen ammatillinen tutkinto.

Tilastokeskuksen (2021a) mukaan Suomen väestöstä 1 380 983 on tutkintotavoitteisen koulutuksen opiskelijoita. Lukuun sisältyy perusopetus, lukiokoulutus, ammatillinen koulutus, ammattikorkeakoulutus ja yliopistokoulutus.

Sukupuolten välillä on eroja ammatillisen koulutuksen eri koulutusaloille hakeutumisessa. Miehet hakeutuvat enemmän tietojenkäsittelyn, tietoliikenteen (ICT) koulutusosalalle ja naisten osuus on suurin terveys- ja hyvinvointialoilla (Tilastokeskus, 2021a).

Tilastokeskuksen koulutustilojen mukaan vuonna 2021 peruskoululaisia oli noin 562 400 (Tilastokeskus, 2022a). Peruskoulun oppilasmäärä vähentyi 0,7 % vuodesta 2020.

4.3 Turkin elinkeinorakenne

IMF:n *World Economic Outlook* -raportin (2022) mukaan, joka sisältää päivitettyt tiedot, Turkin talous on ollut 20. sijalla vuosina 2021–2022 (*Euronews*, 2022).

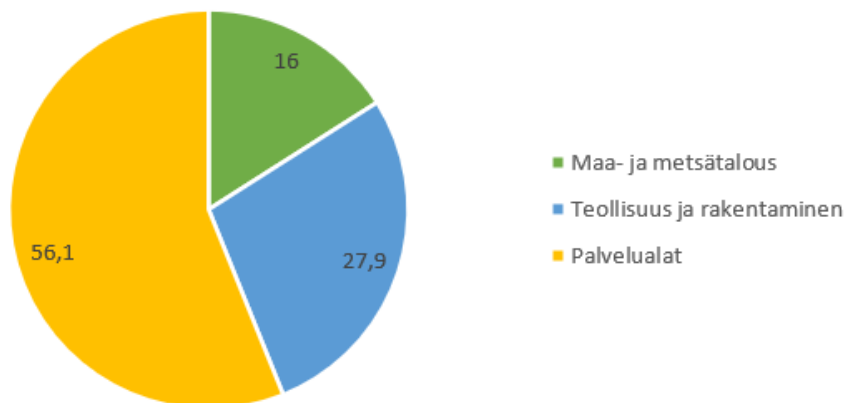
Maailmanmarkkinoiden hidastumisesta ja pariteetin (valuutan arvosuhteen) negatiivisesta vaikutuksesta huolimatta Turkki teki jälleen viennin ennätyksen vuonna 2022 (Türkiye İhracatçıları Meclisi, 2023). Turkin vienti vuonna 2022 kasvoi 12,9 % vuoteen 2021 verrattuna ja oli arvoltaan 254,2 miljardia dollaria.

Vuonna 2022 Turkin tärkeimmät vientituotteet olivat kemikaalit (33,5 miljardia dollaria). Auto-teollisuus oli toiseksi suurin 31 miljardilla dollarilla ja valmisvaateteollisuus ja asusteet kolmannella sijalla 21,2 miljardilla dollarilla (Türkiye İhracatçıları Meclisi, 2023).

Turkki ei vie ulkomaille vain edellä mainittuja tuotteita vaan myös muita tuotteita, kuten kalatuotteita, hasselpähkinöitä, teetä, valmisruokaa, kodinkoneita, tekstiilituotteita, teollisuuden komponentteja ja hedelmiä (Ticimax, 2022).

Vuonna 2021 Turkin talous perustui maatalouteen, palvelusektoriin, teollisuuteen ja rakennusalaan. Kuten kuviosta 2 näkyy, tärkein on palvelusektori, jonka osuus oli 56,1 %. Toiseksi suurin oli teollisuus ja rakentaminen (27,9 %) ja kolmannella sijalla oli maatalous (16 %).

Turkin talouden alakohtainen jakutuma 2022



Kuvio 2. Turkin talouden alakohtainen jakauma 2022 (Türkiye istatistik kurumu. (2022b)).

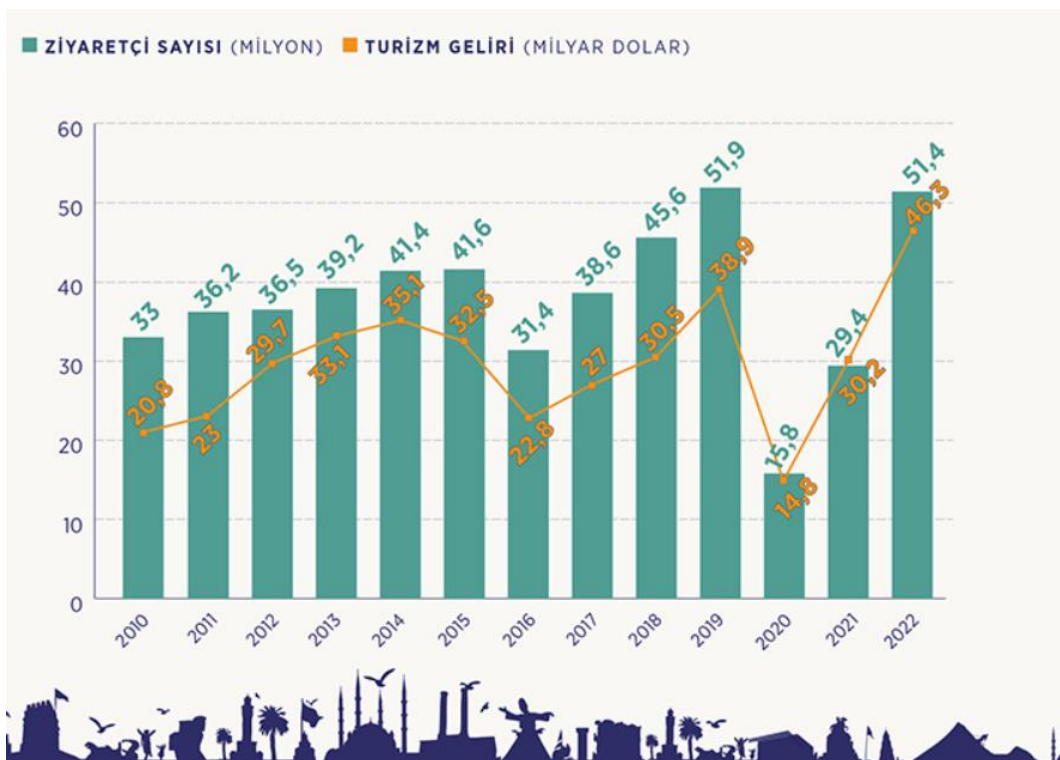
Nykyäänkin maataloustuotannossa Turkki on ensimmäisellä sijalla Euroopassa ja seitsemännellä sijalla maailmassa (Çalkaya, 2021). Turkin maataloustuotanto kasvoi 20 prosenttia edellisvuoteen verrattuna, ja sen arvo oli 333,3 miljardia liiraa.

Turkissa maatalous oli ennen tärkein elinkeino, mutta nykyään teollisuus ja palvelusektori ovat ohittaneet sen (Coğrafya Bilimi, 2020). Tieteen ja teknologian innovaatioiden lisäksi tarpeiden erilaistuminen on myös vaikuttanut palvelusektorin etuasemaan muihin sektoreihin verrattuna. Turkissa joka toinen työskentelee palvelualalla. Palvelusektorin osuus taloudesta on noin 70 %. Palvelusektori auttaa myös teollista sektoria kehittymään. Palvelusektorin osuus tuotteiden myynninedistämässä kaukaisimmille markkinoille on kasvavilla markkinoilla kiistaton. Lisäksi koulutusalan innovaatiot kasvattavat väestön osaamistasoa ja nostavat siten maan kehitystasoa (mt.).

Matkailu on erittäin tärkeää Turkin taloudelliselle kehitykselle (Hürriyet, 2020). Matkailu luo vaurauden ja kehityksen ympäristön. Kun maahan saapuu turisteja, ja he kuluttavat rahaa, Turkki saa valuuttatuloja ja talous kohenee. Matkailu luo kulttuurivaihtoa. Viimeisen 15 vuoden aikana Turkin eri kaupunkeihin saapuneet turistit ovat oppineet paljon turkkilaisesta kulttuurista ja perinteistä. Matkailu mahdollistaa uusien yritysten luomisen, ja työttömyysaste

laskee. Tästä syystä syntyy uusia työpaikkoja ja työmahdollisuuksia esimerkiksi (hotellit, ravintolat).

Koronaviruspandemian aikana Turkin matkailu väheni voimakkaasti, ja tämä heijastui talouteen (Anadolu Ajansı, 2023). Vuonna 2020 matkailijoita saapui vain 16 miljoonaa. Vuonna 2021 matkailijoita oli 29,4 miljoonaa. Nykyään koronaviruspandemian vaikutus on ohi, ja matkailijoiden määrä Turkissa on kasvanut 51,4 miljoonaan vuodesta 2022 (kuvio 3).



Kuvio 3. Turkkiin saapuneiden matkailijoiden määrä vuosina 2010–2022. (Anadolu Ajansı, 2023).

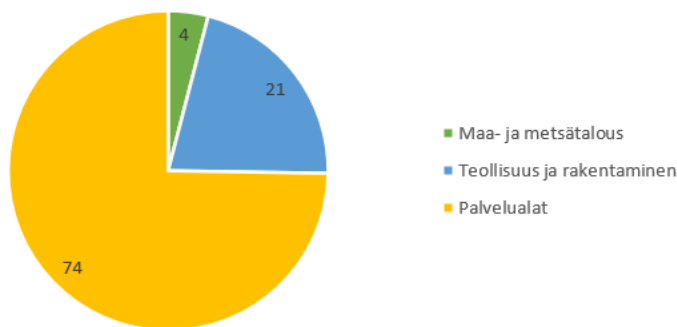
Työvoimatilastojen mukaan työttömyysaste oli tammikuussa 2023 9,7 % (Istihdam, 2023). Työllisten määrä oli 31,58 miljoonaa henkilöä, ja työllisyysaste 47,7 %. Turkissa työttömyysaste mitataan kansainvälisellä työttömyyden mittaamisen periaatteella. Sen mukaan Turkin työttömien määrä lasketaan niin, että yli 15-vuotiaiden 3 kuukautta virallisesti työttömänä olevan väestön määrää verrataan työssäkävijöiden määrään. Tämän laskelman mukaan työttömyysaste Turkissa on 9,7 %. Yli 15-vuotiaiden mutta alle 25-vuotiaiden työttömyysaste on

20,2 %. Tämä johtuu etenkin vastavalmistuneiden työkokemuksen riittämättömyydestä. Tästä syystä keski-ikäisten työttömyys on alhaisempi suhteessa nuorempaan väestöön.

4.4 Suomen elinkeinorakenne

Suomen elinkeinorakenteessa (kuvio 4) vuonna 2022c palvelualat ja hallinto edustivat 74 %, teollisuus ja rakentaminen 21 %.

Suomen talouden alakohtainen jakauma 2022



Kuvio 4. Suomen talouden alakohtainen jakauma 2022 (Tilastokeskus, 2022c).

Suomen elinkeinorakenne jakautuu kolmeen osaan, eli alkutuotantoon, jalostukseen ja palveluihin (*Lukion yhteiskuntaoppi*, 2019). Entisaikoina alkutuotanto oli ylivoimaisesti merkittävin sektori Suomessa, mutta nykyään teollisuus, koulutus ja palvelut ovat ykkössijalla (*Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus*, 2022).

Suomessa tärkein sektori on palveluala, ja tällä hetkellä teknologiateollisuus on Suomessa merkittävä vientiala ja tärkeä elinkeinoelämälle sekä tärkeässä roolissa tulevan menestyksen rakentamisessa (*Teknologianteollisuus*, 2023). Suomessa teknologiayritysten vienti sisältää palvelut ja tavarat, ja näiden osuus on yli 50 %. Tällä alalla Suomessa työskentelee noin 338 000 henkilöä. Teknologian alan yritykset tekevät 65 % kaikista elinkeinoelämän tutkimus- ja kehitysinvestoinnista. Lisäksi teknologiayritykset investoivat maahan noin 6 miljardia euroa vuodessa, ja teknologian ala muodostaa bruttokansantuotteesta noin 30 % (mt.).

Teknologianteollisuus koostuu viidestä päätoimialasta, eli elektroniikka- ja sähköteollisuudesta, kone- ja metallituoteteollisuudesta, metallisesta jalostuksesta, suunnittelusta sekä konsultoinnista ja tietotekniikasta (Teknologianteollisuus, 2023).

Vuodesta 2021 öljytuotteiden viennin arvo on kasvanut noin 7,5 % (Elinkeinoelämän keskusliitto, 2022). Suuri osa tavaraviennistä koostuu erilaisista metalliteollisuuden tuotteista (koneet, laitteet, metallit, metallituotteet, kulkuneuvot).

Tilastokeskuksen (2023a) työvoimatutkimuksen mukaan vuoden 2023 tammikuussa 15–74-vuotiaiden työssäkävien määrä oli yhteensä 2,5 miljoonaa ja työttömien määrä 211 000, ja työttömyysaste oli 7,6 %. Suomessa palkansaajia oli yhteensä 2,2 miljoonaa.

4.5 Turkin ja Suomen asumismuodot ja perhekokot

Asunnon omistamista pidetään suurena sijoituksena ja vaurauden indikaattorina sekä Turkissa että Suomessa. Tästä syystä ihmiset haluavat ostaa asunnon, jos heillä on ostovoimaa. Asunnon ostaminen on maailmanlaajuisesti erittäin tärkeää.

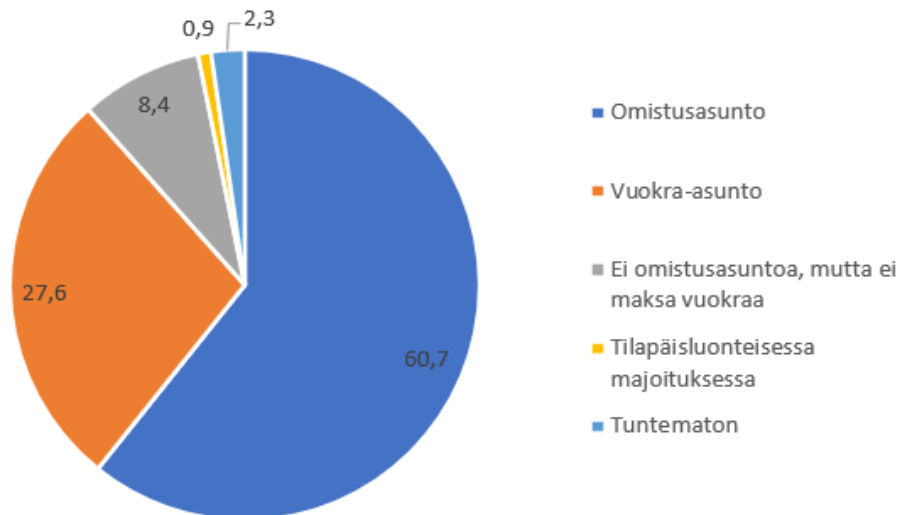
Asuntojen hinnat vaihtelevat aina, asunnon sijainnista ja iästä riippuen. Yleensä suurissa kaupungeissa asuntojen hinnat ovat korkealla pienempiin kaupunkeihin ja maaseutualueisiin verrattuna.

Asunnon ostaminen ei ole kaikkien investointi. Asunnon hankkiminen suuresta kaupungista voi olla vaikeaa, koska asuntojen vuokrat ja hinnat ovat korkeat. Ostajan on pohdittava, mikä on järkevää ja sopii hänelle paremmin, ostaa asunto vai asua vuokralla.

4.5.1 Turkin asumismuodot ja perhekoot

Kuviosta 5 ilmenee Turkin kotitalouksien jakauma asumismuodon mukaan (omistusasunto tai vuokra-asunto) vuonna 2021 (Türkiye istatistik kurumu, 2022d). Turkissa suurin osa asuu

omistusasunnossa (60,7 %), toiseksi suurin asuu vuokra-asunnossa (27,6 %), kolmannella sijalla ovat henkilöt, jotka eivät omistaa asuntoa mutta eivät maksa vuokraakaan (8,4 %), neljännellä sijalla (2,3 %) ovat ne, joiden asumismuoto on tuntematon, ja pienin osuus (0,9 %) asuu tilapäisluonteisessa majoituksessa.



Kuvio 5. Turkin kotitalouksien jakauma asumismuodon mukaan (Türkiye istatistik kurumu, 2022d).

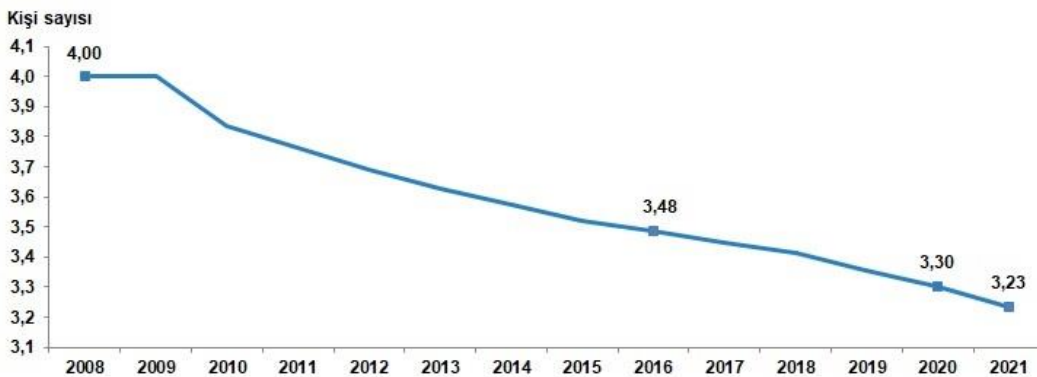
Yksin asuvien ihmisten määrä Turkissa kasvaa nopeasti (Türkiye istatistik kurumu, 2022d). Yhden hengen kotitalouksien osuus vuonna 2014 oli 13,9 %, mutta vuonna 2021 se nousi 18,9 %. Tämä osoittaa, että yksin asuvien määrä on kasvanut 36 % viimeisen 7 vuoden aikana. Yhden hengen kotitalouksia on eniten kaupungeissa.

Myös kotitalouksien keskikoko pienenee tasaisesti (Türkiye istatistik kurumu, 2022c). Tämä tarkoittaa pienempiä perheitä. Avioerojen lisääntyessä myös äideistä ja lapsista koostuvien ydinperheiden osuus kasvaa.

Perhekäsité oli aiemmin erittäin tärkeä Turkissa. Ennen Turkissa koko perhe, isovanhemmat, vanhemmat ja lapset, asuivat yhdessä. Tarkasteltaessa vuosia 2008–2021 perhekoot eivät ole enää niin suuret. Turkin keskimääräinen kotitalouden koko oli 4 henkilöä vuonna 2008 ja

osoitti alenevaa suuntausta laskien 3,23 henkeen vuonna 2021. Vuosien kuluessa ydinperhe on korvannut perinteisen laajemman perheen.

Kotitalouksien keskimääräinen koko vuosina 2008–2021 ilmenee kuviosta 6.

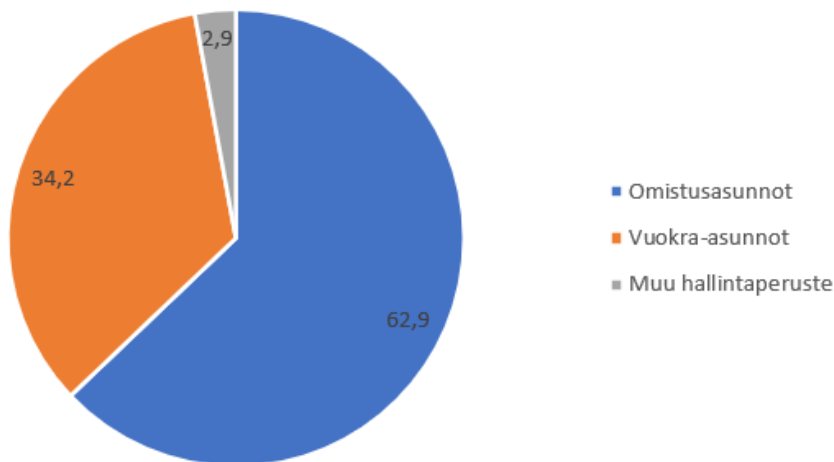


Kaynak: TÜİK, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi, 2008-2021

Kuvio 6. Kotitalouksien henkilömäärä 2008–2021 (Türkiye istatistik kurumu, 2022c).

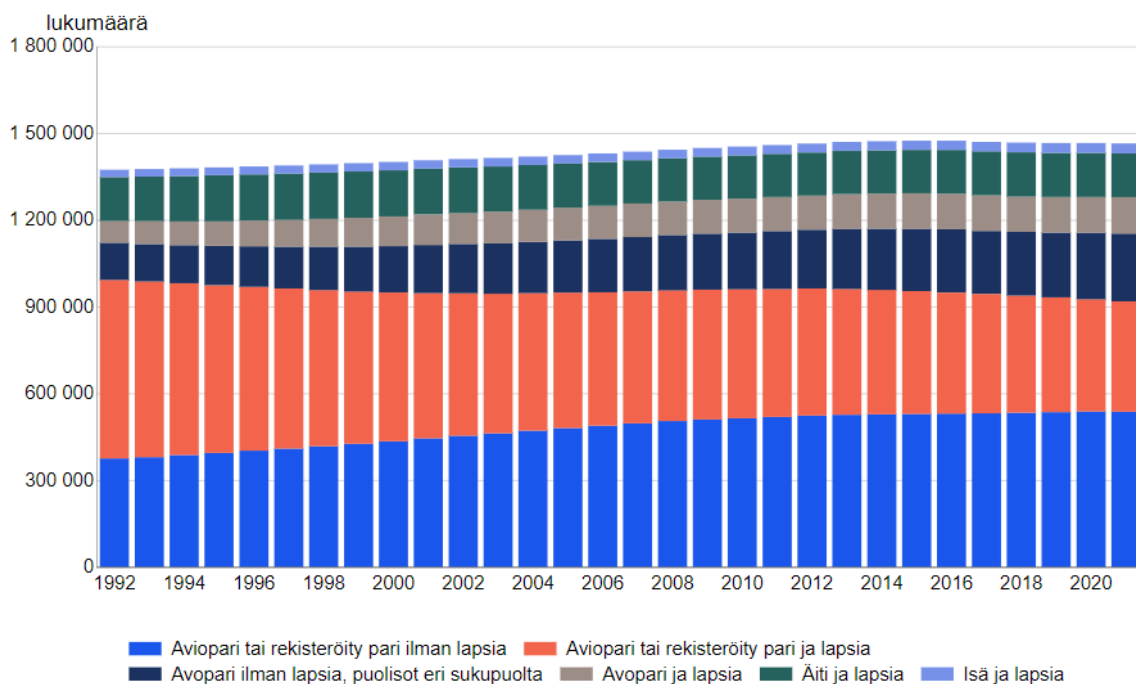
4.5.2 Suomen asumismuodot ja perhekoot

Suomessakin ostovoimaa omaavat ihmiset ostavat asunnon, koska pitkällä aikavälillä asunnon ostaminen on usein, tulee edullisemmaksi kuin sen vuokraaminen (InfoFinland.fi, 2023a). Kuviosta 7 ilmenee Suomen kotitalouksen jakauma asumismuodon mukaan (omistusasunto tai vuokra-asunto) vuonna 2020 (Tilastokeskus, 2020) asunnon hallintaperusteiden mukaan. Suurin osa asuu omistusasunnossa (62,9 %), toiseksi suurin osa asuu vuokra-asunnossa (34,2 %), ja pieni määrä asuu (2,9 %) muuhun hallintaperusteeseen pohjautuvassa asumismuodossa.



Kuvio 7. Suomen kotitalouksien jakauma asumismuodon mukaan (perustuen Tilastokeskus, 2020).

Suomessa vuonna 1990 noin 82 % väestöstä kuului perheisiin, joiden perhetyyppi oli aviopari ja lapsi (Tilastokeskus, 2022b). Vuodesta 2021 perheen osuus väheni tästä perhetyypistä perhetyyppiin aviopari ilman lapsia. Aviopareja, joilla ei ole lapsia, on 72 %. Nykyään avioparien määrä, joilla on lapsia, vähenee ja lapsettomien avio- ja avoparien määrä on kasvanut (kuvio 8).



Kuvio 8. Perheet tyypeittäin 1992–2021 (Tilastokeskus, 2022b).

Ennen suomalaisissa lapsiperheissä oli tyypillisesti kolme lasta, mutta nykyään avo- tai avio-
parit haluavat vain yhden tai kaksi lasta (Tilastokeskus, 2022b). Perhetyypittain Suomen vä-
estöstä lapsiperheitä oli 37 %, mikä vastaa 2 054 677 henkilöä. Alaikäisiä lapsia oli yhteensä
1 012 300. Luku on 8584 edellisvuotta vähemmän.

Tilastokeskuksen (2022d) mukaan Suomessa yksinasuvien kasvu alkoi hidastumaan vuo-
desta 2021. Yksinasuvien määrä kasvoi vuonna 2021 noin 28 000 henkilöllä, mutta luku
on yli 4000 henkilöä vähemmän kuin vuonna 2020. Kaikissa ikäryhmissä yksinasumisen
kasvu hidastui vuodelta 2021. Eniten yksinasuvien määrä hidastui alle 30-vuotiaiden ikä-
polvessa. Yksinasuvien määrän kasvun hidastuessa myös asuntojen määrä kasvoi siitä,
mikä se oli ollut kahtena edellisenä vuonna. Asuntojen määrä on kasvanut noin 27 000:lla
vuodesta 2020; asuntojen kokonaismäärä on yhteensä 2,8 miljoonaa.

5 TURKIN JA SUOMEN TYÖELÄMÄN YHTÄLÄISYYKSIÄ JA EROJA

Tässä luvussa vertaillaan Turkin ja Suomen työelämän piirteitä. Maissa on erilainen työku-
lttuuri, ja seuraavassa tarkastellaan eri otsikoiden alla, kuinka tämä heijastuu työelämään, esi-
merkiksi mitä kulttuurillisia erityispiirteitä on johtamisessa, työajoissa, lomissa sekä palkassa
ja palkanlisissä.

Falck (2016) on tutkinut suomalaisten haasteita Turkin työelämään sopeutumisessa. Haastat-
telututkimus toi esiin keskeisimpinä mainintoina Turkin työelämän *hierarkkisuu-
den*, *kollektiivisyyden* sekä *erilaisen aikakäsityksen*. Nämä erot olivat vaikeuttaneet haastateltujen suoma-
laisten sopeutumista turkkilaiseen työelämään. Muina haasteina mainittiin *turkin kielen oppi-
miseen liittyvät haasteet* ja *byrokratia*. Falck toteaa myös (s. 7), että Turkin ja Suomen sa-
manhenkisyys työelämässä on nähtävissä, mutta maiden yrityskulttuureissa arvostetaan osit-
tain eri luonteenpiirteitä työntekijässä.

Falckin (2016, s. 44) mainitsema Turkin työelämän kollektiivisuus ilmenee haastateltujen ko-
kemuksen mukaan siten, että turkkilaiset elävät ryhmissä perheinä, ja tämä tarkoittaa, että
turkkilaisilla on iso perhe, eli asuvat yhdessä ja pitävät huolta toisistaan. Turkkilainen perhe
koostuu isovanhemmista, tädistä ja sedistä. Turkin perheenjäseniä ei voi kutsua etunimellä;
jos henkilö on vanhempi, täytyy kutsua häntä siskoksi, veljeksi tai sedäksi. Vastaavia nimik-
keitä käytetään tiiviin perhekulttuurin takia myös työelämässä. Turkissa ryhmällä (kuten
perhe, yhteisö ja yritys) tulee aina olla etusija yksittäisiin ryhmän jäseniin nähden, ja ryhmän
jäsenten odotetaan käyttäytyvän tavalla, joka ei häiritse ryhmän yhteenkuuluvuutta. Näin ol-
len ei esimerkiksi saa tuoda esiin liikaa henkilökohtaisia mielipiteitä.

Hierarkkisuus ilmenee Falckin (2016, s. 68) haastatteluaineistossa siten, työaika tulee ajoit-
taa hieman pidemmäksi, koska työntekijöiden odotetaan saapuvan aikaisemmin ja lähtevän
esimiestensä jälkeen. Tämä on tyypillistä hierarkkisissa maissa, kuten Turkissa.

Falckin (2016, s. 37) haastateltavat kokivat erilaisen aikakäsityksen siten, että suomalaiset
ovat tottuneet tulemaan ajoissa, mutta Turkissa ihmiset eivät yleensä tule ajallaan.

5.1 Turkin työelämän piirteitä

Turkkilaisessa kulttuurissa käytetään puhuttelussa herra- ja rouva-sanoja. Työelämässä oikealla tavalla puhuttelu on todella tärkeää, sillä työpaikoilla vallitsee hierarkia työntekijöiden ja työnantajan välillä. Nykyään hierarkia on vähentynyt. Puhuttelun lisäksi pukeutuminen on tärkeää, koska se antaa siistin ja ammattitaitoisen kuvan. Esimerkiksi Turkissa opettajien täytyy käyttää kauluspaitaa.

Turkissa on kahdenlaisia työntekijöitä, virkamiehiä ja yksityisellä sektorilla työskenteleviä. Yksityisellä sektorilla ja julkisella sektorilla työskentelevien työsäännöt poikkeavat hieman toisistaan, koska valtiolla työskentelevät noudattavat lain määräyksiä, mutta yksityisellä sektorilla sekä lain että työnantajan määräykset ovat keskeisiä.

5.1.1 Työaika Turkissa

Virkamies työskentelee 8 tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa. Työaikoja on kuitenkin aina mahdollista poiketa erikseen sovittaessa, ja viikonloput ovat vapaapäiviä. Keskipäivällä on tunnin lounastauko. On myös muita taukoja, kuten tupakkatauko ja kahvitauko.

Turkissa viikkotyötunnit ovat virkamiehillä maksimissaan 45 tuntia, mutta yksityisellä sektorilla työpaikasta riippuen voi olla enemmänkin työtunteja, riippuen työnantajan kanssa tehdystä sopimuksesta. Työntekijät työskentelevät kuusi päivää ja pitävät yhden vapaapäivän viikossa tai työskentelevät viisi päivää viikossa.

Esimerkiksi jos työskentelee hotellissa, lentokentällä, sairaalassa, ostoskeskuksessa, työaika on 8 tuntia. Näillä työpaikoilla tehdään vuorotyötä, aamuisiin tai iltaisiin. Mutta jos työskentelee julkisessa liikenteessä, ravintoloissa tai tekstiiliteollisuudessa, näillä aloilla voi työskennellä 10 tuntia, jopa pidempään, mutta enimmillään 11 tuntia.

Turkissa suurin osa väestöstä on islaminuskoisia, ja muslimit rukoilevat 5 kertaa päivässä, ja valtion virkamiehet sekä yksityisellä sektorilla työskentelevät voivat rukoilla rukousaikoina. Työpaikoilla on rukouspaikkoja. Jos työpaikalla ei ole rukouspaikkaa, he voivat mennä

rukoilemaan moskeijaan, eikä kukaan puutu, joka haluaa rukoilla. Rukoilemaan poistuvien työntekijöiden ei tarvitse tehdä ylimääräisiä työtunteja.

5.1.2 Turkissa työskentelevien vuosiloma ja muut lomat

Virkamiehillä ja yksityisellä sektorilla työskentelevillä loma-ajat ovat erilaiset. Virkamiehille annetaan vapaapäiviä kansallisina ja uskonnollisina juhlapäivinä, sekä lauantai ja sunnuntai ovat vapaapäiviä. Yksityisellä sektorilla kansallisina ja uskonnollisina juhlapäivinä saatetaan olla töissä. Työnantaja ja työntekijät sopivat keskenään, ketkä ovat tuolloin töissä. Työntekijä saa kaksinkertaisen palkan, jos hän työskentelee kyseisenä päivänä.

Vuosittaiset palkalliset lomakaudet vaihtelevat työntekijöiden työssäoloajan mukaan (Alkan, 2023). 14 lomapäivää myönnetään niille, jotka ovat työskennelleet samassa yrityksessä 1–5 vuotta, 20 lomapäivä niille, jotka ovat työskennelleet yli 5 vuotta. 15 vuotta työskennelleillä ei saa olla lomaa alle 26 päivää.

Jos työntekijä ei ole ollut samassa työssä yhtä vuotta tai on irtisanoutunut, hän voi pitää ylimääräistä lomaa. Hän voi käyttää vuosilomansa tällä tavalla. Kaikilla työpaikoilla järjestely ei ole sama vaan riippuu sopimuksesta työnantajan kanssa.

Naispuoliset työntekijät saavat yhteensä 16 viikon äitiysloman. 8 viikkoa ennen synnytystä ja 8 viikkoa synnytyksen jälkeen (Oner hukuk ve danismanlik, 2020). Erityistapauksissa, kuten kaksos- tai kolmosraskauksissa, 8 viikon ajanjaksoon lisätään 2 viikkoa, jota ei käytetä ennen synnytystä. Turkissa äidille maksetaan äitiysrahaa 16 viikolta. Äitiysrahan maksaa työntekijän työpaikka tai työvakuutus.

Jos naistyöntekijällä on alle 1-vuotias lapsi, hänellä on oikeus yhteensä 1,5 tunnin imetysvapaiseen päivässä (Çalışma, i.a., s. 9). Työntekijä voi oman harkintansa mukaan itse päättää, milloin ja kuinka monessa erässä tämä aika käytetään. Naistyöntekijänä ei voi tehdä yli 7,5 tunnin yövuoroja. Jos työskentelee yövuorossa, työpaikka on velvollinen kuljettamaan naistyöntekijän kotiin. Jos naistyöntekijä on raskaana tai hänellä on imetettävä lapsi, hän ei voi tehdä yövuoroja.

5.1.3 Turkin työntekijöiden palkka ja palkanlisät

Valtion virastojen työntekijöille maksetaan pätevyyden ja kokemuksen perusteella. Yksityisen sektorin työntekijöiden palkka puolestaan riippuu työstä, työpaikasta ja työsopimuksesta, mutta heidän pätevyytensä ja kokemuksensa otetaan huomioon, tai he saavat alimman vähimmäispalkan (8 506,80 TL), ja palkka nousee vuosien myötä.

Palkankorotuksia tehdään kahdesti vuodessa inflaation vuoksi virkamiehille ja eläkkeelle jääville (Halkbank kobi, 2022). Yksityissektorilla työskentelijän palkankorotus tehdään kerran vuodessa, mutta korotusprosentti on korkea. Lisäksi yritys voi halutessaan itse korottaa työntekijöidensä palkkoja kahdesti vuodessa, mikä on täysin työnantajan päätettävissä.

Viikossa yli 45 tuntia kestävä työaika lasketaan ylityöksi, ja tämä työaika lasketaan 1,5-kertaisena työntekijän tuntipalkkaan ja korvataan työntekijälle (Özdemir, 2023). Vuosittainen enimmäistyöaika on 270 tuntia (Partners, 2021). Jos enimmäistyöaika ylittyy, työntekijälle maksetaan ylityöpalkka. Yötyössä yli 7,5 tunnin pituiset työajat katsotaan ylityöksi. Klo 20:00–06:00 tehtävä työ on yötyötä.

Ylityö korvataan palkkana tai lomapäivinä, riippuen työsopimuksesta.

5.1.4 Turkin verotus

Turkissa työskentelevän työntekijän ei tarvitse tietää veroista paljon asioita, sillä verotusasiat hoitaa yrityksen oma kirjanpitäjä. Turkissa aina puhutaan nettopalkasta. esimerkiksi bruttopalkka olisi 10 008 TL, siitä lasketaan nettopalkka seuraavalla kaavalla:

Bruttopalkka = Nettopalkka + TYEL-työntekijämaksut+ työttömyysvakuutus (työntekijän osuus) + ennakopidätys + leimavero (CottGroup, i.a).

Kuten kaavasta näkyy, bruttopalkasta vähennetään kaikki verot, ja jäljelle jää nettopalkka.

Jäljelle jäänyt nettopalkka, on noin 8 506.80 TL (CottGroup, i.a). Kun työntekijä allekirjoittaa työsopimuksen työnantajan kanssa, he sopivat keskenään nettopalkasta, ja yritys tilittää

kaikki verot. Turkissa ennakkoveroa maksavat siis ainoastaan työnantajat, koska työntekijöille maksetaan vain nettopalkka. Työntekijän ennakkoveron maksamisesta vastaa työnantaja.

Turkissa on uusi laki vuodelta 2022, jonka mukaan, jos työntekijä työskentelee minimipalkalla (8 506.80 LT), työnantajan ei tarvitse maksaa ennakkoveroa eikä leimaveroa, mutta jos työntekijä työskentelee tavallisella nettopalkalla (esimerkiksi 12.000 LT), täytyy työnantajan maksaa ennakko- ja leimaveroa (Haber turk, 2021).

Jos työntekijän ansiotulo ylittää 70 000 TL, se menee 20 prosentin luokkaan, ja työntekijän palkkaa alennetaan 5 %.

Taulukko 1. Turkin tuloveroasteikko 2023 (Multinet up, 2023).

Turkin tulovero asteikko 2023

Verotettava ansiotulo	Vero alarajan kohdalla	Vero alarajan ylittävästä tulon osasta
70.000 TL asti		15 %
70.000 TL – 150.000 TL	10. 500 TL	20%
150.000 TL – 370.000 TL	26.500 TL	27%
370.000 TL – 1.9000.000 TL	134.500 TL	35%
1.9000.000 TL –	621.400 TL	40 %

5.1.5 Ulkomaalaiset työntekijät Turkissa

Vuonna 2022 Turkissa ulkomaalaisten kokonaismäärä on 1 823 836 (Türkiye istatistik kurumu, 2023). Suurin osa oli irakilaisia; he muodostavat Turkin väestöstä noin 18 %. Toiseksi suurin ryhmä olivat afganistanilaiset (10,2 %), ja kolmanneksi suurin iranilaiset (7,2 %). Turkissa suomalaisia on aika vähän, noin 851 henkilöä.

Suomalaiset asuvat yleensä Alanyassa, Antalyassa ja Marmarassa. Suomalaisia varten on internetsivusto nimeltään Suomalaiset Alanyassa (i.a.). Sivuston tarkoituksensa on suomalaisten ja turkkilaisten keskinäisen vuorovaikutuksen lisääminen. Sivuston mukaan toistensa kulttuureihin tutustuminen tukee suomalaisten integroitumista ja asumista sekä auttaa suomalaisturisteja hyötymään enemmän lomastaan Alanyassa.

Sivusto on erittäin hyödyllinen niille, jotka tulevat Suomesta Turkkiin matkailun tai työn vuoksi. Se ei ole hallituksen sivu, joten ylläpitäjä ei pääse käsiksi kaikkeen tietoon tai voi auttaa kaikessa, mutta sivusto antaa infoa asioista ja etsii tietoa. Jos on jäsenyys, voi hyötyä erilaisista asioista, esimerkiksi saada alennusta lääkärissä käymisestä, tai kun on retkimatka, voit vieraila sivuston toimijoiden kanssa muissa lähikaupungeissa. Tällaisten tapahtumien avulla voi saada ystäviä. Tavoitteena on, ettei kukaan jää yksin, koska töihin tulevat suomalaiset eivät voi heti tottua turkkilaiseen kulttuuriin tai ympäristöön. Jos he osallistuvat tällaiseen toimintaan, se on heille erittäin mukavaa ja auttaa heitä luomaan suhteita.

Turkissa on yli 50 000 ulkomaista yritystä, jotka ovat sijoittaneet maahan yli 12 miljardin dollarin edestä (Çalışma, i.a., s. 11). Ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytointijärjestelmät ovat erilaiset Turkissa ja Suomessa. Ulkomaalaisen rekrytoinnille Turkkiin töihin on joitain ehtoja. Esimerkiksi työpaikalla on työskenneltävä viisi Turkin kansalaista, jotta se voi palkata ulkomaalaisen työntekijän (ATA Kurumsal Danişmanlık, 2022). Jos halutaan työllistää useampi kuin yksi ulkomaalainen työntekijä, kutakin ulkomaalaista kohden on palkattava viisi Turkin kansalaista. Esimerkiksi viittä ulkomaan työlupaa hakevan yrityksen tulee työllistää yhteensä 25 Turkin kansalaista. Turkin kansalaisten vaadittava määrä kasvaa yrityksen koon mukaan.

Ulkomaalaisilla, jotka haluavat työskennellä Turkissa, tulee olla viisumi ja työlupa.

5.2 Suomen työelämän piirteet

Suomessa työelämän kulttuuri on yksi vapaimmista maailmassa. Suomessa työpaikasta ja työsopimuksesta riippuen työntekijältä voidaan edellyttää työpaikalla yhtenäistä pukeutumista tai työntekijällä on mahdollisuus käyttää omia henkilökohtaisia vaatteitaan.

Suomessa ei ole vähimmäispalkkavaatimusta kuten Turkissa. Suomen minimipalkkapolitiikka määräytyy pitkälti eri työnantajajärjestöjen ja ammattiliittojen sopimien vähimmäispalkkojen pohjalta, joita työnantajat ja työntekijät soveltavat käytäntöön (InfoFinland.fi, 2023c).

5.2.1 Työaika Suomessa

Suomessa yleisesti työviikko koostuu 5 työpäivästä. Työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa (Työaikalaki 872/2019, 5 §); monissa työehtosopimuksissa se on kuitenkin 37,5 tuntia viikossa (*Työsuhteopas*, i.a.). Työsopimuksesta riippuen työaika voi olla myös joustavaa, jolloin työaikaa voidaan säädellä eri päiville ja viikoille.

Etätyöskentely oli ennen harvinaista, mutta nykyään koronapandemian takia etätyöskentely on yleistynyt. Ennen pandemiaa etätöiden määrä oli valtiolla työskentelevillä 21 %, mutta pandemian aikana etätyöskentely on kasvanut 52 % (Leskinen, 2021). Tilanteeseen ennen pandemiaa verrattuna kuntasektorilla säännöllinen etätö kasvoi 10 prosentista 16 prosenttiin. Yksityisellä sektorilla etätö on kasvanut 15 prosentista 26 prosenttiin.

Työntekijä voi tehdä työnantajan kanssa sopimuksen, jossa sovitaan etätyöskentelymahdollisuuksista (Suomi.fi, 2018a). Sopimuksella voidaan esimerkiksi sopia, että paikan päällä työskennellään viikossa 2–3 päivää ja loput päivät työskennellään etänä. Etätö edellyttää, että työn suorittamiseen käytetään työpaikan laitteita ja ohjelmia. Työntekijän tulee siis viedä työmateriaali kuten kannettava tietokone mukanaan etätöiden suorittamispaikkaan.

Jokaisella työntekijällä on lakisääteisiä taukoja työaikana (*Suomi – Yhteiskuntaorientaation oppikirja*, 2020, s.149). Taukojen määrä ja pituus riippuu työpäivän pituudesta ja siitä, mitä työehtosopimukseen on kirjattu. Jos työntekijä työskentelee yli 6 tuntia päivässä, hänellä on vain 30 minuutin lounastauko, Jos työntekijä työskentelee päivässä 8 tuntia, hänellä on silloin tunti ruokatauko ja kaksi kahvitaukoa. Ylimääräisiä taukoja ei voi pitää. Jos pitää ylimääräisiä taukoja, joutuu tekemään ylimääräisiä työtunteja.

5.2.2 Suomen työntekijöiden vuosiloma ja muut lomat

Suomessa sunnuntaina tai kansallisena juhlapäivänä saa tehdä töitä. Jos asiasta on sovittu työsopimuksessa tai työnantajan kanssa, ollessaan sellaisena päivänä töissä työntekijä saa korotetun palkan, mutta alojen välillä on eroja. Valtionhallinnossa työskentelevä työntekijä ei työskentele viikonloppuna ja kansallispäivinä, mutta yksityisellä sektorilla työskennellään tilanteesta riippuen myös sunnuntaisin ja juhlapäivinä.

Suomessa vuosiloma lasketaan siten, että jos työntekijä on työskennellyt alle vuoden, työntekijä ansaitsee kaksi päivää kultakin työssäolokuukaudelta (Suomi.fi, 2018b). Jos työntekijä on työskennellyt yli vuoden, hänellä on oikeus 2,5 päivään lomaa jokaiselta työkuukaudelta.

Suomessa ja muualla maailmassa työntekijän työelämän/työuran voi hetkellisesti keskeyttää lapsensaanti. Suomessa perheenisäys ei velvoita työnantajaa maksamaan työntekijälleen palkkaa ajalta, jolloin työntekijä on äitiys-/isyyslomalla. Suomessa äitiysloman pituus on 105 arkipäivää (Työsuojelu.fi, 2022b). Äitiysvapaa alkaa kuukauden ennen laskettua synnytysaikaa ja päättyy 75 arkipäivää lasketun synnytysajan jälkeen tämän jälkeen haluttesan voi jäädä vanhempainvapaalle. Äitiysvapaa alkaa 30 päivää ennen laskettua synnytysaikaa, mutta odottava äiti voi halutessaan aloittaa sen 50 arkipäivää ennen tätä (mt.).

Suomessa isyysvapaan pituus on yhteensä enintään 54 arkipäivää (Työsuojelu.fi, 2022b). 54 arkipäivästä isän on mahdollista pitää 1–18 arkipäivää vapaata samanaikaisesti kuin äiti pitää äitiysvapaata. Molemmille vanhemmille maksetaan samaan aikaan äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa. Isä voi pitää jäljelle jääneet isyysrahapäivät äitiys- ja vanhempainrahakauden jälkeen tai pitää kaikki 54 arkipäivää vapaata. Isyysvapaiden pitäminen edellyttää kuitenkin, että vapaat pidetään ennen kuin lapsi täyttää kaksi vuotta. Mikäli perheeseen syntyy tai adoptoidaan uusi lapsi, isä ei menetä vapaitaan (mt.).

5.2.3 Suomessa työskentelevien palkka ja palkanlisät

Suomessa palkka on joko kuukausipalkka tai tuntipalkka. Palkat maksetaan työnantajan ja työntekijän tekemän työsopimuksen mukaisesti työntekijän tilille sovittuna päivänä. Yleisesti palkat maksetaan Suomessa joko 15. tai 30. päivä. Palkkoja voidaan myös maksaa kahden viikon välein. Palkkojen maksusta on vastuussa työnantaja, joka on velvoitettu maksamaan palkat ajoissa. Palkkojen myöhästymisestä koituu työnantajalle sanktioita ja toimenpiteitä. Työntekijä puolestaan on velvoitettu toimittamaan työnantajalle oman henkilökohtaisen verokorttinsa, josta ilmenee veroprosentti, jotta bruttopalkasta voidaan vähentää verot. Esimerkiksi jos on sovittu 3000 euron sopimuspalkasta, palkka maksetaan työntekijälle vasta vero- vähennyksen jälkeen. Työntekijälle ei siis makseta nettopalkkana 3000 euroa.

Suomessa lisä- ja ylityön tekeminen vaatii aina työnantajan aloitteen ja hyväksynnän (Työsuojelu.fi, 2022a). Tämän mukaisesti työnantajan on hankittava työntekijän suostumus lisä- ja ylityöiden määräämiseen. Lisätyö tarkoittaa, että **sitä tehdään työnantajan aloitteesta ja sovittun yöajan lisäksi ja että se ei ylitä laissa säädettyä säännöllistä työaika**. Lisätyö korvataan työajan palkan mukaisesti, mutta se voi perustua myös erilliseen sopimukseen. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia keskenään lisätyön korvaamisesta vapaapäivinä rahallisen korvauksen sijasta. Vapaapäivät täytyy pitää kuuden kuukauden kuluessa lisätyön tekemisestä (mt.).

Ylityö tarkoittaa työtä, **joka ylittää työaikalaisissa säädetyn työajan** (Työsuojelu.fi, 2022a). Säännöllisen työajan ylittävä työ on ylityötä vain, jos sitä tehdään työnantajan aloitteesta ja hyväksymänä. Ylityö Suomessa maksetaan korotettuna palkkana. Korotetun palkan enimmäismäärän. määrää riippuu siitä, onko kyse vuorokautisesta, viikoittaisesta tai jaksottaisesta ylityöstä sekä tehtyjen lisätöiden määrästä. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia keskenään ylityön korvaamisesta. Työnantaja voi korvata ylityön rahalla tai kokonaan tai osaksi vastaavalla palkallisella vapaa-ajalla (mt.).

5.2.4 Suomen verotus

Suomessa jokaisen asuvan ja työskentelevän on maksettava veroja. Verojen maksua valvoo Verohallinto, joka yhdessä Kansaneläkelaitoksen eli Kelan kanssa ohjaa Suomessa kerättyjä verorahoja yhteiskunnan eri resursseihin, kuten terveydenhuollon ylläpitämiseen. Verotuksen valvomisen edellyttää, että jokaisella Suomessa asuvalla ja työskentelevällä on oma, henkilökohtainen sosiaaliturvatunnus, jonka avulla voidaan jokaiselle Suomessa työskentelevälle määrätä henkilökohtainen veroprosentti.

Suomessa eri työntekijöiden palkat ovat aina brutto- tai nettopalkkoja. Bruttopalkka on palkka, josta ei ole vielä vähennetty veroja. Bruttopalkasta tulee nettopalkka, kun siitä vähennetään verot ja muut pakolliset maksut. Nettopalkka määräytyy henkilökohtaisen verotuksen perusteella.

Bruttotulosta vähennetään valtion tulovero, kunnallisvero, yle-vero, sairausvakuutuksen päivärahamaksu, työttömyysvakuutusmaksu, työeläkevakuutus (ja kirkollisvero) (Raha.fi, 2023).

Suomessa käytetään progressiivista verotusta (Suomi – Yhteiskuntaorientaation oppikirja, 2020, s.153). Se tarkoittaa, että mitä enemmän saa tuloja, sitä isomman prosentin maksaa tuloistaan veroa. Jos tulo on pieni, maksaa suhteessa vähemmän veroja.

Kuntaverot maksetaan kunnallisverotuksessa verotettavan tulon perusteella prosentteina kunnallisverosta (Valtiovarainministeriö, i.a.). Kunnat päättävät itse kunnallisveroprosentistaan, ja se vaihtelee kunnittain: esimerkiksi suuressa kaupungissa kunnallisveroaste on yleensä matalampi kuin pienellä paikkakunnalla.

Kunnallisveroa ei tarvitse maksaa, jos vuosittainen tulo ei ylitä 16 120 euroa (Valtiovarainministeriö, i.a.). Kirkollisveroa maksavat evankelisluterilaisten ja ortodoksisten seurakuntien jäsenet. Jos ei kuulu kirkkoon, kirkollisveroa ei tarvitse maksaa.

5.2.5 Ulkomaalaiset työntekijät Suomessa

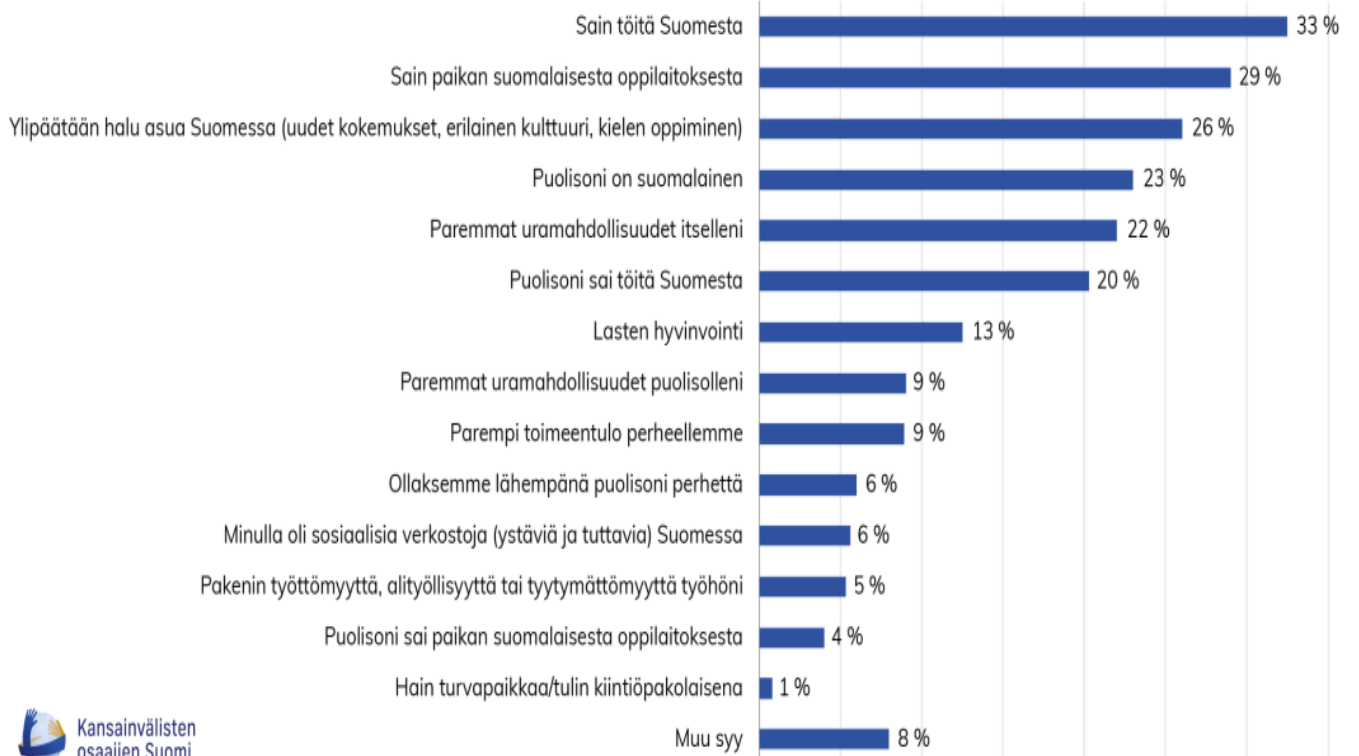
Suomessa asui 180 eri ulkomaan kansalaisuusryhmiä vuonna 2021, joista suurin ryhmä oli Viron kansalaiset, toiseksi suurin venäläiset ja kolmanneksi suurin Irakin kansalaiset (Tilastokeskus, 2021b). Seuraavana kansalaisuustilastossa ovat kiinalaiset, intialaiset, thaimaalaiset, ruotsalaiset ja afganistanilaiset.

Suomessa asuvien turkkilaisten lukumäärä ei ylitä seitsemää tuhatta; turkkilaisten määrä on Suomen väestöstä noin 0,1 % (Tilastokeskus, 2021b).

Migrin on maahanmuuttovirasto ja sen mukaan turkkilaisten turvapaikanhakijoiden määrä on kasvanut vuoden 2016 vallankaappausyrityksen jälkeen (Niemi, 2019). Vallankaappausyritys tapahtui heinäkuussa 2016, ja syyskuun alussa Suomen vastaanottojärjestelmässä oli kirjoilla 350 turkkilaista.

Kansainvälisen osaajien Suomi -tutkimukseen (Pitkänen ym., 2022) vastasi 753 ulkomaalaista. Tutkimuksessa selvitettiin syitä ulkomaalaisten muuttamiseen Suomeen. Enimmäkseen ulkomaalaiset olivat muuttaneet Suomeen työn, opiskelupaikan ja uusien kokemuksen takia (mts. 13) (Taulukko 2).

Taulukko 2. Vastaajien mainitsemat syyt Suomeen asettumiselle (Pitkänen ym. 2022, s.13).



6 MENETELMÄ JA AINEISTO

Opinnäytetyön aihetta varten tehtiin suomalaisille ja turkkilaisille haastattelu, jonka tarkoituksena oli selvittää maiden väliset eroavaisuudet työelämäkulttuurissa. Haastattelun ajankohta oli 10.1.–3.3. 2023. Haastattelu toteutettiin haastateltavien kanssa kasvotusten, WhatsAppin tai Teams-ohjelmiston kautta.

Tutkimus tehtiin kvalitatiivisena haastatteluna. Tutkimusmenetelmänä käytettiin strukturoitua haastattelua, jossa jokaiselta haastateltavalta kysyttiin samat kysymykset; tarvittaessa kysyttiin jatkokysymyksiä. Haastattelun avulla haluttiin saada selville Turkin ja Suomen työelämän eroja sekä työntekijöiden kokemuksia.

Kyselyyn vastasi 6 turkkilaista ja 5 suomalaista. Haastateltavista miehiä oli 3 ja naisia 8. Ikäjakauma haastateltavien välillä oli 30–55. Yksi Turkkiin liittyvistä kokemuksista haastateltu henkilö poistettiin myöhemmin analyysistä. Hänellä ei ollut Turkin työelämään liittyen näkökulmia, koska hän ei ollut varsinaisesti työskennellyt Turkissa, vaan suorittanut siellä lyhytkestoisen työharjoittelun. Turkkilaisista haastateltuihin 3 henkilöä kasvokkain Kuopiossa, yhtä henkilöä kasvokkain Seinäjoella ja yhtä Lahdessa asuvaa henkilöä WhatsAppin välityksellä. Suomalaisia haastateltuihin 3 henkilöä Teams-ohjelman avulla ja 2 henkilöä WhatsAppin kautta. Haastateltavien henkilöiden valintaperusteena oli haastateltavan koulutustaso. Haastateltavan henkilön tuli olla korkeasti koulutettu eli yliopistollisen tai ammattikorkeakoulututkinnon suorittanut. Toinen valintaperuste oli, että haastateltavalla oli molemmista maista työkokomusta. Haastateltavat olivat haastattelijalle ennestään tuntemattomia, mutta yksi haastateltavista kuului hänen lähipiiriinsä.

Haastateltavien vastaukset nauhoitettiin. Äänitallenteen ottamista varten haastateltavilta kysyttiin aina lupa nauhoitteen ottamiseen ja tallentamiseen. Nauhoitteen vastaukset litteroitiin ja analysoitiin.

Turkkilaisia haastateltuihin turkin kielellä ja esitetyt kysymykset käännettiin turkin kielelle. Turkissa asuvia suomalaisia haastateltuihin suomen kielellä. Haastatelluille esitetyt kysymykset esitellään jäljempänä.

Opinnäytetyön aiheena on turkkilaisen ja suomalaisten työelämän erot. Kysymykset koskivat siten työelämää ja eroavaisuuksia maiden välillä. Suomessa asuvilta turkkilaisilta kysyttiin Suomen työelämästä ja heitä pyydettiin vertailemaan maita. Samalla tavalla Turkissa asuvilta suomalaisilta kysyttiin Turkin työelämästä ja vastauksissa toivottiin maiden keskinäistä vertailua.

Ensimmäisessä kysymyksessä pyydettiin haastateltavaa kertomaan lyhyesti itsestään ja urastaan. Toinen kysymys oli, mitkä asiat yllättivät työelämässä, kun haastateltava oli tullut Suomeen/ Turkkiin. Kolmannella kysymyksellä tutkittiin, oliko vastaaja havainnut eroja Suomen ja Turkin välillä työntekijän näkökulmasta. Näiden kysymysten avulla haettiin vastaajien kokoemukseen perustuvaa tietoa siitä, millaisia eroavaisuuksia on työkuulttuurissa maiden välillä.

Neljäs kysymys koski sitä, oliko haastateltavalla tietoa työhausta asuinpaikkakunnalla, CV:stä, työsopimuksesta ja muista työelämään kuulevista asioista tai oliko haastateltava kohdannut vaikeuksia.

Viidennes kysymys liittyi mahdollisiin vaikeuksiin kommunikoinnissa suomalaisten/ turkkilaisien kanssa. Kysymyksellä selvitettiin, kuinka tärkeä kyseisen maan kieli on, koska rekrytointi on suomen- tai turkinkielinen.

Kuudes kysymys koski asioita, jotka häiritsivät haastateltavaa työelämässä.

Seitsemänes kysymys on laaja kysymys, johon sisältyi useita alakysymyksiä. Kysymykset liittyivät esimies-alaisuuteeseen, työaikaan, taukoihin, työturvallisuuteen, työterveydenhoitoon, palkkaan ja palautteeseen työstä. Näiden avulla voidaan ymmärtää Turkin ja Suomen työkuulttuurin eroja, koska haastateltavat olivat vastanneet yksityisesti.

Kahdeksas kysymys koski sitä, oliko haastateltavalla mielikuvaa Suomen/ Turkki työelämästä ennen saapumistaan maahan ja oliko haastateltava muuttanut maahan työn takia.

Yhdeksäs kysymys koski sitä, mitä haastateltavalle tulee mieleen uuden kotimaansa (Suomen tai Turkin) työelämästä. Haluttiin selvittää, miksi haastateltavat olivat muuttaneet maahan.

7 Työelämän erot ja yhtäläisyydet

7.1 Turkki-laisten kokemukset Suomen työelämästä

Haastattelun ensimmäisessä kysymyksessä haastateltavia pyydettiin kertomaan lyhyesti itsestään: missä ja mitä he olivat tehneet työkseen Turkissa sekä minä vuonna he olivat tulleet Suomeen. Haastateltavista yksi oli asunut Suomessa yli 13 vuotta, muut noin 1–5 vuotta.

Haastatellut turkkilaiset olivat suorittaneet tutkintonsa Turkissa. Yksi heistä oli arkkitehti, toinen kirjanpitäjä, mutta Suomessa hän työskentelee toimistosihiteerinä ja on työskennellyt palkkahallinnossakin. Eräs haastateltava oli ollut puolustusalan ohjelmistokehittäjänä Turkissa mutta työskenteli Suomessa muiden ohjelmistojen kehityksessä. Vastajaista yksi oli vaatealan myyntiedustaja, ja viimeinen haastateltava oli työskennellyt Turkissa tulkkina ja on Suomessa ohjelmistokehittäjänä yrityksessä. Jokainen oli asunut Turkissa suurkaupungissa, esimerkiksi Istanbulissa, Ankarassa ja Izmirissä.

Syinä muuttaa Suomeen kaksi haastateltavaa mainitsi elintason. Suurkaupungissa on paljon väkeä, ja tämä laskee elintaso. Yksi haastatelluista oli tullut Suomeen suorittamaan tohtorin tutkintoa. Eräs haastateltava on tullut Suomeen tyttöystävän takia, ja toisen haastateltavan turkkilainen aviomies oli jo Suomessa.

Toinen kysymys, eli mikä oli yllättänyt haastateltavaa Suomen työelämässä. Turkkilaiset vastasivat, että Suomen työelämä ei ole hierarkkista, työntekijät pystyvät helposti kommunikimaan työnantajan kanssa. Lisäksi haastateltavista yksi katsoi, että Suomessa työhaastattelut ovat aika rentoja, ei niin stressaavia kuin Turkissa, koska Turkissa kilpailu on aika kovaa. Toista haastateltavaa oli yllättänyt se, että Suomessa palkka maksetaan nettopalkkana, mutta Turkissa bruttopalkkana. Sama vastaaja lisäsi vielä, ettei Suomi ole sellainen kuin Turkissa mainitaan. Turkissa Suomea sanotaan erittäin onnelliseksi maaksi, mutta sellainen se ei ole. Suomen elintaso on korkea, mutta ihmiset eivät hänen mukaansa ole onnellisia. Eräs haastateltava oli yllätynyt siitä, että Suomessa asiat etenevät hitaasti ja systemaattisesti. Hän oli luullut, että Suomessa töitä löytyy nopeasti, mutta hän ei löytänyt työtä omalta alaltaan, ja totesi lisäksi, että Suomessa noudattavat sovittuja aikoja eikä saa myöhästyä eikä ylittää taukoja.

[...] *Çalışmaya başladığımda aslında beni şaşırtan hiyerarşinin az olmasını stresin az olması herkesin çok anlayışlı ve yardımcı olması.* ('Kun aloin työskennellä, yllätyin siitä, että siellä oli vähemmän hierarkiaa, vähemmän stressiä, että kaikki olivat hyvin ymmärtäväisiä ja avuliaita.')

Kolmas kysymys koski eroja Turkin ja Suomen välillä työntekijän kannalta. Jokainen vastasi eri tavalla. kahden haastateltavan mielestä Suomessa esimiehen kanssa puhuminen on todella helppoa ja työtehtävissä luottamus on korkealla: esimiehet eivät tule kysymään jatkuvasti, missä vaiheessa olet. Turkissa suuressa yrityksessä virheen tekemistä ei katsota hyvänä asiana. Esimiehet ovat vastuussa työntekijöistä ja antavat raporttinsa omalle esimiehelleen. Turkissa suuressa yrityksessä, jos on meneillään tärkeä projekti, esimiehet kysyvät joka toinen tai kolmas päivä, missä vaiheessa olet. Toisen haastateltavan mielestä, jos on Turkissa tuntemattomassa pienessä yrityksessä, esimerkiksi vaatekaupassa tai ravintolassa, työnantaja voi irtisanoa työntekijän milloin tahansa, koska sellaiset yritykset eivät tee kirjallista työsopimusta vaan suullisen sopimuksen. Suomessa tehdään aina sopimus, ja sopimuksessa lukee kaikki yksityiskohdat. Kolmannen haastateltavan mielestä maiden välillä ei ollut lainkaan eroja. Myös Turkissa hän oli kokenut työelämän aika rennoksi eikä maininnut mitään työelämän hierarkkisuuudesta.

[...] *Finlandiya'da is yerinde sana sorumluluk veriyorlar. Hani bir işe girdiğinde senden yapılmasını isteyenler belli o ve micromanagement yok seni çok kontrol etmiyorlar.* ('Suomessa työssä annetaan vastuuta. Tiedätkö, kun saat työpaikan, on selvää, että he haluavat sinun tekevän työsi, eikä siinä ole mikromanagerointia, he eivät kontrolloi sinua kovinkaan paljon.')

Neljäs kysymys koski sitä, oliko turkkilaisilla tietoa Suomen työhausta tai millainen CV:n pitäisi olla sekä miten/millä tavoin työhaku tapahtuu. Haastateltavilla ei ollut tietoa edellä mainituista asioista. Eräs vastaajista oli käynyt kahden viikon perehdytyskurssin ja oppinut näistä asioista kurssilla. Haastateltavista neljä oli käynyt suomen kielen kurssia noin 2 vuotta, ja he oppivat sillä suomen kieltä, ja heille opetettiin, miten työhaku suoritetaan sekä CV laaditaan. Kurssin jälkeen saa työhaun prosessiin apua myös TE-palveluista. Tohtorin tutkinnon hankkimisen takia Suomeen tullut haastateltava ei tarvitse työssään suomen kieltä. Kaikilla haastateltavilla oli hyvä ura, eikä heiltä ei pyydetty todistusta tutkinnon vastaavuudesta.

Erään haastateltavan mielestä CV:t ovat melkein samantyyppisiä ja työhaku tehdään työpaikan internetsivun kautta. Toinen haastateltava toteaa, että Turkissa suositukset ovat todella tärkeitä. Ensiksi mainitun haastateltavan mielestä, jos työnhakija ei osaa suomen kieltä, hänelle tulee vaikeuksia, koska Suomessa työnhaut ovat suomenkielisiä ja englanninkielisiä työnhakujia on todella vähän. Suomessa CV:t ovat perinteisesti tärkeässä roolissa, ja potentiaalinen työnantaja arvostaa sitä, mitä työnhakija kirjoittaa hakiessaan työtä.

Työpaikan löytäminen vei eräältä haastateltavalta noin 2 vuotta, mutta toiselta vain pari viikkoa, koska hän oli tullut opiskelua varten eikä tarvinnut suomen kieltä.

[...] İlk geldiğimde iş aramaya başladığımda ingilizce yeterli olacağını düşünerek iş başvuruları yaptım ama Kuopioda ki firmalarda ingilizceye yeterli olmadı. ('Kun tulin ensimmäisen kerran hakemaan töitä, tein työhakemuksia ajatellen, että englanti riittää, mutta Kuopion yrityksissä englanti ei riittänyt.')

[...] Kuopioda international çalışma firma az olduğu için iş bulamadım hani zorluk oydu fince öğrenmem gerekti. ('En löytänyt töitä, koska Kuopiossa oli vähän kansainvälisiä yrityksiä, se oli se vaikeus, että minun piti opetella suomea.')

Viides kysymys koski mahdollisia kommunikointivaikeuksia työpaikalla. Haastateltavat ovat käyneet kielikursseja, mutta heillä oli vaikeuksia. Kun he eivät ymmärtäneet ammattitermiä, he kysyivät aina kollegalta. Vastajat sanoivat, että kielikurssilla he opiskelivat kirjakieltä mutta asiakkaat tai työtoverit puhuivat puhekieltä ja suomen eri murteita, jolloin haastateltavilla oli vaikeuksia. Eräs haastateltava ei halunnut tästä syystä olla asiakaspalvelussa ja työskentelee mieluummin henkilöstöpuolella. Haastateltavat eivät tarvitse lainkaan ruotsin kieltä.

[...] Başlarda Kahvitauko sohbetleri tam bir işkenceydi benim için Çünkü herkes kendi şivesini konuşuyordu ben hiçbir şey anlamıyordum ve sohbeta katılmakta çok zorlanıyordum. ('Alkuvaiheessa kahvitaukokeskustelut olivat minulle kidutusta, koska jokainen puhui omaan murretaan, enkä ymmärtänyt mitään ja minun oli vaikea osallistua keskusteluun.')

Kuudes kysymys koski työelämässä häiritseviä asioita. Haastateltavat kertoivat, että heitä häiritsi moni asia, esimerkiksi työn hitaus ja että työtoverit eivät auta, jollei pyydä heiltä

apua. Työpaikalla sosiaalistuminen on vaikeaa, koska suomalaiset ovat hiljaisia eivätkä hyväksy oman porukkaansa. Sosiaalistuminen ei ole ongelma vain ulkomaalaisille, koska se on vaikeaa myös muista Suomen kaupungeista tuleville suomalaisille. Erään vastaajan mielestä vanhat miehet ovat välillä todella äänekkäitä, kun he puhuvat toistensa kanssa tai asiakkaiden kanssa. Vastaajan työpaikalla on enemmän miehiä. Toinen haastateltava vastasi, että häntä ei häiritse mikään ja hän on tyytyväinen työpaikkaansa. Vastaaja sanoi, että häntä häiritsee saamansa nettopalkka.

Eräs haastateltava lisäsi TE-palvelun liittyen, että ulkomaalaisten on todella vaikea löytää työpaikkaa omalta alalta, koska TE-toimisto suosittelee ulkomaalaisille tiettyjä aloja, kuten siivousalaa, ravintola-alaa ja kuljetusaloja. Kun ulkomaalaisilla on hyvä koulutustausta ja työkokemus, työnhakijan tulee itse sinnikkäästi korostaa tätä TE-palveluissa, jolloin hänelle suositellaan oman alan töitä.

[...] Her şirket için söyleyemem ama ilk çalıştığım şirkette mesela yoğun olmasalar bile çok konuşmazlardı selam bile vermeden işe gelip giden insanlar var mesela Finlandiya'da o biraz garip geliyordu bana. ('En osaa sanoa jokaisesta yrityksestä, mutta ensimmäisessä yrityksessä, jossa työskentelin, vaikka he eivät olleet kiireisiä, he eivät puhuneet paljon, oli ihmisiä, jotka tulivat töihin ja lähtivät töistä edes tervehtimättä, se tuntui minusta vähän oudolta.')

Seitsemäs kysymys koski havaittuja työkuultuurieroja. Tämä kysymys oli laaja, ja kysymyksen alla kysyttiin esimerkiksi esimies-alaisuudesta, työajasta, tauoista, työturvallisuudesta, työterveydenhoidosta, lomasta, palkasta ja työpalautteista.

Esimies-alaisuuteeseen liittyen haastateltavat vastasivat, että Suomen esimiehet ovat rennompia Turkin esimiehiin verrattuna. Suurissa kaupungeissa on aika kova kilpailu yritysten kesken tai työtovereiden välillä, ja Turkin työyhteisöt ovat hierakkisempia. Turkissa ei mielellään raportoida pieniä virheitä esimiehelle. Lisäksi jos Turkissa työnantajalla ja työntekijällä on hyvä suhde, se voi aiheuttaa sen, että työnantaja tai esimies voi tehdä tunneperäisiä päätöksiä työntekijän suhteen. Suomessa tämä on harvinaista. Sen takia hierarkian käyttö on toisinaan hyvä.

Työaika. Vastaajat sanoivat, että Suomen työaika on maksimissaan 8 tuntia eikä sitä saa ylittää. Kaksi haastateltavaa toi esiin, että jos työaika ylittyy, sen voi korvata toisena päivänä lyhyemmällä työpäivällä. Turkissa jos työskentelee virkamiehenä, työaika on 8 tuntia, mutta

jos työskentelee julkisella sektorilla, työajat voivat muuttua, ja voi tehdä ylityötä. Kun tekee ylityötä Suomessa sekä Turkissa, maksetaan palkanlisänä palkka noin 1,5-kertaisena. Erään julkisella sektorilla työskennelleen vastaajan mukaan palkanlisän saaminen oli hankalaa.

Tauot pidetään haastateltavien kokemuksen mukaan Suomessa systemaattisesti, että on tiettyt ajat ja myöhästyä ei saa: jos myöhästyy, täytyy myöhästyminen korvata ylityöllä. Turkissa tauot eivät ole niin tarkkoja. Ruokatauko on tunti tai puoli tuntia, ja kahvitaukoja on myös. Riippuen työpaikan säännöistä Turkissa taukoja voi olla aika monta: työntekijä voi mennä kahvi-, tupakka- ja rukoustaueolle, mutta jos pitää sovitusta pidemmän tauon, ei kukaan sano mitään työntekijälle, eikä hänen tarvitse tehdä ylityötä. Tärkeintä on se, että tekee omat tehtävänsä ajallaan ja ennen määräpäivää. Haastateltava toteaa, että jos työskentelee verohallinnossa, pankissa, tällaisessa kiireisessä paikassa työnteko vaatii jatkuvaa työsuoritusta (esim. asiakaspalvelu). Tällöin tauoilla on määritelty kesto eikä aikoja voi ylittää.

Loma. Vastaajat työskentelivät Suomessa ja Turkissa 5 päivää, ja viikonloput olivat vapaat. Eräs haastateltava työskenteli Turkissa pienessä vaatekaupassa 6 päivää. Turkissa ja Suomessa kansalliset ja uskonnolliset juhlapäivät ovat vapaapäiviä, mutta jos työskentelee tällaisina päivinä, saa kaksinkertaisen palkan. Vuosiloma on erilainen Suomessa ja Turkissa. Suomen vuosiloma on 4 viikkoa ja Turkissa 2 viikkoa. Turkissa vuosiloman määrä riippuu työvuosista. Haastateltavien mielestä vuosiloma Suomessa on parempi.

Työturvallisuus. Neljän haastateltavan vastaukset olivat melkein samanlaisia; jokainen vastasi oman alansa näkökulmasta sekä yleisesti. Heidän mielestään Turkissa ja Suomessa työturvallisuus on samanlainen eikä eroja ole. Jokaisella yrityksellä on omat sääntönsä, mutta niitä sovelletaan Suomessa enemmän. Turkissa on paljon lakeja, kuten Suomessa, mutta Turkin työturvallisuuskäytäntö on heikko, joten se voi aiheuttaa paljon tapaturmia. Yksi haastateltava lisäsi Suomen työpaikkoihin liittyen, että jos on jokin ongelma ja työntekijä ei pysty selvittämään sitä, hän voi kertoa luottamishenkilölle työpaikalla oleva ongelmasta. Suomalaisessa yrityksessä yleensä löytyy luottamushenkilö, ja luottamushenkilö edustaa työpaikalla työntekijää. Turkissa on työntekijöiden suojelujärjestöjä, mutta kukaan ei puolusta työntekijää työpaikalla. Ongelmista työntekijät voivat kertoa esimiehelleen, mutta se on usein hankalaa.

Työterveydenhoito: haastateltavalla oli samanlaiset vastaukset. Sekä Turkissa että Suomessa jos sairastuu, ensin täytyy ilmoittaa esimiehelle, ja kolmantena sairauspäivänä

vaaditaan lääkärinlausunto. Jos on lääkärinlausunto, työntekijän palkka maksetaan normaalisti. Lisäksi eräs haastateltava mainitsi Turkista, että jos työpaikalla tapahtuu tapaturma, sairaanhoitokuluista vastaa työpaikka.

Palkka: Turkkilaiset sanoivat, että Suomessa palkat määräytyvät työsopimusten perusteella. Jos työskentelee ilman kokemusta, palkka on alhainen mutta se nousee kokemuksen karttumisen myötä. Ongelmaksi haastateltava kokee, että Suomessa palkat eivät nouse.

Turkissa palkat perustuvat työkokemukseen, kuten Suomessakin. Turkin ja Suomen ero on se, että Turkissa korotetaan palkkoja kaksi kertaa vuodessa, ja yksi haastateltava sanoi, että hänen palkkaansa oli nostettu 50–60 %.

Palautte: Haastateltava vastasi, että Suomessa esimiehet eivät ole kovinkaan vaativia. Jos tekee työnsä hyvin, he sanovat, että ”hyvin tehty”, mutta jos tekee työnsä selvästi huonosti tai virheellisesti, esimies sanoo, että teit sen huonosti ja varoittaa työntekijää. Jos virheen tekeminen jatkuu, työntekijän määräaikaista työsopimusta ei jatketa. Turkki on monikulttuurinen maa, jossa hyvin erilaisia ihmisiä: millainen työnantaja tulee omalle kohdalle, riippuu vastaajan mukaan tuurista. Jos työnantaja on hyvä, hän kehuu ja motivoi työntekijöitä, mutta jos työnantaja on huono, hän keskittyy työntekijöiden virheisiin.

Jatkokysymys: Onko monikulttuurisuus työelämässä hyvä vai huono?

Vastaajan mielestä monikulttuurisuus on hieno asia. Monikulttuurisuuden ansiosta voi oppia paljon. Esimerkiksi Istanbul on Turkin monikulttuurisin kaupunki. Jos Istanbulissa asuva muuttaa toiseen maahan, hän sopeutuu helposti eikä ylläty.

Suomessa tarvitaan monikulttuurisuutta, koska Suomessa on ihmisiä, jotka tuntevat vain ja ainoastaan suomalaisia. On myös suomalaisia, joilla ei ole ulkomaalaisia työkavereita tai naapureita. Suomalaiset yleensä ovat sulkeutuneita ulkopuolisia kohtaan, ja tämä voi aiheuttaa ennakkoluuloja.

Kahdeksas kysymys: Millainen mielikuva sinulla oli ennen kuin tulit Suomen työelämään?

Haastateltavat vastasivat eri tavoin. Haastateltavilla ei ollut kovinkaan paljon tietoa Suomen työelämästä. Yksi haastateltava sanoi, että hän sai käsityksen työelämästä toisessa Euroopan maassa asuvilta ystäviltään, että Euroopassa työaika on lyhyempi. Toinen haastateltava oli olettanut, että Suomessa on paljon kansainvälisiä yrityksiä, mutta hän yllättyi nähdessään, että niitä onkin vähän, joten suomea osaamaton ulkomaalainen ei voi työskennellä täällä omalla alallaan. Muilla haastateltavilla ei ollut tietoa Suomen työelämästä, mutta heillä oli jotakin uutisista tai internetsivuilta saatua tietoa Suomen elintasosta.

Yhdeksäs kysymys: Mitä asioita sinulle tulee mieleen Turkin työelämästä?

Haastateltavien vastaukset olivat melkein samanlaiset. Haastateltavien mieleen tuli Turkin työelämästä, että sosiaalistuminen on uskomattoman helppoa sekä voi sosiaalistua työn ulkopuolella. Kaksi haastateltavaa sanoi, että onnellisuuden kannalta kauniin maan ainoa ongelma on inflaatio. Minimipalkalla työskentelevät kamppailevat, ja tällöin herää kysymys, riittääkö hänen saamansa palkka perheelle, koska jokaisen mieltymykset ovat erilaisia. Kaksi haastateltavaa kertoi, että ei voi säästää aikaa itselleen ja perheelleen, perheen kanssa voi viettää aikaa vain viikonloppuisin. Esimerkiksi jos työaika on 8 tuntia, mutta asuu Istanbulissa, mukaan lasketaan vielä työmatkoihin kuluva aika, eli yhteensä 10 tuntia.

Kolme vastaajista kertoi, että Turkin työelämä on stressaavaa, ja aina täytyy olla hyvä, koska kilpailua on liikaa. On jatkuvasti kehitettävä itseään ja tiedettävä, mitä maailmassa tapahtuu. On aina pysyttävä ajan tasalla, koska Turkissa asiat muuttuvat hyvin nopeasti. On aina opittava, koska Turkki on monikulttuurinen maa, jossa on paljon kilpailua. Maassa, jossa on paljon kilpailua, on paljon stressiä. Irtisanomista saa Turkissa pelätä, koska työttömyysaste on korkea ja työn löytäminen välillä hankalaa. Turkissa työskennellään kovasti, kaikki etenee nopeasti, mutta tosiasia on, että Turkissa työelämässä oppii enemmän asioita verrattuna Suomeen.

7.2 Suomalaisien kokemukset Turkin työelämästä

Haastattelun ensimmäisessä kysymyksessä haastateltavia pyydettiin kertomaan lyhyesti itsestään: missä ja mitä he olivat tehneet työkseen Suomessa sekä minä vuonna he

olivat tulleet Turkkiin. Haastateltavista kaksi oli asunut Turkissa yli 20 vuotta, kolme oli asunut 14–17 vuotta.

Haastatellut suomalaiset olivat suorittaneet tutkintonsa Suomesta. Yksi heistä oli ollut Suomessa matkailuopas, ja Turkissa hänellä on oma kiinteistöalan yritys. Toinen haastattelevista oli työskennellyt Suomessa sosiaaliohjaajana lastensuojelussa töissä, ja Turkissa hän työskenteli aluksi matkailualalla, sitten tulkkina, ja hänellä on oma hammaslääkäriklinikka, mutta hän ei työskentele klinikalla. Eräs haastateltava työskenteli Suomessa hotelli-ravintolassa, ja Turkissa hän työskentelee miehensä kanssa kiinteistönvälittäjänä ja lisäksi tulkkina. Eräs haastateltava työskenteli Suomessa opettajana omassa ratsastuskoulussaan, myi sen pois, sitten työskenteli kiinteistö- ja siivouspalveluissa johtajana ja työskentelee nyt Turkissa kiinteistönvälittäjänä. Viimeinen haastateltava oli työskennellyt Suomessa hyvin erilaisissa tehtävissä (laulajana, viestinnässä ja lehtialalla). Turkkiin hän oli tullut suomalaisen sanomalehden toimittajana. Turkissa hän tapasi tulevan miehensä ja päätti jäädä maahan. Sen jälkeen hän suoritti Suomessa välillä matkaopaskurssin. Matkatoimisto oli hänen ensimmäinen turkkilainen työnantajansa. Oppaana työskenneltyään hän siirtyi kiinteistönvälitysalalle ja omistaa nykyään hän hotellin Alanyassa.

Kaikki vastaajat ovat asuneet ainoastaan Alanyassa.

Syinä muuttaa Turkkiin kaksi haastateltavaa sanoi, että he tulivat maahan työn vuoksi. Heidän työnantajansa suomalaisessa yrityksessä lähetti heidät Turkkiin. Yksi haastateltava lähti ensin Alanyaan loman takia. Kun hän tuli takaisin Suomeen, hänen aina seuraamallaan nettisivulla tuli esille mainos, että ”haluaisitko tulla töihin Alanyaan?”. Hän vastasi siihen, ja sen ansiosta hän muutti Turkkiin.

Eräs haastateltava matkusti Alanyaan loman takia ja tapasi siellä tulevan miehensä. Ensin he muuttivat Suomeen, sitten he muuttivat vaihtelun vuoksi Alanyaan. He halusivat myös kasvattaa lapsensa turkkilaiseen kulttuuriin. Vastaaja kertoi, että hänen miehensä on turkkilainen ja he tapasivat Suomessa. He asuivat ensiksi Suomessa ja muuttivat sitten Alanyaan. Kolme haastattelevaa sanoi, etteivät he eivät olleet lainkaan halunneet lähteä Turkkiin.

[...] mä en niin Turkki vastainen olla ja voi mä aina sanoin että ilo palasina viette mut sinne jos viette mä en lähde sinne ihan vapaaehtoisesti ja sitten tulin kerran ja siinä se sitten.

[...] pitäisi lähteä lehdistömatkalle Turkkiin ja Alanyaan ja mä sanoin että en lähde mun pomo vaan sanoa että häh sinne vaan lähden suomen parhaiten matkat toimittajien mukana minä nuori toimittaja.

Toinen kysymys, eli mikä oli yllättänyt haastateltavaa Turkin työelämässä. Vastaajat olivat yllättyneitä Turkin työelämän hierarkkisuuudesta, koska Turkissa hierarkkisuus on erittäin vallitsevaa ja hierarkia ilmenee vapaa-ajallakin. Eräs haastateltava vastasi, että Turkin ystävällisyys, auttavaisuus ja rento ilmapiiri oli yllättänyt hänet. Vastaajien mielestä turkkilaiset eivät työskentele aikataulun mukaisesti eli eivät ole riippuvaisia kellonajoista. Esimerkiksi jos kokous tai tapaaminen on kello 12.00, turkkilaiset saapuvat 15–30 minuuttia myöhässä; ei voi sanoa yleisesti, mutta suurin osa toimii näin. Haastateltavan mielestä Turkin työelämässä joutuu joustamaan aika paljon, ja Suomessa asia on päinvastoin, eli ei voi joustaa.

Vastaajien mukaan Turkissa valtiolla työskentelevät työntekijät menevät syömään samanaikaisesti kello 12–13, ja silloin esim. pankit ja valtion virastot sulkeutuvat. Tätä ei haastateltavien mukaan koskaan tule tapahtumaan Suomessa.

Kaksi haastateltavaa oli yllätynyt siitä, että jos työntekijän tuttava kuolee, hänet haudataan muutamassa päivässä ja työntekijälle annetaan viikko lomaa, ja sitten työtoverit tai esimies menevät hänen luokseen ja esittävät surunvalitteluja ja tukevat häntä.

Kolmen vastaajan mielestä turkkilaiset tukevat toisiaan paljon. Jos työtoverilla on huono olo, turkkilaiset kysyvät heti, “mitä kuuluu, mitä on tapahtunut?”, ja yhteisöllisyys ja jakaminen on tärkeää. Jokainen tuo jotakin työpaikalle, esim. hedelmiä ja leivonnaisia.

[...] Yllätyn ystävällisyys sehän oli sellaista niinku mihin ei ollut tottunut että ne ystävällisyys ja että autettiin kaikissa asioissa eteenpäin meitä ulkomaalaisia ja rento ilmapiiri semmoinen ei ole semmoista hyräilyä niinku Suomessa saattaa työpaikoilla samat ihme kyräilyä

[...] positiivisesti yllättää ne mut ehdottomasti että tota just se jo joustavuus ja semmoinen neuvotteluista voi neuvotella asioista suomessa ei vaan siellä on aina joku liitto tai järjestö tai joku taka joka määrittää mitä pitää tehdä

Kolmas kysymys koski eroja Turkin ja Suomen välillä työntekijän kannalta. Vastaajilla oli sekä positiivisia että negatiivisia vastauksia. Jokainen vastaaja vastasi eri tavalla. Vastaajat työskentelevät ja ovat aiemminkin työskennelleet yksityissektorilla, ja heidän vastauksensa liittyi matkailu-, tulkki-, kiinteistöväily- ja hotellialoihin.

Haastattelevien mielestä eroja oli aika paljon. Eräs haastatteleva kertoi, että valtion virasto on ihan eri asia kuin yksityissektori. Valtion virastot toimivat suurin piirtein samalla tavalla kuin Suomessakin. Turkissa sekä työnantaja että työntekijä joustavat enemmän kuin Suomessa.

Haastattelevien mielestä ensimmäinen ero on se, että Turkissa on kuusi työpäivää ja lauantaina työskennellään puoli päivää. Työajat ovat pidempiä, koska matkailualalla joutuu joustamaan aika paljon, ja kiinteistöala ovat erilainen kuin Suomessa. Kolmen vastaajan mielestä Turkissa työyhteisöön sosiaalistumista tapahtuu enemmän.

Vastaaja kertoi kiinteistöväilyksestä esimerkin. Jos haluaa saada tarjouksen, joutuu lähettämään asiakkaan luo ja juomaan hänen kanssaan teetä sekä juttelemaan kaikista asioista. Sitten lopuksi asiakkaalta pyydetään tarjous. Varmasti tarjouksen saisi, jos lähettää sähköpostia, mutta tuolloin ei saa hyvää tarjousta. Turkissa on erittäin tärkeää, että tuntee henkilön, jonka kanssa toimii. Kollega tai asiakkaaseen täytyy voida luottaa.

Haastattelevat sanoivat, että Turkissa ja Suomessa työntekijöiden oikeudet ovat erilaisia, erityisesti yksityissektorilla. Suomessa tehdään kaikissa asioissa työsopimuksia, ja työ tapahtuu työsopimuksen mukaisesti, mutta Turkissa pienissä yksityisyrittäjissä asiat eivät tapahdu samalla tavalla. Esimerkiksi jos on tehty vuoden sopimus mutta työnantaja ei ole ollut tyytyväinen työntekijään, työnantaja voi irtisanoa työntekijän, mutta jos työntekijä irtisanoutuu ilman syytä, hän joutuu maksamaan työnantajalle tietyn summan. Turkissa äitiyslomaa on vain 4 kuukautta ja Suomessa kuusi kuukautta. Kun äiti on palanut töihin Turkissa, hän saa tehdä 2 tunnilla lyhennettyä päivää.

[...] Äitiyslomaa on täällä 4 kuukautta. Äidit saa sitten kun on palannut töihin niin he saa niinku 2 tuntia lyhennettyä päivää se on niinku tavallaan imetysaikana

Vastaaja lisäsi työntekijöiden oikeuksista, että kun hän muutti Turkkiin 20 vuotta sitten, Turkissa ei ollut kovin paljon naispuolisia työntekijöitä eikä työntekijöillä ollut kovinkaan paljon

oikeuksia, mutta 2015–2017 muuttuivat lait, ja turkkilaisten työntekijät tulivat hyvin tietoisiksi oikeuksistaan.

[...] jos ei tota noin niin työnantajat tyytyväinen niin periaatteessa voi pistää pihalle tietenkkin sielläkin sitten on näitä että jos syyttä irtisanotaan niin sitten joutuu työnantaja maksamaan niinku tietyn määrän rahaa riippuen että paljon siellä on työvuosia

Ero Turkin ja Suomen toimistotilojen välillä on vastaajan mielestä se, että toimistolla on teen ja kahvin keittäjät, ja he tuovat juomat tarjottimella työntekijöille. Teetä ja kahvia voi juoda milloin vaan, ja lisäksi toimistolla on oma siivoja.

Hotellin ylläpitäjän vastaus oli, että Turkissa hotellissa työskenteleville täytyy tarjota majoituspaikka, ja työpaikkabussi hakee jokaisen työntekijän talon edestä ja tuo heidät työpaikalle. Kuljetus on ilmainen työntekijöille, eli työpaikka maksaa.

Esimerkiksi lentoaseman työntekijät ja suuressa yrityksessä, matkailualalla, hotelleissa ja julkisella sektorilla työskentelevät noutaa työpaikalle työpaikkabussi.

Neljäs kysymys koski sitä, oliko turkkilaisilla tietoa Suomen työhausta tai millainen CV:n pitäisi olla sekä miten/millä tavoin työhaku tapahtuu.

Haastateltavilla ei ollut kokemusta työhausta Turkissa. Haastateltavista kaksi oli tullut Turkkiin työntekoa varten, mutta kun he päätyivät työskentelemään Turkissa, heidän ei tarvinnut koskaan hakea töitä, koska yksi heistä on avannut oman kiinteistönvälityksen vuosien varrella ja toista haastateltavista pyydettiin töihin kiinteistönvälitykseen, mutta hän oli itse etukäteen selvittänyt kaikki sopimukseen liittyvät asiat. Kolmas vastaaja kertoi, että kun hän meni loman jälkeen Suomeen, hän täydensi internetissä olevan työpaikkailmoituksen ja hänet otettiin töihin noin 6 päivän kuluessa. Haastatteleva kertoi, että kun hän muutti Turkkiin, hän aluksi oli oma miehensä kiinteistönvälityksessä töissä. Vuosia sitten hän oli hakeutunut työskentelemään tulkkina, mutta tällä hetkellä hänellä ei ole sopimusta, koska hän on yksityisyritystaja.

[...] tällä hetkellä mulla ei ole myös sopimusta koska mä oon yksityinen yrittäjä tulkki on aina niinku omassa niinku toiminimi tavallaan elikkä sä perustat tavallaan itsellesi yritykset minkä kautta sä toimit tässä ja se on vähän saman tapaista kuin suomessa

Eräs haastatteleva sanoi, ettei hänkään ollut koskaan hakenut töitä. Hänelle suositeltiin työpaikkaa, jonka hän otti vastaan, ja hänestä tuli tulkki. Vastaajat lisäsivät, että 20 vuotta sitten ei vaadittu oleskelulupaa eikä työlupaa, mutta nykyään molemmat ovat pakollisia.

Haastatteleva lisäsi, että kun Alanyaan tulee ulkomaalaisia, turkkilaiset ovat aina kiinnostuneita heistä, koska turkkilaiset aina ajattelevat, että mitä hyötyä heistä voisi olla työntekijöinä. Jos ne näkevät potentiaalisesti kiinnostavan henkilön, he pyytävät häntä heti töihin.

[...] Alanyassa ulkomaalainen joka tulee sinne niin on aina kiinnostava ja ne ajattelee että sä varmaan voisit tehdä meille jotain tosi hyvää niinku tuutko meille ja teet tätä hommaa

Viides kysymys koski mahdollisia kommunikointivaikeuksia työpaikalla. Suomalaiset vastasivat eri tavoin. Kaksi haastateltavista tuli suomalaisen yrityksen työntekijänä Turkkiin. Heidän esimiehensä olivat suomalaisia mutta työtoverit turkkilaisia. Eräs vastaaja sanoi, että alkuun hänellä oli vaikeuksia, koska häntä turhautti, kun ei tullut ymmärretyksi. Toinen suomalainen työntekijä sanoi, että kun hän alkoi työskennellä turkkilaisten kanssa, hän oli opetellut jo perussanaston, mutta hänellä oli vaikeuksia valtion virastoissa, mutta hän on pyytännyt aina lähipiiriltä tai työtoverilta apua, ja he olivat aina auttaneet. Erän haastattelevalla oli vaikeuksia, kun hän sai Turkista työpaikan, koska hän ei osannut puhua turkin kieltä eivätkä työtoverit olleet hyviä englannin kielessä. Vastaajan työtoverit aina hoitivat paperiasiat. Hänen ei tarvinnut koskaan lähteä heikolla turkin kielellään valtion virastoihin. Vastaaja sanoi, että kun hän muutti Turkkiin, hän oli alkuaikoinen työskennellyt matkailualalla ja oppinut siinä sanoja. Hän oli lisäksi käynyt turkin kielen kurssin. Kun hän aloitti työn tulkkina, hänellä oli turkin kieli hallussa. Eräs haastatteleva sanoi, että hänellä ei ollut vaikeuksia, koska hänen miehensä oli opettanut hänelle turkin kieltä, kun he olivat Suomessa. Hänelle tuli vaikeuksia, kun hän haikautui tulkin tehtäviin, mutta turkkilaiset olivat auttaneet häntä.

Eräs haastatteleva lisäsi, että Alanyassa ei katsota kielitaitoa, vaikka yritys ei olisikaan kansainvälinen, mutta Suomessa riippumatta työalasta kysytään, osaako henkilö suomen kieltä.

[...] kun täällä suomessa on sillä ai ulkomaalainen vaikea homma osaatko suomea suomea menepä opettelemaan

[...] turkkilaiset oli hyvin avustava ystävällisiä siinä että vaikka ei aina kaikkia ihan osannut tai eikä tietosi tuossa jos et tiennyt että miten joku asia tai mitenkä mitkä pitää mennä niin aina ne auttoi

Kuudes kysymys koski työelämässä häiritseviä asioita. Muutamalla vastaajalla oli samat vastaukset. He vastasivat, että heitä häiritsi monta asia, esimerkiksi, jos heillä on tapaaminen asiakkaan tai toisen kiinteistöväälitysalan kollegan kanssa kello 12.00, turkkilaiset tulevat aina myöhässä, esim. kello 12.30. Tällä hetkellä vastaajat sanovat, että he ovat tottuneet siihen ja nyt he sanovat, että “tule ajallaan tai et löydä minua”.

[...] alussa häiritsi mutta sen jälkeen sitten opi sanomaan että jos et tule siihen ja siihen mennessä niin minua et enää löydä ja sitten ne oppi

Kolme haastattelevaa mainitsi lounastauon, ja Turkissa se on kello 12–13, jolloin valtion virastot suljetaan tunniksi ja asiakaspalvelu pysähtyy. Vastaaja sanoi, että työntekijät menevät syömään yhtä aikaa tai menevät hakemaan lapsensa koulusta, koska kaikissa kouluissa ei tarjoilla ruokaa. Kaksi haastatteleva ei häiriintynyt tästä kovinkaan paljon, vaikka aluksi tämä oli heille outo asia, koska Suomessa tämä olisi mahdotonta. Erästä haastateltavaa lounastauko häiritsi aika paljon: hän sanoi, että ensin puolet menisivät syömään, sitten toinen puoli, että asiakaspalvelu jatkaisi toimintaansa. Hän lisäsi vielä, että häntä häiritsi Turkissa se, että on aika paljon korruptiota.

Yhtä haastattelevaa oli häirinnyt hierarkia, jossa johtaja päättää ja kaikki työntekijät kunnioittavat esimiestään. Kahden haastateltavan mielestä Turkin työntekijät eivät ota niin paljon vastuuta ja kysyvät pienestäkin asiasta esimieheltä, koska he ei halua ottaa riskiä.

Eräs haastateltava sanoi, että valtion virastossa turkkilaiset eivät osanneet kovinkaan paljon englannin kieltä, mikä oli hänen mielestään häiritsevää. Kolmas haastateltava sanoi, että

hänen työtoverinsa eivät tee töitä, jotka eivät kuulu heidän pääasiallisiin työtehtäviinsä. Vastajat lisäsivät vielä, että rakennustyömaalla työmiehet tekevät joskus töitä oman mielensä mukaan, ja tämän takia aina joutuu aina valvomaan heitä.

[...] Suomessa tehdään hyvin itsenäisesti ja luotetaan niinku siihen ihmiseen että se itse tarkkailee sitä laatua myöskin mutta turkissa saattaa joskus Turkissa mennä vähän niinku helpon kautta jotkut asiat

Seitsemäs kysymys koski havaittuja työkuultuurieroja. Tämä kysymys oli laaja, ja kysymyksen alla kysyttiin esimerkiksi esimies-alaissuhteesta, työajasta, tauoista, työturvallisuudesta, työterveydenhoidosta, lomasta, palkasta ja työpalautteista.

Esimies-alaissuhde. Suomalaisen vastaukset olivat, että Turkissa ylipäättään esiintyy hierarkiaa. Yksi vastaaja sanoi, että hän ei noudata hierarkiaa koskaan ja jokainen kutsuu häntä pelkästään etunimellä. Suomalaisen näkökulmasta omat esimiehet olivat ystävällisiä ja mukavia heitä kohtaan. Esimiehet eivät olleet vaativia, mutta vastaaja oli kuullut, että muiden esimiehet olivat välillä olleet vaativia.

Eräs haastatteleva sanoi, että jos esimies huomaa jonkun virheen, heillä on kokousjärjestelmä, ja esimies sanoo kokouksessa, että käydään asia uudelleen läpi, eikä kukaan saa tietää, kuka kyseisen virheen teki. Haastatteleva lisäsi, että heillä oli työpaikalla sellainen tapa, että he menevät kerran kuussa grillaamaan tai pelaamaan jotakin, ja yleensä turkkilaisella työpaikalla työntekijät ja esimiehet tuntevat toisensa, koska yhteisöllisyys ja jakaminen on todella tärkeää Turkin kulttuurissa.

Kaksi haastattelevaa kertoi, että he työskentelivät samassa kiinteistöalan yrityksessä ja heillä oli kaksi esimiestä, joista toinen oli tanskalainen ja toinen turkkilainen. Tanskalaisella johtajalla oli suomalainen tapa, että hän piti aina kokouksia ja lähetti aina sähköpostiviestiä, vaikka he ovat samassa toimistossa. Vastaaja sanoi, että turkkilainen esimies aina pyysi työntekijöitä luokseen keskustelemaan asiasta kasvokkain.

[...] erittäin sympaattisia molemmat ja molemmat semmoisia joille voi mennä sanomaan niinku kaikki asiat mutta vielä helpommin pystyy tälle turkkilaiselle kun tanskalaiselle

[...] hierarkkisuus on turkkilaisen työelämän niin kuin ydin meidän hotelli esimerkiksi 100 työntekijää on hierarkkinen ihan samalla tavalla siellä ei saa niin kuin hyppiä niiden päälliköiden yli ei voi mennä silleen että jos hotellin johtajalla on jotain huomauttamista jonkun työntekijän tekemisistä niin kyllä pitää yleensä mennä sen tiiminvetäjän kautta

Työaika. Useampi haastateltava kertoi, että Turkin työelämässä täytyy joustaa. Kiinteistöalalla esimerkiksi asiakkaasta (turistista) riippuen voivat työpäivät vaihdella suuresti. Vuodenajan koetaan myös vaikuttavan suuresti, sillä sesonkiaikoina, kuten kesällä turistien määrä on suuri, mikä vaikuttaa työpäiviin. Haastateltavat työskentelevät sesonkiaikoina kuusi päivää viikossa ja lauantaisin vain puoli päivää. Matkailualalla työskentelevä haastateltava vastasi, että he joutuivat 15–20 vuotta sitten joustamaan ja työskentelemään paljon, mutta nykyään tilanne on muuttunut parempaan suuntaan.

Haastateltavat lisäsivät, että kun he tekivät ylitoita, heille ei maksettu palkanlisää vaan he tekivät vastaavasti vähemmän työtunteja. Haastattelevat sanoivat, että nykyään he tekevät jatkuvasti töitä, koska he omistavat hotellin tai kiinteistönvälitystoimiston.

Hotellin omistaja sanoi, että hänen työntekijänsä työskentelevät 7,5 tuntia päivässä, ja se sisältää ruokatauon ja muita taukoja.

Eräs vastaaja lisäsi, että nykyään hän työskentelee viikossa vain 2 päivää ja että enimmäkseen hän työskentelee hybridinä, sekä kotoa käsin etänä että fyysisesti työpaikalla.

[...] Normaalisti 9 tuntia päivässä ja viikossa 6 päivää, mutta mä työskentelen 2 päivää viikossa olen jo tehnyt katso tätä hommaa pitkään että mä oon vähän silleen että mä pystyn niin kun neuvottelemaan pomon kanssa että mikä mulle sopii

Tauot. Vastaajat sanoivat, että Turkissa on monta erilaista taukoa. Eräs vastaaja sanoi, että ruokatauko kestää heillä noin tunnin mutta aikaa ei ole määritelty, koska jos klinikka on kiireinen, eli paljon asiakkaita, työntekijät menevät ruokatunnille myöhemmin ja työntekijät menevät syömään vuorotellen. Muut haastateltavat sanoivat, että Turkissa tauot ovat aika joustavia: jos myöhästyy, ei kukaan sano mitään. Turkissa on ruoka-, kahvi-, tupakka- ja rukoustaukoja. Jos joku rukoilee, hän voi lähteä moskeijaan tai rukoilla omalla toimistolla.

[...] esimerkiksi hotellin johtaja ja yläkerrassa työskentelevät niin käyttää niitä omia toimistohuoneita ja sivuilla oma toimistohuone he käyttää sitä rukoilua ja tota ja sitten sehän on ihan selvää että perjantaina voi mennä (camin) moskeijaan että kyllä joo ja sillä on joo kaikki vaan lähtee. perjantaina siihen aikaan kukaan edes kysele ketään ihan selvä.

[...] suomessa on vaikka kello 10.00 joku kahvitauko kestää 15 minuuttia no ei se turkissa ole silleen turkissa pitää olla valmis joustamaan siitä että tauot on silloin kun on

Loma. Vastaajat kertoivat, että heidän työnsä on (kausityö), mistä syystä heidän lomansa riippuu enemmäksin asiakkaista. Jollei kansallisina ja uskonnollisina juhlapäivinä ole asiakasta eikä ajanvarausta, he pitävät vapaapäivän. Eräs haastatteleva sanoi, että Turkin vuosiloma on 2 viikkoa.

Työturvallisuus. Haastateltavat kertoivat, että heidän alallaan työturvallisuus on hyvä, mutta ongelmana on se, että rakennusmiehet eivät käytä mitään turvavälineitä. Yritys antaa työntekijöille turvavälineitä, mutta työntekijät eivät käytä niitä.

[...] turkkilaiset ero maailman jääräpäisen kansa mun mielestä että jos ne niinku ei halua käyttää jotain turvavälineitä niin ne ei sitten käytä

[...] siivoojat on samanlaisia jääräpäitä kun ne menee pesemään niitä ikkunoita niin ne kiipeää puoliksi sinne ulos nää on ihan hulluja

Terveystenhoito. Suomalaiset vastasivat, että jos sairastuu, ensimmäisenä päivänä ilmoittaminen riittää, mutta sitten tarvitsee lääkärinlausunnon. Ensimmäinen lääkärinlausunto kattaa kolme päivää. Ensimmäinen haastatteleva sanoi, että pienissä yrityksissä kaikki tuntevat toisensa ja tämän takia esimiehet eivät vaadi työntekijältä lääkärintodistusta vaan luottavat työntekijän sanaan. Toinen haastatteleva kertoi, että jos työntekijä sairastuu, esimies vie hänet omalla autollaan sairaalaan ja huolehtii työntekijästä.

Haastateltavat sanoivat, että jos on pitkään poissa töistä sairauden takia, työntekijälle maksetaan normaali palkka. Eräs haastateltava sanoi, että hänelle ei makseta palkkaa, jos hänellä on paljon poissaoloja työpaikalta. Hänen vastauksensa eroaa siis muiden vastauksista ja vaatisi lisäselvennyksen.

[...] rakennuspuolella että hotellissa niin että työntekijä sairastuu niin sehän on niin että silloin (patron) johtaja lähtee sinne sairaalaan viemään sinua ja huolehtii siellä vieressä että kaikki menee hyvin ja käy joka päivä siellä sairaalassa katsomassa mutta ajattelepa jos en mä tiedä jos suomessa se sairastui niin tuleeko sun pomo sinne vierelleen

[...] turkissa niin esimerkiksi kun mun mies on siis omistaja niin hän vie omalla autolla vie huolehtii siitä että pääset hyvin sairaalaan että sua hoidetaan hyvin käy vielä illalla katsomassa seuraavana päivänä menee katsomaan on siellä sängyn vieressä tämmöistä tai joku sitten muista johtajista tai päälliköistä että kyllähän se huolehtiminen on aika aika hurjaa ja ihanaa

Palkka ja palkanlisät. Vastaajat sanoivat, että heidän palkkansa maksetaan Turkin liiroissa tai euroissa; tämä vaihteli aina vastaajan mukaan. Kiinteistönvälitysalalla heillä oli sekä kuukausipalkka että komissio. Eräs haastateltava lisäsi, että hotellissa annetaan työntekijöille palkanlisänä asiakkaiden antamia palvelurahoja. Ne kerätään, ja työntekijät jakavat ne keskenään. Huoneisiin on jätetty tippejä siistijälle. Työnantajalla on erilaisia palkitsemismenetelmiä: on lisäksi provisio, eli jos tulee lisämyyntiä, työntekijät saavat bonuksia.

Vastaajat kertoivat, että ylityötä tehtäessä heidän alallaan palkanlisiä ei yleensä makseta rahana vaan ylityöt korvataan vapaapäivillä.

[...] muistamista että on syntymäpäivät silloin kokoonnutaan kaikki yksi ja on kakku ja leikataan se yksi ja tanssitaan ja tota sitten on naistenpäivä meillä esimerkiksi istutettiin puu jokaiselle naiselle aina ja annettiin ruusu ja tällöisiä muistamisia.

[...] siinä respassa on semmoinen tippiboksi johon asiakkaat laittaa ja se avataan aina tiettyinä aikoina ja jaetaan sitten tiimin kesken tasaisesti ja sitten huoneeseen jätetty tippi niin se on yleensä siivoojille ja ne siivoojat jotka on sitä huonetta siivonnut ne sitten jakaa sen kesken

Työpalautte. Yksi haastateltavan mielestä Turkissa positiivisen palautteen saaminen on erittäin helppoa, koska vastaajan mukaan turkkilaiset kehuvat aika paljon ja kiitos-sana on helppo turkkilaiselle, mutta negatiivista palautetta esimiehet eivät osaa antaa. Jos työntekijä tekee jonkin virheen, esimies pyytää hänet omaan huoneeseensa. Toinen haastatteleva kertoi, että jos kunnostautuu työssä, esimies antaa työntekijälle provision ja että Turkissa positiivisen palautteen saaminen on helppoa mutta negatiivisen palautteen antaminen vaikeaa.

Eräs vastaaja sanoi, että heidän hotelissaan on jokin palautelaatikko ja työntekijät kirjoittavat siihen, ja palautelaatikkoon on tullut sekä positiivista että negatiivista palautetta. Lisäksi, jos työnantaja huomaa työntekijän tehneen jonkun virheen, työnantajan täytyy ensin kertoa asia tiiminvetäjälle. Sitten tiiminvetäjä antaa työntekijälle varoituksen. Vastaaja sanoi, että käytäntönä Turkin työpaikoilla on, että jos työntekijät tappelevat keskenään tai tulevat humalassa töihin, tällaisessa tilanteessa työ päättyy välittömästi eikä työntekijöiden tarvitse enää tulla töihin.

Erän vastaajan mielestä Turkissa välillä annetaan epäuskottavaa palautetta tai työnantajat voivat olla välillä vaikeita ja vaatia älyttömyyksiä.

Vastaaja sanoi, että työnantaja antaa ongelmatilanteessa yleistä palautetta. Työnantaja kysyy mahdollisista taustalla olevista syistä ongelmaan, esim. työntekijän elämäntilanteeseen liittyen.

[...] turkkilaisessa työpaikassa siis jos mokaat jotain tappelet joo tätä tulematta töihin tulet humalassa töihin semmoistakin on tapahtunut niin se aika nopeasti loppuu se työ sitten päättyy niin se päätetään siinä keskustelussa sitten että ei tarvitse enää tulla

[...] Palautetta no siis täällä sai positiivisen palautteen mitä suomessa saa niinku kaivamalla kaivaa mä näen näähän on nää kehuu tosi paljon sillä lailla hyvä hienosti meni hyvä sinä kiitos kiitos sana on helppo näille joo ja tota noin joo mutta sitten taas jos niiden pitää antaa tein tiivistä palautetta niin siitä ei ne kovin hyviä joo ei ne haluaa loukata ja ne haluaa olla kelleen pahaa

Kahdeksas kysymys: Millainen mielikuva sinulla oli ennen kuin tulit Turkin työelämään?

Vastaajilla ei ollut kovinkaan paljon tietoja Turkin työelämästä. Yksi haastateltava sanoi, että häntä pelotti ensin ja sitten se pelko hävisi nopeasti. Toinen haastateltava kuuli negatiivisia asioita, esimerkiksi että Turkissa ei maksettaisi palkkoja. Kun erän haastateltava sai tiedoksi, että hän on menossa työn takia Turkkiin, hän ajatteli, että Turkki on jokin ”Aasian peräkylä”. Lisäksi häntä yllätti se, että vaikka Turkki ja Kreikka ovat lähellä toisiaan, Kreikka on onnistunut, mutta Turkki ei. Hänen vastauksensa perustui median vaikutuksiin. Haastatteleva sanoi, että hänellä ei ollut mitään mielikuvaa Turkista, hän vaan tiesi, että Turkissa tehdään pitkiä työpäiviä. Eräs haastateltava kertoi, että hänellä ei ollut mitään tietoa Turkin työelämästä, hän vain luuli, että Turkissa on pitkät työpäivät, mutta hän on yllättynyt positiivisesti Turkin työelämästä.

[...] Mua vähän pelotti että miten sitä voi niinku pärjätä ja kieli ja kaikki ja se oli niin positiivinen yllätys sitten että miten kaikki sujuu ja miten ne on niin avuliaita ja haluaa auttaa sua koska turkkilainen haluaa aina auttaa sitä joka on heikommassa asemassa

[...] mä en niinku tiennyt siitä että minkälaista täällä on tehdä töitä ja mutta mun on pakko sanoa että mä oon positiivisesti yllättynyt mä luulin että että tota tää olisi just semmoista peitä tyyppiä että tota kaikkia pitää errotella koko ajan ja tehdään niinku ihan sairaan pitkiä päiviä

Yhdeksäs kysymys: Mitä asioita sinulle tulee mieleen Suomen työelämästä?

Erään haastateltavan vastaus kiteytettynä oli, että Turkin työpaikalla ei tarvitse esittää tai muuttaa omaa persoonallisuuttaan. Suomen työelämässä asia koetaan toisenlaiseksi, sillä eri työpaikoilla koetetaan antaa ammattitaitoinen kuva itsestään eikä tunteita tai heikkouksia haluta näyttää. Suomen työpaikoilla ei välillä moikata tai tervehditä toisia työtovereita. Työtovereilta ei esimerkiksi kysytä kuulumisia. Vastaaja lisäsi, että Suomen työelämä koetaan uuttavana ja stressaavana, sillä työpaikat ovat usein kiireisiä ja organisaatio voi olla huono yrityksessä. Lisäksi Suomessa työpäivät koetaan pitkiksi, vaikka ne ovat samanpituiset tai jopa lyhyemmät kuin Turkissa. Turkissa työpäivän pituuden tunteeseen kuitenkin koetaan vaikuttavan suuresti työpaikalla vallitseva yhteisöllisyys, tehetket, lounastauot ja kommunikointi, jotka auttavat jaksamaan töissä ja ehkäisevät uupumusta. Suomessa vastaaja ei koe samanlaista yhteisöllisyyden näkymistä työpaikoilla, mikä hänen mukaansa on harmillista, sillä työntekijät uupuvat selvästi, jos työpaikoilla on huono yhteisöllisyys.

Toisen haastateltavan vastaus oli, että suomalaisiin työtovereihin tutustuminen voi kestää kauan ja Suomen kulttuurissa sosiaaliset taidot puuttuvat, mutta hän sanoi, että Suomen työpaikat ovat hyvin rauhallisia ja hiljaisia. Vastaajan mielestä Turkin työelämässä on aika paljon inhimillisyyttä ja joustavuutta, kun taas Suomen työelämässä on enemmän suorittamista. Turkissa työ ei ole niin vakavaa, mutta Suomessa koetaan, että on pakko lähteä töihin, jotta saa palkan. Turkin työelämä on sosiaalisempaa, ja ihmiset menevät töihin innolla, koska työpaikalla on työtovereita.

Eräs haastateltavan vastaus oli, että hän luottaa suomalaisiin työtovereihin. Vastaaja lisäsi, että Turkin työelämässä aina tapahtuu jotakin, ei ole tylsää, mutta Suomen työelämä on tylsää ja turvallista. Kaksi vastaajaa kertoi, että Suomessa on hyvä palkka ja lyhyet työajat, mutta yksi vastaajista sanoi, että hänellä ei tullut ikävä Suomen työelämään.

7.3 Turkkilaisten ja suomalaisten vastausten analyysi

Opinnäytetyön kyselyyn vastasi 11 henkilöä, joista kuusi oli turkkilaisia ja viisi suomalaisia. Yksi Turkkiin liittyvistä kokemuksista haastateltu henkilö poistettiin myöhemmin analyysistä.

Hänellä ei ollut Turkin työelämään liittyen näkökulmia, koska hän ei ollut varsinaisesti työskennellyt Turkissa, vaan suorittanut siellä lyhytkestoisen työharjoittelun. Haastateltavien turkkilaisten vastaukset on esitelty luvussa 7.1 ja suomalaisten haastateltavien vastaukset luvussa 7.2. Jokaisen haastateltavan taustat/syyt muuttaa toiseen maahan työskentelemään ovat erilaiset.

Turkkilaiset haastateltavat kokivat, että Suomessa työskenteleminen on helppoa ja stressitöntä, jos yritys, jossa työskennellään, on pieni. Esimerkiksi Turkissa suuret yritykset koettiin uuvuttavina ja työt tulivat usein työpäivän jälkeen kotiin. Suomessa töiden ei koettu rasittavan vapaa-aikaa, sillä ylitöitä valvotaan Suomessa työnantajan toimesta. Haastateltavat kokivat myös, että töiden hakeminen oli Suomessa hieman ongelmallista, sillä he luulivat, että kansainvälisellä kielellä, kuten englannilla voisi pärjätä suomalaisessa työelämässä. Suomen työelämäkulttuuri ei kuitenkaan ollutkaan niin kansainvälistä, minkä takia he joutuivat opiskelemaan suomen kielen, jotta töiden tekeminen onnistuu. Lisäksi työelämässä koettiin vaikeaksi eri murresanat, sillä koulussa opetettu kirjakieli ei aivan vastaa puhekieltä, mikä aiheutti paljon haasteita esimerkiksi asiakaspalvelua vaativilla aloilla.

Eri työpaikkojen yhteishenki koettiin myös hieman ongelmalliseksi, koska kommunikaatio on erilaista suomalaisilla työpaikoilla. Turkissa esimerkiksi kysytään paljon henkilökohtaisia kysymyksiä, kun halutaan tutustua työpaikoilla toisiin työntekijöihin, mitä suomalaisessa työelämäkulttuurissa ei oikein tehdä. Turkkilaiseen työelämäkulttuuriin kuuluu myös, että työpäivän ulkopuolella tavataan työtovereita.

Turkkilaiset haastateltavat yllättyivät kuitenkin, miten erilainen hierarkia Suomen työelämässä vallitsee. Työelämä on paljon tasa-arvoisempaa, eikä teitittelyä Suomessa oikein käytetä. Lisäksi haastateltavat yllättyivät, että Suomessa palkat maksetaan nettona ja että Suomi ei ole aivan se "onnellinen maa", jollainen sen mainostetaan tilastojen perusteella olevan. Onnellisena maana mainostettu Suomi olikin turkkilaisten työnhakijoiden ensimmäinen syy muuttaa Suomeen työskentelemään, koska elintason odotettiin paranevan suuresti. Elintaso paraniikin, jossain määrin, sillä Suomessa asuminen koetaan rauhallisemmaksi.

Suomalaiset haastateltavat puolestaan kokivat, että Turkissa työskenteleminen on iloista ja sosiaalista mutta ei uuvuttavaa, vaikka työpäivät saattoivat olla pitkiä. Sosiaalisuus ja avoimuus näkyi esimerkiksi siinä, että heidät kutsuttiin ilomielin töihin Turkkiin, mikä innosti

haastateltavia muuttamaan maahan. Lisäksi haastateltuja henkilöitä innosti ulkomaille muuttoon aurinko, lämmin sää ja perhesuhde.

Suomalaisia haastateltavia yllätti turkkilaisessa työelämässä hierarkia, teitittely ja lounastauon merkitys, sillä lounastauoilla työnteko pysähtyi kokonaan esimerkiksi pankki- ja liiketalouden alalla.

Kaikki haastateltavat olivat kuitenkin positiivisesti yllättyneitä toisen maan työelämäkulttuurin eroavaisuuksista ja siitä, minkälaisen oman panostuksen voisi tuoda yritykseen, jossa työskentelee, sillä maiden työelämän kulttuurissa havaittiin myös samankaltaisuuksia. Virkamiehellä työpaikoilla on esimerkiksi samanpituisen, eli 7,5–8 tunnin työaika ja työntekijän oikeudet ovat pitkälti samanlaiset kuin Suomessa. Yksityissektorilla työaika (8–10 tuntia) ja työntekijän oikeudet vaikuttavat olevan erilaiset ja alasta riippuvat. Haastateltavat kuitenkin kokivat / toivoivat molempien maiden työelämäkulttuurien kehittyvän kansainvälisemmiksi ja poimivan positiivisia asioita toisesta kulttuurista omaan kulttuuriin. Esimerkiksi monet Turkissa työskentelevät suomalaiset ja Suomessa työskentelevät turkkilaiset toivoivat, että suomalaisilla työpaikoilla sosiaalistuminen olisi parempaa ja työtoverit puhuisivat enemmän ja olisivat työpaikoilla omana itsenään eivätkä työskentelisi vain ammatillisessa roolissa.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa esitetty sopii yhteen haastatteluvastausten kanssa: esimerkiksi luvun 2.3 tutkimuskatsauksen mukaan Suomessa asuvilla ulkomaalaisilla on kieliongelmiä sekä työpaikalla sosiaalistumisessakin on vaikeuksia. Suomessa asuvien turkkilaisten haastateltavien vastausten mukaan heillä oli ollut vaikeuksia työpaikalla puutteellisen kielitaidon takia, mikä oli vaikeuttanut sosiaalistumista. Luvussa 5 on kerrottu Turkin ja Suomen työelämän piirteistä. Turkkilaisten vastaukset olivat samanlaisia kuin luvussa 5 mainitut, eli että heidän työpäivänsä on 8 tuntia, ei saa myöhästyä tauoilta tai töistä, ja Suomen työpaikoilla oli tarkat ja selkeät säännöt, ja kun noudattaa niitä, ei tule mitään ongelmia.

Suomalaisten vastaukset vastasivat luvun 5 informaatiota (Falck, 2016) (luku 5), koska suomalaiset työskentelivät Turkissa yksityisellä sektorilla ja heidän työpaikkansa oli enimmäkseen sesonkialalla. Yksityisellä sektorilla sovelletaan työnantajan kanssa tehtyä työsopimusta, ja nämä sopimukset riippuvat työnantajista sekä työpaikoista. Suomalaiset työskentelivät kesällä yli 8 tuntia, mutta työt olivat aika joustavia. Esimerkiksi erään haastateltavan alaiset työskentelevät hotellissa 7,5 tuntia, ja tämä myös vahvistaa, että asia aina riippuu

työpaikasta ja työnantajasta. Vastaajien kokemuksen mukaan Turkin työkuultuurissa sekä maan kuultuurissa yleensä esiintyy hierarkiaa, minkä myös Falck (2016) (luku 5) tuo esille. Toisaalta tämän tutkimuksen vastaajat kokivat, että Turkin työpaikat ovat joustavampia: ei ole väliä, että työskenteleekö virkamiehenä vai yksityisellä sektorilla.

Falckin (2016) (luku 5) haastateltavien vastaukset osoittivat myös, että Turkin ja Suomen välillä on työelämässä eroja kollektiivisuuteen ja aikakäsitykseen liittyen. Tämän tutkimuksen haastateltavien vastaukset (luku 7) vahvistavat täysin Falckin johtopäätökset näiden asioiden osalta. Tämän tutkimuksen haastattelevat kertoivat kollektiivisuuteen liittyen, että Turkissa työpaikalla sosiaalistuminen helppoa ja jokainen voi auttaa toisensa sekä työntekijät ja työnantajat kokoontuvat työn ulkopuolella.

Falck (2016) mainitsee myös erilaisen aikakäsityksen turkkilaiseen kuultuuriin liittyen. Myös tämän tutkimuksen haastateltavat kertoivat, että Turkissa ihmiset myöhästyvät eivätkä tule ajallaan.

8 YHTEENVETO, JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Opinnäytetyön tavoitteena oli tarkastella turkkilaisen ja suomalaisen työelämän kulttuurin välisiä eroja. Työelämän välisiä eroja on opinnäytetyössä tarkasteltu esimerkiksi palkan, verotuksen, elinkeinorakenteen, koulutuksen, perhemuotojen ja asumismuodon kautta. Lisäksi olen tarkastellut aihetta yleisesti tarkasteltavien maiden kulttuurin ja väkiluvun kautta.

Opinnäytetyön tekemiseen on käytetty erilaisia lähteitä ja kyselytutkimusta. Aiheesta kerättyjä lähteitä on sekä suomen että turkin kielellä. Lähteitä oli helpompi löytää suomeksi kuin turkiksi, sillä Suomessa tällaisesta aiheesta on tehty enemmän tilastollisia tutkimuksia / raportteja. Aiheesta oli vaikeampaa löytää turkkilaisia lähteitä, sillä hakusanat olivat suomen lähteissä erilaiset kuin turkin virastoissa, jotka ylläpitävät erilaisia rekistereitä. Opinnäytetyön kyselytutkimukseen haastateltavien henkilöiden löytämisen oli osittain haastavaa, sillä henkilöitä jouduttiin etsimään tuttavien sekä haastateltavien henkilöiden itsensä kautta. Onneksi jokainen haastateltava oli halukas vastaamaan ja kertomaan työelämässään kokemastaan kulttuurillisista eroista.

Työelämäkulttuurin lisäksi haastateltavat kertoivat myös yleisesti, miten he kokivat toisen maan kulttuurin vaikutukset arkielämässään. Haastateltavista yksi suomalainen esimerkiksi kertoi, että Turkissa väenpaljous on merkittävä kulttuurinen tekijä, sillä kaduilla ihmiset joutuvat väistelemään toisiaan. Lisäksi suuren väkiluvun takia ruokaravintolat ja kahvilat ovat iltaisin kahteentoista asti auki, mikä pidentää yrittäjien työpäiviä Turkissa. Suomessa ei pienen väkiluvun takia ole tällaista käytäntöä, vaan yrittäjät pyrkivät aikatauluttamaan työpäivänsä sille ajalle, jolloin asiakasmäärä on suurin.

Yksi turkkilainen haastateltava kertoi myös, että Suomessa hän joutuu työskentelemään pidempään työelämässä, koska Turkissa eläkeikä alkaa naisilla 58 vuoden iässä ja miehillä 60 vuoden iässä. Nuoria aikuisia näkee tästä syystä paljon Turkin työelämässä. Suomessa eläkeikä on korkeampi, ja sitä nostetaan pienen syntyvyyden takia, jotta työntekijöitä riittää eri aloilla. Pienen syntyvyyden takia Suomi tarvitseekin ulkomaista työvoimaa.

Turkin ja Suomen koulutusjärjestelmät on erilaiset. Haastateltavista melkein kaikki Turkin kansalaiset työskentelevät Suomessa oman koulutuksen mukaisessa ammatissa. Suomalaiset haastateltavat puolestaan eivät työskentele Turkissa oman alan mukaisessa työssä, koska

heille on tarjoutunut mahdollisuus hyvän englannin kielinen taidon ansiosta tehdä muun alan töitä. Kouluttautuminen onkin molemmissa maissa todella suuressa arvossa, vaikkakin Turkissa kaikki oppilaitokset eivät ole ilmaisia, sillä suuren väkimäärän takia opiskelijamäärät ovat suuret. Turkissa ei opiskelijoilla ole kovinkaan paljon mahdollisuuksia vaihtaa opiskellessaan ammatinvalintaansa, sillä opiskelijapaikkoja eri aloilla ei suuren kysynnän takia ole kaikille. Suomessa opiskelualan vaihtaminen on opiskelijoilla helpompaa.

Falckin tutkimuksessa nämä erot tulivat esille ja Tämä tutkimuksessa myös oli samanlaisia eroja. Tämän tutkimuksen haastattelevat sanoivat, että Turkin työelämässä on hierarkkisuutta, täytyy aina kunnioittaa esimiehelle sekä työtoverille. Tämän tutkimuksen haastattelevat kertoivat Kollektiivisuudesta sen, että Turkissa työpaikalla sosiaalistuminen helppoa ja jokainen voi auttaa toisensa sekä työntekijät ja työnantajat kokoontuvat työnulkopuolella.

Suomesta Turkin tulevan työntekijän tulisi selvittää Turkin työkuulttuurin piirteet, koska jokaisessa maissa on erilainen työkuulttuuri. Suomesta Turkkiin siirtyvien työntekijöiden täytyy perehtyä turkkilaiseen työkuulttuuriin, esim. hakemalla tietoa Googlesta. Kuten aiemmin esitetyistä on ilmennyt, Suomen ja Turkin työkuulttuurit ovat erilaisia esimerkiksi hierarkkisuuden sekä joustavuuden suhteen, työntekijän täytyy valmistautua näihin eroihin. Suomalaisella voi tulla vaikeuksia suuremman väkimäärän takia, esim. työpaikalla voi olla paljon työntekijöitä, jos työskentelee isossa yrityksessä. Turkkilaiset ovat hyvin uteliaita, ja tutustumisen takia he voivat kysyä kysymyksiä yksityisasiastakin. Turkin työpaikoilla, riippuen esimiehestä, kaikista ongelmista ei voi kuitenkaan puhua työnantajan kanssa kovinkaan helposti, mutta työtoverit auttavat helposti.

Turkista Suomeen tulevan työntekijän olisi hyvä tutustua Suomen työkuulttuuriin etukäteen ja voi googlettaa esimerkiksi, millä sanalla voi puhutella työtovereita ja esimiehiä Suomessa, koska tämä vaihtelee kulttuurin mukaan. Suomessa on tärkeää, että työajan ulkopuolella, mukaan lukien viikonloput ja pyhäpäivät, ei häiritä muita työasioihin liittyen. Pitäisi uskaltaa kysyä työnantajalta kaikki epäselvät asiat sekä pyytää perehdytystä henkilöstöhallinnolta ennen kuin aloittaa työt Suomessa. Voi tuki lukea myös foorumeita ja tutkia internetistä, josta varmasti löytyy hyviä vinkkejä.

Opinnäytteelle asetetut tavoitteet saavutettiin hyvin. Haastattelujen suorittaminen oli hyödyllinen oppimisprosessi, jossa tekijä sai runsaasti kokemusta. Tekijä ymmärsi prosessin aikana,

miten laaja kokonaisuus työelämäkulttuuri on, ja kuinka paljon eri asioita jo yhdenkin maan työelämäkulttuuriin sisältyy. Jos haastattelut toteuttaisi uudelleen ja käytettävää aikaa olisi enemmän, olisi myös perusteltua laajentaa tutkimusta uusille ammattialoille. Tässä tutkimuksessa Turkissa työskentelevät suomalaiset edustivat yksinomaan hotelli- ja matkailualaa, kiinteistöalaa ja tulkkaustoimintaa. Nämä alat edustavat paljolti sesonkityötä, jolloin työskentely painottuu kesäkauteen.

Tästä opinnäytetyöstä voivat ja suomalaiset ja turkkilaiset työntekijät ja työnantajat saada tietoa maiden erityispiirteistä ja niiden välisistä eroista työelämäkulttuurissa. Opinnäytetyöni voi myös toimia jatkotutkimuksen pohjana esimerkiksi maiden kulttuurin muita alueita koskevalle vertailevalle tutkimukselle.

LÄHTEET

- Alkan, A. (2023). *Yıllık İzin Nedir, Nasıl Hesaplanır*. <https://www.ahmetalkan.av.tr/yillik-izin-nedir-nasil-hesaplanir/>
- Allianz. (i.a). *Ülkelere Göre Emeklilik Yaşları*. https://www.allianz.com.tr/tr_TR/seninle-guzel/ulkelere-gore-emeklilik-yaaslari.html#/azye-customer-application-form
- Anadolu Ajansı. (2023). Türkiye'nin turizm geliri bir önceki yıla göre yüzde 53,4 arttı. <https://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/turkiyenin-turizm-geliri-bir-onceki-yila-gore-yuzde-53-4-artti/2802055>
- ATA Kurumsal Danışmanlık. (2022). *Yabancı İşçi Çalıştırma Şartları*. <https://www.ata-kurumsal.com.tr/yabanci-isci-calistirma-sartlari/>
- Boğaziçi endüstrisi. (2022). *En Çok Tercih Edilen Meslekler*. <https://istanbulbogaziciensitu.com/en-cok-tercih-edilen-meslekler>
- Çalışma. (i.a.). *Göç İdaresi Başkanlığı'nı*. https://www.goc.gov.tr/kurumlar/goc.gov.tr/Yayinlar/Brosurler/7_Calisma_Hayati_Bro.pdf
- Çalkaya,M. (2021). Türkiye fındık, kiraz, incir, kayısı, ayva ve haşhaş üretiminde dünyada birinci sırada. <https://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/turkiye-findik-kiraz-incir-kayisi-ayva-ve-hashes-uretiminde-dunyada-birinci-sirada/2277996>
- Cevap bizde. (2022). *Etnik yapı nedir? Etnik Yapı Ne Demek [kuva]*. <https://www.cevapbizde.com/etnik-yapi-nedir-etnik-yapi-ne-demek/>
- Coğrafya Bilimi. (2020). *Hizmet Sektörünün Türkiye Ekonomisindeki Yer ve Önemi, Katkıları*. <https://www.cografyabilimi.gen.tr/hizmet-sektorunun-turkiye-ekonomisindeki-yer-ve-onemi-katkilari/>
- CottGroup. (i.a). *Bordro Hesaplama Süreci Örneği*. <https://www.cottgroup.com/tr/turkiye-de-bordro-hesabi>
- Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. (2022). *Työ ja elinkeinot – Varsinais-Suomi*. <https://www.ely-keskus.fi/1397>
- Elinkeinoelämän keskusliitto. (2022). *Ulkomaankauppa*. <https://ek.fi/tutkittua-tietoa/tietoa-suomen-taloudesta/ulkomaankauppa/>

- Euronews. (2022). IMF verileri güncellendi: Türkiye dünyanın kaçıncı büyük ekonomisi? <https://tr.euronews.com/2022/11/22/imf-verileri-guncelledi-turkiye-2021-ve-2022de-dunya-anin-en-buyuk-20-ekonomisi>
- Falck, J. (2016). *Challenges of adaptation to working life in Turkey – the Finnish perspective* [opinnäytetyö, Ylempi amk, Satakunnan ammattikorkeakoulu]. <https://www.theseus.fi/handle/10024/160870/browse?type=author&value=Falck%2C+Julia>
- Güncel okul. (2022). *LGS Giriş Ücreti Ne Kadar 2022*. <https://gunceloku.com/galeri/lgs-giris-ucreti-ne-kadar-2022-2-5606>
- Haber Turk. (2021). *2022 yılında işçi ve memur ne kadar vergi ödeyecek*. <https://www.haberturk.com/ucret-vergisinde-yeni-donem-3290419-ekonomi>
- Halkbank kobi. (2022). *Emekli ve Memurun Zammi Netleşiyor*. <https://www.halkbank-kobi.com.tr/tr/uzmanina-danisin/makaleler/emeklilik-ve-sigorta/emekli-ve-memurun-zammi-netlesiyor.html#:~:text=SSK%20ve%20BA%C4%9E%2DKUR%20emekli-sine,ayl%C4%B1k%20enflasyon%20oran%C4%B1%20kadar%20oluyor>.
- Hürriyet. (2020). *Sınıf Sosyal Bilgiler Turizmin Önemi konu anlatımı*. <https://www.hurriyet.com.tr/egitim/5-sinif-sosyal-bilgiler-turizmin-onemi-konu-anlatimi-41568996>
- İkamet izinleri. (2023). *2023 yılında ikamet izniyle bulunan yabancılar (çeşitlerine göre)*. <https://www.goc.gov.tr/ikamet-izinleri>
- InfoFinland.fi. (29.11.2022). *Kulttuurit ja uskonnot Suomessa*. <https://www.infofinland.fi/fi/information-about-finland/cultures-and-religions-in-finland>
- InfoFinland.fi. (2023a). *Asuminen Suomessa*. <https://www.infofinland.fi/fi/housing/housing-in-finland>
- InfoFinland.fi. (2023b). *Suomalainen koulutusjärjestelmä*. <https://www.infofinland.fi/fi/education/the-finnish-education-system#heading-0730ed56-a860-4a48-bf2d-ba42110f0654>
- InfoFinland.fi. (2023c). *Työsuhteen ehdot ja palkka Suomessa*. <https://www.infofinland.fi/fi/work-and-enterprise/employees-rights-and-obligations/conditions-of-employment-and-salary-in-finland>
- İnsamer. (i.a.). *Finlandiya*. <https://www.insamer.com/tr/ulke-profil-finlandiya/>
- İstihdam. (2023). *Türkiye cumhuriyeti cumhurbaşkanlığı strateji ve bütçe başkanlığı*. <https://www.sbb.gov.tr/istihdam/>
- Kela.fi. (2023a). *Opintoraha*. <https://www.kela.fi/opintotuki-opintoraha>

- Kela.fi. (2023b). *Vanhempien tulot*. <https://www.kela.fi/opintotuki-vanhempien-tulot>
- Kulttuuria kaikille. (2023). *Saamelaiset ja saamen kielet*. <https://www.kulttuuriakaikille.fi/saamelaiset-ja-saamen-kielet>
- Lahti, L. (2014). *Monikulttuurinen työelämä – Hyväksi ihmiselle, hyväksi bisnekselle*. Alma Talent.
- Leskinen, T. (2021). *Etätyö yleistyi eniten aloilla ja alueilla, joilla sitä ennen tehtiin vähiten*. Tilastokeskus. <https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/artikkelit/2021/etatyo-yleistyi-eniten-aloilla-ja-alueilla-joilla-sita-ennen-tehtiin-vahiten/>
- Lukion yhteiskuntaoppi: Yhteiskuntaopin esseitä ja tiivistelmiä*. (2019). Suomen elinkeinorakenne. <http://www.lukionyhteiskuntaoppi.fi/2019/01/suomen-elinkeinorakenne.html#:~:text=Elinkeinorakenne%20voidaan%20yksinkertaisimmillaan%20ja-kaa%20kolmeen,on%20vaihdellut%20vuosien%20saatossa%20merkitt%C3%A4v%C3%A4sti>.
- Maahanmuuttovirasto. (2022). *Maahanmuuttoviraston tilinpäätös 2022*. <https://migri.fi/documents/5202425/5915665/Maahanmuuttoviraston+tilinp%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s+2022.pdf/d625adb1-b3c4-19b4-ee71-c838acc4855e/Maahanmuuttoviraston+tilinp%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s+2022.pdf/Maahanmuuttoviraston+tilinp%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s+2022.pdf?t=1678975866000>
- Multinet up. (2023). *Gelir Vergisi Nedir? Nasıl Hesaplanır?* <https://multinet.com.tr/blog/vergi-muhasebe/gelir-vergisi-nedir-nasil-hesaplanir#toc-gelir-vergisi-mukellefleri-kimlerdir-kimler-gelir-vergisi-oder>
- Muraja, M. (2021). *Monikulttuurisuustaidot tulevaisuuden valttikortti työelämässä*. Metropolia. <https://blogit.metropolia.fi/tartuterveysteenjahyvinvointiin/2021/10/08/monikulttuurisuustaidot-tulevaisuuden-valttikortti-tyoelamassa/>
- Mäkinen, T. (i.a.). *Monikulttuurisuuden määrittelyä*. https://peda.net/p/tiina.makinen_%40luukku.com/ops-ty%C3%B6liisi/mm
- Niemistö, V. (2019). *Turkkilaisten turvapaikanhakijoiden määrä Suomeen moninkertaistunut – vain yhden maan kansalaiset enää edellä tilastossa*. *Turun sanomat*, 13.09.2019. <https://www.ts.fi/uutiset/4700422#:~:text=Migri%20arvioikin%20ett%C3%A4%20merkitt%C3%A4vin%20tekij%C3%A4,syyskuun%20alussa%20kirjoilla%20350%20turkkilaista>
- Oner hukuk ve danismanlik. (2020). *Işçinin çalışma ve tatil süresi*. https://oner.av.tr/iscinin-calisma-ve-tatil-suresi/#Kadin_Iscinin_Dogum_Izninin_Suresini_Degistirebilmesi_Mumkun_Mudur

- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (i.a.). *Uskonnolliset yhdyskunnat*. <https://okm.fi/uskonnolliset-yhdyskunnat>
- Partners, Ö. (2021). *Fazla mesai ücreti ve fazla mesai davası*. <https://www.ozdogruhu-kuk.com/yayinlar/fazla-mesai-ucreti-ve-fazla-mesai-davasi.htm>
- Pitkänen, V., Välimäki, M., & Niemi, M. K. (2022). *Ulkomaalaiset osaajat Suomessa: työelämä, arki ja osallisuus*. Kansainvälisten osaajien Suomi -tutkimushanke. https://www.e2.fi/media/julkaisut-ja-alustukset/kv-osaajien-suomi/raportti_ulkomaalaiset-osaajat-suomessa.pdf
- Raha.fi. (2023). *Mitä palkasta jää käteen kuukaudessa verojen jälkeen?* <https://raha.fi/mita-palkasta-jaa-kateen-kuukaudessa/>
- Simonen. M. (2022). Näitä asioita ulkomaalaiset työntekijät ihmettelevät Suomessa – kolme ongelmaa. *Iltalehti*. <https://www.iltalehti.fi/tyoelama/a/961bb07e-b274-475d-97e8-d18fca884b18>
- STTK. (2023). *Maahanmuuttajat työelämässä*. <https://www.sttk.fi/aihe/maahanmuuttajat-tyoelamassa/>
- Suomalaiset Alanyassa. (i.a.). *Alanya finliler derneği*. <https://www.suomalaiset.alanya.com/>
- Suomen YK-liitto. (26.10.2021). *Turkki*. <https://www.globalis.fi/Maat/turkki>
- Suomi.fi. (i.a.). *Työaika, vuosiloma ja vapaat*. <https://www.suomi.fi/kansalaiselle/tyoelama-ja-tyottomuus/tyoelaman-saannot/opas/tyo-aika-vuosiloma-ja-vapaat>
- Suomi.fi. (2018a). *Etätyö*. <https://www.suomi.fi/kansalaiselle/tyoelama-ja-tyottomuus/tyoelaman-saannot/opas/tyo-aika-vuosiloma-ja-vapaat/etatyo>
- Suomi.fi. (2018b). *Vuosiloman määräytyminen*. <https://www.suomi.fi/kansalaiselle/tyoelama-ja-tyottomuus/tyoelaman-saannot/opas/tyo-aika-vuosiloma-ja-vapaat/vuosiloman-maaraytyminen>
- Suomi – Yhteiskuntaorientaation oppikirja*. (2020). Suomen Pakolaisapu. https://yhteiskuntaorientaatio.fi/wp-content/uploads/2020/11/Suomi-yhteiskuntaorientaation-oppikirja_saavutettavuus.pdf
- Şeref, S. (2020). *Çok kültürlülük nedir?* https://medyaveiletisim.kulup.tau.edu.tr/cokkulturluluk-nedir/#Cokkulturluluk_Nedir
- T.C. Milli Eğitim Bakanlığı. (2021–2022). *Milli Eğitim istatistikleri 2021/2022*. <https://www.meb.gov.tr/2021-2022-orgun-egitim-istatistikleri-aciklandi/haber/27552/tr>

- T.C. Üsküdar üniversitesi. (2023). *Öğrenci- Mavi Diploma Diploma Eki (DE)*. <https://usku-dar.edu.tr/tr/diploma-eki-de#:~:text=Mavi%20Diploma%20veren%20%C3%BCniversite-ler%2C%20alm%C4%B1%C5%9F,ge%C3%A7erli%20oldu%C4%9Funu%20g%C3%B6stere%C3%A7en%20bir%20belgedir>
- Teknologianteollisuus. (2023). *Teknologianteollisuus on Suomen suurin vientiala – koostuu viidestä päätoimialasta*. <https://teknologianteollisuus.fi/fi/talous-ja-toimiala/teknologianteollisuus-suomen-suurin-vientiala-koostuu-viidesta-paatoimialasta>
- Ticimax, (2022). *Türkiye'nin En Fazla İhracat Yaptığı Ürünler*. <https://www.ticimax.com/blog/turkiyenin-en-fazla-ihracat-yaptigi-urunler>
- Tilastokeskus. (2020). *Asuntokunnat ja asuinolot 2020*. https://www.tilastokeskus.fi/til/asas/2020/01/asas_2020_01_2021-10-14_kat_002_fi.html
- Tilastokeskus. (2021a). *Tutkintotavoitteisen koulutuksen opiskelijamäärä 1,4 miljoonaa vuonna 2021*. <https://stat.fi/julkaisu/cku2hb7oo8m380b99fivn67mo>
- Tilastokeskus. (2021b). *Ulkomaan kansalaiset*. <https://www.tilastokeskus.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa/ulkomaan-kansalaiset.html>
- Tilastokeskus. (2022a). *Opiskelijat ja tutkinnot*. <https://www.stat.fi/til/opiskt/#:~:text=Tilastokeskuksen%20koulutustilastojen%20mukaan%20peruskouluissa%20oli,edelliest%20vuodesta%20200%2C7%20prosenttia>.
- Tilastokeskus. (2022b). *Perheiden määrää väheni vuonna 2021*. <https://www.stat.fi/julkaisu/cku2jk59k8sbo0c58x6z45mhx>
- Tilastokeskus. (2022c). *Suomen tilastollinen vuosikirja 2022 – klassikkoteos piirtää kokonaiskuvaa Suomesta*. <https://www.stat.fi/uutinen/suomen-tilastollinen-vuosikirja-2022-klassikkoteos-piirtaa-kokonaiskuvaa-suomesta>
- Tilastokeskus. (2022d). *Yksinasumisen kasvu hidastui vuonna 2021*. <https://www.stat.fi/julkaisu/cktcmksz434530b62pq3zmkvj>
- Tilastokeskus. (2023a). *Työllisiä enemmän tammikuussa 2023 kuin vuosi aikaisemmin*. <https://www.stat.fi/julkaisu/cl89um7w3si2v0bvyot6yxybv>
- Tilastokeskus. (2023b). *Suomen ennakkoväkiluku oli tammikuun 2023 lopussa*. <https://www.stat.fi/julkaisu/cl7rl42jefkdd0cw3zww9grdg>
- Tilastokeskus. (2023c). *Väestö ja yhteiskunta*. https://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html

- Turkkitieto: Tietoa Turkista, turkkilaisuudesta ja turkkilaisista – mitä tarvitset, täältä löydät!* (i.a.). Hyvä tietää. <https://turkkitieto.wordpress.com/hyva-tietaa/>
- Türkiye. (2017). *Türk eğitim sistemi – 2017*. http://sgb.meb.gov.tr/eurydice/kitaplar/Turk_Egitim_Sistemi_2017/TES_2017.pdf
- Türkiye İhracatçılar Meclisi. (2023). *Türkiye 2022 Yılında 254 Milyar Dolarla İhracatta Rekor Tazeledi*. <https://www.tim.org.tr/tr/haberler-turkiye-2022-yilinda-254-milyardolarla-ih-racatta-rekor-tazeledi>
- Türkiye istatistik kurumu. (2022a). *İstatistiklerle Yaşlılar, 2021*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Yasliilar-2021-45636#:~:text=T%C3%9C%C4%B0K%20Kurumsal&text=Ya%C5%9FI%C4%B1%20n%C3%BCfus%20olarak%20kabal%20edilen,9%2C7'ye%20y%C3%BCkseldi>.
- Türkiye istatistik kurumu. (2022b). *İşgücü İstatistikleri*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=%C4%B0%C5%9Fq%C3%BCc%C3%BC-%C4%B0statistikleri-II.-%C3%87eyrek:-Nisan-Haziran-2022-45652&dil=1#:~:text=%C4%B0stihdam%20edilenlerin%20%16's%C4%B1%20tar%C4%B1m,ise%20hizmet%20sekt%C3%B6r%C3%BCnde%20yer%20ald%C4%B1>.
- Türkiye istatistik kurumu. (2022c). *İstatistiklerle Aile*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Aile-2021-45632>
- Türkiye istatistik kurumu. (2022d). *Nüfus ve Konut Sayımı*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Nufus-ve-Konut-Sayimi-2021-45866>
- Türkiye istatistik kurumu. (2023). *Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, 2022*. [https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayali-Nufus-Kayit-Sistemi-SonucLari-2022-49685#:~:text=Adrese%20Dayali%C4%B1%20N%C3%BCfus%20Kay%C4%B1t%20Sistemi%20\(ADNKS\)%20sonu%C3%A7lar%C4%B1na%20g%C3%B6re%2C%20%C3%BClkemizde,823%20bin%20836%20ki%C5%9Fi%20oldu](https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayali-Nufus-Kayit-Sistemi-SonucLari-2022-49685#:~:text=Adrese%20Dayali%C4%B1%20N%C3%BCfus%20Kay%C4%B1t%20Sistemi%20(ADNKS)%20sonu%C3%A7lar%C4%B1na%20g%C3%B6re%2C%20%C3%BClkemizde,823%20bin%20836%20ki%C5%9Fi%20oldu).
- Työaikalaki 872/2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872>
- Työsuuhdeopas*. (i.a.). Työaikalaki. <https://duunitori.fi/tyoelama/tyosuhdeopas/tyoaika/tyoaikalaki>
- Työsuojelu.fi. (2022a). *Lisä- ja ylityöt*. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoaika/lisa-jaylityot>
- Työsuojelu.fi. (2022b). *Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa*. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/muut-vapaat-tyosta/perhevapaat/aitiys-isyys-ja-vanhempainvapaa>

- Valtioneuvosto ja ministeriöt. (i.a). *Opetus- ja kulttuuriministeriö*. <https://okm.fi/koulutusjarjeselma>
- Valtiovarainministeriö. (i.a.). *Ansiotulojen verotus*. <https://vm.fi/verotus/henkiloverotus/ansiotulojen-verotus#:~:text=Kunnallisveroa%20maksetaan%20kunnallisverotuksessa%20verotettavan%20tulon,Keskim%C3%A4%C3%A4r%C3%A4inen%20kunnallisveroprosentti%20on%2019%2C97>
- Verkkouutinen. (2023). *Yle: Turkista halutaan tuoda Suomeen jopa tuhat hoitajaa vuodessa*. <https://www.verkkouutiset.fi/a/yle-turkista-halutaan-tuoda-suomeen-jopa-tuhat-hoitajaa-vuodessa/#e0a88ed1>
- Vero.fi. (i.a). *Pääomatulon veroprosentti*. <https://www.vero.fi/henkiloasiakkaat/verokortti-ja-veroilmoitus/tulot/paaomatulot/>
- Wikimedia Commons. (2019). *Suomen kunnat kielen mukaan* [kuva]. <File:Suomen kunnat kielen mukaan.svg - Wikimedia Commons>
- Yükseköğretim bilgi yönetim sistemi. (i.a). <https://istatistik.yok.gov.tr/>

LIITTEET

Liite 1. Suomessa asuvilta turkkilaisilta ja Turkissa asuvilta suomalaisilta kysytyt kysymykset

Liite 2. Turkkilaisten ja suomalaisten haastattelevien kommentit

Liitte 1. Suomessa asuvilta turkkilaisilta ja Turkissa asuvilta suomalaisilta kysytyt kysymykset

SUOMESSA ASUVILTA TURKKILAISILTA KYSYTYT KYSYMYKSET

1. Voisitko kertoa lyhyesti itsestäsi?
 - Esimerkiksi missä olet työskennellyt Turkissa, milloin tulit Suomeen ja millä alalla työskentelet täällä?
2. Mikä/mitkä asiat sinut yllättivät työelämästä, kun tulit Suomeen?
3. Mitä eroja on Suomen ja Turkin välillä työntekijän kannalta?
4. Millaista vaikeuksia sinulla oli, kun tulit Suomeen? Työpaikan hakeminen, Työhaussa, mistä saadaan tietoa työpaikasta työajat, työsopimus ja palkka.
5. Oliko sinulla vaikeuksia kommunikoida työpaikalla suomalaisten kanssa?
6. Kun tulit Suomeen, mitkä asiat häiritsivät sinua työelämässä?
7. Millaista kulttuurieroja olet huomannut työelämässä Suomessa ollessasi?
8. Millainen mielikuva sinulla oli ennen, kun tulit suomen työelämästä
9. Mitä asioita tulee mieleen turkin työelämästä?

TURKISSA ASUVILTA SUOMALAISISTA KYSYTYT KYSYMYKSET

1. Voisitko kertoa lyhyesti itsestäsi?
 - Esimerkiksi missä olet työskennellyt Suomessa, milloin tulit Turkkiin ja millä alalla työskentelet täällä?
2. Mikä/mitkä asiat sinut yllättivät työelämästä, kun tulit Turkkiin?
3. Mitä eroja on Turkin ja Suomen välillä työntekijän kannalta?
4. Mitä vaikeuksia kohtaisit työn hakiessasi tullessasi Turkkiin? Tiesitkö miten hakea työtä, tiesitkö työsopimuksesta tai palkasta? Kuinka kauan sinulla kesti löytää töitä?
5. Oliko sinulla vaikeuksia kommunikoida työpaikalla turkkilaisten kanssa?
6. Kun tulit turkkiin, mitkä asiat häiritsivät sinua työelämässä?
7. Millaista kulttuurieroja olet huomannut työelämässä Turkissa ollessasi?

- esimies alaisuudessa, työaika, tauot, työturvallisuus, työterveyden hoito, (työpa-
laute)

työelämässä monikulttuurisuus haitat tai hyödyt

8. Millainen mielikuva sinulla oli ennen, kun tulit Turkin työelämästä
9. Mitä asioita tulee mieleen Suomen työelämästä?

Liite 2. Turkki-laisten ja suomalaisten haastattelevien kommentit

Toinen kysymys, eli mikä oli yllättänyt haastateltavaa Suomen työelämässä.

[...] Çalışmaya başladığımda aslında beni şaşırtan hiyerarşinin az olmasını stresin az olması herkesin çok anlayışlı ve yardımcı olması. ('Kun aloin työskennellä, yllätyin siitä, että siellä oli vähemmän hierarkiaa, vähemmän stressiä, että kaikki olivat hyvin ymmärtäviä ja avuliaita.')

Kolmas kysymys koski eroja Turkin ja Suomen välillä työntekijän kannalta.

[...] Finlandiya'da is yerinde sana sorumluluk veriyorlar. Hani bir işe girdiğinde senden yapılmasını isteyenler belli o ve micromanagement yok seni çok kontrol etmiyorlar. ('Suomessa työssä annetaan vastuuta. Tiedätkö, kun saat työpaikan, on selvää, että he haluavat sinun tekevän työsi, eikä siinä ole mikromanagementointia, he eivät kontrolloi sinua kovinkaan paljon.')

Neljäs kysymys koski sitä, oliko turkkilaisilla tietoa Suomen työhausta tai millainen CV:n pitäisi olla sekä miten/millä tavoin työhaku tapahtuu.

[...] İlk geldiğimde iş aramaya başladığımda ingilizce yeterli olacağını düşünerek iş başvurularını yaptım ama Kuopioda ki firmalarda ingilizceye yeterli olmadı. ('Kun tulien ensimmäisen kerran hakemaan töitä, tein työhakemuksia ajatellen, että englanti riittää, mutta Kuopion yrityksissä englanti ei riittänyt.')

[...] Kuopioda international çalışma firma az olduğu için iş bulamadım hani zorluk oydu fince öğrenmem gerekti. ('En löytänyt töitä, koska Kuopiossa oli vähän kansainvälisiä yrityksiä, se oli se vaikeus, että minun piti opetella suomea.')

Viides kysymys koski mahdollisia kommunikointivaikeuksia työpaikalla.

[...] Başlarda Kahvitauko sohbetleri tam bir işkenceydi benim için çünkü herkes kendi şivesini konuşuyordu ben hiçbir şey anlamıyordum ve sohbete katılmakta çok zorlanıyordum. ('Alkuvaiheessa kahvitaukokeskustelut olivat minulle kidutusta, koska jokainen puhui omaan murretaan, enkä ymmärtänyt mitään ja minun oli vaikea osallistua keskusteluun.')

Kuudes kysymys koski työelämässä häiritseviä asioita.

[...] Her şirket için söyleyemem ama ilk çalıştığım şirkette mesela yoğun olmasalar bile çok konuşmazlardı selam bile vermeden işe gelip giden insanlar var mesela Finlandiya'da o biraz garip geliyordu bana. ('En osaa sanoa jokaisesta yrityksestä, mutta ensimmäisessä yrityksessä, jossa työskentelin, vaikka he eivät olleet kiireisiä, he eivät puhuneet paljon, oli ihmisiä, jotka tulivat töihin ja lähtivät töistä edes tervehtimättä, se tuntui minusta vähän oudolta.')

Haastattelun ensimmäisessä kysymyksessä haastateltavia pyydettiin kertomaan lyhyesti itsestään

[...] mä en niin Turkki vastainen olla ja voi mä aina sanoin että ilo palasina viette mut sinne jos viette mä en lähde sinne ihan vapaaehtoisesti ja sitten tulin kerran ja siinä se sitten.

[...] pitäisi lähteä lehdistönmatkalle turkkiin ja alanyaan ja mä sanoin että en lähde mun pomo vaan sanoa että häh sinne vaan lähden suomen parhaiten matkat toimittajien mukana minä nuori toimittaja.

Toinen kysymys, eli mikä oli yllättänyt haastateltavaa Turkin työelämässä.

[...] Yllätyn ystävällisyys sehän oli sellaista niinku mihin ei ollut tottunut että ne ystävällisyys ja että autettiin kaikissa asioissa eteenpäin meitä ulkomaalaisia ja rento ilmapiiri semmoinen ei ole semmoista hyräilyä niinku Suomessa saattaa työpaikoilla samat ihme kyräilyä

[...] positiivisesti yllättää ne mut ehdottomasti että tota just se jo joustavuus ja semmoinen neuvotteluista voi neuvotella asioista suomessa ei vaan siellä on aina joku liitto tai järjestö tai joku taka joka määrittää mitä pitää tehdä

Kolmas kysymys koski eroja Turkin ja Suomen välillä työntekijän kannalta.

[...] jos ei tota noin niin työnantajat tyytyväinen niin periaatteessa voi pistää pihalle tietenkä sielläkin sitten on näitä että jos syyttä irtisanotaan niin sitten joutuu työnantaja maksamaan niinku tietyn määrän rahaa riippuen että paljon siellä on työvuosia

[...] Äitiyslomaa on täällä 4 kuukautta. Äidit saa sitten kun on palannut töihin niin he saa niinku 2 tuntia lyhennettyä päivää se on niinku tavallaan imetysaikana

Neljäs kysymys koski sitä, oliko turkkilaisilla tietoa Suomen työhausta tai millainen CV:n pitäisi olla sekä miten/millä tavoin työhaku tapahtuu.

[...] tällä hetkellä mulla ei ole myös sopimusta koska mä oon yksityinen yrittäjä tulkki on aina niinku omassa niinku toiminimi tavallaan elikkä sä perustat tavallaan itsellesi yritykset minkä kautta sä toimit tässä ja se on vähän saman tapaista kuin suomessa

[...] Alanyassa ulkomaalainen joka tulee sinne niin on aina kiinnostava ja ne ajattelee että sä varmaan voisit tehdä meille jotain tosi hyvää niinku tuutko meille ja teet tätä hommaa

Viides kysymys koski mahdollisia kommunikointivaikeuksia työpaikalla.

[...] kun täällä suomessa on sillä ai ulkomaalainen vaikea homma osaatko suomea suomea menepä opettelemaan

[...] turkkilaiset oli hyvin avustava ystävällisiä siinä että vaikka ei aina kaikkia ihan osannut tai eikä tietosi tuossa jos et tiennyt että miten joku asia tai mitenkä mitkä pitää mennä niin aina ne auttoi

Kuudes kysymys koski työelämässä häiritseviä asioita.

[...] Suomessa tehdään hyvin itsenäisesti ja luotetaan niinku siihen ihmiseen että se itse tarkkailee sitä laatua myöskin mutta turkissa saattaa joskus Turkissa mennä vähän niinku helpon kautta jotkut asiat

[...] alussa häiritsti mutta sen jälkeen sitten opi sanomaan että jos et tule siihen ja siihen mennessä niin minua et enää löydä ja sitten ne oppi

Esimies-alaissuhde.

[...] erittäin sympaattisia molemmat ja molemmat semmoisia joille voi mennä sanomaan niinku kaikki asiat mutta vielä helpommin pystyy tälle turkkilaiselle kun tanskalaiselle

[...] hierarkkisuus on turkkilaisen työelämän niin kuin ydin meidän hotelli esimerkiksi 100 työntekijää on hierarkkinen ihan samalla tavalla siellä ei saa niin kuin hyppiä niiden päälliköiden yli ei voi mennä silleen että jos hotellin johtajalla on jotain huomauttamista jonkun työntekijän tekemisistä niin kyllä pitää yleensä mennä sen tiiminvetäjän kautta

Työaika.

[...] Normaalisti 9 tuntia päivässä ja viikossa 6 päivää, mutta mä työskentelen 2 päivää viikossa olen jo tehnyt katso tätä hommaa pitkään että mä oon vähän silleen että mä pystyn niin kun neuvottelemaan pomon kanssa että mikä mulle sopii

Tauot.

[...] esimerkiksi hotellin johtaja ja yläkerrassa työskentelevät niin käyttää niitä omia toimistohuoneita ja sivuilla oma toimistohuone he käyttää sitä rukoilua ja tota ja sitten sehän on ihan selvää että perjantaina voi mennä (camin) moskeijaan että kyllä joo ja sillä on joo kaikki vaan lähtee. perjantaina siihen aikaan kukaan edes kysele ketään ihan selvä.

[...] suomessa on vaikka kello 10.00 joku kahvitauko kestää 15 minuuttia no ei se turkissa ole silleen turkissa pitää olla valmis joustamaan siitä että tauot on silloin kun on

Työturvallisuus.

[...] turkkilaiset ero maailman jääräpäisen kansa mun mielestä että jos ne niinku ei halua käyttää jotain turvavälineitä niin ne ei sitten käytä

[...] siivoojat on samanlaisia jääräpäitä kun ne menee pesemään niitä ikkunoita niin ne kiipeää puoliksi sinne ulos nää on ihan hulluja

Terveydenhoito.

[...] rakennuspuolella että hotellissa niin että työntekijä sairastuu niin sehän on niin että silloin (patron) johtaja lähtee sinne sairaalaan viemään sinua ja huolehtii siellä vieressä että kaikki

menee hyvin ja käy joka päivä siellä sairaalassa katsomassa mutta ajattelepa jos en mä tiedä jos suomessa se sairastui niin tuleeko sun pomo sinne vierelleen

[...] turkissa niin esimerkiksi kun mun mies on siis omistaja niin hän vie omalla autolla vie huolehtii siitä että pääset hyvin sairaalaan että sua hoidetaan hyvin käy vielä illalla katsomassa seuraavana päivänä menee katsomaan on siellä sängyn vieressä tämmöistä tai joku sitten muista johtajista tai päälliköistä että kyllähän se huolehtiminen on aika aika hurjaa ja ihanaa

Palkka ja palkanlisät.

[...] muistamista että on syntymäpäivät silloin kokoonnutaan kaikki yksi ja on kakku ja leikataan se yksi ja tanssitaan ja tota sitten on naistenpäivä meillä esimerkiksi istutettiin puu jokaiselle naiselle aina ja annettiin ruusu ja tämmöisiä muistamisia.

[...] siinä respassa on semmoinen tippiboksi johon asiakkaat laittaa ja se avataan aina tiettyinä aikoina ja jaetaan sitten tiimin kesken tasaisesti ja sitten huoneeseen jätetty tippi niin se on yleensä siivoojille ja ne siivoojat jotka on sitä huonetta siivonnut ne sitten jakaa sen kesken

Työpalautte.

[...] turkkilaisessa työpaikassa siis jos mokaat jotain tappelet joo tätä tulematta töihin tulet humalassa töihin semmoistakin on tapahtunut niin se aika nopeasti loppuu se työ sitten päättyy niin se päätetään siinä keskustelussa sitten että ei tarvitse enää tulla

[...] Palautetta no siis täällä sai positiivisen palautteen mitä suomessa saa niinku kaivamalla kaivaa mä näen näähän on nää kehuu tosi paljon sillä lailla hyvä hienosti meni hyvä sinä kiitos kiitos sana on helppo näille joo ja tota noin joo mutta sitten taas jos niiden pitää antaa tein tiivistä palautetta niin siitä ei ne kovin hyviä joo ei ne haluaa loukata ja ne haluaa olla kelleen pahaa

Kahdeksas kysymys: Millainen mielikuva sinulla oli ennen kuin tulit Suomen työelämään?

[...] Mua vähän pelotti että miten sitä voi niinku pärjätä ja kieli ja kaikki ja se oli niin positiivinen yllätys sitten että miten kaikki sujuu ja miten ne on niin avuliaita ja haluaa auttaa sua koska turkkilainen haluaa aina auttaa sitä joka on heikommassa asemassa

[...] mä en niinku tiennyt siitä että minkälaista täällä on tehdä töitä ja mutta mun on pakko sanoa että mä oon positiivisesti yllättynyt mä luulin että että tota tää olisi just semmoista peitä tyyppiä että tota kaikkia pitää errotella koko ajan ja tehdään niinku ihan sairaan pitkiä päiviä

