

Paula Rinne

ASIOIMISTULKKAUS *ETNOSPESIFINÄ* AMMATTINA

Asioimistulkkien arvostuksen tunteet ja syrjinnän
kokemukset suhteessa heidän etnis-kielelliseen
taustaansa

TIIVISTELMÄ

Paula Rinne: Asioimistulkkaukseen *etnospesifinä* ammattina: Asioimistulkkiarvostuksen tunteet ja syrjinnän kokemukset suhteessa heidän etnis-kielelliseen taustaansa

Pro gradu -tutkielma

Tampereen yliopisto

Englannin kielen, kirjallisuuden ja kääntämisen tutkinto-ohjelma

Monikielisen viestinnän ja käännöstieteen maisteriopinnot

Marraskuu 2019

Pro gradu -tutkielmassani tutkin vieraskielisten asioimistulkkiarvostusta suhteessa kotimaista kieltä äidinkielenään puhuviin asioimistulkkeihin. Halusin erityisesti selvittää, miten tulkkiarvostuksen tausta vaikuttaa arvostuksen tunteeseen ja syrjintäkokemuksiin työssä. Lisäksi tutkin, ovatko nämä kaksi edellä mainittua keskenään riippuvaisia. Oletukseni oli, että vieraskieliset asioimistulkkit kokevat työssään enemmän etnis-kielellisestä taustastaan johtuvaa syrjintää. Oletin myös, että syrjinnän kokemukset liittyvät arvostuksen tunteeseen ja että vieraskieliset asioimistulkkit kokevat saavansa vähemmän arvostusta työssään kuin heidän suomalaistaustaiset kollegansa.

Asioimistulkkaukseen voidaan nähdä eräänlaisena havainnollisena esimerkkitapauksena työmarkkinoiden etnisestä eriytymisestä. Tämä näkökulma ei kuitenkaan vielä toistaiseksi ole nähtävissä työelämä tutkimuksessa tai yleisesti käännöstieteen tai tulkkiarvostuksen tutkimuksessa. Tutkimukseni tarkoituksena on tarkastella asioimistulkkaukseen juuri ammatin *etnospesifityden* näkökulmasta.

Tutkimusaineistonani hyödynnän *Asioimistulkkiarvostus ja työolot* -kyselyä, joka on osa laajempaa *Asioimistulkkaukseen kotouttamistyön professionaalistuvana ammattina* -tutkimushanketta (ProPSI). Elektroninen kysely koostuu laajasta asioimistulkkiarvostusta ja työtehtäviä kartoittavasta osiosta sekä osiosta, jotka koskevat työoloja, työtyytyväisyyttä ja työhön sitoutumista. Kaikkiaan kyselyssä on 72 kysymystä, joista olen omaan tutkimukseeni valinnut 23. Kyselyyn vastasi yhteensä 134 asioimistulkkiarvostusta tai toimintaa. Koska halusin tutkia erityisesti puhuttujen kielten tulkkeja, jätin viittomakielen tulkkit oman tutkimukseni ulkopuolelle. Tutkimusaineistoni koostuu täten 123:sta havaintoyksiköstä.

Hyödynnän tutkielmassani sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista lähestymistapaa. Analysoin kyselyn suljettuja osioita tilastollisen analyysin keinoin käyttämällä SPSS-tilasto-ohjelmaa. Tarkastelin tutkimukseni selitettäviä muuttujia, eli syrjinnän kokemuksia ja arvostuksen tunnetta, suhteessa selittäviin muuttujiin, kuten työtilanteeseen ja koulutustasoon. Avovastaukset toimivat tilastollisen analyysin tukena ja niitä käsittelemällä laadullisen sisällönanalyysin kautta.

Suurin osa sekä suomenkielisistä että vieraskielisistä kyselyyn vastanneista asioimistulkeista ei ollut kokenut työssään eriarvoista tai muuten negatiivista kohtelua, kiusaamista, syrjintää tai rasismia. Vieraskielisistä vastaajista 34 % oli kokenut etnisestä tai kansallisesta taustastaan johtuvaa syrjintää ja kotimaisten kielten puhujista 15,9 %. Vieraskieliset asioimistulkkit olivat siis kokeneet suomenkielisiä tulkkeja huomattavasti useammin eriarvoista kohtelua tai syrjintää etnisen tai kansallisen taustansa vuoksi. Tällä ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä vastaajien äidinkielen eli toisin kuin olin oletanut, asioimistulkkiarvostusta ei ollut vaikutusta työssä koettuun syrjintään.

Kyselyyn vastanneista asioimistulkeista valtaosa koki olevansa työyhteisönsä arvostettu jäsen. Suuri osa myös koki olevansa melko tai erittäin tyytyväinen ammattitaitonsa arvostamiseen. Kotimaista kieltä ja vierasta kieltä äidinkielenään puhuvien välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa siinä, miten arvostetuiksi he itsensä ammatissaan kokivat. Vieraskielisten keskuudessa syrjinnän kokemusten ja arvostuksen tunteen välillä oli kuitenkin tilastollisesti merkitsevä negatiivinen korrelaatio. Toisin sanoen, mitä useammin vieraskieliset tulkkit olivat kokeneet syrjintää, sitä vähemmän he kokivat tulevansa arvostetuiksi työssään. Vastaavasti tulkkit, jotka eivät olleet kohdanneet syrjintää, tunsivat enemmän arvostusta.

Avainsanat: asioimistulkkaukseen, etnospesifii ammatti, maahanmuuttaja-ammatti, sisääntuloammatti, etninen syrjintä, kyselytutkimus

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla.

Sisällys

1 Johdanto	1
2 Etnisyys ja työ	7
2.1 Etnisyys ja suomalaisuus.....	7
2.2 Työelämän etninen eriytyminen.....	9
2.3 Etninen syrjintä työelämässä.....	11
3 Asioimistulkkaukset Suomessa.....	15
3.1 Asioimistulkkaukset <i>etnospesifinä</i> ammattina.....	15
3.2 Asioimistulkkien koulutus.....	19
3.3 Ammatillisuus asioimistulkkauksessa.....	23
4 Tutkimusaineisto	26
4.1 Aineiston keruu	26
4.2 <i>Asioimistulkin ammatti ja työolot</i> -kysely.....	28
5 Analyysimenetelmä	31
5.1 Muuttujien kuvailu	31
5.2 Summamuuttujien muodostaminen.....	33
5.3 Muuttujien yhteyksien tarkastelu	35
6 Tulokset.....	37
6.1 Selittävät muuttujat	37
6.2 Syrjinnän kokemukset.....	43
6.2.1 Selittävien muuttujien yhteys syrjinnän kokemuksiin	46
6.2.2 Syrjinnän kokemuksiin liittyvät avovastaukset.....	49
6.3 Arvostuksen tunne.....	52
6.3.1 Selittävien muuttujien yhteys arvostuksen tunteeseen	54
6.3.2 Arvostuksen tunteeseen liittyvät avovastaukset.....	56
6.4 Syrjinnän kokemusten ja arvostuksen tunteen välinen yhteys	58
7 Pohdinta.....	60
8 Lopuksi.....	69
Lähteet.....	70
English Summary	

1 Johdanto

Suomalainen yhteiskunta on monikielistynyt nopeasti viimeisten vuosikymmenien aikana ja samalla suomalaiset työmarkkinat ovat monietnistyneet. Vaikka suomalaisia työmarkkinoita ei ole perinteisesti nähty etnisesti eriytyneinä, maahanmuuton kiihtyminen ja työvoiman monietnistyminen vaikuttavat työmarkkinoiden murrokseen. Maahanmuuttajat ovat yliedustettuina kokonaan työvoiman ulkopuolella olevien joukossa. Maahanmuuttajat myös työllistyvät matalapalkkaisille ja epävarmoille aloille, minkä voi tulkita joko osaksi yksilön normaalia urakehitystä tai suuremmaksi muutokseksi kohti etnisesti lohkoutuneita työmarkkinoita. (Forsander & Ekholm 2001, 70–71.) Toisaalta eri maahanmuuttajaryhmien erilaiset kokemukset osoittavat myös maahanmuuttajien keskinäisen hierarkian (Wrede, Nordberg & Forsander 2010, 281). Matalan elintason maista tulleiden keskuudessa työttömyys on usein huomattavasti yleisempää kuin korkean elintason maista tulleiden (Ahmad 2010, 72–73). Etnisten ryhmien sisällä voi myös tapahtua lohkoutumista tai syrjäytymistä työmarkkinoilta sukupuolen ja iän mukaan (Forsander & Ekholm 2001, 69).

Etnisyys ja sen mahdollisesti tuoma arvo ovat kontekstisidonnaisia. Riippuen ajasta, paikasta ja tilanteesta tietystä etnisyydestä saattaa olla joko hyötyä tai haittaa. Monietnisissä yhteisöissä onkin mahdotonta täysin ennustaa, mikä etnisyyden arvo työmarkkinoilla on. (Wallman 1996, 1.) Vaikka Suomessa on myös historiallisia etnisiä vähemmistöjä, työelämän etniset järjestykset on koettu usein normaaleiksi, eikä työelämän sosiokulttuurisia jakoja ole tästä syystä aikaisemmin juuri tarkasteltu etnisyyden näkökulmasta. Maahanmuuttajien määrän kasvu työmarkkinoilla tulee kuitenkin muuttamaan tämän. Uudelleenjärjestymisen myötä myös työelämän etninen eriarvoisuus tulee uudella tavalla näkyväksi. (Wrede ym. 2010, 279.)

Maahanmuuttajat päätyvät eri työelämälohkoille etnisen hierarkian sallimien mahdollisuuksien rajoissa (Wrede ym. 2010, 279). Työmarkkinoille tullaan yleensä *sisääntuloammattien* kautta. Näitä ovat joko tiettyä etnisyyttä tai kielitaitoa edellyttävät *etnospesifit* ammatit tai matalapalkkaiset alat, joilla ei tarvita erityistä kieli- tai ammattiosaamista. Etnospesifeillä tai *etnisspesifeillä* ammateilla tarkoitetaan tehtäviä, jotka ovat syntyneet maahanmuuttajapalveluiden mukana ja jotka edellyttävät tiettyä kielitaitoa ja kulttuuriosaamista. Näissä tehtävissä toimivilla harvoin on uudessa maassa tunnustettu muodollinen pätevyys ja juuri etnospesifiys tekee näistä ammateista epävakaita. Etnospesifissä ammatissa toimiminen edellyttää käytännössä kyseisen etnisen ryhmän jäsenyyttä, eikä liikkumavaraa omasta etnisestä ryhmästä riippumattomiin tehtäviin usein ole. (Forsander &

Ekholm 2001, 67, 71.) Yhdeksi etnospesifiksi ammatiksi Forsander ja Ekholm (2001) mainitsevat asioimistulkin ammatin.

Myös Koskisen (2018, 176) mukaan tulkkauslalle pääsy on usein sidoksissa etnisyyteen. Vieraskielisille asioimistulkin tehtävät voivat tarjota väylän suomalaisille työmarkkinoille. Sopiva etninen tausta ja soveltuva kielitaito ovat tulkille ruumiillista pääomaa, jonka voi muuttaa taloudelliseksi. (mp.). Suomessa asioimistulkit edustavat etnisesti hyvin monimuotoista ja taustoiltaan erilaista ammattilaisjoukkoa. Tulkkaus kentällä toimii sekä suomalaistaustaisia että maahanmuuttajataustaisia, kouluttamattomia ja koulutettuja tulkkeja. Asioimistulkkausten voi myös nähdä yhtenä esimerkkitapauksena etnisestä eriytymisestä työmarkkinoilla. Tämä näkökulma ei kuitenkaan ole toistaiseksi nähtävissä työelämä tutkimuksessa eikä myöskään käännöstieteen ja tulkkausten tutkimuksessa. (Koskinen ym. 2018, 16–17.)

Tutkimukseni tarkoituksena on lähestyä asioimistulkkausta juuri etnospesifinä ammattina. Haluan tutkia, miten vieraskielisten asioimistulkkien työolot eroavat suhteessa suomalaistaustaisiin asioimistulkkeihin. Pyrin erityisesti selvittämään, miten tulkkien etninen tausta vaikuttaa arvostuksen tunteeseen ja syrjintäkokemuksiin työssä. Lisäksi tutkin, ovatko nämä kaksi keskenään riippuvaisia. Oletuksenani on, että vieraskieliset asioimistulkit kokevat työssään enemmän etnis-kielillisestä taustastaan johtuvaa syrjintää. Oletan myös, että syrjinnän kokemukset liittyvät arvostukseen tunteeseen ja että vieraskieliset asioimistulkit kokevat vähemmän arvostusta työssään kuin heidän suomalaistaustaiset kollegansa. Perustan oletukseni ajatukseen niin sanotuista *vahvoista* ja *heikoista tulkkauskielistä*, joista jälkimmäisiä ei juurikaan opeteta yliopistotasolla, mutta jotka ovat asioimistulkkausten näkökulmasta usein kysytyimpiä. Heikkojen kielten tulkit ovat tyypillisesti maahanmuuttajataustaisia tai toisen polven maahanmuuttajia, joilla ei ole taustallaan kieli- tai tulkki koulutusta. (Määttä 2017, 199.) Määttä (mts. 200) mukaan aiemmissä tutkimuksissa on huomattu, etteivät heikkojen kielten tulkit myöskään välttämättä koe, että asioimistulkkaus olisi heidän oikea ammattinsa, vaan siirtyvät mahdollisuuksien mukaan toisiin työtehtäviin. Tietty etnisuus ja siihen liittyvä kielitaito vaikuttavat siihen, miten tulkki pätevyityy ammattiinsa vai päätyykö hän alalle käytännön kokemuksen kautta. Koulutus tai sen puute saattaa myös osaltaan vaikuttaa tulkkien työoloihin, työssä mahdollisesti koettuun syrjintään tai arvostuksen tunteisiin.

Tulkkaukseen liittyvät järjestelyt kertovat paljon siitä, miten tässä globaalissa, ylijärjestelmien suhteiden luonnehtimassa maailmassa, Suomi muuttuu entistä monikulttuurisemmaksi

yhteiskunnaksi (Vuori 2013, 131). Juuri yhteiskunnan monikielistymisen ja monikulttuuristumisen myötä asioimistulkkaus on noussut välttämättömäksi osaksi esimerkiksi viranomaistoimintaa (Huttunen, Löytty & Rastas 2005, 16; Koskinen, Vuori & Leminen 2018). Asioimistulkausta tarvitaan tilanteessa, jossa osapuolilla, yleensä vieraskielisellä asiakkaalla ja suomalaista yhteiskuntaa edustavalla viranomaisella, ei ole yhteistä kieltä (Koskinen ym. 2018, 7). Tulkausta tarvitsevat vieraskieliset asiakkaat ovat usein maahanmuuttajataustaisia henkilöitä, joilla ei ole riittävästi kielitaitoa asiointiin suomeksi tai ruotsiksi tai vaihtoehtoisesti jollain muulla yhteisellä kielellä (Vuori 2013, 126). Vieraskieliset asiakkaat tulevat hyvinkin erilaisista taustoista: osa on tullut Suomeen pakolaisina, osa paluumuuttajina, osa avioliiton tai perheen yhdistämisen kautta ja osa työn perässä (mp.). Vaikka asioimistulkkaus mielletään usein vain vieraskielisen osapuolen erityispalveluksi, tulkatun keskustelun kaikki osapuolet käyttävät tulkkauspalvelua. Tulkin asiakkaita ovat sekä vieraskieliset asiakkaat että heitä palvelevat viranomaiset tai muut palveluntarjoajat. (Koskinen ym. 2018, 11–12; Mäntynen 2013, 108.) Myös Williams (2005, 38) toteaa, että asioimistulkkaus nähdään valitettavan usein erityispalveluna, jonka voi tarvittaessa lisätä tavallisten palveluiden päälle sen sijaan, että se nähtäisiin olennaisena osana niitä. Asioimistulkkaus on kuitenkin usein elintärkeä osa vuorovaikutusta esimerkiksi sosiaali- ja terveyspalveluissa (mp.).

Suomessa asioimistulkkauksesta säädetään useissa laissa, mutta melko yleisellä tasolla (Koskinen ym. 2018, 10). Esimerkiksi turvapaikanhakijoilla on oikeus tulkkauspalveluihin prosessin jokaisessa vaiheessa. Lisäksi tulkausta täytyy tarjota viranomaislähtöisissä prosesseissa sekä tilanteissa, joissa henkilöä ei joko päästetä maahan tai hänet karkotetaan maasta. Sosiaali- ja terveyspalveluiden käyttäjä on myös oikeutettu asioidensa käsittelyyn kielellä, jota hän ymmärtää. (Määttä 2017, 190.) Lopulta oikeus asioimistulkkaukseen pohjaa perustuslakiin, jossa jokaiselle, joka asuu maassa, taataan samat oikeudet kansalaisuudesta riippumatta. Käytännössä kuitenkin viranomaiset tekevät oman tulkintansa laista ja päättävät, mihin tilanteeseen tilaavat tulkkauksen. (Koskinen ym. 2018, 10–11.)

Onnistunut ja osaava asioimistulkkaus mahdollistaa paikallista kieltä hallitsemattoman ihmisen oikeusturvan toteutumisen ja samalla auttaa viranomaista hoitamaan tehtävänsä sujuvasti ja luotettavasti (Koskinen ym. 2018, 8). Asioimistulkkaus on keskeinen osa esimerkiksi maahanmuuttajien kielipalveluja, mutta siitä huolimatta sitä koskeva yhteiskunnallinen keskustelu ei ole kovin näkyvää ja koulutuksen järjestämisessä on vielä puutteita (Vuori 2013, 155). Hale (2007, 25) kuvaa asioimistulkausta ammattina, joka vie tulkin ihmiselämän yksityisimpiin tilanteisiin. Samalla tulkin harteilla on valtava vastuu asiakkaasta, joka ei

pystyisi kommunikoidaan ilman häntä. Vaikka asioimistulkeille kohdistetut vaatimukset ovat erittäin korkeat, ei heidän ammattitaidolleen tai koulutukselleen ole virallisia kriteereitä. Työtä ei aina myöskään ymmärretä tai arvosteta. (mts. 26.) Verrattuna esimerkiksi konferenssitulkkaus, asioimistulkkaus on matalamman palkkauksen ja arvostuksen ala (Wadensjö 1998, 53). Motivaatio asioimistulkkinä toimimisen takana tuskin onkaan ainoastaan taloudellinen. Yksi Määtän (2017, 195) haastattelemissa asioimistulkeista toi esille, että usein asioimistulkkina toimivat haluavat tehdä merkityksellistä työtä sen sijaan, että toimisivat tehtävissä, joista saisi suuremman palkkion, mutta jotka eivät olisi yhteiskunnallisesti ja eettisesti yhtä palkitsevia. Jos asioimistulkkinä työn luonnetta sekä kielellisten viestien välittämisenä että monitasoisena vuorovaikutuksena ei tunnusteta, arvioidaan tulkkinä ammatillisuutta ja sen mahdollisia puutteita helposti liian kevyin perustein (Vuori 2013, 157).

Koska asioimistulkeille ei ole virallista rekisteriä tai todistusta, voi kuka tahansa toimia tulkin tehtävissä (Määttä 2017, 190). Asioimistulkinä ammatin säätelemättömän luonteen vuoksi työhön pääsyn ja samalla myös työstä lähtemisen kynnys on matalalla. Alalla toimii sekä koulutettuja että kouluttamattomia tulkkeja ja vain osa tulkeista kuuluu ammattijärjestöihin. Asioimistulkkauksista tehdään myös sivutoimisesti, muiden töiden ohella, minkä vuoksi kaikki asioimistulkit eivät välttämättä identifioi itseään tulkeiksi. (Koskinen ym. 2018, 10.) Yhä useampi asioimistulkki toimii itsenäisenä ammatinharjoittajana tai yrittäjänä ja saa ansionsa ja toimeksiantonsa useista eri lähteistä (mts. 11). Näistä syistä Suomessa ei ole saatavilla kattavaa listaa ammatissa työskentelevistä, joten asioimistulkkinä määrää on vaikea arvioida. Joidenkin arvioiden mukaan asioimistulkkinä työskenteleviä olisi Suomessa noin tuhat. (Määttä 2017, 191.)

Juuri ammatikunnan monimuotoisuuden vuoksi asioimistulkit ovat erityisen kiinnostava tutkimuskohde. Kun tulkkaus tutkimus on noussut omaksi vakiintuneeksi tutkimussuunnakseen viime vuosikymmeninä, on samalla painopiste siirtynyt konferenssi- ja simultaanitulkkaus asioimistulkkaus tutkimukseen (Koskinen ym. 2018, 13). Asioimistulkkauksista onkin yksi 2000-luvun keskeisistä tutkimuskohteista kansainvälisessä käännöstieteellisessä kirjallisuudessa (mp.). Kuitenkaan asioimistulkkauksista ei ole vielä juuri nähty tai tutkittu merkittävänä siirtolaisten työllistymisväylänä, eikä esimerkkitapauksena työmarkkinoiden etnisestä eriytymisestä (mts. 16–17). Tutkielmassani pyrin ottamaan edellä mainitut näkökulmat huomioon ja tuottamaan uutta tietoa asioimistulkkinä työoloista ja tulkkinä etnis-kielellisen taustan mahdollisesta vaikutuksesta niihin.

Lähestyn tutkimukseni aihetta luvussa 2 käsittelemällä etnisyyden eri määritelmiä ja tarkastelemalla etnisyyttä suomalaisuuden ja suomalaisten työmarkkinoiden näkökulmasta. Etnisyyden tarkka ja täsmällinen määrittely on hankalaa, sillä termiä käytetään useissa eri merkityksissä. Suurin ero eri määritelmien välillä on se, nähdäänkö etnisyyden alkuperäisenä ja muuttumattomana vai tilannekohtaisena ja muuttuvana (Lepola 2000, 21). Viime aikoina etnisyyden, kulttuurin ja identiteetin tutkimuksessa on siirrytty korostamaan jälkimmäisiä ominaisuuksia eli kontekstisidonnaisuutta ja liukuvuutta (Martikainen, Sintonen & Pitkänen 2006, 20). Tässä tutkielmassa käsittelem etnisyyttä suhteellisena ja muuttuvana ilmiönä, joka ei ole ainoastaan vähemmistöjen, vaan myös valtaväestön eli tässä tapauksessa suomalaisten ominaisuus.

Luvussa 3 käsittelem ensin asioimistulkkauksen etnospesifiä luonnetta ja kuvaan sitten asioimistulkkauksen koulutusta ja alan ammatillisuutta, jotka myös osaltaan havainnollistavat ammatin etnospesifiyttä. Asioimistulkkauksen voi nähdä *maahanmuuttajaerityisenä* ammattina, johon vaaditaan tietynlainen kieli- ja kulttuuritausta (Forsander & Ekholm 2001, 71). Tulkkauksen opetus on myös etnisesti eriytynyt. Suomessa tulkkausopetusta tarjotaan yliopistotasolla pääosin pohjoismaisissa ja eurooppalaisissa kielissä sekä joissain Itä-Aasian kielissä. Maahanmuuttajakielissä asioimistulkkauksen opetusta tarjotaan esimerkiksi *Diakonia-ammattikorkeakoulussa*. (Choroszewicz, Hildén & Tsavro 2018; Määttä 2017.)

Luvussa 4 esittelen tutkimusaineistoni sekä *Asioimistulkaus kotouttamistyön professionaalistuvana ammattina* -tutkimushankkeen, jota varten *Asioimistulkkien ammatti ja työolot* -kysely on toteutettu. *Asioimistulkaus kotouttamistyön professionaalistuvana ammattina* (ProPSI) on Itä-Suomen ja Tampereen yliopistojen yhteinen, monitieteinen tutkimushanke, jossa tuotetaan uutta aineistoa, kuten haastatteluja, havainnointiaineistoa ja tutkimusaineistoni käyttämäni kysely. (UEF s. d.) Asioimistulkeille suunnattu laaja kysely kattaa taustatietojen lisäksi tulkkien koulutustaustan, työkokemuksen, työtyytyväisyyden ja syrjäntäkokemukset. Kyselyyn vastasi yhteensä 134 asioimistulkkina toimivaa tai aiemmin toiminutta. Oman tutkimukseni ulkopuolelle jätin viittomakielentulkit, sillä halusin keskittyä nimenomaan puhuttujen kielten asioimistulkkauksen tutkimiseen. Halusin tutkia tulkkien työoloja nimenomaan heidän etnis-kielillisen taustansa kautta. Tutkimuksessani vertailen suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvien sekä vierasta kieltä puhuvien tulkkien kokemuksia. Tästä syystä olen jättänyt tutkimukseni ulkopuolelle myös yhden vastaajan, joka ei ole ilmoittanut omaa tai vanhempiansa äidinkieltä, sillä häntä ei ole voitu laittaa varmasti kumpaankaan edellä mainittuun ryhmään. Tutkimusaineistoni on näin 123 havaintoyksikköä.

Kyselyyn vastanneet edustivat monipuolisesti eri kieli- ja koulutustaustoja. Noin puolet vastanneista puhui äidinkielenään toista kotimaisista kielistä, suomea tai ruotsia, ja vähän alle puolet puhui äidinkielenään jotain vierasta kieltä.

Tutkimuksessani hyödynsin sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista lähestymistapaa, jotta sain paremman käsityksen tulkkien työoloista kokonaisuudessaan. Käsittelin kyselyn suljettujen osioiden vastauksia tilastollisen analyysin kautta. Toteutin analyysin ristiintaulukoimalla muuttujia ja tutkimalla muuttujien välisiä riippuvaisuuksia SPSS-tilasto-ohjelman avulla. Tarkastelin erityisesti selitettävien muuttujien, eli syrjinnän kokemusten ja arvostuksen tunteen, yhteyttä selittäviin muuttujiin kuten koulutustaustaan ja ikään. Käsittelin suomenkielisiä ja vieraskielisiä tulkkia omina ryhminään, jotta pystyin analysoimaan mahdollisia eroja näiden välillä. Avovastauksia tutkin sisällönanalyysin kautta ja hyödynsin niitä tilastollisen analyysin tukena. Olen esitellyt analyysimenetelmäni luvussa 5.

Luvussa 6 esittelen analyysini tulokset. Ensin käsittelen valitsemieni selittäviä muuttujia, jotka on esitelty kokonaisuudessaan taulukossa 7 ja niiden yhteyttä vastaajien äidinkieleen. Sitten analysoin selittävien muuttujien ja syrjinnän kokemusten sekä arvostuksen tunteen välisiä riippuvuuksia suomenkielisten ja vieraskielisten tulkkien keskuudessa. Lopuksi analysoin mahdollista yhteyttä syrjinnän kokemusten ja arvostuksen tunteen välillä kahdessa edellä mainitsemassani ryhmässä. Tarkoitukseni on siis tutkia, miten selittävät muuttujat ovat yhteydessä selitettäviin muuttujiin ja onko kahdella selitettävällä muuttujalla keskinäistä riippuvuutta. Vertailen kahden ryhmän, eli suomen- ja ruotsinkielisten sekä vieraskielisten tulkkien, tuloksia keskenään, jotta voin analysoida, vaikuttaako tulkkien etnis-kielellinen tausta työssä koettuun syrjintään tai arvostukseen.

Pohdin tuloksien merkitsevyyttä ja niiden suhdetta tutkimuskysymyksiini luvussa 7. Peilaan analyysini tuloksia ja avovastauksissa esiin nousseita ilmiöitä aiempiin tutkimustuloksiin asioimistulkkauksen ja työelämä tutkimuksen saralla. Lisäksi arvioin tutkimusmenetelmäni heikkouksia ja hyötyjä, jotta voin luotettavasti arvioida tuloksieni todenmukaisuutta ja mahdollista yleistettävyyttä. Viimeisessä luvussa teen yhteenvedon tärkeimmistä tutkimustuloksistani ja esittelen aiheen jatkotutkimusmahdollisuuksia.

2 Etnisyys ja työ

Suomi ja samalla suomalaiset työmarkkinat monietnistyvät koko ajan. Usein etnisyyteen liitetään erilaisia ominaisuuksia, joita ovat esimerkiksi kansallinen tai maantieteellinen alkuperä, sukujuuret, kulttuuri ja kieli sekä tavat ja arvot, mutta etnisiä ryhmiä on mahdotonta määrittellä tarkasti näiden ominaisuuksien perusteella (Lepola, Joronen & Aaltonen 2007, 110). Olennaista on se, mikä subjektiivinen merkitys näille ominaisuuksille annetaan (Lepola 2000, 21). Suomi ei ole irrallaan muusta maailmasta, joten etnisyys on myös ymmärrettävä suhteessa muuhun maailmaan (Huttunen 2005, 117). Monietnisissä yhteisöissä on etnisyyden suhteellisuuden vuoksi oikeastaan mahdotonta päätellä, miten etnisyyttä arvotetaan tai arvostetaan työmarkkinoilla (Wallman 1996, 1). Etnisyys voi olla myös resurssi, jota voidaan hyödyntää kulttuurisesti, sosiaalisesti ja taloudellisesti (Forsander, Ekholm, Hautaniemi, Ali, Alitolppa-Niitamo, Kyntäjä & Cuong 2001, 8). Tämän päivän suomalaisessa työelämässä on yhä enemmän laajentunutta monikulttuurisuutta, jossa työntekijöitä on useista maista, mikä edellyttää myös työyhteisöiltä ja johtamiselta uudistumista sekä uudenlaista sensitiivisyyttä (Väänänen, Toivanen & Koskinen 2015, 119).

2.1 Etnisyys ja suomalaisuus

Etnisyyden kriteereinä on usein käytetty yhteistä biologista alkuperää, kulttuuria, sosiaalista verkostoa ja yhteenkuuluvuuden tunnetta (Martikainen ym. 2006, 15). Lepolan (2000, 21) mukaan suurin ero etnisyyden eri tulkintojen välillä on, korostetaanko etnisyyden alkuperäisyyttä ja muuttumattomuutta vai tilannesidonnaisuutta ja konstruktivisuutta, eli etnisyyttä luotuna tai rakennettuna identiteettinä, eikä synnynnäisenä ominaisuutena. Martikaisen ym. (2006, 20) mukaan viime aikoina etnisyyden, kulttuurin ja identiteetin tutkimuksessa on siirrytty korostamaan nimenomaan näiden kaikkien tilannekohtaisuutta ja liukuvuutta. Myös Lepola ym. (2007, 110) näkevät etnisyyden täsmällisen ja tarkan määrittelyn mahdottomana, sillä etnisyys on suhteellinen ja ajan myötä muuttuva ilmiö. Tarkka ja täsmällinen määrittely onkin hankalaa, sillä ihmiset käyttävät *etnisyyden* käsitettä hyvin erilaisissa merkityksissä.

Forsander ym. (2001, 7) käsittelevät etnisyyttä kahden keskeisen käsitteen – etnisen ryhmän ja etnisen identiteetin – kautta. Etnisyys ja sen merkitys nähdään eri tavoin riippuen, mistä näkökulmasta katsotaan: etnisen ryhmän sisä- vai ulkopuolelta (mp.). Huttusen (2005, 117) mukaan etnisyydellä viitataan usein erontekojen systeemiin, joka perustuu kulttuuriin. Yhtäältä

ihmiset erottavat itsensä muista kulttuuristen piirteiden avulla ja toisaalta tekevät eroja myös muiden välille. Usein ryhmällä oletetaan myös olevan jollain tavalla yhteinen alkuperä, jotta se mielletään etniseksi. (mp.) Lepolan ym. (2007, 110) mukaan kulttuurista sisältöä tärkeämpää on sosiaalista elämää kanavoiva etninen raja, joka perustuu yhteenkuuluvuuden tunteelle sekä ulkopuolisten käsitykseen siitä, että ryhmä on erillinen etninen yhteisö. Vähemmistönä olevan ryhmän etnisyys havaitaan usein helpommin kuin enemmistöjen etnisyys (mts. 111). Usein koemme ainoastaan juuri valtaväestöstä poikkeavat etnisinä ryhminä, vaikka myös suomalaiset muodostavat etnisen ryhmän (ks. Lepola 2000, 328–372). Myös Huttunen (2005, 119) toteaa, että toisinaan arkikielessä etnisyydellä viitataan juuri muualta tulleisiin, suomalaisesta näkökulmasta *eksoottisiin* ihmisiin ja puhutaan esimerkiksi ”etnisistä ravintoloista”.

Jos etnisyys rinnastetaan vain muualta tulleisiin ja muualta tulleet nähdään ensisijaisesti etnisinä, jää kantaväestön etnisyys ja kulttuurisuus helposti huomioimatta. Tämä saattaa myös johtaa siihen, ettei etnisyyden lisäksi havaita muita tekijöitä, jotka vaikuttavat ihmisten välisiin suhteisiin, kuten sukupuolten välistä tai taloudellista epätasa-arvoa. (Huttunen ym. 2005, 19.) Toisaalta Huttunen (2005, 119) tuo myös esille, että tulkinta, jonka mukaan etnisyys on yhtä lailla enemmistön kuin vähemmistönkin ominaisuus, on yleistymässä. Esimerkkinä hän käyttää Tampereella sijaitsevaa ravintolaa, joka mainostaa olevansa ”etninen tamperelaisravintola” (mp.). Suomi monietnistyy koko ajan, ja samalla myös käsityksemme suomalaisuudesta ja etnisyydestä on jatkuvassa muutoksessa.

Etnisyyttä ei voikaan tarkastella irrallisena ilmiönä, vaan se tulee nähdä kontekstisidonnaisena. Huttunen (2005, 117) käyttää esimerkkinä pakolaisia, jotka ovat paenneet etnisiksi luonnehdittuja konflikteja Suomeen. Heidän erityinen etnisyytensä muotoutuu niin suhteessa suomalaiseen yhteiskuntaan kuin kotimaassa luotuihin merkityksiin etnisyydestä (mts. 117–118.) Myös Wallman (1996, 1) näkee etnisyyden ja sen arvon kontekstisidonnaisena. Se, onko etnisyys etu, haitta vai merkityksetöntä, riippuu ajasta, paikasta ja tilanteesta. Etnisyyden kontekstisidonnaisuudesta johtuen monietnisissä yhteisöissä ei voi täysin ennustaa, miten, jos ollenkaan, etnisyyttä arvotetaan työmarkkinoilla. (mp.)

Tilastokeskuksen väestörakennetilaston (SVT 2016) mukaan Suomessa asui vuoden 2016 lopussa 353 993 äidinkielenään vierasta kieltä puhuvaa henkilöä. Edellisestä vuodesta vieraskielisten määrä kasvoi yli 24 000 henkilöllä. Suurimmat vieraskieliset ryhmät olivat venäjä, viro, arabia, somali, englanti, kurdi, kiina, persia, albania, vietnam, thai, espanja, turkki, saksa ja puola. (mp.) Vieraskielisyys ei kuitenkaan aina kulje käsikädessä etnisyyden kanssa.

Lepola ym. (2007, 111) huomauttavat, ettei äidinkielen perusteella voi välttämättä tehdä oletuksia etnisyydestä. Osa äidinkielistä on tiiviimmin sidoksissa etnisyyteen kuin toiset. Esimerkiksi englanninkielisyys liittyy moniin eri etnisiin ryhmiin, kun taas kurdinkielisyys viittaa usein tiettyyn etniseen taustaan. (mts. 111.)

Tässä tutkielmassa käsitelen etnisyyttä kontekstisidonnaisena ja muuttavana ilmiönä, jonka arvoa on työmarkkinoilla vaikea arvioida. Tutkimusaineistoni koostumuksen vuoksi rinnastan äidinkielen ja etnisyyden, vaikka äidinkieli ei aina automaattisesti tarkoita tiettyä etnisyyttä (ks. Lepola ym. 2007). Otan huomioon myös valtaväestön, eli tässä tapauksessa suomalaiset, etnisenä ryhmänä. Termi *etniset vähemmistöt* kattaa tässä tutkielmassa kaikki valtaväestöstä poikkeavat etniset ryhmät, vaikka tiedostan, että etniset vähemmistöt poikkeavat huomattavasti myös toisistaan, eivätkä ole yksi suuri, homogeeninen ryhmä.

2.2 Työelämän etninen eriytyminen

Forsanderin ja Ekholmin (2001, 68) mukaan voidaan puhua etnisesti lohkoutuneista työmarkkinoista, kun eri etnisten ryhmien jakautuminen työmarkkinoille on epätasaista. Työmarkkinoiden etnisessä jakaantumisessa on havaittavissa erilaisia tyyppejä. Tietyllä etnisellä ryhmällä voi olla vahva asema jollain alalla. Työmarkkinat voivat myös olla etnisesti hierarkkiset, jolloin etniset ryhmät ovat sijoittuneet työmarkkinoille niin, että heidän asemansa on heikompi tai vahvempi kuin muiden väestöryhmien. Etniset vähemmistöt voivat esimerkiksi olla yliedustettuina matalapalkkaisilla palvelualoilla, kuten siivoojina. (mts. 68–69, ks. Pitkänen 2006, 92.) Käytännössä etninen lohkoutuminen on aina hierarkkista. Ammatit jakaantuvat hierarkkiseen järjestykseen palkkatason ja vaaditun koulutuksen perusteella. Näiden lisäksi myös kulttuuriset ja yhteiskunnalliset tekijät vaikuttavat ammattien arvostukseen. (Forsander & Ekholm 2001, 69.) Esimerkiksi opettajan ammatin palkkaus ja samalla arvostus vaihtelee eri kulttuurien välillä.

Pitkänen (2006) tutki suomalaisten viranomaisten kokemuksia monietnisestä työstä ja heidän asenteitaan etnisen ja kulttuurisen monimuotoisuuden lisääntymiseen Suomen yhteiskunnassa ja työelämässä. Pitkäsen (2006, 92) mukaan eri alojen viranomaisilla on suuri mahdollisuus vaikuttaa maahan muuttavien työelämävalmiuksien kehittämisessä ja työelämään sijoittumisessa. Samalla julkinen sektori voi halutessaan olla yksi maahanmuuttajien ja etnisten vähemmistöjen keskeisistä työllistäjistä. Pitkänen selvitti viranomaisten käsitystä ulkomaalaistaustaisten roolista Suomen työelämässä esittämällä vastaajille joukon eri ammatteja ja työtehtäviä ja pyytämällä heitä arvioimaan, miten ulkomaalaistaustainen,

työtehtäviin päteväitynyt henkilö heidän mielestään sopisi näihin tehtäviin. (mp.) Huomion arvoista on kuitenkin se, että vastaajille esitettiin ainoastaan rajattu määrä eri ammatteja, joista suuri osa oli palvelualan tehtäviä. Tämä saattoi osaltaan vaikuttaa siihen, että vastaajista lähes kaikki näkivät ulkomaalaistaustaiset mielellään vähäistä koulutusta vaativissa palvelualan tehtävissä, kuten siivoojina, tarjoilijoina, kampaajina tai taksinkuljettajina – tehtävissä, joissa maahanmuuttajia on Suomessa aiemminkin totuttu näkemään (Pitkänen 2006, 92.).

Edellä mainitut palveluammatit ovat kaikki esimerkkejä niin sanotuista *sisääntuloammateista*, jotka usein toimivat väylänä työmarkkinoille. Forsander ja Ekholm (2001, 71) määrittelevät sisääntuloammatin niin kutsuttujen *sekundääriyömarkkinoiden* epävakaina työsuhteina, joissa tarvittavat resurssit ovat rajattuja. Sekundääriyömarkkinoilla viitataan sellaisiin työpaikkoihin, jotka ovat epävakaita niin jatkuvuudeltaan kuin työsuhdeturvaltaankin, lisäksi niitä leimaavat usein heikko arvostus ja matala palkkaus (mts. 82). Sisääntuloammatit voidaan jakaa kahteen osaan: ammatteihin, joissa ei tarvita erityistä kieli- tai ammattitaitoa sekä *etnospesifeihin* ammatteihin (mts. 71). Jälkimmäisiä ovat Wreden ym. (2010, 277) mukaan monet maahanmuuttajapalveluiden mukana syntyneet tehtävät, kuten asioimistulkin, kouluavustajan tai äidinkielenopettajan tehtävät. Käytännössä tehtäviin tarvitaan usein myös kyseisen etnisen ryhmän jäsenyys (mp.). Tässä suhteessa asioimistulkkaus on kuitenkin poikkeus, sillä kuuluminen tiettyyn etniseen ryhmään ei ole työssä olennaista. Vuonna 2014 ulkomaalaistaustaiset työskentelivät erityisasiantuntijoina, joihin myös kääntäjät, tulkit ja muut kielitieteilijät kuuluvat, lähes yhtä yleisesti kuin suomalaistaustaisetkin (Sutela 2015, 84; Tilastokeskus 2010). Suomalaistaustaisista erityisasiantuntijoina toimi 24 % ja ulkomaalaistaustaisista vastaavasti 23 % (Sutela 2015, 84). On kuitenkin hyvä huomata, että tulkit ja muut kieliasiantuntijat muodostavat vain pienen osan erityisasiantuntijoiden joukosta, johon kuuluvat myös muun muassa tutkijat, toimittajat ja opettajat (Tilastokeskus 2010).

Vaikka Suomen työmarkkinoilta puuttuu monia tekijöitä, jotka on yhdistetty etnisesti jakautuneisiin työmarkkinoihin, näyttää siltä, että seuraamme samaa kehityskulkua kuin maat, jotka ovat vastaanottaneet aiemmin ja suurempia määriä maahanmuuttajia. Maahanmuuttajat ovat yliedustettuina kokonaan työvoiman ulkopuolella olevien joukossa. (Forsander & Ekholm 2001, 70.) Vuonna 2014 ulkomaalaistaustaisten työllisyysaste oli kymmenen prosenttiyksikköä matalampi kuin suomalaistaustaisilla (Larja & Sutela 2015, 81). Lisäksi ulkomaalaistaustaiset ovat monissa ammattiryhmissä useammin *alityöllisiä* kuin suomalaistaustaiset (Sutela 2015, 98). Alityöllisyydellä tarkoitetaan työn niukkuutta työllisillä: osa-aikaisesti työskentelyä kokoaikatyön puuttuessa tai töiden puutetta, joka johtaa poissaoloon työstä tai tavallista

vähäisempään työskentelyyn (mts. 108). Erityisasiantuntija-ammateissa ero oli erityisen selvä: ulkomaalaistaustaisista erityisasiantuntijoista 9 prosenttia oli alityöllisiä vuonna 2014, kun taas suomalaistaustaisista vastaava luku oli 2 prosenttia (mts. 98; ks. Himanen & Könönen 2010, 45). Verrattuna suomalaistaustaisiin, ulkomaalaistaustaisista suurempi osa on myös osa-aikaisissa tai lyhytkestoisissa kausitöissä (Larja & Sutela 2015, 73).

Forsanderin ja Ekholmin (2001, 70–71) mukaan maahanmuuttajien työllistyminen matalapalkkaiseen ja epävarmoihin työsuhteisiin voidaan tulkita joko yhdeksi vaiheeksi yksilön uralla tai muutokseksi matkalla kohti lohkoutuneita työmarkkinoita. Wrede ym. (2010, 275) uskovat, että työmarkkinoille on perinteisten jakolinjojen rinnalle syntyneessä etninen hierarkia eli jako kantaväestön ja maahanmuuttajien töihin. Toisaalta eri maahanmuuttajaryhmien kokemukset Suomessa ovat myös keskenään erilaisia, mikä on osoitus maahanmuuttajien keskinäisestä etnisestä hierarkiasta. Suuremmassa mittakaavassa tarkasteltuna maahanmuuttajat, jotka kuuluvat hyvinvoivien ryhmään pääsevät helpommin kiinni työelämään, kun taas poliittisesti tai taloudellisesti vierottujen ryhmien edustajille työelämän ovet eivät yhtä helposti avaudu. (mts. 281.) Eri kansallisuuksien työttömyysaste vaihtelee suuresti. Työttömyys on usein huomattavasti korkeampaa juuri matalan elintason maista kuin korkean elintason maista tulleiden joukossa. (Ahmad 2010, 72–73.) Wrede ym. (2010, 275) kiteyttävät tämän hyvin ”maahanmuuttajien läsnäolo tiivistää näin globaalin eriarvoisuuden paikalliselle tasolle”.

2.3 Etninen syrjintä työelämässä

Työelämän eriarvoisuus ei kumpua vain yhdestä lähteestä, vaan se on usein erilaisten luokittelujen summa. Wrede (2010, 22) kuvailee työn epätasa-arvon järjestyksiä työnjakojen jäsentävinä sosiokulttuurisina hierarkioina, joita tuotetaan työelämän käytännöissä ja jotka ovat aika- ja paikkasidonnaisia. Työelämässä yhteiskunnan sosiokulttuuriset jaot, kuten etniset hierarkiat tai sukupuoli, kietoutuvat yhteen ammatti- ja koulutusjakojen kanssa, jotka eivät myöskään ole yhteiskunnallisista jaoista riippumattomia (mp.). Esimerkkinä sosiokulttuurisesta jaosta Wrede (mts. 8) käyttää ihmisten jakoa kaupunkilaisiin ja maalaisiin. Näistä jälkimmäisten asema työmarkkinoilla oli pitkään heikompi. Vaikka jaottelun merkitykset ovat muuttuneet, aikanaan ne heijastelivat puolin ja toisin koettua kulttuurista vierautta. Kiihtynyt maahanmuutto ja työelämän monietnistyminen nostavat esille vanhat, luonnollisilta tuntuvat eriarvoisuuden oletukset ja tekevät ne ongelmallisiksi. Vanhat jäsenyydet eivät enää päde uudessa tilanteessa, jossa pinnalle nousee etninen vieraus. (mp.)

Wreden ym. (2010, 277) mukaan maahanmuuttajien työelämässä kokemaan *etniseen vieromiseen* tai syrjintään liittyy niin aktiivista ulossulkemista kuin mahdollisuuksien puuttetakin (ks. Ahmad 2019). Wreden (2010, 8) mukaan ulossulkeminen työelämän arvostetuista asemista perustuu koulutuksen ja ammatillisen pätevyyden lisäksi juuri sosiokulttuurisiin jakoihin, kuten etnisyyteen, luokkaan, sukupuoleen, seksuaalisuuteen, ikään ja uskontoon. Näiden ominaisuuksien perusteella tuotetaan erottelevia identiteettikategorioita (mp.). Usein vieras pääsee töihin vain, jos muuta vaihtoehtoa ei ole tarjolla tai jos kyse on työstä, joka edellyttää tiettyjä kielellisiä tai kulttuurisia taitoja. Vaikka Suomessa on myös historiallisia etnisiä vähemmistöjä, suomalaisen työelämän sosiokulttuurisia jakoja ei ole aiemmin juuri tutkittu etnisyyden näkökulmasta, sillä etniset järjestykset on usein koettu normaaleiksi. Maahanmuuttajien määrän lisääntyminen ja työmarkkinoiden monietnistyminen ovat kuitenkin muuttamassa tätä tilannetta. (Wrede ym. 2010, 279.) Maahanmuuttajien sijoittumista suomalaisille työmarkkinoille saattavat vaikeuttaa muun muassa puutteellinen kielitaito tai suomalaista vaatimustasoa vastaamaton koulutus. Kuitenkin, jos voidaan osoittaa, että on jokin ihmisryhmä, jolla on soveltuva kielitaito sekä koulutus, mutta joka silti sijoittuu muita huonommin työelämään, täytyy rasismi tällöin ottaa huomioon mahdollisena selittävänä tekijänä. (Ekholm 2001, 174; Rastas 2005, 92.)

Tilastokeskuksen vuoden 2013 työolotutkimuksen (SVT 2013) mukaan kansallisuuteen tai ihonväriin perustuvaa syrjintää oli havainnut työpaikallaan 4 prosenttia kaikista palkansaajista. Täytyy kuitenkin huomioda, että palkansaajien, joiden työpaikoilla oli ylipäätään ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä, osuus oli 6 %. Etniseen vähemmistöön kuuluvat palkansaajat kokivat eriarvoista kohtelua tai syrjintää useammin kuin muut erityisesti arvostuksen saamisessa, koulutukseen pääsyssä ja etenemismahdollisuuksissa. Lisäksi vähemmistöihin kuuluvat kokivat useammin syrjintää työtovereiden ja esimiesten asenteissa. (mp.) Tutkimuksissa rasismia on tunnistettu sekä suomalaisten asenteissa että arjen toiminnassa. Vaikka suomalainen media näyttää harvoin olevan avoimen rasistinen, rasismia ruokkivat stereotypiat sekä puhe- ja esitystavat ovat yleisiä muita kulttuureita ja kansoja käsittelevässä uutisoinnissa. Mediatekstit myös osaltaan rakentavat ihmisten mielikuvia maahanmuuttajista, maahanmuuttajien työnhausta ja työttömyydestä. Rasismin tuottamat ongelmat näyttävät erityisen vakavina tutkimuksissa, joissa selvitetään maahanmuuttajien tai etnisiin vähemmistöihin kuuluvien kokemuksia. (Haavisto, Kivikuru & Lassenius 2010, 232; Rastas 2005, 71.)

Työpaikoilla syrjintä ilmenee usein häirintänä tai kiusaamisena. Häirintä tarkoittaa ihmisarvoa loukkaavaa käytöstä, jolla luodaan negatiivinen ilmapiiri henkilöä kohtaan. Toisin kuin ehkä usein mielletään, häirinnän ei tarvitse olla tahallista tai tarkoituksellista, eikä sen täydy kohdistua tiettyyn ihmiseen, vaan se voi myös kohdistua yleisemmin johonkin ihmisryhmään. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu s. d.) Työelämän eriarvoisuutta toteuttavat myös organisaatioiden tavat määritellä työntekijän jäsenyyttä niissä, esimerkiksi työsuhteen tilapäisyys tai työntekijän asema organisaatiossa (Wrede 2010, 22). Yksilöt ja instituutiot voivat asettaa ihmiset epätasa-arvoiseen asemaan, vaikka eivät tekisikään sitä tietoisesti eikä olisi kyse julkilausutusta rasismista (Rastas 2005, 89). Työntekijän sosiaalinen eristäminen tai työsuoritusten aliarviointi ovat myös häirinnän muotoja (Yhdenvertaisuusvaltuutettu s. d.). Työsuoritusten aliarviointi tai ammattitaidon epäileminen liittyvät tiiviisti myös arvostuksen tunteeseen. Ikosen (2013, 111, 115–116) tutkimuksen mukaan erityisesti esihenkilön ja alaisen välisessä suhteessa kannustaminen, työpanoksen arvostaminen ja auttaminen ovat olennaisia luottamussuhteen rakentamisessa ja arvostetuksi tuntemisessa.

Lepola ym. (2007, 143) toteavat, että vaikka poliisille tai työsuojelupiireille ilmoitettujen työsyrijintätapausten sekä niitä koskevien oikeustoimien määrät heijastelevat työelämässä kohdattua etnistä syrjintää, ovat ne ainoastaan jäävuoren huippu. Viranomaisten tietoon päätyy vain osa alkuperään perustuvasta syrjinnästä (mp.). Omakohtaisesti koettu eriarvoinen kohtelu ja syrjintä ovat tutkimusaiheina vähintäänkin haasteellisia. Sen lisäksi että aihe voi olla monelle arka, on ihmisillä myös erilaisia käsityksiä eriarvoisesta kohtelusta ja siitä, miten se ilmenee. Tulkinta siitä, mikä on johtanut eriarvoiseen kohteluun, voi myös vaihdella ihmisten kesken ja eri aikoina. Epäoikeudenmukaisen kohtelun kohteena ollut henkilö ei aina itsekään osaa eritellä kokemansa syrjinnän syytä. (SVT 2013.)

Eri maissa tehtyjen tutkimusten mukaan esimerkiksi sosiaali- ja terveyspalveluissa etnisiin vähemmistöihin kuuluvat ovat kokeneet saaneensa eriarvoista palvelua. Huonomman palvelun taustalla ei välttämättä ole palveluntarjoajan tietoinen syrjivä asenne, vaan opittu tapa luokitella ihmisiä heidän ulkonäkönsä, alkuperänsä tai kulttuurinsa perusteella. Luokittelut tuottavat erilaisia oletuksia tai stereotyyppioita, jotka saattavat huomaamatta ohjata ihmisen toimintaa. (Rastas 2005, 89.) Ihmiset saattavat myös kieltää oman toimintansa rasistisuuden, koska ymmärtävät sen olevan lainsäädännöllisesti ja moraalisesti väärin. Toisinaan rasismien läsnäolo tai vaikutukset halutaan myös sivuuttaa, koska pelätään, että asian esille nostaminen tulkitaan rasismien hyväksymiseksi. Rasistisuuden tunnistaminen omassa tai muiden toiminnassa ei kuitenkaan tarkoita sen hyväksymistä. (mts. 88.) Etninen syrjintä tai rasismi ovat

tutkimuskohteina haastavia, sillä ihmiset saattavat kokea ne eri tavalla. Syrjiviä asenteita ei välttämättä myöskään nähdä tai haluta nähdä omassa tai muiden käytöksessä. Ihmisten on helpompi tuomita rasismi, esimerkiksi natsismi, joka on kaukana omasta elämästä, kuin huomata, että syrjintää ilmenee myös päivittäisessä arkielämässä, etenkin työmarkkinoilla (Ekholm 2001, 173).

3 Asioimistulkkaus Suomessa

Suomessa asioimistulkkien ammattikunta on hyvin monimuotoinen: osa on suorittanut asioimistulkin ammattitutkinnon, osalla on tulkkaukseen liittyviä korkeakouluopintoja ja osa on päätenyt alalle käytännön kokemuksen kautta. Koska asioimistulkin ammatti on säätelemätön, voi tulkkina toimia käytännössä kuka tahansa, myös ilman soveltuvaa koulutusta. (Choroszewicz ym. 2018, 257.) Asioimistulkit ovat myös monietninen ammattikunta. Suomessa asioimistulkkeina toimii niin valtaväestöön kuuluvia kuin etnisten vähemmistöjenkin edustajia. Asioimistulkkaus on merkittävä työllistymisväylä maahanmuuttajille ja tärkeä väline integroitumisessa uuteen yhteiskuntaan. (Koskinen ym. 2018, 16–17; Määttä 2017, 200.)

3.1 Asioimistulkkaus *etnospesifinä* ammattina

Koskinen ym. (2018, 17) näkevät asioimistulkkauksen eräänlaisena havainnollisena esimerkkitapauksena työmarkkinoiden etnisestä eriytymisestä. Heidän mukaansa tämä näkökulma ei kuitenkaan vielä toistaiseksi ole nähtävissä työelämä tutkimuksessa tai yleisesti käännöstieteen tai tulkkauksen tutkimuksessa. Myös Koskinen (2018, 176) tuo esille sen, että tulkkaus alalle pääseminen on usein sidoksissa etnisyyteen. Tulkin sopiva etninen tausta ja soveltuva kielitaito ovat tulkille ruumiillista pääomaa, jonka voi muuttaa taloudelliseksi. Monille maahanmuuttajataustaisille asioimistulkkaus voi tarjota väylän työmarkkinoille uudessa maassa. Toisaalta vääränlainen etnisuus saattaa myös olla esteenä ammattilaisuuden esittämisessä. (mp.)

Joskus asioimistulkkaus nähdään vain läpikulkuammattina, siltana arvostetumpiin töihin (Koskinen ym. 2018, 17; Määttä 2017, 200; Wadensjö 1998, 53). Myös Vuoren (2018, 310) tutkimuksesta käy ilmi, että suomenkielisissä asiantuntijateksteissä asioimistulkkaus nousee esille *maahanmuuttajaerityisenä* ammattina, joka saattaa jäädä vain välivaiheeksi työmarkkinoilla. Maahanmuuttajaerityisillä ammanteilla viitataan aloihin, jotka perustuvat etnisen kulttuurin ja kielen hallintaan (mp.). *Maahanmuuttajaerityinen* on kuitenkin terminä suppea, sillä se käsittää vain maahan muualta muuttaneet, vaikka Suomessakin on historiallisia etnisiä vähemmistöjä ja suomalaiset itsekin muodostavat etnisen ryhmän (Huttunen 2005, 119; Wrede ym. 2010, 279). Tästä syystä hyödynnän tässä tutkimuksessa juuri *etnospesifyden* käsitettä, joka ottaa huomioon myös kaikki edellä mainitut. Forsanderin ja Ekholmin (2001, 71) mukaan useimmat maahanmuuttajaerityisistä tai etnospesifeistä ammanteista, kuten asioimistulkkaus, ovat toimihenkilöammanteja, jotka vaativat ammattitaitoa ja koulutusta,

mutta sijoittuvat silti sekundääri työmarkkinoille työsuhteiden epävakauden vuoksi. Wadensjön (1998, 53) mukaan ei ole ihme, että asioimistulkkauksesta halutaan vaihtaa toiseen, taloudellisesti kannattavampaan ammattiin, joka on vaatavuustasoltaan sama tai jopa alhaisempi. Toisaalta Valtonen (1997) tuo esille myös sen, että vaikka harva maahanmuuttaja suunnittelee elinikäistä uraa etnospesifissä ammatissa, usein nämä työtehtävät ovat kuitenkin osoittautuneet hyvinkin pitkäikäisiksi.

Wadensjön (1998, 52) mukaan tulkkeja rekrytoidaan yleensä useammin vähemmistöistä kuin enemmistöstä. Leppeteläisen (2018) mukaan lähes kaikki Pirkanmaan tulkkeseksin käyttämät tulkit ovat etniseltä taustaltaan muita kuin suomalaisia ja suurimmalle osalle suomen kieli on B-työkieli (ks. Vuori 2013, 129). Wadensjö (1998, 52–53) näkee, että yksittäisen tulkin melko korkea lingvistinen ja kulttuurinen kompetenssi usein nostaa hänen statustaan niiden silmissä, joilla ei ole näitä taitoja. Samaan aikaan se, että tulkki voidaan yhdistää tiettyyn vähemmistöön, saattaa alentaa tämän sosiaalista statusta joidenkin enemmistön edustajien silmissä (mp.). Myös Koskinen (2018, 176) tuo ilmi sen, että joillakin tulkeilla on luonnostaan suotuisimmat ruumiilliskielelliset ominaisuudet tiettyihin tilanteisiin kuin toisilla. Esimerkiksi kantasuomalaisuus saattaa tuoda uskottavuutta syntyperän kautta. Vieraus ja tuttuus ovat kuitenkin suhteellisia, toiselle vieras voi olla toiselle tuttua. (mp.; ks. Rautavuoma 2018, 339.) Myös Wadensjö (1998, 53) näkee kielitaidon arvon koko ajan muuttuvana. Hänen mukaansa yhteiskunnassa esiintyy monenlaisia kielihierarkioita, niin enemmistön ja vähemmistön välillä kuin eri vähemmistöryhmienkin välillä. Asenteet tulkkeja kohtaan saattavat muotoutua sen perusteella, minkälaisia ovat asenteet heidän puhumiaan kieliä kohtaan. (mp.)

Koskinen (2018, 161) mukaan, mitä vähemmän tulkilla on sellaista ruumiillista pääomaa kuin tulkkaus kentällä odotetaan, sitä useammin hän kokee olevansa jollain tavalla odotusten vastainen, esimerkiksi sukupuoleltaan, iältään, ulkoisilta piirteiltään tai pukeutumiseltaan (ks. Obasi 2013, 115). Lisäksi tulkki tulee tällöin tietoisemmaksi tulkkiuteen kohdistuvista odotuksista ja joutuu tekemään yhä aktiivisemmin töitä täyttääkseen tilanteen edellyttämät vaatimukset tai kompensoidakseen niiden puuttumista (Koskinen 2018, 161; ks. Forsander & Ekholm 2001, 66). Toisaalta Vuori (2013, 129) tuo esille, että tulkit ovat toistaiseksi ainoa maahanmuuttajatyötä tekevä ammattiryhmä, jossa toimii paljon työntekijöitä, joilla itsellään on kokemusta ulkomaalaisena ja vieraskielisenä Suomessa elämisestä ja Suomeen muuttamisesta. Henkilökohtainen kokemuspohja saattaa auttaa työn tekemisessä, mutta aiheuttaa samalla haasteita tulkin puolueettomuudelle ja henkisellem jaksamiselle. Esimerkiksi mielenterveystulkkausissa pakolaistaustaisista asiakkaista monet ovat kokeneet väkivaltaa ja

muita traumaattisia tapahtumia – kokemuksia, jotka tulkki saattaa itsekin jakaa omassa elämässään (mts. 150). Tässä mielessä suomalaistaustaisilla tulkeilla saattaa olla helpompaa, sillä he eivät ole kohdanneet asiakkaidensa elämää sodan keskellä henkilökohtaisesti, vaan ainoastaan median kautta (mp.). Myös Williams (2005, 38) tuo esille, miten tulkin oma tausta tai etnisyys vaikuttaa tulkkaustilanteeseen. Esimerkkinä hän käyttää pakolaisille suunnatuissa palveluissa ilmenevää syrjintää, joka vaikuttaa palveluissa tulkkaavaan tulkkiin – erityisesti, jos hänellä itselläänkin on pakolaistausta (mp.). Suurin osa Williamsin (mts. 43) haastattelemista kouluttamattomista tulkeista oli kohdannut epäoikeudenmukaisuutta, joka oli syrjivää joko heitä itseään tai heidän pakolaisasiakkaitaan kohtaan. Siinä, miten tulkit kokivat voivansa tarttua epäkohtiin tai miten he samaistuivat asiakkaidensa kokemuksiin, oli suuria eroja eri tulkkien välillä (mp.). Lisäksi asioimistulkin toimintaa tulkitaan aina viranomaisen ja usein vähemmistöä edustavan asiakkaan valtaerojen taustaa vasten. Vieraskielinen asiakas saattaa mieltää tulkin viranomaistahoksi ja näin puolueelliseksi. Toisaalta asiakas saattaa myös samaistua kielelliseltä ja etniseltä taustaltaan vähemmistöön kuuluvaan tulkkiin ja sijoittaa hänet näin samaan ryhmään kuuluvaksi, asiantuntijatyötä tekevän ammattilaisen sijaan. (Koskinen ym. 2018, 12.)

Jos tulkilla on luonnostaan arvostettua ruumiillista pääomaa, hän tuskin tiedostaa siihen liittyviä etuoikeuksiaan (Koskinen 2018, 161–162). Tällaisia tiedostamattomia ominaisuuksia ovat esimerkiksi etnisyyteen, sukupuoleen ja aksenttiin liittyvät pääomat, joihin ihminen ei voi itse juurikaan vaikuttaa (mp.). Koskisen (mts. 162) mukaan voidaan olettaa, että mikäli tulkki on ulkoisesti rooliinsa sopiva, hänelle jää enemmän voimavaroja vuorovaikutuksen ja oman käyttäytymisen asettamiin affektiivisiin edellytyksiin. Obasi (2013) on tutkinut, miten tummaihoisten viittomakielen tulkkien etninen tausta vaikuttaa siihen, miten heidät ja heidän roolinsa nähdään. Obasin (mts. 106) mukaan vaikka suuri osa tutkimukseen osallistuneista koki työnsä ja työolonsa positiivisiksi, rasismi ja etnisyyteen liittyvät kysymykset olivat vaikuttaneet negatiivisesti osaan vastaajista. Monet vastaajista olivat kohdanneet rotuun tai etnisyyteen liittyvää negatiivista stereotypointia niin kollegoiden kuin asiakkaidenkin taholta. Vastaajien ammattitaitoa myös kyseenalaistettiin suhteettoman usein ja heidän taitotasonsa oletettiin olevan hyvin alhainen. (mp.) Tulkkien ammattitaitoa ja viittomakielen tasoa arvioitiin jo ennen tulkkauksen aloittamista, ainoastaan ulkonäön tai aikaisempien negatiivisten stereotyyppien pohjalta.

Cheung (2013) on tutkinut simultaanitulkin ei-natiivin aksentin merkitystä suhteessa kuulijoiden käsitykseen tulkin ammattitaidosta. Tutkimuksessa kuulijat, jotka olivat itse

natiivipuhujia, arvioivat natiivipuhujan tulkkauksen laadultaan selvästi paremmaksi kuin ei-natiivien tulkkien, vaikka kaikkien tulkkeiden sisältö ja käytetyt sanavalinnat olivat täysin samat. On mahdollista, että kuuntelijat ajattelivat ei-natiivin aksentin tarkoittavan sitä, ettei tulkki pysty tuottamaan onnistunutta tulketta. Osa vastaajista uskoi, ettei tulkki ollut luotettava tai ammattimainen, jos hänellä ei ollut natiiviaksenttia. (mts. 35–39.) Cheung (mts. 26) toteaa, että ei-natiivit aksentit saattavat herättää kuuntelijoissa tietynlaisia stereotypioita ja vaikuttaa siten heidän käsitykseensä tulkkeen ammattitaitoisuudesta ja uskottavuudesta. Ei-natiiviaksentti saattaa heikentää osallistujien halukkuutta aktiivisesti yrittää ymmärtää tulketta (mts. 39). Toisin sanoen, kuuntelijoiden asenteet tulkkeja kohtaan, joilla on ei-natiivi aksentti, voivat vaikuttaa siihen, miten hyvin he ymmärtävät tulketta, jolloin myös käsitys tulkkeen laadusta heikkenee (mts. 27). Koskisen (2018, 175) mukaan tulkattavan epäselvä tai sekava puhe voi myös olla tulkille riski, erityisesti, jos tulkki tulkkaa itselleen vieraaseen kieleen päin. Jos tulkki sisällyttää tulkkeeseen asiakkaan puheen epäselvyydet, tyyllirikot tai epäröinnin, on vaarana, että kieltä taitamattomalle osapuolelle syntyy negatiivinen käsitys tulkin ammattitaidosta. Negatiivinen arviointi saattaa siis uhata etenkin maahanmuuttajataustaisia tulkkeja heidän tulkatessaan maahanmuuttaja-asiakkaiden puhetta viranomaisen kielelle. (mp.) Yhteiskunnan sosiokulttuuriset jaot heijastuvat siis monin tavoin tulkkien asemaan, työskentelyolosuhteisiin ja kokemuksiin työmarkkinoilla.

Himasen ja Könösen (2010, 53) haastattelututkimukseen vastanneista maahanmuuttajista osa oli pyrkinyt koulutustaan vastaavaan työhön Suomessa, mutta kukaan heistä ei ollut tässä onnistunut. Yksi tulkkina työskennellyt haastateltu kertoi, että ellei hän tekisi tulkin työtä, ei hänellä olisi mahdollisuuksia mihinkään työhön (mts. 54). Myös Ahmadin (2010) osallistuvaan havainnointiin perustuvassa tutkimuksessa kävi ilmi, että maahanmuuttajataustaisen työnhakijan oli huomattavasti vaikeampi löytää työtä kuin suomalaistaustaisen. Maahanmuuttajataustainen työnhakija, tässä tapauksessa tutkija itse, haki yhteensä neljänsataan työpaikkaan, joista hänelle tarjottiin kaikkiaan vain kuutta (mts. 79). Yksi tutkimuksessa maahanmuuttajalle tarjotuista työpaikoista oli tulkin ja kääntäjän työ, mikä oli ristiriidassa sen kanssa, että lähes kaksikymmentä prosenttia muista työnantajista käytti hylkäämisperusteena hakijan puutteellista kielitaitoa (mts. 83). Tutkimustulokset heijastelevat toisaalta sitä, että maahanmuuttajataustaisten työnhakijoiden voi olla hankala sijoittua Suomessa koulutustaan vastaavaan työhön, mutta kertovat samalla tulkin ammatin säätelemättömästä ja etnospesifistä luonteesta ja vahvistavat käsitystä asioimistulkkauksesta läpikulkuaammattina.

3.2 Asioimistulkkien koulutus

Hale (2007, 163) näkee koulutuksen yhtenä asioimistulkkauksen monimutkaisimmista ja ongelmallisimmista osa-alueista. Hänen mukaansa koulutuksen tarvetta ei aina tunnisteta, asioimistulkkeina työskenteleviltä ei vaadita koulutusta, mutta myöskään koulutusohjelmia ei ole tarjolla tarpeeksi, eikä tarjottava koulutus ole välttämättä tarpeeksi laadukasta tai tehokasta. Nämä edellä mainitut myös liittyvät tiiviisti toisiinsa – jos koulutusta ei vaadita, ei sitä myöskään tarjota. (mp.) Toisaalta tulkkien koulutusta on myös hyvin hankala kohdentaa, sillä kielelliset tarpeet saattavat vaihdella voimakkaastikin. Kun puhutaan Suomen näkökulmasta niin sanotuista harvinaisista tulkkauskielistä, päteviä opettajia ja näyttötutkinnon arvioijia on myös vaikea löytää. (Choroszewicz ym. 2018, 262; Mäntyranta 2018, 295.) Asioimistulkkauksen koulutus on vielä niin Suomessa kuin maailmallakin varsin nuori ala (Choroszewicz ym. 2018, 257). Tästäkin syystä, alalla toimivilla on taustallaan hyvin erilaisia koulutuspolkuja. Osalla Suomessa työskentelevistä asioimistulkeista on yliopistotutkinto käännöstieteen alalta, osalla asioimistulkin ammattitutkinto ja osalla vain pienimuotoista koulutusta tai ei koulutusta ollenkaan (Määttä 2017, 195–197).

Monilla pakolaiskielen puhujilla ei ole asioimistulkin tutkintoa, sillä sitä ei edes ole mahdollista kaikissa kielissä suorittaa (Laalo-Ristilä 2013, 170). Joissakin tulkkauskielissä ei myöskään ole välttämättä saatavilla opetusta, sanakirjoja tai kielioppia, sillä vakiintunutta yleiskieltä tai kirjakieltä ei ole (Vuori 2013, 130). Jos alan koulutusta ei ole, kuten pakolaiskielten kohdalla usein on, tulkikeskukset testaavat tulkin kielitaidon kirjallisella kokeella, jossa selvitetään esimerkiksi hakijan sosiaali-, terveys- ja poliisialan sanaston hallinta. Kirjalliseen kokeeseen kuuluu lisäksi tekstinymmärtämis- ja tuottamistehtävä sekä suomeksi tehtävä yhteiskunnallinen osio. Jos tulkki suoriutuu kirjallisesta osiosta hyvin, hän jatkaa aiemman tulkkauskokemuksensa perusteella joko kokeneemman tulkin kuunteluoppilaana muutaman viikon tai tulkaten niin, että kokeneempi kollega seuraa hänen työskentelyään erilaisissa tilanteissa viikon tai kaksi ennen siirtymistä itsenäiseen työskentelyyn. (Laalo-Ristilä 2013, 170.) Leppeteläisen (2018) mukaan ainakin Pirkanmaan tulkikeskuksessa saatetaan tarvittaessa myös kouluttaa harvinaisten kielten tulkkeja, joilla ei ole aikaisempaa kokemusta tai soveltuvaa koulutusta.

Helsingin yliopiston täydennyskoulutuskeskuksessa järjestettiin ensimmäinen asioimistulkkauksen kurssi vuonna 1998. Asioimistulkeista oli pulaa, joten koulutuksen tarkoituksena oli vastata tähän tarpeeseen. Mainittu koulutus ei johtanut tutkintoon, mutta

asioimistulkeilla on ollut mahdollisuus osoittaa ammattitaitonsa näyttökokeessa myös vuodesta 1998 lähtien. (Määttä 2017, 196.) Viimeisten kahdenkymmenen vuoden aikana asioimistulkkausten käytäntöjen ja tulkikeskusten toiminnan vakiintuessa, on Suomeen syntynyt uusi asioimistulkkien ammattikunta. Vuonna 2011 käynnistyi myös ensimmäinen säännöllisesti järjestettävä ammattikorkeakoulutasoinen asioimistulkkausten koulutusohjelma. (Mäntynen 2013, 111.) Mäntynen (mp.) näkee, että ammattikunnan asema ja asioimistulkkien toimenkuvat ovat molemmat vakiintuneet koulutuksen myötä. Myös Choroszewicz ym. (2018, 257) kokevat, että asioimistulkkin ammattitutkinto on tullut tunnetuksi monien järjestettyjen tutkintojen, koulutuksen ja kehittämishankkeiden myötä ja vakiinnuttanut samalla asemansa Suomessa. Koulutusta myös pyritään kehittämään. Esimerkiksi Itä-Suomen yliopistossa on käynnissä humanistisen osaston jatkuvan oppimisen hanke, jonka tavoitteena on muun muassa laatia täydennyskoulutuskokonaisuus asioimistulkkauksesta. (UEF 2019.)

Vuonna 2017 Suomessa oli neljä oppilaitosta, *Tampereen Aikuiskoulutuskeskus TAKK*, *Turun AKK*, *Diakonia-ammattikorkeakoulu* ja *Sataedu*, jotka järjestivät asioimistulkkin ammattitutkintoon johtavaa koulutusta (Vipunen 2017). Tutkinnon suorittaa arviolta 40–50 asioimistulkkiä vuosittain. Aluksi asioimistulkkin ammattitutkintoa suorittivat pääosin maahanmuuttajataustaiset, Suomessa harvinaisten kielten tulkit. Ammattitutkinto oli ainoa tapa osoittaa ammattitaitonsa tulkkina. Pian kuitenkin myös suomenkieliset tulkit alkoivat suorittaa tutkintoa. Kielten kirjo niin asioimistulkkauksessa kuin asioimistulkkien koulutuksessakin on monipuolistunut huomattavasti vuosien myötä. (Choroszewicz ym. 2018, 261.) Esimerkiksi Diakonia-ammattikorkeakoulun kevään 2019 yhteishaussa koulutuksen työkielinä olivat suomi, arabia, kiina (mandariini), kurdi (soranin murre), persia, somali, urdu tai tigrinja. Toinen työkielistä on aina suomi, ja hakijan on osattava suomen lisäksi yhtä työkielistä. (Diak 2019.)

Yksi Määtän (2017) haastattelemista asioimistulkeista luonnehti edellä mainittuja *heikoiksi kieliksi*. Niin kutsutut heikot kielet ovat usein asioimistulkkausten näkökulmasta tärkeimpiä tai kysytyimpiä, mutta niitä ei opeteta ollenkaan tai juurikaan yliopistotasolla. Näitä ovat esimerkiksi Lähi-idässä ja Afrikassa perinteisesti puhutut kielet. *Vahvoihin kieliin* taas lasketaan yliopistoissa opettavat kielet, joissa tarjotaan käännös- tai tulkkausopetusta. Suomalaisten yliopistojen tarjonta on painottunut enemmän kääntämisen kuin tulkkausten opettamiseen. Kääntämiseen suuntautuneita opinto-ohjelmia on perinteisesti tarjottu eurooppalaisissa kielissä. Kieliopetusta tarjotaan lisäksi myös joissain ei-eurooppalaisissa kielissä kuten kiinassa, japanissa, arabiasa ja swahilissa. (Määttä 2017, 195–199.) Yliopisto-opetuksen kielitarjonta käännös- ja tulkkausopinnoissa on kuitenkin laajentunut Suomessa

viime vuosina. Vuonna 2017 Helsingin yliopiston kääntämisen koulutus siirtyi kaksivuotiseen kääntämisen ja tulkkauksen maisteriohjelmahan, jossa voi erikoistua käänös- ja tulkkausviestintään, käänösteknologiaan tai oikeustulkkaukseen (SKTL 2019). Jo pitkään valikoimissa olleiden englannin, ruotsin, saksan ja venäjän lisäksi, opetusta tarjotaan nyt myös useissa muissa romaanisissa, slaavilaisissa ja suomalais-ugrilaisissa kielissä sekä Aasian ja Afrikan kielissä (mp.).

Määtän (2017, 206) mukaan samalla kun koulutus ja sen merkitys korostuvat asioimistulkkauksesta puhuttaessa, etnisyyden pysyminen piilossa, sitä ei nosteta erikseen esille. Eri kielillä on kuitenkin edelleen erilaiset koulutuspolut, joten tulkkiensa koulutuksen voidaan nähdä olevan etnisesti eriytyneitä. Määtän (mts. 199) mukaan heikkojen kielten tulkit ovat yleensä maahanmuuttajataustaisia tai toisen polven kaksikielisiä maahanmuuttajia. Suurimmalla osalla heistä ei ole taustallaan kieliohjelmaa tai tulkkiopintua (mp.). Määtän (2017) haastattelututkimuksen perusteella suurin osa Suomessa työskentelevistä asioimistulkeista kuuluu edellä mainittuun ryhmään. Tietty etnisyyden tai kielitaito vaikuttaa siis väistämättä ainakin osin siihen, miten pätevyys tulkitseksi vai päätyykö alalle ilman koulutusta, käytännön kokemuksen kautta. Heikkojen ja vahvojen kielten välisen eron on myös nähty olevan yhteydessä siihen, miten ammatissa toimivat näkevät työnsä funktion ja arvon elämässään. Aikaisemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että maahanmuuttajataustaiset, heikkojen kielten tulkit eivät välttämättä näe asioimistulkausta oikeana ammattinaan ja siirtyvät toisiin tehtäviin tilaisuuden tullen (mts. 200). Toisaalta kielten määrittely *vahvoiksi* tai *heikoiksi* ei kuitenkaan ole yksinkertaista asioimistulkkauksen näkökulmasta. Esimerkiksi vaikka venäjänkielenopinnot tarjotaan yliopistotasolla, monilla venäjänkielentulkeilla on maahanmuuttajatausta ja heidän koulutustasonsa vaihtelee. Venäjää voisi siis luonnehtia sekä vahvaksi että heikoksi kieleksi. (mp.) On myös huomattava, ettei äidinkieli tarkoita aina automaattisesti tiettyä etnisyyttä. Toiset äidinkielistä ovat tiiviimmin yhteydessä etnisyyteen kuin toiset. Esimerkiksi niin kutsutut vahvat kielet kuten englanti ja ranska ovat monille äidinkieliä tai ainakin keskeisiä käyttökieliä arjessa ja viranomaisissa myös Euroopan ulkopuolella. (Lepola ym. 2007, 111; Määtän 2017, 192.)

Vaikka Suomessa on jo useita satoja tulkkeja, jotka ovat suorittaneet ammattitutkinnon, alalla toimii heidän lisäksi edelleen myös paljon kouluttamattomia tulkkeja. Tulkkiensa koulutus ja erityisesti sen puute ovatkin olleet kritiikin kohteena tulkkausalan jo vuosia. (Choroszewicz ym. 2018, 261–262.) Määtän (2017, 197–198) mukaan asioimistulkeilla, jotka ovat opiskelleet tulkkausta joko ammattikorkeakoulussa, yliopistossa tai aikuiskoulutuskeskuksessa, on vahva

ammatti-identiteetti ja he kokevat koulutuksen antavan työkaluja ammattimaiseen työskentelyyn. Choroszewicz ym. (2018, 259) tarkastelevat asioimistulkkien koulutusta ammatillisen sosialisoinnin näkökulmasta. Myös he tuovat esille sen, että onnistuneella ammatillisella sosialisoinnilla on keskeinen rooli, sillä se valmentaa ammattikunnan jäseniä toimimaan odotetulla tavalla ja auttaa kehittämään ammatillista identiteettiä (mp.). Choroszewicz ym. (2018) käyttävät ilmaisua *ajatella kuin asioimistulkki* viittaamaan kehittyneeseen ammatti-identiteettiin, joka ohjaa tulkkien toimintaa työtilanteissa.

Määtä (2017, 197) haastattelemista asioimistulkeista ne, jotka olivat jatkokouluttautuneet kehittääkseen ammattitaitoaan, korostivat koulutuksen ja jatko-opintojen tärkeyttä ja näkivät kouluttautumisen jokaisen ammattitulkin velvollisuutena. Vastaavasti tulkit, joilla ei ollut muodollista koulutusta tai tutkintoa alalta kyseenalaistivat tulkkikoulutuksen ja kieliohjojen merkityksen. Usein juuri kaikista pätevimmat ja kouluttautuneimmat tulkit ovat niitä, jotka osallistuvat lisäkoulutuksiin, kun taas ne, jotka tarvitsisivat koulutusta eniten, eivät ole kiinnostuneita osallistumaan. (mts. 198.) Halen (2007, 165) mukaan myös koulutuksen pakollisuus jakaa tulkkina työskentelevät karkeasti kahtia: niihin, jotka ovat sen puolesta ja niihin, jotka ovat sitä vastaan. Jälkimmäiset kokevat joko, ettei heillä ole tarvetta lisäkoulutukselle tai, että heidän palkkionsa ja työolonsa ovat niin huonot, ettei heidän ole kannattavaa sijoittaa rahaa, aikaa ja vaivaa taitojensa ja suorituksensa kehittämiseksi (mp.; Choroszewicz ym. 2018, 264). Toisaalta Vuori (2013, 157) huomauttaa, että tulkeilla on harvoin mahdollisuuksia tarvitsemaansa lisäkoulutukseen tai omaehtoisen opiskelun tukeen. Erikoistuminen tietyn tyyppisiin tulkkauksiin ei myöskään juuri ole mahdollista, sillä Suomessa asioimistulkkauksen tarve on monissa kielipareissa melko vähäinen, joten tulkkien on otettava vastaan kaiken tyyppisiä toimeksiantoja (Mäntynen 2013, 108).

Vaikka koulutus nähtäisiinkin tärkeänä, monet asioimistulkeista eivät arvosta akateemisia tutkintoja ja määrittelevät ammattimaisuuden eri tavalla (Määtä 2017, 198.) Käytännön kokemuksen tärkeys nousi esille monien Määtä (2017) haastattelemien asioimistulkkien näkemyksissä. Heidän mukaansa käytännön kokemus on oleellinen osa valmistautumista odottamattomiin tapahtumiin ja vaihtuviin olosuhteisiin, joita asioimistulkkauksissa tulee väistämättä eteen (mts. 198). Halen (2007, 164–165) mukaan on yleistä, että tulkit, jotka ovat kokeneita työssään, mutta joilla ei ole koulutusta, suhtautuvat koulutukseen negatiivisesti ja painottavat käytännön kokemusta. Myös Williamsin (2005, 45) haastattelututkimukseen vastanneista tulkeista suuri osa oli skeptisiä tutkinnon merkityksen suhteen. He kokivat, ettei koulutuksella ole vastaavaa painoarvoa kuin työssä saadulla kokemuksella tai hyvällä maineella

yhteisön ja palveluntarjoajien piirissä (mp.). Laalo-Ristilän (2013, 168) mukaan työnantajat palkkaisivat mielellään tulkkeja, joilla olisi vähintään asioimistulkin ammattitutkinto ja mieluusti myös useamman vuoden työkokemus. Kuitenkin esimerkiksi Williamsin (2005, 45) haastattelemista kouluttautumattomista asioimistulkeista kukaan ei kokenut, että heille olisi tarjottu enemmän toimeksiantoja, jos heillä olisi ollut soveltuva tutkinto. Williamsin (2005) oman kokemuksen mukaan tilaajien tulkkauksen tarve menee myös usein laadun ja soveltuvan koulutuksen edelle.

3.3 Ammatillisuus asioimistulkkauksessa

Asioimistulkkien määrää Suomessa ei tiedetä tarkkaan, sillä tulkkien järjestäytymisaste on melko alhainen, eikä kaikilla asioimistulkeina toimivilla ole soveltuvaa koulutusta, jonka perusteella määriä voisi luotettavasti arvioida. Kynnys päästä töihin, mutta samalla myös kynnys lähteä työstä on myös suhteellisen matalalla, mikä osaltaan vaikeuttaa asioimistulkkien määrän arvioimista. Lisäksi ammatin säätelemättömän luonteen vuoksi, ei Suomessa ole rekisteriä tulkeista, suhteellisen uutta oikeustulkkierekisteriä lukuun ottamatta. (Koskinen ym. 2018, 10; Määttä 2017, 191.) Toisaalta esimerkiksi *Suomen kääntäjien ja tulkkien liiton* jäsenet voivat ilmoittautua tulkkierekisteriin, mutta vain osa tulkeista kuuluu alan ammatillisiin järjestöihin (Koskinen ym. 2018, 10). Määtän (2017, 202) mukaan erityisesti ulkomaalaistaustaiset asioimistulkit ovat selvästi aliedustettuina ammattiliitoissa. Osa asioimistulkkauksen tärkeimmistä, usein ei-eurooppalaisista kielistä, puuttuu ammattiliittojen jäsenlistauksista kokonaan. Osasyyn tähän voi olla se, etteivät ulkomaalaistaustaiset tulkit tiedä ammattiliitoista tai niiden toiminnasta. (mts. 202–203.)

Mäntysen (2013, 111) mukaan vuonna 2013 Suomen kunnallisissa tulkki keskuksissa työskenteli noin seitsemänkymmentä kuukausipalkkaista asioimistulkkia ja noin viisisataa osatai kokopäiväistä freelanceria. Yksityisten yritysten palveluksessa toimi lisäksi vähintäänkin kymmeniä tulkkeja (mp.). Syksyllä 2015 Suomeen tulleen poikkeuksellisen suuren pakolaismäärän seurauksena pakolasikieliä puhuvien asioimistulkkien tarve on lisääntynyt merkittävästi (Määttä 2017, 190–192). Asioimistulkkien tämän hetkistä määrää on hyvin vaikea arvioida, sillä ajankohtaista tietoa ei ole saatavilla. Joidenkin arvioiden mukaan asioimistulkausta enemmän tai vähemmän ammattimaisesti tekevien määrä olisi Suomessa noin tuhat. Todennäköisesti kaikkien asioimistulkausta tekevien todellinen lukumäärä on tästä vielä huomattavasti korkeampi. (mts. 191.)

Vaikka asioimistulkkien ammatillinen asema on parantunut, ammattilaisten asema on yhä epävakaa ja ristiriitainen, palkkiot tai palkat ovat pienet ja työolot vaihtelevat (Koskinen ym. 2018, 16). Wadensjön (1998, 53) mukaan matalasta palkkauksesta voi päätellä, että asioimistulkkaus on yleisesti ottaen alhaisen statuksen ala, ainakin verrattuna tulkkamiseen konferensseissa tai muilla elämän hohdokkaammilla osa-alueilla. Vuoren (2013, 157) analyysin ja empiiristen tutkimusten perusteella näyttää siltä, ettei asioimistulkkausta nähdä sekä kielellisten viestien välittämisenä että kompleksisena vuorovaikutustyönä, minkä vuoksi asioimistulkkien ammatillisuutta ja sen mahdollisia puutteita arvioidaan turhan kevyin perustein. Asioimistulkin ammatin säätelemättömyys nousee usein esille yhtenä ammatin arvostuksen esteenä (ks. Koskinen ym. 2018; Määttä 2017). Määttä (2017, 205) mukaan vaikka koulutetut tulkit painottavat ammatillisen pätevöitymisen tärkeyttä, ei se varmista ammatin professionaalistumista siitä näkökulmasta, että tulkit olisivat aktiivisesti yhteydessä keskenään tai vaalisivat yhteisiä toimintatapoja ja arvoja. Koulutuskysymyksen sijaan hänen mukaansa tärkeämpinä syinä ammattikunnan jakautumiselle, joka on professionaalistumisen esteenä, nousevat etniset jaot suomalaisten ja maahanmuuttajataustaisten tulkkien välillä (mp).

Määttä (2017, 204) haastattelemat asioimistulkit kuvailivat ammattikuntaansa sirpaloituneeksi, heterogeeniseksi, monimuotoiseksi ja epäyhteisölliseksi. Asioimistulkkien käsitys työyhteisön laajuudesta myös vaihteli. Monet haastatelluista kokivat ensisijaisen työyhteisönsä koostuvan tulkeista, joilla oli samat työkielet. Toiset taas näkivät, että asioimistulkki on osa jokaista yhteisöä, jossa hän tulkkaa. Osa mielestä tulkin pääasiallinen yhteisö koostuu tulkkaustoimistosta, jossa hän työskentelee. (mts. 204–205.) Valtaosa kuitenkin koki, että asioimistulkkien tulisi muodostaa tiiviimpi yhteisö (mts. 193). Haastateltujen mielestä tärkeimmät syyt sille, miksi yhtenäisemmästä ammattikunnasta olisi hyötyä, olivat: vertaistuen saaminen, yhtenäisempi käsitys ammattietiikasta ja arvoista, ammatin statuksen nostaminen ulkopuolisten silmissä sekä taloudelliset seikat (mp.). Osa asioimistulkeista koki, että tulkkauksentällä on toimijoita, jotka eivät noudata yhteisiä sääntöjä tai eettistä koodistoa. Yhteinen työmoraali ja arvot edellyttäisivät sitä, että ammattikunnasta muovautuisi aito yhteisö. (mts. 194.) Rudvin (2007, 67) näkee yhteisen käsityksen muodostamisen kuitenkin hyvin haastavana, ellei jopa mahdottomana, sillä asioimistulkin monenlaiset työnkuvat riippuvat aina työnantajan tai instituution tarpeista tiettyinä aikoina, mikä vaikuttaa yksittäisen tulkin työmoraaliin, tulkkaustrategioihin ja hänen käsitykseensä omasta ammatillisuudestaan.

Määttä (2017, 194) mukaan asioimistulkkien julkisuuskuva ja status huolestuttavat työssä toimivia. Osa asioimistulkeista koki, ettei ammatin statuksen nostaminen onnistu, kun alalla

toimivilla on kaikilla omat työtapansa ja etiikkansa (mp.). Monissa tutkimuksissa on todettu yhteys epäammattimaisuuden ja koulutuksen puutteen välillä (mts. 197). Määtän (mp.) haastattelemien asioimistulkkien mukaan merkittävä osuus asioimistulkeista on itseoppineita, minkä vuoksi työtavat ja -tekniikat vaihtelevat, eivätkä välttämättä vastaa normaaleja tulkkaustaitoja tai työetiikkaa. Toisaalta Vuori (2013, 148) korostaa, ettei kyse aina ole ammatillisten työtapojen eroista, vaan myös tulkkien persoonallisuuksien eroista ja erilaisista tilanteista. Esimerkiksi asioimistulkin ammattisäännöstön mukaan (SKTL 2013) tulkin tehtävään ei toimeksiannon aikana kuulu muiden kuin tulkkaustehtävien hoitaminen, mutta Vuoren (2013, 147) haastattelujen perusteella tulkin ei ole kaikissa tilanteissa mahdollista tehdä niin tiukkaa rajausta, etteikö joskus avustaisi asiakasta muussakin. Eräs haastatelluista esimerkiksi kertoo, ettei joskus voi *ihmisenä* kieltäytyä auttamasta (mp.). Ehkä toisin kuin kirjallinen ammattisäännöstö siis antaa ymmärtää, tulkkien joustavuus voi myös olla osa ammattitaitoa, eikä välttämättä aina osoitus ammatillisuuden puutteesta tai osaamattomuudesta (mts. 148; ks. Colley & Guéry 2015, 124–125).

Colley ja Guéry (2015) näkevät asioimistulkin ammatin uutena hybridiammattina. Sen lisäksi että asioimistulkkauksen ammattiasema on melko tuore, työtä tekevät usein freelancerit tai osa-aikaiset työntekijät, jotka juuri tulkin roolin vuoksi työskentelevät muiden vakiintuneempien ammattilaisten ”kotikentällä” (mts. 115). Toisin kuin konferenssitulkit, asioimistulkki toimii vaativassa tehtävässään yksin ilman tulkkitiimin tukea, tulkaten molempiin kielisuuntiin, joskus pitkiäkin aikoja ja usein ilman taustatietoa aiheesta (mts. 120–121). Tämän vuoksi asioimistulkkina toimiminen edellyttää kielellisen ja viestinnällisen osaamisen lisäksi ammatillisen roolin sisäistämistä, tilannetajua ja neuvottelutaitoja (Mäntynen 2013, 107). Rudvinin (2007) mukaan ammatin heterogeenisyyden vuoksi asioimistulkin rooli määritellään usein instituutioiden tarpeiden kautta. Tästä syystä universaalien tai lähes universaalien ammattieettisen säännöstön luominen on hyvin ongelmallista. Ammatillisuuden kompleksinen luonne ja kulttuurien väliset eroavaisuudet ammatillista roolia ja sosiaalista identiteettiä kohtaan täytyy ottaa huomioon, jotta voidaan parantaa työn laatua ja työoloja asiakkaiden, palvelun käyttäjien sekä tulkkien näkökulmasta. (mts. 47.)

4 Tutkimusaineisto

Tässä luvussa kuvaan tutkielmani aineistoa ja laajempaa tutkimushanketta, johon se sisältyy. Niin kvantitatiiviseen kuin kvalitatiiviseenkin tutkimukseen voi joko kerätä itse aineiston, esimerkiksi haastatteleamalla tai tuottamalla kyselyn, tai käyttää jo valmista aineistoa (Heikkilä 2014, 15–16). Tässä tutkimuksessa käytän jo olemassa olevaa aineistoa, joka kerättiin *Asioimistulkkkaus kotouttamistyön professionaalistuvana ammattina* -tutkimushankkeen toteuttamalla survey-tutkimuksella. Osallistun itse tutkimushankkeeseen tuottamalla analyysiä kyselyyn annettujen vastausten pohjalta. Asioimistulkeille suunnattu *Asioimistulkin ammatti ja työolot* -lomakekysely toteutettiin elektronisesti vuonna 2018.

4.1 Aineiston keruu

Asioimistulkkkaus kotouttamistyön professionaalistuvana ammattina (ProPSI) on Itä-Suomen ja Tampereen yliopistojen yhteinen monitieteinen tutkimushanke, jossa yhdistetään käännöstiedettä, siirtolaisuuden tutkimusta sekä ammatillistumisen sosiologiaa. ProPSI-hankkeessa analysoidaan asioimistulkkien ammattia ja työoloja sekä ristiriitoja, jotka liittyvät asioimistulkkauksen ammatillistumiseen. Tutkimuksen tarkoituksena on ymmärtää ammatillisen asioimistulkkauksen haasteita tulkkauksilanteissa ja toisaalta myös kotouttamistyössä. Asioimistulkkien ammattikunta on hyvin heterogeeninen: asioimistulkkeina toimivilla on hyvin erilaiset koulutus- ja etnis-kielelliset taustat. Ammatin tutkiminen mahdollistaakin etnisyyteen, kieleen, sukupuoleen ja koulutukseen liittyvien erojen ja eriarvoisuuksien analysoimisen. Tutkimushankkeen aikana tuotetaan myös uutta aineistoa, kuten haastatteluja ja havainnointiaineistoa sekä lomakekysely, jonka vastaukset toimivat tämän tutkielman aineistona. (UEF s. d.)

Asioimistulkin ammatti ja työolot -kyselyn ovat toteuttaneet ProPSI-tutkimushankkeen johtaja, professori Jaana Vuori sekä tutkimusryhmän jäsen, tutkija ja asioimistulkki Marta Choroszewicz. Elektroninen kysely toteutettiin Webropol-kyselytyökalun avulla. Kirjoitushetkellä kysely on edelleen auki, mutta tässä tutkimuksessa analysoimani vastaukset on annettu 17.4.2018 ja 20.12.2018 välisenä aikana. Edellä mainittuna aikana kyselyyn vastasi yhteensä 134 pää- tai sivutoimista asioimistulkkia tai aiemmin tulkkina toiminutta. Tutkimuksen kannalta merkittävää on se, ettei kohderyhmän kokoa voitu määrittää tarkasti, sillä se, kuinka moni näki verkkokyselyn, ei ole tiedossa. Päädyin omassa tutkimuksessani jättämään viittomakielen tulkkien vastaukset aineistoni ulkopuolelle, sillä haluan tutkia juuri

puhuttujen kielten asioimistulkkien ammattia ja työoloja. Koska tarkoitukseni on tutkia mahdollisia eroja suomenkielisten ja vieraskielisten tulkkien työoloissa, tutkimusaineistoni ulkopuolelle jäi myös yksi vastaaja, jonka äidinkieltä ei pystytty varmistamaan. Tutkimushankkeen johtaja Jaana Vuori oli päätellyt muutaman vastaajan äidinkielen heidän vanhempinsa äidinkielen perusteella ja siten luokitellut heidät joko kotimaista kieltä puhuvien tai vierasta kieltä puhuvien ryhmään. Lopullinen tutkimusaineistoni koostuu 123 havaintoyksiköstä, joista 64 vastaajaa puhuu äidinkielenään joko suomea tai ruotsia ja 59 jotain muuta kieltä.

Asioimistulkit ovat vaikeasti tavoitettavissa oleva ryhmä ammattikunnan heterogeenisyyden vuoksi. Asioimistulkkien ammatillisen järjestäytymisen aste on heikko, vain harva kuuluu ammattiliittoon ja suuri osa työskentelee sivutoimisesti (Määttä 2017, 191). *Asioimistulkin ammatti ja työolot* -kyselyyn tavoiteltiin vastaajia Facebook-ryhmien, kouluttajien, tulkkikeskusten ja ammattijärjestöjen sekä *lumipallomenetelmän* avulla (Vuori 2019). Esimerkkinä lumipallomenetelmästä voidaan pitää kyselyn alkupuheessa ollutta kehotusta, jossa vastaajaa pyydettiin kertomaan tutkimuksesta muillekin asioimistulkeille, jotta useampi alalla toimiva saisi tiedon kyselystä (ks. liite 1). Kyselystä tiedotettiin lisäksi ProPSI-tutkimushankkeen verkkosivuilla, joilta löytyy myös linkki kyselyyn (UEF s. d.).

Kyselyyn haettiin vastauksia niin päätoimisesti kuin sivutoimistekin asioimistulkkina työskenteleviltä henkilöiltä, eikä se, että oli jo lopettanut tulkkaustyöt ollut este kyselyyn vastaamiselle (ks. liite 1). Kun aineisto hankitaan ilman suurempaa harkintaa, esimerkiksi vapaasti saatavilla olevana verkkokyselynä, voidaan puhua *itsevalikoituneesta näytteestä* (Heikkilä 2014, 39). Kyselyyn vastanneet asioimistulkit eivät siis edusta mitään perusjoukkoa, vaan he ovat joukko, jonka kutsu osallistua kyselyyn on tavoittanut, ja jotka ovat sen johdosta päättäneet itse osallistua tutkimukseen (Vuori 2019, 2). Arvioiden mukaan Suomessa toimivia asioimistulkkeja on noin tuhat ja näyttötutkinnon suorittaneita oli vuonna 2016 yhteensä 664 (Määttä 2017; Vipunen 2017). Peilaten näihin määriin, kyselyyn vastanneita oli suhteellisen pieni määrä. Vain harva kyselyyn vastanneista kuitenkin palautti puutteellisesti täytetyn kyselylomakkeen. Lisäksi avovastauksia annettiin huomattava määrä, mikä edelleen parantaa tulkintamahdollisuuksia. Kyselyyn vastanneet asioimistulkit edustavat monipuolisesti erilaisia taustoja suhteessa kieleen, koulutukseen, asuinpaikkaan ja työsuhteen muotoon. Vastaajien monimuotoisuuden voidaan ajatella heijastelevan koko ammattikunnan koostumusta. (Vuori 2019.)

Kyselyn alussa ilmoitettiin vastaamisen kestävän noin tunnin, joten on perusteltua olettaa, että kyselyyn vastanneet henkilöt ovat olleet motivoituneita, eikä heillä ole ollut syytä vastata valheellisesti tai vitsailumielessä (ks. liite 1). Toisaalta voi olla, että kyselyn pituuden vuoksi, kaikkein epämotivoituneimpien asioimistulkkien näkökulma jää uupumaan vastauksien joukosta. Kysely oli suomenkielinen, joten se saattoi myös karsia pois joitakin tulkkeja, joiden kirjallinen suomen kielen taito ei ole vielä tarpeeksi korkealla tasolla. Kyselyyn vastanneilla oli mahdollisuus olla vastaamatta kysymyksiin niin halutessaan ilman, että kysely keskeytyisi. Toisin sanoen kaikkiin kysymyksiin vastaaminen ei ollut pakollista, vaan vastaukset pystyi lähettämään käsiteltäväksi, vaikka jokin kohdista olisikin jäänyt tyhjäksi. Vastajien määrä siis vaihtelee eri kysymysten välillä.

4.2 *Asioimistulkin ammatti ja työolot* -kysely

Asioimistulkin ammatti ja työolot - kyselylomake koostuu laajasta asioimistulkkien taustoja ja työtehtäviä kartoittavasta osiosta sekä osioista, jotka koskevat työoloja, työtyytyväisyyttä ja työhön sitoutumista. Vuoren (2019) mukaan kyselylomakkeen kysymyksenasettelussa on hyödynnetty Tilastokeskuksen Työolotutkimuksen kysymyksiä, aiempaa kääntäjille suunnattua kyselyä heidän ammattikuvastaan ja ammatin arvostuksesta sekä hybridien ammattien tutkimuksessa käytettyjä kysymyksiä.

Kyselyssä oli sekä standardoituja, strukturoituja osia, joissa vastaajan tuli valita valmiiden vastausvaihtoehtojen joukosta sekä kysymyksiä, joihin odotettiin vapaamuotoisia avovastauksia. Osassa kysymyksistä vastaajat saivat myös selventää valitsemaansa vastausvaihtoehtoa avovastauksella. Kyselyyn sisältyi myös kysymyksiä, joissa vastaajaa pyydettiin arvioimaan eri väittämiä annetulla asteikolla. Vehkalahden (2008, 25) mukaan yleensä kyselytutkimuksessa käytetään pääosin suljettuja osioita, mutta avoimet osat ovat myös tarpeellisia, sillä niiden avulla saatetaan saada tietoa, joka muuten jäisi havaitsematta. Valmiit vastausvaihtoehdot selkeyttävät mittaamista ja helpottavat tietojen käsittelyä, kun taas sanalliset vastaukset ovat usein työläämpiä käsitellä. Avoimet osiot voivat tietyissä tilanteissa olla kuitenkin välttämättömiä: vastausvaihtoehtoja voi olla liikaa, niitä ei haluta antaa tai niitä ei ole edes mahdollista rajata riittävästi. (mp.)

Tutkimusaineistonani hyödyntämäni kyselytutkimus tähtää saamaan tietoa asioimistulkin ammatista ja työoloista, joihin molempiin heijastuu vahvasti vastaajan omat mielipiteet ja asenteet. Kyselyssä onkin käytetty runsaasti avoimia osioita, joissa vastaaja on joko saanut itse kirjoittaa vastauksensa tai perustella ja selventää suljettuun kysymykseen antamaansa vastausta

omin sanoin. Kaikkiaan 72 kysymystä käsittävä kysely on jaettu kahdeksaan osioon, joilla kaikilla on oma teemansa. Lisäksi kyselyn alussa on johdanto, jossa kerrotaan muun muassa tutkimuksen tavoitteista ja vastausten käsittelystä. Omassa tutkimuksessani hyödynsin muita alla mainittuja osioita, paitsi osiota 5. *Toimeksiannot ja työnantajat*.

1. Johdanto
2. Taustatiedot
3. Toiminta asioimistulkkina tällä hetkellä
4. Erilaiset työtehtävät tulkkina
5. Toimeksiannot ja työnantajat
6. Koulutus ja ammatillinen tausta
7. Työolot ja ansiot
8. Tyytyväisyys työhön
9. Tulkin työn ammattimaisuus

Johdantoa seuraavassa seitsemän kysymystä käsittävässä osiossa kartoitettiin vastaajien taustatietoja. Kysymyksissä tiedusteltiin vastaajien syntymävuotta, sukupuolta, mahdollista Suomeen muuttovuotta, asioimistulkkauksen aloitusvuotta, tämänhetkistä asuinpaikkaa sekä vanhempien äidinkieliä. Kolmas osio, *Toiminta asioimistulkkina tällä hetkellä*, keskittyi selvittämään, millä kielipareilla vastaajat tulkaavat, työskentelevätkö he asioimistulkkeina pää- tai sivutoimisesti vai ollenkaan ja minkälainen heidän työtilanteensa on vastaushetkellä. Neljännessä osiossa vastaajia pyydettiin arvioimaan erilaisten tulkkauksilanteiden määrää omassa työssään, työkokemusta erilaisista tulkkauksilajeista, muiden työtehtävien kuin tulkkaamisen määrää, vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön ja erikoistumista tiettyyn asioimistulkkaukseen. Viidennessä osiossa kysyttiin, miltä tahoilta vastaaja saa toimeksiantoja sekä selvitettiin, kuinka monta eri toimeksiantajaa tai työnantajaa vastaajalla on viimeisen kahden vuoden aikana ollut. Kuudes osio, joka oli laajuudeltaan seitsemän kysymystä, käsitteli koulutusta ja ammatillista taustaa sekä vastaajan käsitystä siitä, onko hänellä tarvittavat valmiudet tulkin tehtäviin. Seitsemännessä osiossa vastaajaa pyydettiin kertomaan asioimistulkkaukseen liittyvistä ansioistaan ja työoloistaan sekä työmatkojen määrästä ja pituudesta. Kahdeksas osio mittasi vastaajien tyytyväisyyttä asioimistulkin työhön. Osiossa kysyttiin työtyytyväisyyden lisäksi mahdollisesta eriarvoisesta kohtelusta ja syrjinnästä asioimistulkin työssä. Yhdeksännessä eli viimeisessä osiossa selvitettiin kuuluvatko vastaajat johonkin ammatti- tai tulkkauksialan järjestöön ja tuetaanko heitä työssään. Lisäksi vastaajia

pyydettiin listaamaan asioimistulkin työn suurimpia haasteita ja tärkeimpiä taitoja. Lopuksi heillä oli mahdollisuus kommentoida kyselyä tai vastauksiaan vapaasti.

Tutkielmassani hyödynnän *Asioimistulkin ammatti ja työolot* -kyselyn 72 kysymyksestä yhteensä 23:a kysymystä, jotka olen listannut mahdollisine vastausvaihtoehtoineen liitteessä 1. Kysymysten pohjalta muodostamani selittävät muuttajat ovat: ikä, Suomessa asuttu aika, asioimistulkkiuran pituus, työtilanne, työsuhteen muoto, erikoistuminen tiettytyypisiin tulkkauksiin, koulutus asioimistulkiksi, ylin koulutus Suomessa ja ulkomailla, valmiudet tulkiksi, ammattiliiton jäsenyys, tyytyväisyys tulotasoon ja asioimistulkkauksen osuus vuosiansioista. Selitettäväksi muuttujiksi valitsin *arvostuksen tunne ja syrjinnän kokemukset* -summamuuttajat. Tutkimukseeni valikoituneet muuttajat on esitelty tarkemmin luvussa 5.1. Koska halusin selvittää, miten vastaajien etnis-kielellinen tausta vaikuttaa heidän työoloihinsa ja erityisesti edellä mainitsemini selitettäviin muuttujiin, vastaajat on lisäksi jaettu kahteen ryhmään sen perusteella, mikä heidän äidinkieltensä on. Käsittelen siis kotimaista kieltä äidinkielenään puhuvia ja vieraskielisiä asioimistulkkeja omina ryhminään, jotta pystyn analysoimaan mahdollisia ryhmien välisiä eroja. Tässä tutkielmassa viitataan toisinaan molempien kotimaisten kielten, eli suomen sekä ruotsin, puhujiin yksinkertaisuuden vuoksi *suomenkielisinä* asioimistulkkeina. Vastaavasti *vieraskielisillä* viitataan kaikkiin muihin paitsi suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuviin asioimistulkkeihin.

5 Analyysimenetelmä

Tutkielmassani tarkastelin vieraskielisten asioimistulkkien työoloja, erityisesti arvostuksen tunteita ja syrjinnän kokemuksia, suhteessa heidän suomenkielisiin kollegoihinsa. Hypoteesini oli, että vieraskieliset asioimistulkit kokevat työssään enemmän syrjintää etnis-kielellisestä taustastaan johtuen ja että syrjinnän kokemukset liittyvät arvostuksen tunteeseen. Tarkastelin selitettäviä muuttujia, eli syrjinnän kokemuksia ja arvostuksen tunnetta, suhteessa selittäviin muuttujiin, kuten työtilanteeseen ja koulutustasoon, jotka on esitelty tarkemmin taulukossa 1. Tutkimuksessani hyödynnän sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tutkimusotetta. Kvantitatiivista eli määrällistä lähestymistapaa käytän kyselyn suljettujen osioiden analysoimiseen ja kvalitatiivista eli laadullista lähestymistapaa avovastauksien tarkastelemiseen. Yhdistämällä nämä kaksi tutkimusotetta voin käsitellä tutkimuskysymyksiäni mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Käsittelin ja analysoin kyselyn strukturoidut osiot tilastollisesti SPSS-tilasto-ohjelman version 25 avulla. Tilastollisen analyysin toteutin ristiintaulukoimalla eli tutkimalla muuttujien jakautumista ja niiden välisiä riippuvuuksia. Kyselyn avovastaukset toimivat tilastollisen analyysin tukena ja käsittelen niitä sisällönanalyysin kautta omissa alaluvuissaan.

5.1 Muuttujien kuvailu

Tässä tutkimuksessa käytetyt selittävät muuttujat, eli taustamuuttujat, on esitelty taulukossa 1 ja selitettävät muuttujat, *syrjinnän kokemukset* ja *arvostuksen tunne*, taulukossa 2. Käytetyt muuttujat olivat mitta-asteikoiltaan luokittelu-, eli nominaaliasteikollisia, järjestys-, eli ordinaaliasteikollisia ja jatkuvia muuttujia. Nominaaliasteikollisten muuttujien arvoista voidaan kertoa vain, ovatko ne erilaisia vai samanlaisia, eikä niitä voida laittaa järjestykseen. Tällaisia muuttujia ovat esimerkiksi sukupuoli ja asuinpaikka. Ordinaaliasteikolliset muuttujat voidaan asettaa mitattavan ominaisuuden mukaiseen luonnolliseen järjestykseen, mutta mittausten etäisyyttä toisistaan ei voi mitata tarkasti. Tyypillisiä esimerkkejä järjestysasteikkotasoisista mittauksista ovat mielipidemittaukset tai jonkin ilmiön toistuvuutta mittaavat kysymykset. (Heikkilä 2014, 81.) Jatkuvat muuttujat, joita tiedustellaan avoimien kysymysten avulla, kuten esimerkiksi “Minä vuonna aloitit toiminnan asioimistulkkina?”, voidaan luokittelemalla muuttaa luokkamuuttujiksi. Vastaukset koskien aloittamisvuotta voidaan luokitella sopiviin luokkiin aineistoa käsitellessä, jolloin muuttujasta tulee järjestysasteikollinen. (mts. 82.)

Tutkimuksessa hyödyntämäni selittävät muuttujat olen esitellyt alkuperäisissä muodoissaan alla olevassa taulukossa 1. Taulukossa on esitetty muuttujan nimi, mitta-asteikko sekä luokkien määrä. Viimeisellä viittaa kysymyksen sisältämien väittämien tai vastausvaihtoehtojen määrään. Selittäviä muuttujia olen valinnut vastaajien äidinkieli mukaan lukien kaikkiaan 14 kappaletta.

Taulukko 1. Selittävät muuttujat alkuperäisessä muodossa

Muuttuja	Mitta-asteikko	Luokkien määrä
Äidinkieli	Avoim kysymys	
Ikä	Avoim kysymys	
Asuminen Suomessa	Avoim kysymys	
Asioimistulkkiura	Avoim kysymys	
Työtilanne	Nominaaliasteikko	5
Työsuhteen muoto	Nominaaliasteikko	5
Erikoistuminen	Nominaaliasteikko	3
Koulutus asioimistulkiksi	Nominaaliasteikko	17
Ylin koulutus Suomessa	Nominaaliasteikko	6
Ylin koulutus ulkomailla	Nominaaliasteikko	6
Valmiudet tulkin tehtäviin	Nominaaliasteikko	3
Ammattiliiton jäsenyys	Nominaaliasteikko	7
Tyytyväisyys tulotasoon	Ordinaaliasteikko 5 väittämän Likert-asteikko	5
Asioimistulkkauksen osuus vuosituloista	Ordinaaliasteikko	5

Alla olevassa taulukossa 2 on esitetty tutkielmani selitettävät muuttujat *syrjinnän kokemukset* sekä *arvostuksen tunne* alkuperäisissä muodoissaan. Molemmat muuttujat koostuvat useista mielipiteitä mittaavista väittämistä, joihin vastaajat ovat voineet valita annetuista vastausvaihtoehdoista sopivimman. *Syrjinnän kokemukset* -selitettävään muuttujaan sisältyvät väittämät on esitelty taulukossa 3 ja *arvostuksen tunteeseen* taulukossa 4.

Taulukko 2. Selitettävät muuttujat alkuperäisessä muodossa

Muuttuja	Mitta-asteikko	Luokkien määrä
Syrjinnän kokemukset	Ordinaaliasteikko 4 väittämän Likert-asteikko	11
Arvostuksen tunne	Ordinaaliasteikko 6 väittämän Likert-asteikko	6

Aloitin aineiston tarkastelun tutustumalla siihen SPSS-ohjelmiston avulla, tutkimalla muuttujien jakautumista ja prosentuaalisia osuuksia. Lisäksi kävin läpi Webropol-kyselytyökalun tuottamaa kyselyn peruseräraporttia ja kyselyyn vastanneiden asioimistulkkiavovastauksia. Tämän jälkeen luokittelin tarvittavat muuttujat uudelleen. Jo ennen aineiston luovuttamista ProPSI-tutkimushankkeen johtaja, professori Jaana Vuori oli uudelleen luokitellut vastaajien äidinkielen kaksiluokkaiseksi ja iän viisiluokkaiseksi. Tutkielmassani käytän Vuoren luokittelua, jonka perusteella vastaajat jakautuvat seuraavaan kahteen luokkaan:

kotimaista kieltä, eli suomea tai ruotsia, äidinkielenään puhuviin ja vierasta kieltä äidinkielenään puhuviin. Lisäksi hyödynnän viisiluokkaista *ikä*-muuttujaa, jonka luokat ovat: alle 30-vuotias, 30–39, 40–49, 50–59, yli 60-vuotias. Lisäksi Vuori oli muuntanut asioimistulkkiuraa sekä Suomessa asumista koskevat vuosiluvulliset vastaukset vuosiksi, jotka itse uudelleen luokittelin viisiluokkaisiksi muuttujiksi. *Asioimistulkkiura*-muuttujan luokat ovat 1 vuosi tai alle, 2–5 vuotta, 6–9 vuotta, 10–19 vuotta ja 20 vuotta tai yli. Suomessa asumisen pituutta mittaavan muuttujan luokat ovat alle 5 vuotta, 5–9 vuotta, 10–19 vuotta, 20 vuotta tai yli ja asunut Suomessa aina.

Tyytyväisyys tulotasoon -selittävä muuttuja sekä molemmat selitettävät muuttujat, *arvostuksen tunne* ja *syrynnän kokemukset*, olivat Likert-asteikollisia muuttujia. Likert-asteikolliset muuttujat ovat ordinaali- eli järjestysasteikollisia muuttujia (Heikkilä 2014, 51). Likert-asteikolla mitataan tavallisesti vastaajien mielipiteitä ja asenteita. Asteikon ääripäinä ovat tyypillisesti ”täysin samaa mieltä” tai ”samaa mieltä” ja ”täysin eri mieltä” tai ”eri mieltä” ja vastaajan tulee valita näiden väliltä omaa käsitystensä parhaiten vastaava vastausvaihtoehto. Yleensä Likert-asteikko on 4- tai 5-portainen, mutta arvoja voi olla asteikolla useampikin. (mp.) Tässä tutkimuksessa tyytyväisyyttä tulotasoon arvioitiin asteikolla ”erittäin tyytyväinen”, ”melko tyytyväinen”, ”en tyytyväinen enkä tyytymätön”, ”melko tyytymätön” ja ”erittäin tyytymätön”. Viiteen arvostuksen tunnetta käsittelevään väittämään oli mahdollista vastata ”täysin samaa mieltä”, ”melko samaa mieltä”, ”en samaa enkä eri mieltä”, ”melko eri mieltä”, ”täysin eri mieltä” tai ”kysymys ei sovi työhöni” ja yhteen väittämään ”erittäin tyytyväinen”, ”melko tyytyväinen”, ”en tyytyväinen enkä tyytymätön”, ”melko tyytymätön” tai ”erittäin tyytymätön”. Syrynnän kokemuksia koskevien väittämien vastausvaihtoehdot olivat ”en koskaan”, ”joskus”, ”usein” ja ”en osaa sanoa”.

5.2 Summamuuttujien muodostaminen

Tässä tutkimuksessa muodostin summamuuttujat tutkimuksen kahdesta selitettävästä muuttujasta, jotka ovat *syrynnän kokemukset* ja *arvostuksen tunne*. Summamuuttujalla tarkoitetaan muuttujaa, jonka sisältämien väittämien numeeriset koodit on laskettu yhteen, jotta tieto saadaan tiivistetympään muotoon (Heikkilä 2014, 129). Asennoitumista tiettyyn aiheeseen tai aihealueeseen voidaan mitata yksittäisissä tutkimuksissa jopa kymmenillä väittämillä. Muodostamalla summamuuttuja samaa asiaa mittaavista väittämistä saadaan tiivistetty kuva ja käsitys vastaajien asenteista tiettyä ilmiötä tai aihetta kohtaan. (KvantiMOTV 2009.) Tässä tutkimuksessa tarkoitukseni on tarkastella asioimistulkkien syrynnän kokemuksia ja

arvostuksen tunnetta suhteessa heidän etnis-kielelliseen taustaansa. *Asioimistulkin ammatti ja työolot* -kyselyssä oli useita väittämiä, jotka mittasivat työssä koettua syrjintää tai negatiivista kohtelua sekä arvostuksen tunnetta. Yhdistämällä molempia aiheita käsittelevät väittämät omiksi summamuuttujikseen pystyn tutkimaan syrjinnän kokemuksia sekä arvostuksen tunnetta kokonaisuuksina. *Syrjinnän kokemukset* -summamuuttujaan valitsin alla olevassa taulukossa 3 listaamani 11 väittämää, jotka sisältyivät kyselyn kysymykseen numero 61 (ks. liite 1). Muodostaessani summamuuttujan, koodasin vastausvaihtoehdon ”en osaa sanoa” puuttuvaksi tiedoksi, jottei se hankaloita tulosten tulkitsemista.

Taulukko 3. *Syrjinnän kokemukset* -summamuuttujan sisältämät väittämät

Syrjinnän kokemukset
Olen kokenut työssäni eriarvoista kohtelua tai syrjintää sukupuoleni vuoksi.
Olen kokenut työssäni eriarvoista kohtelua tai syrjintää etnisen tai kansallisen taustani vuoksi.
Olen kokenut työssäni rasismia.
Olen kokenut työssäni eriarvoista kohtelua tai syrjintää terveydentilani vuoksi.
Olen kokenut työssäni eriarvoista kohtelua tai syrjintää ikäni vuoksi.
Olen kokenut työssäni seksuaalista ahdistelua tai häirintää.
Olen kokenut esimiehen tai toimeksiantajan taholta negatiivista kohtelua tai kiusaamista.
Olen kokenut työssäni tulkattavien viranomaisten ja yöntekijöiden taholta negatiivista kohtelua tai kiusaamista.
Olen kokenut työssäni tulkattavien vieraskielisten tai maahanmuuttajien taholta negatiivista kohtelua tai kiusaamista.
Olen kokenut muiden tulkkien taholta negatiivista kohtelua tai kiusaamista.
Olen kokenut työssäni ammatti- tai kielitaitooni kohdistuvaa perusteetonta epäilyä.

Arvostuksen tunne -summamuuttuja koostuu yhteensä kuudesta väittämästä, joista viisi on kyselyn kysymyksestä 60 ja yksi kysymyksestä 59 (ks. liite 1). Alla olevassa taulukossa 4 on listattu summamuuttujaan valitsemani väittämät, väittämistä alimmaisoin on kysymyksestä 59. Alun perin vastausvaihtoehtojen järjestyksestä johtuen pieni luku kertoi suuresta arvostuksen tunteesta ja suuri luku vastaavasti vähäisestä arvostuksesta. Vaikka kaikkien yhteenlaskettavien muuttujien koodaus oli siis samansuuntainen, oli mielestäni loogisempaa kääntää muuttujien koodit niin, että pieni luku kertoo vähäisestä arvostuksesta ja suuri luku suuresta. Nyt vastausvaihtoehdot ”täysin samaa mieltä” ja ”erittäin tyytyväinen” saavat arvon 5 ja vastaavasti ”täysin eri mieltä” ja ”erittäin tyytymätön” saavat arvon 1. Vastausvaihtoehdon ”kysymys ei sovi työhöni” koodasin puuttuvaksi tiedoksi.

Taulukko 4. *Arvostuksen tunne* -summamuuttujan sisältämät väittämät

Arvostuksen tunne
Koen olevani työyhteisöni arvostettu jäsen
Saan tukea ja rohkaisua esimiehiltäni, kun työ tuntuu hankalalta
Saan tukea ja rohkaisua työtovereiltani, kun työ tuntuu hankalalta
Tilaaajat (tulkattavat viranomaiset ja ammattilaiset) arvostavat työtäni ja luottavat työni laatuun
Vieraskieliset tai maahanmuuttajataustaiset tulkattavat arvostavat työtäni ja luottavat työni laatuun
Ammattitaitosi arvostaminen

Ennen keskiarvomuuttujien muodostamista tarkastelin jokaisen mittarin sisältämien väittämien välistä korrelaatiota, jotta voin varmistaa, että osiot mittaavat samaa asiaa. Tässä tutkimuksessa reliabiliteettia mittaavana kertoimena käytettiin *Cronbachin alfaa*. Cronbachin alfa -kertoimen avulla voidaan mitata mittarin konsistenssia eli yhtenäisyyttä. Reliabiliteettikerroin on välillä [0,1] ja kertoimen suuret arvot kertovat siitä, että osiot mittaavat samaa asiaa. Toisin sanoen, mitä suurempi alfan arvo on, sitä yhtenäisempi voidaan ajatella mittarin olevan. Luvun olisi hyvä olla ainakin yli 0,7. (Heikkilä 2014, 178.) Keskiarvomuuttujien Cronbachin alfa -kertoimet on esitelty alla olevassa taulukossa 5.

Taulukko 5. Cronbachin alfat

Keskiarvomuuttuja	Väittämien lukumäärä	Cronbachin alfa
Syrjinnän kokemukset	11	0,806
Arvostuksen tunne	6	0,723

Taulukosta voidaan nähdä, että *arvostuksen tunne* -summamuuttujan Cronbachin alfa oli 0,723 ja *syrjinnän kokemukset* -summamuuttujan 0,806. Molempien keskiarvomuuttujien Cronbachin alfa -kerroin oli siis yli suositellun 0,7-ajan, joten voidaan olettaa, että muuttujien väittämät mittaavat samaa asiaa. *Arvostuksen tunne* -keskiarvomuuttujaan valitut väittämät on esitelty jo aiemmin taulukossa 4. Väittämissä on viitattu arvostuksen tunteen lisäksi tukeen ja rohkaisuun. Ikosen (2013, 115–117) mukaan arvostuksen tunteen rakentumiseen liittyvät läheisesti myös rohkaiseminen, tukeminen, neuvominen ja auttaminen tarvittaessa. Tämän sekä tarpeeksi korkean Cronbachin alfa -kertoimen huomioon ottaen, keskiarvomuuttujan muodostaminen oli mielestäni perusteltua.

5.3 Muuttujien yhteyksien tarkastelu

Muuttujien yhteyksien tarkastelussa voi hyödyntää useita eri testejä. Tilastollisen testin valintaan vaikuttavat otoskoon ja vertailtavien ryhmien määrän lisäksi käytetyt mitta-asteikot, muuttujan jatkuvuus ja jakautuminen sekä vertailtavien ryhmien riippumattomuus. Lisäksi tarkasteltavien muuttujien on täytettävä testin edellyttämät vaatimukset. (Heikkilä 2014, 183.) Alla olevassa taulukossa 6 on esitetty eri mitta-asteikoille soveltuvat yleisimmin käytetyt testit. Tässä tutkimuksessa tarkastelin muuttujien välisiä riippuvuuksia *Khiin neliö* -testin, *Mann-Whitney U* -testin ja *Kruskal-Wallis*-testin sekä *Pearsonin* korrelaatiokertoimen avulla.

Taulukko 6. Eri mitta-asteikoille soveltuvat tavallisimmat testit (Heikkilä 2014, 184)

Mitta-asteikko	Testi
Nominaaliasteikko	Suhteellisen osuuden testaus Khiin neliö -testit: χ^2 -yhteensopivuustesti χ^2 -riippumattomuustesti
Järjestysasteikko	Järjestyskorrelaatiokertoimen testaus Mann-Whitney U -testi
Välimatka- ja suhdeasteikko	Keskiarvotestit: t-testi Varianssianalyysi Pearsonin korrelaatiokertoimen testaus Jakauman normalisuuden testaus

χ^2 -riippumattomuustestin eli *Khiin neliö* -testin avulla voidaan tutkia, onko kahden muuttujan välillä tilastollisesti merkitsevä riippuvuus. Khiin neliö -testiä voi käyttää kaikilla mitta-asteikoilla, kunhan testin muut edellytykset täyttyvät. (Heikkilä 2014, 200.) Testin käyttäminen edellyttää, että muuttujat ovat vähintään nominaaliasteikollisia, odotetuista frekvensseistä korkeintaan 20 % on pienempiä kuin 5 ja jokainen odotettu frekvenssi on suurempi kuin 1 (mts. 201). Tässä tutkimuksessa tarkastelin selittävien muuttujien ja selitettävien muuttujien välisiä yhteyksiä lisäksi kahden riippumattoman otoksen tutkimiseen soveltuvalla *Mann Whitney U* -testillä sekä usean riippumattoman otoksen tutkimiseen soveltuvalla *Kruskal-Wallis*-testillä (mts. 218). Muun muassa tutkimukseni selitettävien muuttujien, arvostuksen tunteen ja syrjinnän kokemusten, välistä yhteyttä tutkin *Pearsonin* korrelaatiokertoimen avulla. Pearsonin korrelaatiokerroin osoittaa lineaarisen riippuvuuden suuruutta ja sen käyttäminen edellyttää vähintään välimatka-asteikolliset muuttujat (mts. 192). Korrelaatiokertoimen arvot vaihtelevat -1:n ja +1:n välillä. Kertoimen etumerkki kertoo muuttujien välisen riippuvuuden suunnan eli sen, pieneneekö vai suureneeko toisen muuttujan arvo toisen kasvaessa. (mts. 193.)

Yleisimmin käytettyjä merkitsevyystasoja ovat tilastollisesti melkein merkitsevä 0,05 (5 %), tilastollisesti merkitsevä 0,01 (1 %) ja tilastollisesti erittäin merkitsevä 0,001 (0,1 %). Merkitsevyystaso eli riskitaso kertoo, miten suuri on riski sille, että saadut tulokset johtuvat vain sattumasta. (Heikkilä 2014, 184.) Tutkielmassani testaan riippuvuuksia 5 prosentin merkitsevyystasolla, sillä kyselyyn vastanneiden asioimistulkkien lukumäärä on suhteellisen pieni, joten hienovaraisempia eroja kahden eri kieliryhmän välille ei todennäköisesti synny (mts. 40–44). Käsittelen täten p-arvoiltaan alle 0,05 suuruisia tuloksia tilastollisesti merkitsevinä.

6 Tulokset

6.1 Selittävät muuttujat

Tässä tutkimuksessa käytetyt selittävät muuttujat olivat ikä, Suomessa asuttu aika, asioimistulkkiuran pituus, työtilanne, työsuhteen muoto, erikoistuminen tiettyntyyppisiin tulkkauksiin, koulutus asioimistulkiksi, ylin koulutus Suomessa ja ulkomailla, valmiudet tulkin tehtäviin, ammattiliiton jäsenyys, tyytyväisyys tulotasoon ja asioimistulkkausten osuus vuosiansioista. Yli 80 % niin kotimaisia kieliä äidinkielenään puhuvista kuin vieraita kieliä äidinkielenään puhuvista asioimistulkeista oli naisia. Miesten osuus oli hieman korkeampi (17,2 %) suomenkielisten keskuudessa kuin vieraskielisten asioimistulkkien (15,3 %). Koska asioimistulkeista valtaosa oli naisia, päädyin olemaan käyttämättä sukupuolta yhtenä selittävästä tekijästä.

Lisäksi tarkastelin suomenkielisiä ja vieraskielisiä asioimistulkkia erikseen, jotta pystyin tutkimaan eroja näiden kahden ryhmän välillä. Kaikkiaan 123 vastaajasta 64 (52 %) oli suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvia ja 59 (48 %) vierasta kieltä äidinkielenään puhuvia. Vastaajien äidinkieltä käsiteltiin kaksiluokkaisena muuttujana sekä yksittäisten kieliryhmien otoskoon vuoksi että tutkittavien anonymiteetin suojaamiseksi. Tässä tutkimuksessa käytetyt luokat ovat siis äidinkielenään suomea tai ruotsia puhuvat sekä muuta kuin jompaakumpaa kotimaista kieltä äidinkielenään puhuvat. Jos olisin tarkastellut eri kieliryhmien välisiä eroja tarkemmin, olisi toisten ryhmien otoskoko ollut liian pieni tulosten perustelemiseksi. Asioimistulkeista, joiden äidinkieli ei ollut suomi, 61 % puhui äidinkielenään ei-eurooppalaista kieltä, 33,9 % itäeurooppalaista kieltä, 3,4 % länsieurooppalaista kieltä ja 1,7 % jotain muuta eurooppalaista kieltä. On kuitenkin huomioitava, että vieraskielisten ryhmä on hyvin heterogeeninen, käsittäen sekä länsieurooppalaista kieltä puhuvat että Suomen näkökulmasta harvinaisempia maahanmuuttajakieliä puhuvat asioimistulkit. Tulkkien kokemukset työelämästä saattavat siis vieraskielisten tulkkien ryhmässä poiketa huomattavastikin toisistaan (ks. Wrede ym. 2010, 281).

Alla olevassa taulukossa 7 on esitelty kaikki tutkielmassani hyödyntämäni selittävät muuttujat eli taustamuuttujat ja niihin liittyen vieraskielisten sekä kotimaista kieltä puhuvien tulkkien lukumäärälliset ja prosenttiosuudet. Vieraskielisten ja kotimaista kieltä äidinkielenään puhuvien asioimistulkkien vastausten tulokset on esitetty vierekkäin, jotta ryhmien välisiä eroja voidaan tarkastella helpommin. Vieraskielisten vastaajien lukumäärät ja prosenttiosuudet eri muuttujissa on ilmoitettu sarakkeissa, jotka on otsikoitu *vieras* ja suomen- ja ruotsinkielisten

vastaavasti *suomi*. Vieraskielisten asioimistulkkien vastaukset on lisäksi selkeyden vuoksi lihavoitu ja kaikki prosenttiosuudet on esitetty sulkeissa.

Taulukko 7. Tutkimuksen selittävät muuttujat

Taustamuuttuja	vieras n	vieras (%)	suomi n	suomi (%)
Ikä				
alle 30	11	(18,6)	2	(3,1)
30–39	18	(30,5)	15	(23,4)
40–49	16	(27,1)	14	(21,9)
50–59	8	(13,6)	18	(28,1)
yli 60	6	(10,2)	14	(21,9)
Asuminen Suomessa (vuosina)				
alle 5	1	(1,7)	1	(1,6)
5–9	11	(18,6)	2	(3,1)
10–19	23	(39,0)	2	(3,1)
20 tai yli	22	(37,3)	5	(7,8)
aina	2	(3,4)	54	(84,4)
Asioimistulkkiura (vuosina)				
1 tai alle	7	(11,9)	6	(9,4)
2–5	22	(37,3)	14	(21,9)
6–9	11	(18,6)	12	(18,8)
10–19	16	(27,1)	16	(25,0)
20 tai yli	3	(5,1)	15	(23,4)
Työtilanne				
päätoiminen	29	(50,0)	21	(32,8)
sivutoiminen	21	(36,2)	29	(45,3)
lopettanut asioimistulkkina väliaikaisesti	2	(3,8)	5	(9,1)
lopettanut asioimistulkkina kokonaan	1	(1,9)	2	(3,6)
muu (esim. opiskelu)	7	(13,0)	7	(12,7)
Työsuhteen muoto				
työsuhteessa	4	(6,8)	9	(14,1)
freelancerina verokortilla	37	(62,7)	28	(43,8)
itsenäisenä ammatinharjoittajana tai omalla toiminimellä	15	(25,4)	24	(37,5)
omassa yrityksessä	2	(3,4)	2	(3,1)
muu	1	(1,7)	3	(4,7)
etsii muita töitä	10	(17,8)	22	(34,9)
Erikoistuminen				
ei	43	(72,9)	49	(76,6)
oikeustulkkina	12	(20,3)	9	(14,1)
muu	5	(8,5)	9	(14,1)
Koulutus asioimistulkiksi				
ei koulutusta	14	(24,1)	20	(31,3)
ammattitutkintoon valmistava koulutus	20	(34,5)	8	(12,5)
osia valmistavasta koulutuksesta	7	(12,1)	8	(12,5)
asioimistulkin ammattitutkinto	20	(34,5)	12	(18,8)
HuK	7	(12,1)	8	(12,5)
FM	5	(8,6)	7	(10,9)
korkeakouluopintoja, ei tutkintoa	5	(8,6)	7	(10,9)
oikeustulkin erikoisammattitutkinto	3	(5,2)	4	(6,3)
opiskelee	8	(13,8)	6	(9,4)
Ylin koulutus Suomessa				
ei koulutusta	12	(20,7)	2	(3,1)
peruskoulu	0	(0,0)	1	(1,6)
ammattikoulu tai vastaava	16	(27,6)	5	(7,8)
lukio	6	(10,3)	6	(9,4)

alempi korkeakoulututkinto	12	(20,7)	14	(21,9)
ylempi korkeakoulututkinto	12	(20,7)	36	(56,3)
Ylin koulutus ulkomailla				
ei koulutusta	17	(28,8)	51	(79,7)
peruskoulu	8	(13,6)	1	(1,6)
ammattikoulu tai vastaava	0	(0,0)	0	(0,0)
lukio	14	(23,7)	1	(1,6)
alempi korkeakoulututkinto	5	(8,5)	6	(9,4)
ylempi korkeakoulututkinto	15	(25,4)	5	(7,8)
Valmiudet tulkin tehtäviin				
on, ei tarvetta lisäkoulutukselle	12	(20,7)	22	(34,4)
on, mutta lisäkoulutus ei pahitteeksi	46	(79,3)	41	(64,1)
ei ole	3	(5,2)	2	(3,1)
Ammattiliiton jäsenyys				
ei	33	(57,9)	22	(34,9)
kyllä	24	(42,1)	41	(65,1)
Tyytyväisyys tulotasoon				
erittäin tyytyväinen	5	(8,8)	1	(1,6)
melko tyytyväinen	14	(24,6)	20	(32,8)
ei tyytyväinen eikä tyytymätön	26	(45,6)	20	(32,8)
melko tyytymätön	8	(14,0)	17	(27,9)
erittäin tyytymätön	4	(7,0)	3	(4,9)
Asioimistulkkauksen osuus vuosituloista				
86–100 %	23	(39,0)	13	(20,3)
61–85 %	8	(13,6)	9	(14,1)
41–60 %	5	(8,5)	7	(10,9)
16–40 %	5	(8,5)	10	(15,6)
0–15 %	14	(23,7)	21	(32,8)

Kuten taulukosta voi päätellä, ulkomaalaistaustaisista asioimistulkeista lähes puolet (49,1 %) oli alle 40-vuotiaita, kun taas suomalaistaustaisista asioimistulkeista vastaava luku on 26,5 %. Puolet suomalaistaustaisista kyselyyn vastanneista asioimistulkeista oli yli 50-vuotiaita, kun taas ulkomaalaistaustaisista vastaava luku on 23,8 %. Ulkomaalaistaustaisten ja suomalaisten asioimistulkkien ikäjakaumat ovat siis painottuneet eri ääripäihin. Khiin neliö -testin mukaan asioimistulkin äidinkielen ja iän välillä onkin merkitsevä riippuvuus ($\chi^2(4) = 13,566$; $p = 0,009$). Valtaosa vieraskielisistä asioimistulkeista oli muuttanut Suomeen muualta ja noin 80 % heistä oli asunut Suomessa yli 10 vuotta. Kotimaista kieltä äidinkielenään puhuvista tulkeista 84,4 prosenttia oli asunut Suomessa aina ja vastaavasti vieraskielisistä vain 3,4 %. On siis selvää, että tulkin äidinkieli korreloi Suomessa asutun ajan kanssa. Suomenkielisistä vastaajista 48,4 % oli työskennellyt asioimistulkkinä yli kymmenen vuotta ja vieraskielisistä 32,2 %. On kuitenkin myös huomioitava, että suomenkielisten tulkkien keskuudessa heistä 23,4 % oli työskennellyt 20 vuotta tai yli, kun taas vieraskielisten joukossa vastaava luku oli vain 5,1 %. Vieraskielisistä 49,2 prosenttia olit toiminut asioimistulkkinä 5 vuotta tai alle ja suomenkielisistä asioimistulkeista vastaavasti 31,3 prosenttia. Mann Whitney U -testin mukaan suomenkielisten ja vieraskielisten asioimistulkkiryhmiä välillä on tilastollisesti merkitsevä ero tulkkiuran pituudessa ($p = 0,016$).

Vieraskielisistä vastaajista 50 % ja suomenkielisistä 32,8 % työskenteli asioimistulkkaina päätoimisesti. Khiin neliö -testin mukaan äidinkielen ja päätoimisen työskentelyn välillä ei ole merkitsevää riippuvuutta ($\chi^2 (1) = 3,716$; $p = 0,054$). Myöskään äidinkielen ja sivutoimisen työskentelyn välillä ei ole merkitsevää riippuvuutta ($\chi^2 (1) = 1,043$; $p = 0,307$). Sivutoimisesti asioimistulkkaina työskenteli 36,2 prosenttia vieraskielisistä ja 45,3 prosenttia suomenkielisistä vastaajista. Asioimistulkkaina työskentelemisen oli lopettanut väliaikaisesti tai kokonaan 5,7 prosenttia vieraskielisistä ja 12,7 prosenttia suomenkielisistä. Asioimistulkkaina toimimisen lopettamisella joko väliaikaisesti tai kokonaan ei myöskään ollut yhteyttä tulkin äidinkieleen. Tulkin sen hetkiselällä työtilanteella ei siis ole merkitsevää riippuvuutta hänen äidinkieleensä.

Suurin osa (62,7 %) vieraskielisistä ja alle puolet (43,8 %) suomen- tai ruotsinkielisistä työskenteli freelancerina verokortilla. Äidinkielen ja freelancerina verokortilla työskentelyn välillä on merkitsevä riippuvuus ($\chi^2 (1) = 4,547$; $p = 0,033$). Suomenkielisistä 37,5 % työskenteli itsenäisenä ammatinharjoittajana tai omalla toiminimellä ja vieraskielisistä 25,4 %. Työsuhteessa vieraskielisistä työskenteli vain 6,8 % ja suomenkielisistä 14,1 %. Molemmista ryhmistä noin kolme prosenttia työskenteli omistamassaan yrityksessä. Äidinkielen ja työsuhteessa työskentelyn välillä ei ole merkitsevää riippuvuutta ($\chi^2 (1) = 1,719$; $p = 0,190$), eikä äidinkielen ja itsenäisenä ammatinharjoittajana toimimisella ($\chi^2 (1) = 2,069$; $p = 0,150$). Toisin sanoen tulkin äidinkieli vaikuttaa todennäköisimmin siihen, työskenteleekö hän freelancerina, mutta muuten sillä ei ole merkitystä työsuhteen muodon kannalta. Toisaalta vastaajan äidinkielellä ja sillä, etsiikö hän aktiivisesti muita töitä kuin asioimistulkkausta oli Khiin neliö -testin mukaan tilastollisesti erittäin merkitsevä riippuvuus ($\chi^2 (5) = 21,859$; $p = 0,001$). Suomenkielisistä asioimistulkeista 28,6 % oli vastannut ”täysin samaa mieltä” ja 6,3 % ”melko samaa mieltä” väittämään ”Etsin paraikaa aktiivisesti muita kuin asioimistulkin töitä”. Vastaavasti vieraskielisistä täysin samaa mieltä oli vain 8,9 % ja melko samaa mieltä myöskin 8,9 %. Toisin sanoen, suomea äidinkielenään puhuvat asioimistulkit hakivat todennäköisemmin muita töitä kuin vieraskieliset.

Vieraskielisistä 75,9 prosentilla oli jonkinlaista koulutusta asioimistulkin tehtäviin, suomenkielisten keskuudessa vastaava prosentti oli 68,8. Toisin sanoen vieraskielisistä 24,1 prosentilla ei ollut mitään asioimistulkkaukseen liittyvää koulutusta, vaan he olivat oppineet ammatin työssä. Suomenkielisistä vastaava osuus oli 31,3 prosenttia. Äidinkielellä ja kouluttautumattomuudella ei Khiin neliö -testin mukaan ole merkittävää riippuvuutta ($\chi^2 (1) = 0,766$; $p = 0,382$). Toisin sanoen se, että tulkilla ei ollut soveltuvaa koulutusta asioimistulkkaustehtäviin, ei ollut riippuvainen tulkin äidinkielestä. Toisaalta tulkin

äidinkielellä ja sillä, onko hänellä asioimistulkin ammattitutkinto (näyttötutkinto) on Khiin neliö -testin mukaan tilastollisesti merkitsevä riippuvuus ($\chi^2 (1) = 3,892$; $p = 0,049$). Tämä tarkoittaa sitä, että äidinkielenään vierasta kieltä puhuvalla tulkilla on todennäköisemmin asioimistulkin ammattitutkinto (näyttötutkinto) kuin kotimaista kieltä äidinkielenään puhuvalla. Myös asioimistulkin ammattitutkintoon valmistavan koulutuksen ja äidinkielen välillä oli Khiin neliö -testin mukaan tilastollisesti erittäin merkitsevä riippuvuus ($\chi^2 (81) = 8,315$; $p = 0,004$). Vieraskielisistä 34,5 % ja suomenkielisistä 12,5 % oli suorittanut ammattitutkintoon valmistavan koulutuksen. Noin 12 % molemmista ryhmistä oli suorittanut kääntämisen ja tulkkauksen alemman yliopistotutkinnon. Ylemmän yliopistotutkinnon oli suorittanut 18,8 prosenttia suomenkielisistä ja 10,3 % vieraskielisistä asioimistulkeista. Alemmalla ($\chi^2 (1) = 1,250$; $p = 0,263$) eikä ylemmällä yliopistotutkinnolla ($\chi^2 (1) = 0,005$; $p = 0,942$) ja äidinkielen välillä ollut Khiin neliö -testin mukaan tilastollisesti merkitsevää riippuvuutta. Suomenkielisistä asioimistulkeista 34,4 prosenttia kertoi, että heillä on jokin muu tutkinto, vieraskielisistä vastaava luku oli vain 6,9 %. Äidinkielellä ja sillä, oliko tulkilla jokin muu tutkinto, oli Khiin neliö -testin mukaan tilastollisesti erittäin merkitsevä riippuvuus ($\chi^2 (1) = 13,700$; $p < 0,001$).

Suomenkielisistä asioimistulkeista 56,3 % oli suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon Suomessa, vastaavasti vierasta kieltä puhuvista ylemmän korkeakoulututkinnon Suomessa oli suorittanut 20,7 %. 27,6 % vieraskielisistä tulkeista oli suorittanut Suomessa ammattikoulun tai vastaavan, suomenkielisistä taas 7,8 % ilmoitti ammattitutkinnon tai vastaavan olevan heidän ylin koulutuksensa Suomessa. 3,1 prosentilla suomenkielisistä asioimistulkeista ei ollut koulutusta Suomessa, vieraskielisistä vastaavasti 20,7 prosentilla. Suomenkielisistä asioimistulkeista 79,7 prosentilla ei ollut koulutusta ulkomailla. Vieraskielisistä asioimistulkeista vastaavasti 28,8 % ilmoitti, ettei heillä ole koulutusta ulkomailla. Ylimmäksi koulutukseen vieraskielisistä asioimistulkeista 25,4 % ilmoitti ulkomailla suoritetun ylemmän korkeakoulututkinnon. Suomenkielisistä asioimistulkeista 7,8 % oli suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon ulkomailla. Pearsonin korrelaatiokertoimen mukaan äidinkielellä ja ylimmällä koulutuksella Suomessa oli tilastollisesti merkittävä negatiivinen korrelaatio (Pearson = -0,422; $p < 0,001$). Äidinkielellä ja ylimmällä koulutuksella ulkomailla oli positiivinen korrelaatio, joka oli myös tilastollisesti erittäin merkitsevä (Pearson = 0,403; $p < 0,001$). Toisin sanoen, kuten voisi olettaa, suomea äidinkielenään puhuvilla oli useammin korkeampi koulutusaste Suomessa kuin vierasta kieltä äidinkielenään puhuvilla. Vastaavasti

vierasta kieltä äidinkielenään puhuvilla oli korkeampi koulutusaste ulkomailla kuin suomenkielisillä.

Valtaosa eli yli 70 prosenttia sekä suomenkielisistä että vieraskielisistä asioimistulkeista ei ollut erikoistunut joihinkin asioimistulkkauksiin. Tällä ja vastaajien äidinkielellä ei Khiin neliö -testin mukaan ollut tilastollisesti merkitsevää riippuvuutta ($\chi^2 (1) 0,221$; $p = 0,639$). Vieraskielisistä 20,3 % ilmoitti erikoistuneensa oikeustulkkaukseen, suomenkielisistä vastaava osuus oli 14,1 %. Tällä ei myöskään ollut tilastollisesti merkitsevää riippuvuutta suhteessa vastaajien äidinkieleen ($\chi^2 (1) 0,854$; $p = 0,355$). Muuhun kuin oikeustulkkaukseen erikoistuneita oli suomenkielisistä asioimistulkeista 14,1 % ja vieraskielisistä 8,5 %. Khiin neliö -testin mukaan erikoistumisen muuhun kuin oikeustulkkaukseen ja äidinkielen välillä ei ollut riippuvuutta ($\chi^2 (1) 0,950$; $p = 0,330$). Toisin sanoen, siihen oliko asioimistulkki erikoistunut joihinkin tiettyihin tulkkauksiin, ei vaikuttanut se, mikä tulkin äidinkieli oli.

Valtaosa molemmista sekä suomenkielisistä että vieraskielisistä vastaajista koki, että heillä oli tarvittavat valmiudet asioimistulkkina toimimiseen, mutta samalla uskoi, ettei lisäkoulutus olisi pahitteeksi. Suomenkielisistä asioimistulkeista 34,4 % koki, että heillä oli valmiudet tulkin tehtäviin, eikä lisäkoulutuksen tarvetta. Muun kielisistä samoin koki 20,7 %. Muun kielisistä 5,2 % vastasi, ettei heillä ollut valmiuksia tulkin tehtäviin, suomenkielisistä vastaava osuus oli 3,1 %. Vastaajien äidinkielellä ja sillä, kokivatko he omaavansa valmiudet tulkin tehtäviin, ei ollut tilastollisesti merkitsevää riippuvuutta.

Suomenkielisistä asioimistulkeista yli puolet (65,1 %) ilmoitti kuuluvansa johonkin ammattiliittoon tai -järjestöön, vieraskielisistä vastaavasti 42,1 %. Khiin neliö -testin mukaan äidinkielen ja ammattiliittoon kuulumisen välillä on merkitsevä riippuvuus ($\chi^2 (1) = 6,362$; $p = 0,012$). Toisin sanoen, on todennäköisempää, että suomenkieliset asioimistulkit kuuluvat ammattiliittoon tai -järjestöön kuin vieraskieliset tulkit. Toisaalta esimerkiksi sillä, kuuluiko vastaaja *Suomen kääntäjien ja tulkkien liittoon* (SKTL) ei ollut tilastollisesti merkitsevää riippuvuutta suhteessa äidinkieleen ($\chi^2 (1) 2,675$; $p = 0,102$). Suomenkielisistä 36,5 % ja vieraskielisistä 22,8 % ilmoitti kuuluvansa SKTL:oon.

Vastaajien äidinkielellä ja sillä, olivatko he tyytyväisiä tulotasoonsa asioimistulkkeina ei ollut tilastollisesti merkitsevää riippuvuutta ($p = 0,422$; Mann-Whitney $U = 1\ 596,5$). Tulkin äidinkielellä ei siis ole vaikutusta siihen, miten tyytyväinen hän kokee tulotasoonsa olevan. Lähes 40 prosenttia vieraskielisistä ilmoitti saavansa 86–100 % vuosituloistaan asioimistulkkaukseen liittyvistä tehtävistä. Vastaavasti vain reilu 20 prosenttia suomenkielisistä

ilmoitti saavansa lähes kaikki vuositulonsa asioimistulkkauksesta. Kuitenkin Khiin neliö -testin mukaan myöskään vastaajien äidinkielellä ja asioimistulkkausten osuudella vuosituloista ei ollut tilastollisesti merkitsevää riippuvuutta ($\chi^2(1) 6,031; p = 0,197$).

Tarkastelemassani aineistossa vastaajien äidinkielen ja heidän ikänsä sekä tulkkiuran pituuden välillä oli tilastollisesti merkitsevä riippuvuus. Vieraskieliset tulkit olivat todennäköisemmin nuorempia ja heidän työuransa asioimistulkkinä lyhyempi kuin heidän suomenkielisten kollegoidensa. Suomenkielisten ja vieraskielisten välillä oli eroa myös siinä, toimivatko he freelancereina: vieraskieliset työskentelivät useammin freelancereina verokortilla. Toisaalta suomenkieliset asioimistulkit hakivat aktiivisemmin muita kuin asioimistulkin töitä. Tulkin äidinkielellä ja sillä, ettei hänellä ollut koulutusta asioimistulkiksi, ei ollut tilastollisesti merkitsevää riippuvuutta, mutta oli todennäköisempää, että vieraskielinen tulkki oli suorittanut asioimistulkin ammattitutkinnon. Suomenkielisillä taas oli useammin taustallaan jokin muu tutkinto. Kuten voisi olettaakin, suomenkielisillä oli useammin korkeampi koulutusaste Suomessa kuin vieraskielisillä ja vieraskielisillä oli vastaavasti useammin korkeampi koulutusaste ulkomailla kuin suomenkielisillä. Vastaajien äidinkielellä ja ammattiliittoon kuulumisella oli myös selvä yhteys. Vieraskieliset asioimistulkit kuuluivat ammattiliittoon tai -järjestöön epätodennäköisemmin kuin suomenkieliset tulkit. Sillä, miten suuren osan vuosituloistaan vastaajat saivat asioimistulkkaukseen liittyvistä tehtävistä tai sillä, miten tyytyväisiä he tulotasoonsa olivat, ei ollut yhteyttä heidän äidinkieleensä.

6.2 Syrjinnän kokemukset

Tutkin asioimistulkkien syrjinnän kokemuksia muodostamani summamuuttujan avulla. Tässä luvussa tarkastelen syrjinnän kokemusten jakautumista suomenkielisten ja vieraskielisten asioimistulkkien välillä ja analysoin, onko heidän äidinkielellänsä merkitystä suhteessa koettuun syrjintään. Seuraavassa alaluvussa taas tutkin, onko selittävien muuttujien ja syrjinnän kokemusten välillä yhteyttä vieraskielisten ja toisaalta myös suomenkielisten tulkkien keskuudessa.

Taulukossa 8 olen esitellyt *syrjinnän kokemukset* -summamuuttujan yksittäisten muuttujien jakautumisen. Vieraskielisten asioimistulkkien vastaukset on esitetty ensin, luvut selkeyden ja luettavuuden vuoksi lihavoituina. Vastaajien lukumäärä on vasemmalla ja oikealla prosenttiosuus. Kotimaista kieltä äidinkielenään puhuvien vastaukset on esitetty samassa järjestyksessä, mutta lukuja ei ole lihavoitu.

Taulukko 8. *Syrjinnän kokemukset*

Väittämät ja vastausvaihtoehdot	vieras n	vieras (%)	suomi n	suomi (%)
Olen kokenut työssäni eriarvoista kohtelua tai syrjintää sukupuoleni vuoksi.				
en koskaan	34	(61,8)	46	(78,0)
joskus	19	(34,5)	13	(22,0)
usein	2	(3,6)	0	(0,0)
Olen kokenut työssäni eriarvoista kohtelua tai syrjintää etnisen tai kansallisen taustani vuoksi.				
en koskaan	35	(66,0)	53	(84,1)
joskus	16	(30,2)	10	(15,9)
usein	2	(3,8)	0	(0,0)
Olen kokenut työssäni rasismia.				
en koskaan	42	(84,0)	52	(85,2)
joskus	7	(14,0)	9	(14,8)
usein	1	(2,0)	0	(0,0)
Olen kokenut työssäni eriarvoista kohtelua tai syrjintää terveydentilani vuoksi.				
en koskaan	54	(98,2)	61	(95,3)
joskus	1	(1,8)	2	(3,1)
usein	0	(0,0)	1	(1,6)
Olen kokenut työssäni eriarvoista kohtelua tai syrjintää ikäni vuoksi.				
en koskaan	46	(86,8)	50	(84,7)
joskus	4	(7,5)	9	(15,3)
usein	3	(5,7)	0	(0,0)
Olen kokenut työssäni seksuaalista ahdistelua tai häirintää.				
en koskaan	49	(89,1)	58	(92,1)
joskus	5	(9,1)	4	(6,3)
usein	1	(1,8)	1	(1,6)
Olen kokenut toimeksiantajan taholta negatiivista kohtelua tai kiusaamista.				
en koskaan	45	(81,8)	53	(86,9)
joskus	9	(16,4)	6	(9,8)
usein	1	(1,8)	2	(3,3)
Olen kokenut työssäni tulkattavien viranomaisten ja työntekijöiden taholta negatiivista kohtelua tai kiusaamista.				
en koskaan	39	(73,6)	48	(76,2)
joskus	14	(26,4)	15	(23,8)
usein	0	(0,0)	0	(0,0)
Olen kokenut työssäni tulkattavien vieraskielisten tai maahanmuuttajien taholta negatiivista kohtelua tai kiusaamista.				
en koskaan	33	(63,5)	42	(68,9)
joskus	19	(36,5)	19	(31,1)
usein	0	(0,0)	0	(0,0)
Olen kokenut muiden tulkkien taholta negatiivista kohtelua tai kiusaamista.				
en koskaan	42	(82,4)	54	(87,1)
joskus	8	(15,7)	8	(12,9)
usein	1	(2,0)	0	(0,0)
Olen kokenut työssäni ammatti- tai kielitaitooni kohdistuvaa perusteetonta epäilyä.				
en koskaan	35	(66,0)	32	(50,8)
joskus	17	(32,1)	31	(49,2)
usein	1	(1,9)	0	(0,0)

Valtaosa sekä suomenkielisistä että vieraskielisistä asioimistulkeista ei ollut koskaan kokenut työssään sukupuolestaan johtuvaa eriarvoista kohtelua tai syrjintää. Joskus sukupuolesta johtuvaa syrjintää oli kokenut 34,5 % vieraskielisistä ja 22 % suomenkielisistä asioimistulkeista. Kukaan suomenkielisistä asioimistulkeista ei vastannut kokevansa sukupuolestaan johtuvaa syrjintää usein, mutta vieraskielisistä näin koki 3,6 %. Mann-Whitney U -testin perusteella näiden kahden ryhmän välillä ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkittävää eroa siinä, miten usein he olivat kokeneet sukupuolestaan johtuvaa eriarvoista kohtelua tai syrjintää ($p = 0,211$).

34 prosenttia vieraskielisistä asioimistulkeista kertoo kokeneensa eriarvoista kohtelua tai syrjintää etnisen tai kansallisen taustansa vuoksi. Heistä noin 30 prosenttia on työssään kokenut etnistä syrjintää joskus, lähes 4 % usein. Suomalaistaustaisista noin 16 % on kokenut eriarvoista kohtelua tai syrjintää etnisen tai kansallisen taustansa vuoksi joskus, mutta ei kukaan usein. Vieraskielisten ja suomenkielisten asioimistulkkienvälillä ei kuitenkaan ole Mann-Whitney U -testin mukaan merkitsevää eroa ($p = 0,130$). Toisin sanoen, tarkastelemassani aineistossa tulkin äidinkielellä ja etnisestä tai kansallisesta taustasta johtuvalla syrjinnällä ei ole selvää yhteyttä. Rasismia kertoo työssään kokeneensa joskus tai usein 16 % vieraskielisistä asioimistulkeista. Suomalaistaustaisista vastaava luku on 14,8 %, mutta kukaan ei ole vastannut kokeneensa rasismia usein. Toisin kuin ehkä voisi olettaa, Mann-Whitney U -testin mukaan tulkin äidinkielellä ei myöskään ole tilastollisesti merkitsevää riippuvuutta työssä koettuun rasismiin ($p = 0,559$). Kysymyksen asettelun vuoksi, ”olen kokenut työssäni rasismia” -väittämän on voinut ymmärtää myös niin, ettei itse henkilökohtaisesti ole kohdannut rasismia, vaan on esimerkiksi ollut näkemässä, kun joku toinen on rasismia kohteena tai on huomannut rasistisia käytäntöjä.

Tulkattavien vieraskielisten tai maahanmuuttajataustaisten taholta negatiivista kohtelua tai kiusaamista oli kokenut joskus 36,5 % vieraskielisistä asioimistulkeista ja 31,1 % suomenkielisistä asioimistulkeista. Ero ei ollut Mann-Whitney -testin mukaan tilastollisesti merkittävä ($p = 0,968$). Tulkattavien viranomaisten ja työntekijöiden taholta negatiivista kohtelua tai kiusaamista oli kokenut joskus 26,4 % vieraskielisistä asioimistulkeista ja 23,8 % suomenkielisistä asioimistulkeista. Myöskään tässä ei ollut merkittävää eroa kahden ryhmän välillä ($p = 0,577$). Muiden tulkkienvälillä negatiivista kohtelua tai kiusaamista oli joskus tai usein kokenut 17,7 % vieraskielisistä asioimistulkeista. Kotimaista kieltä äidinkielenään puhuvista asioimistulkeista 12,9 prosenttia oli kokenut negatiivista kohtelua tai kiusaamista toisten tulkkienvälillä joskus. Mann-Whitney U -testin perusteella suomenkielisten ja

vieraskielisten tulkkien välillä ei ollut merkitsevää eroa siinä, miten usein he olivat kokeneet eriarvoista kohtelua kollegoidensa taholta ($p = 0,713$). Toimeksiantajan taholta negatiivista kohtelua tai kiusaamista oli vieraskielisistä tulkeista joskus tai usein kokenut 18,2 % ja suomen- tai ruotsinkielisistä 13,1 %, eikä siinäkään ollut merkitsevää eroa suomenkielisten ja vieraskielisten välillä ($p = 0,907$).

Lähes puolet (49,2 %) kotimaista kieltä puhuvista asioimistulkeista on joskus kokenut työssään ammatti- tai kielitaitoonsa kohdistuvaa perusteetonta epäilyä. Vieraskielisistä asioimistulkeista vastaavasti 32,1 % oli kokenut joskus perusteetonta epäilyä. Mann-Whitney U -testin perusteella vieraskielisten ja suomenkielisten tulkkien välillä oli eroa siinä, olivatko he kokeneet ammatti- ja kielitaitoonsa kohdistuvaa perusteetonta epäilyä ($p = 0,041$). Suomenkieliset tulkit olivat kokeneet useammin ammatti- tai kielitaitoonsa kohdistuvaa epäilyä kuin vieraskieliset. Muissa syrjinnän kokemuksiin liittyvissä vastauksissa ei kuitenkaan ollut merkitsevää eroa näiden kahden kieliryhmän välillä.

6.2.1 Selittävien muuttujien yhteys syrjinnän kokemuksiin

Tutkin selittävien muuttujien yhteyttä syrjinnän kokemuksiin kahdessa eri kieliryhmässä: vieraskielisten ja suomen- tai ruotsinkielisten joukossa. Tarkastelemani selittävät muuttujat on esitelty tarkemmin taulukossa 7. Tämän tutkimuksen mukaan vieraskielisten keskuudessa selittävästä muuttujista yhteydessä syrjinnän kokemuksiin oli freelancerina verokortilla toimiminen sekä ylin ulkomailla suoritettu koulutus. Muilla taustamuuttujilla ei ollut tilastollisesti merkitsevää riippuvuutta syrjinnän kokemuksiin kokonaisuudessaan. Suomenkielisten tulkkien joukossa selittävillä muuttujilla ja *syrjinnän kokemukset* -selitettävällä muuttujalla ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä. Joillakin selittävillä muuttujilla oli kuitenkin tilastollisesti merkitsevä yhteys joihinkin yksittäisiin syrjinnän kokemuksiin liittyviin mittareihin. Olen eritellyt näitä yhteyksiä alla.

Tutkimusaineistossani eri ikäisten vieraskielisten tulkkien välillä ei ole Kruskal-Wallis-testin mukaan tilastollisesti merkitsevää eroa suhteessa työssä koettuun eriarvoiseen kohteluun tai syrjintään ($p = 0,752$). Myöskään suomenkielisten tulkkien keskuudessa iällä ja työssä koetulla eriarvoisella kohtelulla tai syrjinnällä ei ole merkitsevää yhteyttä ($p = 0,374$). Sillä, miten pitkään vieraskielinen tulkki oli asunut Suomessa ei ollut Kruskal-Wallis-testin mukaan tilastollisesti merkitsevää riippuvuutta ($p = 0,709$). Myöskään tulkkiuran pituudella ei ollut vieraskielisten ($p = 0,777$) eikä suomenkielisten asioimistulkkien ($p = 0,533$) joukossa merkitystä suhteessa syrjinnän kokemuksiin.

Suomen- ja ruotsinkielisten tulkkien joukossa oli Mann-Whitney U -testin mukaan tilastollisesti merkittävä ero tulkattavien viranomaisten ja työntekijöiden taholta koetussa negatiivisessa kohtelussa tai kiusaamisessa niiden välillä, jotka työskentelivät päätoimisesti ja niiden, jotka eivät työskennelleet päätoimisesti ($p = 0,013$). Päätoimisesti työskentelevät suomenkieliset asioimistulkit kokivat negatiivista kohtelua tai kiusaamista viranomaisten ja muiden työntekijöiden taholta useammin kuin tulkit, jota eivät työskennelleet päätoimisesti. Vastaavasti sivutoimiset suomenkieliset tulkit kokivat viranomaisten ja työntekijöiden taholta harvemmin negatiivista kohtelua tai kiusaamista (Mann-Whitney U = 370,0; $p = 0,022$).

Vieraskielisten tulkkien joukossa päätoimisuudella ja työssä koetulla rasismilla oli Mann-Whitney U -testin perusteella tilastollisesti merkittävä riippuvuus ($P = 0,010$). Toisin sanoen, vieraskieliset, jotka työskentelivät asioimistulkkeina päätoimisesti, olivat kokeneet useammin työssään rasismia kuin tulkit, jotka eivät olleet päätoimisia. Vastaavasti sivutoimisesti työskentelevät vieraskieliset asioimistulkit olivat kokeneet työssään harvemmin rasismia (Mann-Whitney U = 238,0; $p = 0,025$). Mann-Whitney U -testin mukaan sivutoimisuudella ja asiakkaiden taholta koetun negatiivisen kohtelun välillä oli vieraskielisten keskuudessa tilastollisesti merkitsevä riippuvuus ($p = 0,022$). Vieraskieliset sivutoimiset asioimistulkit olivat kokeneet harvemmin tulkattavien vieraskielisten tai maahanmuuttajien taholta negatiivista kohtelua tai kiusaamista. Sillä, oliko vastaaja lopettanut tulkkinä toimimisen joko väliaikaisesti tai kokonaan, ei ollut merkitystä suhteessa työssä koettuun negatiiviseen kohteluun tai syrjintään.

Vieraskielisten freelancer-tulkkien ja tulkkien, jotka eivät työskennelleet freelancereina välillä oli tilastollisesti merkitsevä ero siinä, olivatko he kokeneet työssään syrjintää tai negatiivista kohtelua (Mann-Whitney U = 271,0; $p = 0,019$). Freelancereina toimivat vieraskieliset tulkit olivat kokonaisuudessaan kokeneet useammin syrjintää työssään. Mann-Whitney U -testin mukaan vieraskieliset freelancer-tulkit olivat kokeneet useammin sukupuolesta johtuvaa syrjintää ($p = 0,037$), etnisestä taustasta tai kansallisuudesta johtuvaa syrjintää ($p = 0,016$), syrjintää toimeksiantajan taholta ($p = 0,039$), syrjintää viranomaisten taholta ($p = 0,050$) ja ammatti- tai kielitaitoon kohdistuvaa perusteetonta epäilyä ($p = 0,033$) kuin vieraskieliset tulkit, jotka eivät työskennelleet freelancereina. Suomenkielisten tulkkien keskuudessa sillä toimiko tulkki freelancerina vai ei, ei ollut merkitystä suhteessa työssä koettuun syrjintään. Vieraskielisten itsenäisinä ammatinharjoittajina tai omalla toiminimellä työskentelevien ja niiden, jotka eivät välillä oli Mann-Whitney U -testin mukaan tilastollisesti merkitsevä ero siinä, miten usein he kokivat negatiivista kohtelua tai kiusaamista viranomaisten taholta ($p =$

0,04). Vieraskieliset itsenäiset ammatinharjoittajat kokivat viranomaisten ja muiden työntekijöiden tahoilta harvemmin negatiivista kohtelua tai kiusaamista.

Syrjinnän kokemuksilla ja kouluttautumattomuudella eli sillä, oliko tulkki oppinut ammatin työssä ei ollut Mann-Whitney U -testin mukaan tilastollisesti merkitsevää riippuvuutta vieraskielisten tulkkien ($p = 0,698$) eikä suomenkielisten tulkkien keskuudessa ($p = 0,075$). Niiden vieraskielisten tulkkien, jotka olivat tai eivät olleet suorittaneet ammattitutkintoon valmistavan koulutuksen, välillä oli tilastollisesti merkitsevää eroa siinä, miten usein he olivat kokeneet negatiivista kohtelua tai kiusaamista toisten tulkkien taholta (Mann-Whitney U = 430,0; $p = 0,015$). Hieman yllättäen vieraskieliset tulkit, jotka olivat suorittaneet asioimistulkin ammattitutkintoon valmistavan koulutuksen, olivat kokeneet useammin negatiivista kohtelua kollegoidensa taholta. Vieraskielisistä asioimistulkeista ne, jotka olivat suorittaneet asioimistulkin ammattitutkinnon (näyttötutkinto), olivat kokeneet useammin rasismia kuin ne vieraskieliset asioimistulkit, jotka eivät olleet suorittaneet ammattitutkintoa (Mann-Whitney U = 373,0; $p = 0,032$). Suomenkielisten ammattitutkinnon suorittaneiden asioimistulkkien ja niiden, jotka eivät olleet sitä suorittaneet, välillä oli Mann-Whitney U -testin mukaan tilastollisesti merkitsevä ero siinä, miten usein he olivat kokeneet etnisestä taustastaan johtuvaa syrjintää ($p = 0,042$). Suomenkieliset asioimistulkit, jotka olivat suorittaneet asioimistulkin ammattitutkinnon (näyttötutkinto) olivat kokeneet useammin työssään etnisestä tai kansallisesta taustastaan johtuvaa negatiivista kohtelua tai syrjintää.

Asioimistulkkien ylimmällä koulutuksella Suomessa ja työssä koetulla negatiivisella kohtelulla tai syrjinnällä ei ollut Kruskal-Wallis-testin mukaan tilastollisesti merkitsevää riippuvuutta kummassakaan ryhmässä (vieras $p = 0,291$; suomi $p = 0,051$). Vieraskielisten asioimistulkkien ylimmällä koulutuksella ulkomailla ja työssä koetulla syrjinnällä oli Kruskal-Wallis-testin mukaan tilastollisesti erittäin merkittävä riippuvuus ($p = 0,008$). Vieraskielisistä asioimistulkeista, joilla oli ulkomailla suoritettu ylempi yliopistotutkinto, yli puolet ei ollut koskaan kokenut työssään syrjintää tai negatiivista kohtelua, mutta vieraskielisistä asioimistulkeista, joiden ylin koulutus ulkomailla oli peruskoulu, kaikki olivat kokeneet jonkinlaista syrjintää ainakin joskus. Vieraskieliset asioimistulkit, joilla oli mielestään valmiudet asioimistulkkina toimimiseen, mutta jotka myös kokivat, ettei lisäkoulutus olisi pahitteeksi, olivat kokeneet muita useammin syrjintää tai negatiivista kohtelua etnisen taustansa vuoksi (Mann-Whitney U = 323,5; $p = 0,011$).

6.2.2 Syrjinnän kokemuksiin liittyvät avovastaukset

Tämän alaluvun sekä luvun 6.3.2 esimerkit on valikoitu *Asioimistulkin ammatti ja työolot* -surveyn kysymysten 50, 62, 69 ja 72 avovastauksista (ks. liite 1). Kysymyksessä 50 vastaajat saivat halutessaan tarkentaa palkkaukseen tai palkkioihin liittyviä asioita ja näkemyksiään ja kysymyksessä 62 kertoa enemmän työssään kokemastaan negatiivisesta kohtelusta. Kysymyksessä 69 vastaajia taas pyydettiin kertomaan asioimistulkin työn suurimmista haasteista ja kyselytutkimuksen lopuksi, kysymyksessä 72 vastaajille annettiin mahdollisuus nostaa esille haluamiaan asioita. Jokaisen valitsemani lainauksen perässä on sulkeissa maininta siitä, kumpaan ryhmään vastaaja kuuluu. Kotimaista kieltä äidinkielenään puhuvat olen merkinnyt käyttämällä tunnusta *suomi* ja vierasta kieltä äidinkielenään puhuvat käyttämällä tunnusta *vieras*.

Olen muokannut avomuuttujien tekstivastauksia Tietoarkiston (2019) kvalitatiivisen aineiston anonymisointimenetelmiä hyödyntäen niin, ettei yksittäisiä ihmisiä pysty tunnistamaan. Anonymisoidut kohdat olen merkinnyt hakasulkeilla. Lisäksi olen korjannut kirjoitusvirheitä teksteissä ja tarvittaessa lyhentänyt vastauksia rajaamalla tutkimuskysymyksieni kannalta epäolennaisen tiedon pois. Kyselyyn annettiin huomattava määrä avovastauksia, ja olen valinnut niistä vain muutamia syrjinnän kokemuksiin ja arvostuksen tunteeseen liittyviä havainnollistavia esimerkkejä. Arvostuksen tunnetta käsitteleviä avovastauksia tarkastelen luvussa 6.3.2 ja tässä luvussa keskityn vastauksiin, joissa viitataan syrjinnän kokemuksiin.

Esimerkissä 1 vastaaja kertoo, että hänen etninen taustansa ja kansalaisuutensa joskus epäilyttää viranomaisia, jotka ilmaisevatkin asian suoraan. Hän ei kuitenkaan koe, että kyse olisi tahallista syrjinnästä. Mielestäni esimerkki valottaa hyvin sitä, miten ihmiset saattavat kokea syrjinnän eri tavalla. Joku toinen voisi hyvin mieltää viranomaisen käytöksen syrjiväksi. Myös esimerkissä 2 vastaaja kertoo kokeneensa huonoa kohtelua viranomaisen taholta oman ja vieraskielisen asiakkaansa kansallisesta taustasta johtuen.

- (1) Etninen taustani ja kansalaisuuteni joskus epäilyttävät tulkattavia [valtion virastossa]. En sanoisi sitä tahalliseksi syrjinnäksi, mutta he saattavat ilmaista asian suoraan. (vieras)
- (2) Joskus koen, että minun ja tulkattavan kansallinen tausta aiheuttaa suomalaisella osapuolella/viranomaisella huonoa kohtelua (saan kuulla, miten huonosti asiat kotimaassani on, vaikka tämä henkilö ei todennäköisesti ole ikinä käynyt siellä eikä omaa kokemusta siitä; myös vahvoja stereotyyppioita). (vieras)

Etniseen tai kansalliseen taustaan perustuvaa negatiivista kohtelua tai syrjintää sekä ammatti- tai kielitaitoon kohdistuvaa perusteetonta epäilyä olivat kokeneet sekä kotimaista kieltä puhuvat että vieraskieliset asioimistulkit. Esimerkeissä 3, 4 ja 5 näkyy mielestäni, miten

asioimistulkkien kieli- ja ammattitaitoa on perusteettomasti epäilty. Näissä esimerkeissä suomalaista yhteiskuntaa edustavat asiakkaat ovat esittäneet epäilyksensä tulkin ammatti- ja erityisesti kielitaitoa kohtaan, huolimatta siitä, ettei heillä ole mahdollisuutta luotettavasti arvioida tulkkauksen laatua tai tulkin kielitaitoa. Cheungin (2013, 39) ja Obasin (2013, 106) mukaan tulkin suorituksensa laadun arviointiin voivat vaikuttaa myös pinnalliset seikat, kuten aksentti tai ulkoinen olemus.

- (3) Harvinaisten kielten osaajien pätevyuden varmistaminen. Viranomaiset saattavat epäillä tulkkeja turhanpäiten (esim. migri-tulkkaukset). (vieras)
- (4) Suomalaiset asiakkaat eivät pysty mitenkään arvioimaan [vieraan] kielen tulkkaukseni laatua, ja usein sieltä tuleekin jotain tyyliin "Tosi hyvin meni tulkkaus, vaikka eihän sitä tiedä mitä sä siellä sanoit". On ollut pari kertaa tapauksia, joissa asiakas on sanonut tämän tosissaan ja sellaisissa tilanteissa toimimista olen joutunut miettimään, mutta useimmiten se tulee hyväluontoisena heittona ja on ihan ok. (suomi)
- (5) Joskus asiakas on kyseenalaistanut kielitaitoni tilanteessa, jossa en ole saanut tilaisuutta valmistautua työhön. Esimerkiksi oikeusaputoimistossa on huikattu alkuun "toivottavasti maan X [kielen] murre on sinulle tuttua" eikä ole viitsitty etukäteen tulkkia tilatessa ilmoittaa, mikä asiakkaan tausta on. Hyvinhän sekin meni, kokemuksella, mutta työ sujui paremmin, jos tietoa jaettaisiin valmistautumista varten. Oikeusistunnon alkuun on myös varmistettu olenko "ammattitulkki", vaikka olettaisi, että oikeudessakin tiedetään, että tulkki ei ole mikään suojattu ammattinimike. Olen vastannut, että olen saanut tulkkialan korkeimman koulutuksen Suomessa ja toiminut alalla 10 vuotta, mutta tarina ei kerro, mitä olisi tapahtunut jos olisin sanonut jotain muuta... (suomi)

Kyselyyn annetuissa avovastauksissa korostuu myös etninen vieraus, joka on käsitteenä subjektiivinen, sillä se, mikä on toiselle vierasta voi olla toiselle tuttua (ks. Rautavuoma 2018, 339). Esimerkiksi Leppeteläinen (2018) toi esille, että toisinaan tulkeista tehdään valituksia Pirkanmaan tulkikeskukselle. Hänen mukaansa suuri osa näistä on väärinkäsityksiä, mutta joskus ongelmia ovat aiheuttaneet jännitteet eri kulttuurien välillä. Esimerkeissä 6, 7 ja 8 vastaajat toivat esille tällaisia jännitteitä sekä kohtaamiaan ennakkoluuloja. Esimerkissä 7 suomenkielinen asioimistulkki tuo myös esille, että joskus maahanmuuttajataustaiset asiakkaat haluavat juuri suomalaisen tulkin, vaikkei tämän käyttämä kieli vastaa heidän murrettaan.

- (6) Vieraskielisen tai maahanmuuttaja-asiakkaan ennakkoluulo tulkkia kohtaan. (vieras)
- (7) Jotkut maahanmuuttaja-asiakkaat selvästi kieltäytyvät ymmärtämästä minua koska olen suomalainen, vaikka reaktioistaan päätellen oikeasti ymmärtävät. Joillain taas suhtautuminen on vastakkainen: vaikeivät ymmärtäisi käyttämäni [vieraan kielen] muotoa kunnolla ja heidän murrettaan puhuva tulkki sopisi paremmin, tykkäivät siksi koska olen suomalainen. [– –] (suomi)
- (8) Kerran yksi asiakas, joka osasi suomea melkein hyvin arvosteli minun taitojani tulkkina, koska en pystynyt tulkkaamaan hänen [perheenjäsenensä] koko puhetta yksityiskohtaisesti, joka kesti noin 10 minuuttia. Hänen [perheenjäsen] oli hyvin kiihtynyt ja raivoissaan peruskoulun opettajille ja täten puhui taukoamatta ihan valonopeudella. Sanoin hänelle, että minä en ole robotti ja tästä lähtien joko et tilaa tulkkia tai jos tilaat, älä itse osallistu tapaamiseen. Lopuksi asiakas pyysi anteeksi, mutta hänen kommenttinsa vaikutti itsetuntooni aika syvästi, niin etten uskaltanut ottaa vastaan lisää toimeksiantoja viikkoon. (vieras)

Suomalaistaustaisten tulkkien vastauksissa, esimerkit 9 ja 10, nousi ilmi sukupuolisyrjintä erityisesti siitä näkökulmasta, että tulkattavat asiakkaat kieltäytyvät tervehtimästä tai kätelemästä naispuolista tulkkia. Esimerkissä 11 eräs vieraskielinen tulkki mainitsi yhtenä ammatin haasteista juuri kulttuurilliset esteet, jotka johtuvat tulkattavan sukupuolesta.

- (9) Joskus maahanmuuttaja-asiakas ei esimerkiksi tervehti suomalaista naistulkkia tai ei selvästi arvosta naisia ylipäättään, saattaa halveksua suomalaisia naisia – sekä tulkkia että viranomaisia. Lasken tämän sukupuolisyrjinnäksi. (suomi)
- (10) Kerran tulkattava miesasiakas ei suostunut kätelemään minua, koska olen nainen. Se tuntui tyllyltä ja ikävältä, vaikka ymmärsin sen johtuvan hänen uskonnollisesta taustastaan ja kulttuuristaan. (suomi)
- (11) Kulttuurilliset esteet tulkattavan sukupuolesta johtuen (vieras)

Toisaalta, kuten esimerkistä 12 voidaan nähdä, myös vieraskieliset tulkit olivat kohdanneet sukupuolestaan johtuvaa eriarvoista kohtelua.

- (12) Suurin osa tilaajista ja tulkattavista maahanmuuttajista ovat kertoneet olevansa tyytyväisiä ja kiitollisia tulkkauksen laatuun. Sitä huolimatta on tietty asiakasryhmä (tietystä maista kotoisin olevat miehet), joille se, että tulkki on nuori nainen [alle 30-vuotias] näyttää ärsyttävän. Heille on vaikea hyväksyä, että nuori nainen voi olla hyvä asiantuntija. (vieras)

Tulkkien välisistä suhteista ja kilpailutilanteista johtuvaa negatiivista kohtelua tai kiusaamista ilmeni niin suomen- ja ruotsinkielisten kuin vieraskielistenkin asioimistulkkien mielestä. Esimerkeissä 13 ja 14 tulkit kertovat, miten kollegoiden välinen kilpailutilanne on johtanut jopa mustamaalaamiseen tai toimeksiantojen varastamiseen. Myös Määtän (2017, 194) haastattelututkimuksesta käy ilmi, että tulkkien välisissä suhteissa ilmenee vähättelyä ja epälojaaliutta. Toisaalta, on myös otettava huomioon, että alan kilpailutus ja syksyn 2015 suuri pakolaismäärä ovat osaltaan vaikuttaneet asioimistulkkien työoloihin, mikä heijastuu myös avovastauksissa.

- (13) Kilpailutilanteessa ollaan koko ajan kollegojen kanssa, erityisesti [tietyn maalaisten] tulkkien taholta on tullut kaikenlaista, uhkailua ja kiusaamista, työt viedään käsistä, parjataan takanapäin jne. Ei edes tervehditä. Kerran [kaupungin palvelupisteessä] menin vessaan ennen tulkkausta ja sanoin asiakkaalle, että tulen pian, kun tulín sieltä, niin toinen tulkki oli jo mennyt sisälle asiakkaan kanssa. Tämä toinen oli odottanut oven ulkopuolella ja kun näki minun poistuvan hetkeksi, niin oli hänen tilaisuutensa. Sain kyllä tunnin korvauksen, kun minut oli tilattu, mutta ei ollut kivaa ajaa 100 km turhan takia. [– –] (suomi)
- (14) Tulkit lausuneet negatiivisia ja perättömiä minusta tulkattaville vieraskielisille tai maahanmuuttajille. Esimieheni suosii halpoja tulkkeja, koen sen eriarvoisena kohteluna. Tulkkien välillä ei ole yhteistyötä, jos ei kuulu tiettyyn piiriin. (vieras)

Esimerkissä 15 vastaaja arvioi, että hänen vahva ammattimaisuutensa ärsyttää kollegoja, joilla on heikompi koulutus asioimistulkiksi. Määtän haastattelemat asioimistulkit myös kokivat, etteivät itseoppineet tulkit ole lojaaleja kollegoitaan kohtaan, vaan saattavat väheksyä heitä (mts. 197).

- (15) Olen vahva toimija, jolla on yliopistokoulutuksen lisäksi myös asioimistulkkinen at, oikeustulkkinen at, erittäin paljon kokemusta eri [aloilta]. Olen täysin tietoinen siitä, että tulkit joskus kiusaavat toisiaan ja puhuvat pahaa selän takana. Luotan omaan ammattitaitooni, sen lisäksi viranomaiset luottavat siihen. Se on auttanut minua saamaan jalansijaa markkinoilla ja mielenkiintoisia toimeksiantoja. Pystyn myös jättämään ilkeät puheet omaan arvoonsa. Olen vahvempi ammattilainen, kun moni muu heikommalla koulutuksella oleva kollegani, ja todennäköisesti tämä ärsyttää. [– –] (vieras)

6.3 Arvostuksen tunne

Samoin kuin tutkin asioimistulkkiin syrjinnän kokemusten jakautumista suomenkielisten ja vieraskielisten asioimistulkkiin välillä luvussa 6.2, tässä luvussa tarkastelen tulkkiin äidinkielen mahdollista merkitystä heidän työssä kokemaansa arvostukseen. Alaluvussa 6.3.1 peilaan arvostuksen tunnetta ja valitsemieni taustamuuttujia keskenään, jotta voin analysoida, onko eri kieliryhmien välillä eroa selittävien ja selitettävien muuttujien yhteydessä. Alla olevassa taulukossa 9 olen esitellyt arvostuksen tunteeseen liittyvät mittarit ja vieraskielisten sekä suomen- ja ruotsinkielisten tulkkiin lukumäärälliset ja prosentuaaliset osuudet niihin liittyen. Kuten aiemmissakin taulukoissa, luottavuuden vuoksi vieraskielisten osuudet on lihavoitu ja kaikki prosentiosuudet on ilmoitettu sulkeissa.

Taulukko 9. *Arvostuksen tunne* (käännetty)

Väittämät ja vastausvaihtoehdot	vieras n	vieras (%)	suomi n	suomi (%)
Koen olevani työyhteisöni arvostettu jäsen				
Täysin eri mieltä	2	(3,6)	12	(19,0)
Melko eri mieltä	4	(7,3)	0	(0,0)
En samaa enkä eri mieltä	4	(7,3)	6	(9,5)
Melko samaa mieltä	29	(52,7)	22	(34,9)
Täysin samaa mieltä	10	(18,2)	13	(20,6)
Saan tukea ja rohkaisua esimiehiltäni, kun työ tuntuu hankalalta				
Täysin eri mieltä	7	(14,0)	11	(21,6)
Melko eri mieltä	8	(16,0)	6	(11,8)
En samaa enkä eri mieltä	16	(32,0)	13	(25,5)
Melko samaa mieltä	13	(26,0)	11	(21,6)
Täysin samaa mieltä	6	(12,0)	10	(19,6)
Saan tukea ja rohkaisua työtovereiltäni, kun työ tuntuu hankalalta				
Täysin eri mieltä	8	(16,3)	5	(11,1)
Melko eri mieltä	6	(12,2)	5	(11,1)
En samaa enkä eri mieltä	15	(30,6)	15	(33,3)
Melko samaa mieltä	13	(26,5)	10	(22,2)
Täysin samaa mieltä	7	(14,3)	10	(22,2)
Tilajaajat (tulkattavat viranomaiset ja ammattilaiset) arvostavat työtäni ja luottavat työni laatuun				
Täysin eri mieltä	2	(3,6)	1	(1,6)
Melko eri mieltä	0	(0,0)	1	(1,6)
En samaa enkä eri mieltä	5	(8,9)	9	(14,8)
Melko samaa mieltä	30	(53,6)	29	(47,5)
Täysin samaa mieltä	19	(33,9)	21	(34,4)
Vieraskieliset tai maahanmuuttajataustaiset tulkattavat arvostavat työtäni ja luottavat työni laatuun				

Täysin eri mieltä	3	(5,6)	0	(0,0)
Melko eri mieltä	0	(0,0)	1	(1,7)
En samaa enkä eri mieltä	4	(7,4)	8	(13,3)
Melko samaa mieltä	26	(48,1)	27	(45,0)
Täysin samaa mieltä	21	(38,9)	24	(40,0)
Ammattitaitosi arvostaminen				
Erittäin tyytymätön	2	(3,6)	1	(1,6)
Melko tyytymätön	3	(5,4)	13	(21,0)
En tyytyväinen enkä tyytymätön	9	(16,1)	7	(11,3)
Melko tyytyväinen	30	(53,6)	30	(48,4)
Erittäin tyytyväinen	12	(21,4)	11	(17,7)

Suuri osa sekä vierasta että kotimaista kieltä puhuvista asioimistulkeista koki olevansa arvostettu työyhteisössään. Vieraskielisistä asioimistulkeista 70,9 % ja suomenkielisistä 61,5 % koki olevansa melko tai erittäin arvostettu työyhteisössään. Suomenkielisistä asioimistulkeista jopa 19 % oli täysin eri mieltä väittämän ”Koen olevani työyhteisöni arvostettu jäsen” kanssa. Vieraskielisistä asioimistulkeista vain 3,6 % vastasi olevansa täysin eri mieltä väittämän kanssa ja melko eri mieltä 7,3 %. Mann-Whitney U -testin perusteella suomenkielisten ja vieraskielisten asioimistulkkien välillä ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevää eroa siinä, miten arvostettuja he kokivat työyhteisössä olevansa ($p = 0,210$).

Vieraskielisten sekä suomen- ja ruotsinkielisten asioimistulkkien kokemukset esihenkilöiltä saamastaan tuesta olivat hyvin samankaltaiset. 30 prosenttia vieraskielisistä ja 33,4 prosenttia suomalaistaustaisista ei kokenut saavansa juurikaan tai ollenkaan tukea esihenkilöiltään. Toisaalta 38 % vieraskielisistä ja 41,2 % suomenkielisistä asioimistulkeista taas koki saavansa ainakin jonkin verran tukea esihenkilöiltään. Näiden kahden ryhmän välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa siinä, kokivatko he saavansa tukea ja rohkaisua esihenkilöiltään (Mann-Whitney U = 1264,0; $p = 0,939$). Myöskään siinä, kokivatko asioimistulkit saavansa tukea ja rohkaisua työtovereiltaan, ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa eri kieliryhmien välillä (Mann-Whitney U = 997,5; $p = 0,413$).

Valtaosa sekä vieraskielisistä että suomenkielisistä asioimistulkeista koki, että vieraskieliset tai maahanmuuttajataustaiset tulkattavat sekä tilaajat eli tulkattavat viranomaiset ja ammattilaiset arvostavat heidän työtään ja luottavat tulkkauksen laatuun. Vieraskielisistä asioimistulkeista 5,6 % oli täysin eri mieltä väittämän ”Vieraskieliset tai maahanmuuttajataustaiset tulkattavat arvostavat työtäni ja luottavat työni laatuun” kanssa, kun suomenkielisistä kukaan ei ollut täysin eri mieltä. Mann-Whitney U -testin mukaan siinä, miten vieraskieliset ja suomenkieliset asioimistulkit kokevat vieraskielisten asiakkaiden arvostavan heidän työtään, ei kuitenkaan ole tilastollisesti merkitsevää eroa ($p = 0,965$). Myöskään tilaajien eli viranomaisten ja

ammattilaisten osoittamassa arvostuksessa ja luottamuksessa ei ollut eroa kieliryhmien välillä (Mann-Whitney $U = 1758,0$; $p = 0,765$).

Suurin osa vieraskielisistä sekä suomenkielisistä asioimistulkeista oli tyytyväinen ammattitaitonsa arvostamiseen. Vieraskielisistä 53,6 % oli melko tyytyväisiä ja 21,4 % erittäin tyytyväisiä ammattitaitonsa arvostamiseen. Suomenkielisistä vastaavasti melko tyytyväisiä 48,4 % ja erittäin tyytyväisiä 17,7 %. Toisaalta yli viidesosa (21 %) suomenkielisistä asioimistulkeista kertoi olevansa melko tyytymätön ammattitaitonsa arvostamiseen, vieraskielisistä vastaava osuus oli vain 5,4 %. Tästä huolimatta vastaajien äidinkielellä ja tyytyväisyydellä ammattitaitonsa arvostamiseen ei ollut tilastollisesti merkitsevää riippuvuutta (Mann-Whitney $U = 1939,0$; $p = 0,237$).

Kokonaisuudessaan *arvostuksen tunne* -summamuuttujan ja asioimistulkin äidinkielen välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää riippuvuutta (Mann-Whitney $U = 970,5$; $p = 0,828$). Toisin sanoen se, tunsiko tulkki tulevansa arvostetuksi työssään, ei liittynyt siihen, mikä oli tulkin äidinkieli.

6.3.1 Selittävien muuttujien yhteys arvostuksen tunteeseen

Tässä luvussa käsittelen valitsemieni selittävien muuttujien yhteyttä *arvostuksen tunne* -summamuuttujaan, jonka olen eritellyt tarkemmin taulukossa 9, suomenkielisten ja vieraskielisten asioimistulkkien joukossa. Tutkimustulosteni perusteella vieraskielisten asioimistulkkien keskuudessa selittävästä muuttujista yhteydessä arvostuksen tunteeseen oli ainoastaan tyytyväisyys tulotasoon. Myös suomenkielisten tulkkien joukossa tyytyväisyys tulotasoon korreloi arvostuksen tunteen kanssa. Suomenkielisten asioimistulkkien keskuudessa arvostuksen tunteen ja tyytyväisyyden tulotasoon välillä oli tilastollisesti erittäin merkitsevä negatiivinen korrelaatio (Pearson = $-0,551$; $p < 0,001$). Myös vieraskielisten tulkkien joukossa näillä kahdella muuttujalla oli tilastollisesti merkitsevä negatiivinen korrelaatio (Pearson = $-0,298$; $p = 0,049$). Muuttujien välinen korrelaatio on negatiivinen, koska tyytyväisyyttä tulotasoon mittaavan muuttujan vastausvaihtoehdot ovat päinvastaisessa järjestyksessä kuin *arvostuksen tunne* -summamuuttujan, jonka arvot olen kääntänyt (ks. taulukko 9). *Tyytyväisyys tulotasoon* -muuttujan suuret arvot kertovat vähäisestä tyytyväisyydestä ja pienet arvot suuresta tyytyväisyydestä, kun taas arvostuksen tunnetta mittaavan summamuuttujan suuret arvot kertovat korkeasta arvostuksesta ja pienet arvot matalasta arvostuksesta. Toisin sanoen, kuten voisi olettaakin, mitä tyytymättömämpi tulkki oli tulotasoonsa, sitä vähemmän hän koki

saavansa arvostusta työssään ja vastaavasti, mitä tyytyväisempi tulkki oli, sitä arvostetummaksi hän itsensä tunsi.

Suomenkielisten asioimistulkkien joukossa lisäksi sillä, oliko tulkki suorittanut jonkin muun asioimistulkkaukseen soveltuvan koulutuksen, oli tilastollisesti merkitsevä riippuvuus suhteessa arvostuksen tunteeseen (Mann-Whitney $U = 18,5$; $p = 0,048$). Muun soveltuvan koulutuksen suorittaneet suomenkieliset tulkit kokivat vähemmän arvostusta työssään kuin muut. Vieraskielisten tulkkien keskuudessa tällä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa (Mann-Whitney $U = 57,0$; $p = 0,485$). Arvostukseen tunteella ja asioimistulkin ylimmällä koulutuksella Suomessa ei ollut tilastollisesti merkittävää korrelaatiota (Pearson = $-0,127$; $p = 0,241$). Myöskään ulkomailla hankitun ylimmän koulutuksen ja arvostuksen tunteen välillä ei ollut tilastollisesti merkittävää korrelaatiota (Pearson = $0,014$; $p = 0,899$). Tämä tarkoittaa sitä, että tulkin ylimmällä koulutuksella ei ollut merkitystä koettuun arvostuksen tunteeseen.

Arvostuksen tunteella ja päätoimisesti asioimistulkkina työskentelemisellä ei ollut tilastollisesti merkitsevää riippuvuutta vieraskielisten (Mann-Whitney $U = 302,5$; $p = 0,258$) eikä suomenkielisten tulkkien joukossa (Mann-Whitney $U = 200,0$; $p = 0,927$). Myöskään sivutoimisuudella ei ollut vaikutusta arvostuksen tunteeseen kummassakaan kieliryhmässä. Freelancereina työskentelevät vieraskieliset asioimistulkit kokivat saavansa vähemmän arvostusta ja luottamusta tilaajilta eli viranomaisilta ja muilta työntekijöiltä kuin tulkit, jotka eivät työskennelleet freelancereina (Mann-Whitney $U = 196,0$; $p = 0,004$). Freelancerina toimimisella ei kuitenkaan ollut vaikutusta arvostuksen tunteeseen kokonaisuudessaan (Mann-Whitney $U = 166,5$; $p = 0,270$).

Sillä, oliko tulkki erikoistunut joihinkin tiettyihin asioimistulkkauksiin ei Mann-Whitney U -testin mukaan ollut merkitystä arvostuksen tunteeseen kummassakaan kieliryhmässä (suomi $p = 0,146$; vieras $p = 0,907$). Myöskään sillä, ettei tulkillla ollut mitään asioimistulkkaukseen liittyvää koulutusta, ei ollut vaikutusta arvostuksen tunteeseen kokonaisuudessaan vieraskielisten joukossa (Mann-Whitney $U = 154,5$; $p = 0,834$) eikä suomenkielisten joukossa (Mann-Whitney $U = 218,0$; $p = 0,301$). Vieraskielisistä asioimistulkeista ne, jotka eivät olleet saaneet mitään asioimistulkkaukseen liittyvää koulutusta, vaan olivat oppineet ammatin työssä, kokivat kuitenkin vähemmän arvostusta ja luottamusta vieraskielisten tai maahanmuuttajataustaisten asiakkaidensa taholta (Mann-Whitney $U = 133,0$; $p = 0,007$).

6.3.2 Arvostuksen tunteeseen liittyvät avovastaukset

Arvostuksen tunteeseen liittyvät kommentit koskivat usein asioimistulkin ammatin säätelemättömyyttä ja ammattinimikkeen suojaamattomuutta. Kommenteissa toistui ajatus siitä, että ammattinimikkeen suojaamisen seurauksena myös ammatin arvostus nousisi. Sekä suomen- ja ruotsinkieliset että vieraskieliset asioimistulkit jakoivat saman huolen siitä, miten ammatin säätelemättömyys vaikuttaa työoloihin ja arvostukseen. Alle olen koonnut vain muutaman vastauksista, joissa peräänkuulutettiin ammattinimikkeen suojaamista. Monet tulkeista äidinkieleen katsomatta kokivat ammatin suurimmaksi haasteeksi sen, ettei nimike ole suojattu. Esimerkeistä 16 ja 17 voidaan nähdä, että vastaajat näkevät ammatin matalan arvostuksen olevan suoraan seurausta ammattinimikkeen suojaamattomuudesta.

(16) Kunpa ammatista saisi suojatun niin arvostuskin nousisi. (suomi)

(17) Asioimistulkin ammattinimike ei ole suojattu. Ei arvosteta asioimistulkin ammattia (vieras)

Esimerkeissä 18–21 sekä suomenkieliset että vieraskieliset asioimistulkit pyrkivät tekemään eroa itsensä ja epäammattimaisten tulkkien välille. Kaikissa muissa edellä mainituissa esimerkeissä paitsi esimerkissä 21, erona ammattitaitoisten ja epäpätevien tulkkien välillä mainittiin koulutus tai sen puute. Kouluttamattomien tulkkien nähtiin pilaavan koko ammattikunnan maineen ja monet kokivat olevansa kilpailutilanteessa heidän kanssaan.

(18) Kilpailu kouluttamattomien tulkkien kanssa ja ammatin suojaamattomuus (vieras)

(19) Asioimistulkit, joilla ei ole minkäänlaista alan koulutusta ja jotka tahraavat ammattimaisen tulkkauksen maineen. (suomi)

(20) Ammattitaidottomat kouluttamattomat ”tulkit” (suomi)

(21) Erottua laadukkaan työn tekijänä muista ”asioimistulkeista” (suomi)

Ongelmaksi nähtiin myös tahot, jotka pyrkivät palkkaamaan tulkkeja mahdollisimman edullisesti ja siten mahdollistivat ammattitaidottomien tulkkien työllistymisen. Esimerkeissä 22–25 vastaajat tuovat esille, miten tulkkauksen laatu kärsii, kun toimeksiantajat pyrkivät säästämään kustannuksissa. Erityisen ongelmalliseksi nähtiin, ettei koulutetuille ja ammattitaitoisille tulkeille ole tarjolla töitä, mikä lopulta heikentää vieraskielisen asiakkaan oikeusturvaa.

(22) Asioimistulkin ammattinimikkeen suojaaminen Suomessa, sillä epäpäteviä tulkkeja on paljon. Tulkkaukslaatu kärsii tällaisten tulkkien ansiosta ja tämä ei ole lainkaan asiakkaan eikä toimeksiantajien edun mukaista. (vieras)

(23) Tulkkafirmat eivät tarjoa kouluttautuneille ja kokeneille tulkeille töitä. Työt annetaan edullisimmalle tulkille riippumatta hänen tulkkauksaidosta. (vieras)

(24) Tulkkikeskusten halu korvata kokeneet ja koulutetut asiantuntijat halvalla työvoimalla. [– –] (vieras)

(25) Alalla on se tilanne, että orjapalkalla työskentelevät vievät toimeksiannot. Laadulla ei ole väliä, kunhan saadaan tulkki mahdollisimman halvalla. (suomi)

Esimerkistä 26 käy kuitenkin ilmi, etteivät epäammattimaiset tulkit ole ainoita, jotka ottavat vastaan työtä hyvin matalilla palkkioilla ja siten huonontavat ammattikunnan työoloja, vaan myös ammattimaiset tulkit saattavat ottaa vastaan huonosti palkattuja toimeksiantoja.

(26) Se, että tulkki tai asioimistulkki ei ole nimikesuojattu ammattinimike näköjään johtaa juuri tähän: kilpailutuksiin kyllä kysytään alalle kouluttautuneiden tulkkien tietoja, mutta siinä vaiheessa kun asiantuntijatyöstä pitäisi maksaa edes jotenkin säällinen palkka, väännetään kättä joka ikisestä sentistä ja annetaan ymmärtää, että työlle kyllä löytyy muitakin tekijöitä. Varmasti löytyy, mutta laatu voi laskea saman tien kuin palkkakustannuksetkin... Kaikista eniten ärsyttää kuitenkin se, että myös osa sellaisista tulkeista, jotka itse tuntee ja tietää ammattimaisesti toimiviksi, suostuu työn polkuhinnoitteluun. (suomi)

Toisaalta, esimerkissä 27 vastaaja tuo esille vastakkaisen näkökulman: tulkeilla ei juuri ole mahdollisuutta vaikuttaa hinnoitteluun. Täytyy muistaa, että etenkin päätoimisesti työskentelevät saavat elantonsa tulkaamalla, joten toimeksiannoista kieltäytyminen pienen palkkion vuoksi ei välttämättä ole vaihtoehto.

(27) [– –] Minusta suuri ongelma on se, miten tulkkauvälitysfirmit toimivat. Minä en edes nähnyt omaa "esimiestäni" viimeisen 3 vuoden aikana. Ei ole tarjolla tukea, palkankorotuksia, ja ehdot vain huononevat (esimerkiksi joskus laskettiin tulkkaukset tunneittain, eli jokaisen alkaneen tunnin perusteella; nykyisin puolitunneittain, ja yhdessä firmassa jotkut isot asiakkaat saavat erityiskohtelua – niitä laskutetaan 15 minuutin jaksoissa). Minulla ei ole käytännössä mitään mahdollisuuksia vaikuttaa työolosuhteisiin, koska minulla on vähän tunteja ja olematon neuvotteluvalta. (vieras)

Esimerkeissä 28 ja 29 vastaajat kuvailevat asioimistulkkausta miellyttäväksi ja kutsumusammattiksi. Molemmat kuitenkin myös tuovat esille, ettei työstä saatu korvaus riittä elinkustannuksiin, vaan asioimistulkkaukseen sopii ehkä sivutyöksi.

(28) Asioimistulkin työ on miellyttävä, mutta sillä palkkiolla ei voi elää. Vaihtaisin alan ja tekisin muuta työtä, kun mahdollisuus tulee vastaan. Tulkkityö on epävarma elättää itseni ja perhettä. Mielestäni tämä työ sopii henkilölle, joka haluaa tehdä töitä osa-aikaisesti. (vieras)

(29) Jos voisin, tekisin tätä työtä kokopäiväisesti tai ainakin niin paljon, että saisin elättää itseni sillä. Tällä hetkellä se ei ole mahdollista, eikä kieliparissani tule olemaan; olen onnellinen, että toisen työn joustavuuden takia saan tehdä tätä kutsumusammattia. [– –] (vieras)

Tyytyväisyydellä tulotasoon oli kaiken kielisten tulkkien keskuudessa yhteys työssä koettuun arvostukseen. Mitä tyytymättömämpiä tulkit olivat tulotasoonsa, sitä vähemmän he kokivat tulevansa arvostetuksi ammatissaan. Myös avovastauksissa monet ilmoittivat yhdeksi ammatin suurimmista haasteista juuri matalan palkkauksen, joka kulkee käsi kädessä ammatin arvostuksen kanssa. Asioimistulkkien ja asioimistulkkaukseen kohdistuu hyvin korkeita odotuksia ja vaatimuksiakin, mutta samalla palkkataso pysyy matalalla samoin kuin ammatin arvostus. Myös Vuoren (2013, 156–157) haastattelut ja havainnoinnit kertovat tulkin työn olevan hyvin kuormittavaa ja että tulkkien työoloissa on vielä paljon korjattavaa. Esimerkeissä 30–32 vastaajat tuovat esille juuri tämän ristiriidan työn vaativuuden ja kuorimittavuuden sekä matalan arvostuksen ja pienten palkkioiden välillä.

- (30) Asioimistulkeille maksettavat korvaukset ovat hyvin alhaiset verrattuna työn kuormittavuuteen, vaativuuteen ja inhimilliseen merkitykseen. (suomi)
- (31) Ammatin arvostus; tulkin oletetaan tietävän kaiken, kouluttautuvan ja valmistautuvan, sekä myös siirtyvän paikasta toiseen, mutta laadusta ei olla valmiita maksamaan. (suomi)
- (32) Tulkeilta vaaditaan koko ajan enemmän ammatillisuutta, osaamista ja aktiivista taitojen ja tietojen kehittämistä. Kaikki tilaajat haluaisivat perehtyneitä ja hyvin valmistautuneita tulkkeja. Silti se palkka, mitä tulkeille maksetaan, vastaa lähinnä junnuliigan harrasteajavalmentajalle maksettavaa korvausta. Voi olla vaikka tunnin läsnäolotulkkkaus, josta maksetaan 30e/h. Sitten tulkki saapuu tuonne paikkaan X ja matka suuntaansa kestää 1h. Jos vielä on pitänyt valmistella sanastoa tai perehtyä aiheeseen muuten vaikka 3h, jää yhden tunnin korvaukseksi huimat 5 e. Olen monesti sanonut, että onhan tämä ihan kiva harrastus mutta ei tästä palkkaa makseta. Lisäksi ammattimaisten tulkkien mainetta ja ammatin kuvaa nakertavat epäammattimaisesti käyttäytyvät "osaan kahta kieltä, olen siis tulkki" toimijat. Olisi hienoa, jos asioimistulkin työnimike suojattaisiin! (suomi)

Asioimistulkit toivat myös esille sen, etteivät ulkopuoliset välttämättä täysin ymmärrä työn vaativuutta. Esimerkissä 33 vastaaja kokee ammatin suurimmaksi haasteeksi työn vaatiman ammattitaidon osoittamisen asiakkaille ja ihmisille laajemmin. Myös esimerkin 34 vastaaja kokee, ettei yhteiskunnassa asioimistulkkeja ja humanisteja yleensä arvosteta samalla tavalla kuin muita korkeakoulutettuja asiantuntijoita. Kuten myös esimerkeissä 30–32, vastaajat kokivat, että matala palkkaus on seurausta ammatin matalasta arvostuksesta.

- (33) Työn merkityksen ja sen vaatiman ammattitaidon osoittaminen niin asiakkaille kuin "suurelle yleisölle" ja sitä kautta alan arvostuksen nostaminen, myös ansiotason muodossa. (suomi)
- (34) humanisteja ei arvosteta samalla tavalla kun muita korkeakoulutettuja asiantuntijoita, yhteiskunta ei ymmärrä tulkkauksen rahallisen ja ei rahallisen hinnan ja arvon (vieras)

Toisaalta jotkin myös kokivat, että työolot ovat parantumaan päin. Esimerkissä 35 vastaaja kertoo tilanteen olleen huomattavasti huonompi 30 vuotta sitten. Koskisen ym. (2018, 16) mukaan, vaikka asioimistulkkien koulutus on kehittynyt ja ammatillinen asema parantunut, tulkkien asema on edelleen kuitenkin epävakaa ja ristiriitainen. Alalle hyväksytään sekä koulutettuja että kouluttamattomia tulkkeja, työolot vaihtelevat ja palkkiot ovat pieniä (mp.).

- (35) [- -] Silloin 30 vuotta sitten aina ei edes maksettu tulkille, vaan hän sai vaikka sähkövatkaimen tai luvattiin tarjota kahvit – asioimistulkkausta ei arvostettu millään tavalla. Tilanne on kuitenkin paljon parempi nykyään ja tulkit ammattitaitoisia ja koulutettuja ja osaavat vaatia palkkionsa. (suomi)

6.4 Syrjinnän kokemusten ja arvostuksen tunteen välinen yhteys

Käsittelin kotimaista kieltä äidinkielenään puhuvia ja vierasta kieltä äidinkielenään puhuvia vastaajia omina ryhminään, kun analysoin syrjinnän kokemusten ja arvostuksen tunteen välistä yhteyttä. Testaamiseen käytin *Pearsonin* korrelaatiokerrointa. Äidinkielenään suomea tai ruotsia puhuvien keskuudessa arvostuksen tunteella ja syrjinnän kokemuksilla ei ollut tilastollisesti merkitsevää korrelaatiota (Pearson = -0,271; p = 0,096). Toisin sanoen suomenkielisten tulkkien joukossa arvostuksen tunne ja syrjinnän kokemukset eivät olleet

toisistaan riippuvaisia. Äidinkielenään vierasta kieltä puhuvien joukossa arvostuksen tunteella ja syrjinnän kokemuksilla oli selvä, mutta ei erityisen voimakas, negatiivinen korrelaatio, joka oli tilastollisesti merkitsevä (Pearson = -0,418; $p = 0,010$). Toisin sanoen, mitä enemmän vieraskieliset asioimistulkit olivat kokeneet syrjintää työssään, sitä vähemmän he tunsivat arvostusta. Vastaavasti tulkit, joilla ei ollut juurikaan syrjinnän kokemuksia, tunsivat itsensä arvostetummaksi ammatissaan.

Täytyy kuitenkin huomioida, että vaikka muuttujat korreloivatkin keskenään, ei se vielä ole todiste niiden välisestä syy-seuraussuhteesta (Heikkilä 2014, 193). On mahdollista, että kaksi asiaa esiintyvät yhdessä tai yhtä aikaisesti ilman, että toinen on aiheuttanut toisen (mp.). Karkeasti jaotellen, jos korrelaatiokertoimen arvo on alle 0,3, ei riippuvuudella ole todennäköisesti merkitystä käytännössä huolimatta siitä, että riippuvuus olisi p-arvon perusteella tilastollisesti merkitsevä (mts. 195). Vieraskielisten ryhmässä tämän tutkimuksen kahden selitettävän muuttujan välinen korrelaatiokerroin oli -0,418 eli yli Heikkilän mainitseman 0,3-raja-arvon. Tämän perusteella voi siis ajatella, että tutkimusaineistossani syrjinnän kokemusten ja arvostuksen tunteen välisellä riippuvuudella on vieraskielisten asioimistulkkien keskuudessa käytännön merkitystä. Matala arvostuksen tunne voi siis olla seurausta työssä usein koetulle syrjinnälle tai muulle eriarvoiselle kohtelulle.

7 Pohdinta

Tutkimukseni tarkoituksena oli selvittää, miten vieraskielisten ja kotimaista kieltä äidinkielenään puhuvien asioimistulkkien työolot eroavat toisistaan. Erityisesti halusin tutkia, miten tulkkien etnis-kielellinen tausta vaikuttaa työssä koettuun syrjintään ja arvostukseen. Lisäksi tutkin, ovatko syrjinnän kokemukset ja arvostuksen tunne riippuvaisia keskenään. Oletin, että vieraskieliset asioimistulkit kokevat enemmän syrjintää etnis-kielellisestä taustastaan johtuen. Oletin myös, että syrjinnän kokemukset vaikuttavat arvostuksen tunteeseen ja että vieraskieliset asioimistulkit kokevat vähemmän arvostusta ammatissaan kuin heidän suomen- tai ruotsinkieliset kollegansa.

Suurin osa sekä suomenkielisistä että vieraskielisistä kyselyyn vastanneista asioimistulkeista ei ollut kokenut työssään eriarvoista tai muuten negatiivista kohtelua, kiusaamista, syrjintää tai rasismia. Vieraskieliset asioimistulkit olivat kokeneet suomenkielisiä tulkkeja useammin eriarvoista kohtelua tai syrjintää etnisen tai kansallisen taustansa vuoksi. Vieraskielisistä vastaajista 34 % oli kokenut etnisestä tai kansallisesta taustastaan johtuvaa syrjintää ja kotimaisten kielten puhujista 15,9 %. Tällä ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä vastaajien äidinkieleen eli toisin kuin olin oletanut, asioimistulkin etnis-kielellisellä taustalla ei ollut tässä tutkimuksessa vaikutusta työssä koettuun syrjintään. Tilastokeskuksen vuoden 2013 työolotutkimuksen (SVT 2013) mukaan kansallisuudesta tai ihonväristä johtuvaa syrjintää oli työpaikallaan havainnut 4 % kaikista palkansaajista. Tosin sellaisissa työpaikoissa, joissa ylipäätään oli ulkomaalaistaustaisia, 6 % työntekijöistä oli havainnut kansallisuuteen tai ihonväriin perustuvaa syrjintää. (mp.) Näihin lukuihin verrattaessa voidaan huomata, että kyselyyn vastanneista asioimistulkeista merkittävä osuus oli kokenut jonkinlaista syrjintää tai muuta negatiivista kohtelua. Lisäksi on huomattava, että asioimistulkeille suunnatussa kyselyssä kysyttiin vain omakohtaisista syrjinnän kokemuksista, toisin kuin Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa, jossa selvitettiin sitä, oliko vastaaja ylipäätään havainnut syrjintää työpaikallaan. Jos asioimistulkeilta olisi kysytty työssä havaitsemastaan syrjinnästä, sekä itseän että muihin kohdistuvasta, olisivat luvut todennäköisesti olleet vielä korkeammat.

Asioimistulkit äidinkieleen katsomatta olivat kokeneet negatiivista kohtelua tai kiusaamista toimeksiantajan taholta, tulkattavien viranomaisten taholta, tulkattavien vieraskielisten taholta ja muiden tulkkien taholta. Tulkattavien vieraskielisten tai maahanmuuttajien taholta negatiivista kohtelua tai kiusaamista oli joskus kokenut jopa 36,5 % vieraskielisistä ja 31,1 % suomen- tai ruotsinkielisistä asioimistulkeista. Tulkattavien viranomaisten ja työntekijöiden

taholta vastaavasti 26,4 % vieraskielisistä ja 23,8 % suomen- tai ruotsinkielisistä ja muiden tulkkien taholta joskus tai usein 17,7 % vieraskielisistä ja 12,9 % suomen- tai ruotsinkielisistä tulkeista. Toimeksiantajan taholta negatiivista kohtelua tai kiusaamista oli kokenut joskus tai usein 18,2 prosenttia vieraskielisistä vastaajista ja 13,1 prosenttia suomen- tai ruotsinkielisistä. Vaikka kotimaista kieltä ja vierasta kieltä äidinkielenään puhuvien välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa, olivat vieraskieliset kokeneet suomenkielisiä useammin negatiivista kohtelua tai kiusaamista kaikilta edellä mainituilta tahoilta. Myös Tilastokeskuksen vuoden 2013 työolotutkimuksesta (SVT 2013) käy ilmi, että etnisiin vähemmistöihin kuuluvat palkansaajat kokevat useammin syrjintää työtovereidensa ja esihenkilöidensä asenteissa.

Tulkkien väliset suhteet nousivat esille myös avovastauksissa. Osa vastaajista koki, että ammattikunnan sisällä oli niin kutsuttuja klikkejä, joihin kaikki eivät ole tervetulleita. Vastaajista osa oli myös kokenut ankaraa kilpailua toimeksiannoista, jopa siinä määrin, että kollega oli yrittänyt varastaa heidän asiakkaansa. Toisaalta on myös huomattava, että koko asioimistulkkiausala on vastikään käynyt läpi suuria mullistuksia. Erityisesti avovastauksiin heijastuu väistämättä sekä kilpailutus että vuoden 2015 suuri turvapaikanhakija- ja pakolaismäärä, jonka seurauksena tiettyjen asioimistulkkaukielten kysyntä kasvoi räjähdysmäisesti. Myös Määtän (2017, 190–194) haastatteleminen asioimistulkkien mukaan tilanne alalla on muuttunut vuoden 2015 seurauksena ja ehkä alalla jo aiemmin toimineet ovat kokeneet muutoksen lähinnä negatiivisena. Nyt pakolaismäärien tasaannuttua ja siten asioimistulkkaustarpeen vähennyttyä toimeksiantaja ei välttämättä ole enää tarjolla samassa määrin kuin aiemmin, mikä luo osaltaan kilpailua tulkkien välille.

Suurin osa kyselyyn vastanneista asioimistulkeista kuitenkin koki olevansa työyhteisönsä arvostettu jäsen. Suuri osa myös koki olevansa melko tyytyväinen tai erittäin tyytyväinen ammattitaitonsa arvostamiseen. Toisin kuin olin oletanut, kotimaista kieltä äidinkielenään puhuvat vastaajat tunsivat vähemmän arvostusta työssään vieraskielisiin verrattuna. Kotimaista kieltä puhuvista asioimistulkeista yli 20 prosenttia oli melko tyytymätön ammattitaitonsa arvostamiseen ja 1,6 prosenttia erittäin tyytymätön. Vieraskielisistä vastaavasti vain 5,4 % melko tyytymätön ja 3,6 % erittäin tyytymätön. Tulkin äidinkielellä ja työssä koetulla arvostuksella ei kuitenkaan kokonaisuudessaan ollut tilastollisesti merkitsevää riippuvuutta. Tämä tarkoittaa sitä, ettei tässä tutkimusaineistossa tulkin äidinkielellä ollut vaikutusta siihen, miten arvostetuksi hän itsensä työssään tai ammatissaan tuntee.

Kolmas tutkimushypoteesini oli, että työssä koettu syrjintä ja arvostuksen tunteet korreloisivat keskenään. Suomen- ja ruotsinkielisten asioimistulkki-kohtalla tämä ei toteutunut, mutta vieraskielisten tulkki-joukossa arvostuksen tunteella ja syrjinnän kokemuksilla oli selvä, mutta ei erityisen voimakas tilastollisesti merkitsevä riippuvuus (Pearson = -0,418; p = 0,010). Tämä tarkoittaa sitä, että todennäköisesti vieraskieliset asioimistulkit, jotka kokevat syrjintää työssään, tuntevat vähemmän arvostusta ja vastaavasti ne, jotka eivät koe syrjintää tai muuta eriarvoista kohtelua, tuntevat itsensä arvostetummaksi ammatissaan. Tilastokeskuksen vuoden 2013 työolotutkimuksesta ilmenee, että etnisiin vähemmistöihin kuuluvat palkansaajat kokevat enemmän eriarvoista kohtelua tai syrjintää juuri arvostuksen saamisessa sekä myös etenemismahdollisuuksissa ja koulutukseen pääsemisessä (SVT 2013).

Vaikka suuri osa asioimistulkkeina toimivista tunsivat tulevansa arvostetuksi työssään, eikä ollut kohdannut syrjintää, tutkimus toi kuitenkin esiin epäkohtia, jotka koskettavat sekä etnisiä vähemmistöjä ammattikunnan sisällä että ammattikuntaa kokonaisuudessaan. Monissa avovastauksissa näkyi vastakkainasettelu *meidän* ja *niiden* välillä. Tulkit äidinkielen katsomatta kokivat, että alalla toimi ammattitaitoisten asioimistulkki-lisäksi *niitä*, joilla ei ollut koulutusta ja jotka tahrasivat ammattikunnan julkisuuskuvan ja maineen sekä suostuivat polkuhinnoitteluun. Vastaajat myös kokivat olevansa kilpailuasetelmassa epäpätevien tulkki-kanssa ja halusivat erottautua heistä ulkopuolisten silmissä. Samoin kuin Määtän (2017) haastattelemista asioimistulkeista, monet myös tähän kyselytutkimukseen vastanneista toivoi ammattinimikkeen suojaamista. Sekä kotimaista kieltä äidinkielenään puhuvat että vieraskieliset vastaajat uskoivat, että nimikkeen suojaaminen vahvistaisi ammatin arvostusta (ks. esimerkit 16 & 17). Erityisen ongelmalliseksi koettiin alalla toimivat kouluttamattomat asioimistulkit. Myös vastaajat, jotka ilmaisivat, ettei heillä välttämättä ollut valmiuksia tulkki-työskentelemiseen, kokivat sen johtuvan juuri soveltuvan koulutuksen puuttumisesta. Kuten myös Määtän (2017) tutkimuksesta käy ilmi, koulutetut tulkit usein painottavat koulutuksen tärkeyttä ammatti-identiteetin rakentumisessa.

Määtän (2017) haastattelemat ulkomaalaistaustaiset asioimistulkit kokivat, että koulutus, ammatillinen kehityskaari ja kielelliset kulkureitit olivat etnisesti eriytyneitä, mutta eivät osanneet määritellä suomalaistaustaisten ja ulkomaalaistaustaisten tulkki-eroavaisuuksia sinänsä. Suomalaistaustaiset vastaajat taas toivat esille eroavaisuuksia koulutukseen ja toisinaan urapolkuihin liittyen sekä korostivat, että ulkomaalaistaustaisten ja toisen polven maahanmuuttajien joukossa on suuri osuus sellaisia tulkkeja, jotka eivät ole ammattitaitoisia kieli-asiiantuntijoita. Kukaan Määtän haastattelemista suomalaistaustaisista asioimistulkeista ei

ollut hakeutunut alalle ja osa oli päätyneet työskentelemään tulkkina täysin sattumalta, mikä on hyvin tyypillistä etnospesifeille ammattipoluille ulkomaalaistaustaisten asioimistulkkien keskuudessa. Tästä huolimatta suurin osa suomalaistaustaisista asioimistulkeista korosti, että he olivat ammattilaisia ja opiskelleet kääntämistä tai tulkkausta yliopistossa. (mts. 201.) On kuitenkin hyvä huomioda, että Määtän tutkimusaineistoon oli valikoitunut pääosin suomalaistaustaisia asioimistulkkia, jotka olivat kiinnostuneita alan ammatillistumisesta ja kehityksestä ja joilla oli asioimistulkiksi soveltuva koulutus. Tämän tutkimuksen perusteella läheskään kaikki suomen- tai ruotsinkieliset asioimistulkit eivät kuitenkaan ole opiskelleet kääntämistä tai tulkkausta yliopistossa.

Itse asiassa toisin kuin ehkä voisi olettaa, verrattuna vieraskielisiin vastaajiin, suurempi osa kotimaisten kielten puhujista ei ollut saanut koulutusta asioimistulkiksi (vrt. Määttä 2017). Kotimaista kieltä äidinkielenään puhuvista tulkeista 31,3 prosentilla ei ollut mitään asioimistulkkaukseen soveltuvaa koulutusta. Vieraskielisten asioimistulkkien keskuudessa vastaava osuus oli 24,1 prosenttia. Vuori (2019) arvelee, että vastaajat, jotka ovat opiskelleet lingvistiikkaa, mutta joilla ei ole käännösopintoja, ovat todennäköisesti myös vastanneet, ettei heillä ole soveltuvaa koulutusta tulkkaustehtäviin. Tästä huolimatta ammatissa työskentelee paljon myös sellaisia, jotka ovat päätyneet alalle äidinkieltensä tai muun kielellisen osaamisensa johdosta (mts. 4). Ammatin oppiminen työssä on aikaisemmin ollut pääasiallinen väylä alalle, ja se toimii vieläkin tulkkien rekrytoinnissa (mp.; ks. Laalo-Ristilä 2013; myös Leppeteläinen 2018). Tässä tutkimuksessa tulkin äidinkielellä ja sillä, ettei hänellä ollut koulutusta asioimistulkiksi, ei ollut tilastollisesti merkitsevää riippuvuutta. Toisin sanoen tulkin äidinkieli ei korreloinut kouluttautumattomuuden kanssa. Asioimistulkin ammattitutkinnon suorittamisen ja tulkin äidinkielen välillä taas oli tilastollisesti merkitsevä riippuvuus. Oli todennäköisempää, että vieraskielinen tulkki oli suorittanut ammattitutkinnon kuin kotimaista kieltä puhuva. Choroszewiczin ym. (2018, 261) mukaan alun perin asioimistulkin ammattitutkinnon suorittaneet olivatkin pääosin maahanmuuttajataustaisia tulkkeja, joiden työkielet olivat suomalaisesta näkökulmasta harvinaisempia. Ammattitutkinnon suorittaminen oli tulkille ainoa väylä ammattitaitonsa osoittamiseen (mp.).

Työn *prekaarius* nousi esille sekä vieraskielisten että kotimaista kieltä puhuvien asioimistulkkien avovastauksissa. Työ koettiin epäsäännöllisenä ja ansiot epävarmoina. Kouluttamattomia tulkkeja ei nähty ainoana syynä alan matalalle palkkaukselle ja huonoille työehdoille. Suureksi ongelmaksi koettiin myös tahot, jotka palkkaavat epäammattimaisia tulkkeja pyrkiessään saamaan mahdollisimman halpaa työvoimaa. Vastaajien mukaan

kilpailutus on vaikuttanut osaltaan myös tulkkauksen laatuun. Kokeneet tulkit eivät suostu tekemään töitä yhtä pienillä palkkioilla kuin kokemattomammat tai kouluttamattomat tulkit. Tämän seurauksena ammattitulkit siirtyvät muihin tehtäviin ja muut jäävät hoitamaan tulkkauksen. Osa vastaajista kertoi pitävänsä kovasti työstään ja haluavansa toimia asioimistulkkina päätoimisesti, mutta joutuvansa tekemään myös muita töitä pienien palkkioiden takia. Asioimistulkit myös näkivät ristiriidan työn kuormittavuuden ja vaativuuden sekä palkkauksen välillä, minkä nähtiin heijastelevan koko ammatin arvostusta (ks. esimerkit 30–32). Analyysini perusteella vieraskielisten asioimistulkkiensa joukossa selittävästä muuttujista yhteydessä arvostuksen tunteeseen oli juurikin tyytyväisyys tulotasoon. Myös kotimaista kieltä äidinkielenään puhuvien keskuudessa tyytyväisyys tulotasoon korreloi arvostuksen tunteen kanssa. Toisin sanoen, mitä tyytymättömämpi tulkit tulotasoonsa oli, sitä vähemmän hän koki saavansa arvostusta työssään. Vastaavasti asioimistulkit, jotka olivat tyytyväisiä tulotasoonsa, kokivat saavansa enemmän arvostusta.

Suuri osa tulkeista koki kuitenkin viihtyvänsä työssään, eikä aktiivisesti etsinyt muita töitä kuin asioimistulkkaukseen liittyvää työtä. Suomenkieliset asioimistulkit etsivät vieraskielisiä todennäköisemmin muita kuin asioimistulkin töitä. Voi olla, että tässä on osaltaan kyse mahdollisuuksien puutteesta vieraskielisten keskuudessa. Forsanderin ja Ekholmin (2001, 71) mukaan etnospesifissä ammatissa toimivilla ei välttämättä ole liikkumavaraa muihin, omasta etnisestä ryhmästä riippumattomiin tehtäviin. Vieraskielisten tai maahanmuuttajataustaisten on myös todettu olevan vaikeampaa löytää koulutustaan vastaavaa työtä (ks. Ahmad 2019; Ahmad 2010; Himanen & Könönen 2010). Toisaalta voi myös olla, että vieraskielisten asioimistulkkiensa kielipareissa on tarjolla tarpeeksi asioimistulkaustyötä, eikä heillä ole siksi tarvetta etsiä muita töitä. Kyselyyn vastanneita ei pyydetty selventämään, mitä muita kuin asioimistulkkaukseen liittyviä töitä he etsivät, eikä sitä, miksi he niitä etsivät. Vastaajat, jotka kertoivat etsivänsä muita töitä voivat siis yhtä hyvin etsiä esimerkiksi käännostöitä asioimistulkkauksen rinnalle toimeentulon takaamiseksi tai pyrkiä kokonaan uuteen ammattiin asioimistulkkina toimimisen sijaan. Kotimaista kieltä äidinkielenään puhuvat toimivat vieraskielisiä huomattavasti useammin sivutoimisina. Vieraskielisistä jopa puolet työskenteli asioimistulkkina päätoimisesti. Vieraskielisten päätoimisuus varmasti selittää siis osaltaan sitä, että kotimaisten kielten puhujat olivat aktiivisempia etsimään muita töitä (ks. Vuori 2019). Lisäksi kotimaista kieltä äidinkielenään puhuvista harvempi sai suuren osan vuosiansioistaan asioimistulkkauksesta, toisin kuin vieraskielisistä, joista lähes 40 prosenttia sai 86–100 % tuloistaan tulkaamalla. Vuoren (2019, 9) mukaan tämän perusteella voidaan ajatella, että

tulkkien huono asema koskettaa erityisesti vieraskielisiä asioimistulkkveja, sillä he ovat kotimaisten kielten puhujia riippuvaisempia asioimistulkkauksesta tulonlähteenä.

Vieraskielisten ja kotimaista kieltä äidinkielenään puhuvien välillä oli myös eroa siinä, työskentelivätkö he freelancereina verokortilla vai yrittäjinä. Yli 60 prosenttia vieraskielisistä ja reilu 40 prosenttia suomenkielisistä asioimistulkeista työskenteli freelancerina verokortilla. Vieraskielisten ja suomenkielisten välillä oli tilastollisesti merkitsevä ero freelancerina toimimisella. Verrattuna vieraskielisiin asioimistulkkveihin, kotimaista kieltä äidinkielenään puhuvista suurempi osa työllisti itsensä yrittäjänä. Itsenäisenä ammatinharjoittajana tai omalla toiminimellä työskenteli kotimaista kieltä puhuvista 37,5 % ja vierasta kieltä puhuvista 25,4 %. Yrittäjänä toimimisella ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä tulkin äidinkielen kanssa. Vain osa vastaajista työskenteli työsuhteessa: vieraskielisistä vain 6,8 % ja kotimaista kieltä puhuvista 14,1 %. Vuoren (2019, 7) artikkelista käy ilmi, että kyselyyn vastanneista kotimaista kieltä puhuvista joka neljäs ja vieraskielisistä jopa joka kolmas haluaisi työskennellä työsuhteessa, jos työskentelymuodon saisi vapaasti valita. Tämä tarkoittaa sitä, että erityisesti vieraskielisillä nykytilanteen ja toivotun tilanteen välillä on suuri ero, sillä tällä hetkellä vain harva vieraskielisistä asioimistulkeista on työsuhteessa (mp.).

Survey- eli kyselytutkimuksella, kuten muillakin menetelmillä, on hyvät ja huonot puolensa. Alkula, Pöntinen ja Ylöstalo (1994, 118) pitävät yhtenä menetelmän vahvuuksista sitä, että voidaan puhua kokonaisuudesta tutkimustavasta, sillä survey-aineiston keruutapojen lisäksi on olemassa pitkälle kehitetty kvantitatiivinen analyysiperinne. Samalla tätä on kuitenkin pidetty myös menetelmän heikkoutena. Kysely- ja haastattelumenetelmät ovat tehokkaita ja taloudellisia tapoja kerätä tietoa suuren ihmismäärän toiminnasta, asenteista tai mielipiteistä. (mts. 119.) Alkulan ym. (mts. 121) mielestä on kuitenkin selvää, että survey-menetelmillä saatavan tiedon luonnetta tulee arvioida, sillä usein on kritisoitu tiedon pinnallisuutta.

Mielipidekyselyissä on monesti useita suljettujen kysymysten muodossa esitettyjä väittämiä, joihin vastaajat ottavat kantaa valitsemalla yhden asteikkotyypisistä vastausvaihtoehdoista (Heikkilä 2014, 51). Etuna tällä tavalla menettelemisessä on se, että suuri määrä tietoa saadaan tiivistettyä pieneen tilaan. Toisaalta heikkoutena taas se, että on mahdotonta päätellä, mikä painoarvo eri vastausvaihtoehdoilla on eri vastaajille. (mp.) Erilliset vastaajat saattavat ajatella hyvinkin erilaisia asioita vastatessaan (Alkula ym. 1994, 121). Survey-aineistoihin liittyy myös aina virheen riski. Vastaajilla ei välttämättä aina ole selkeää käsitystä kysytyistä asioista, mutta siitä huolimatta valitsevat yhden vastausvaihtoehdoista. Valmiiden vastausvaihtoehtojen

valintaan liittyy muutenkin satunnaisuutta ja virhettä. Alkula ym. korostavat, että kerättävän tiedon luonne on usein suoraan kytköksissä sen luotettavuuteen. Kaikkein luotettavinta tietoa voidaan saada tosiasioista ja kaikkein epäluotettavinta tietoa asenteista tai mielipiteistä. Toisaalta Alkula ym. myös huomauttavat, että on paljon helpompaa kerätä tietoa asioista, joista vastaajat ovat jo valmiiksi kiinnostuneita ja jotka liittyvät heidän arkipäiväiseen toimintaansa ja kokemuksiinsa. (mp.)

Tutkimusaineistonani hyödyntämässäni *Asioimistulkin ammatti ja työolot* -kyselyssä kartoitettiin pitkälti juuri asenteisiin ja mielipiteisiin pohjautuvia seikkoja, jotka kuitenkin liittyvät vastaajien arkiseen elämään. Kyselyyn pyrittiin saamaan vastauksia mahdollisimman monenlaisista taustoista tulevilta ja ammattiin eri tavoin suhtautuvilta tulkeilta (ks. liite 1). Koska asioimistulkki ammattikunta on hyvin moninainen, on heitä suhteellisen vaikea tavoittaa. Vastaajia tavoiteltiin ammattijärjestöjen, tulkki Facebook-ryhmien, tulkki keskustusten ja kouluttajien kautta (Vuori 2019, 2). Koska kyselyyn vastanneet eivät edusta mitään perusjoukkoa, vaan he ovat itse päättäneet osallistua tutkimukseen kyselyn osuessa kohdalle, voidaan puhua *itsevalikoituneesta näytteestä* (Heikkilä 2014, 39; Vuori 2019, 2). On huomattava, ettei kohderyhmän kokoa voitu määrittellä tarkasti, sillä ei tiedetä, kuinka monta ihmistä elektroninen kysely tavoitti.

Kyselyyn vastasi yhteensä 134 asioimistulkkinäköistä toimivaa tai toiminutta, joista tässä tutkielmassa on mukana 123 puhuttujen kielten tulkkiä. On arvioitu, että Suomessa toimisi noin tuhat asioimistulkkiä (Määttä 2017). Verrattuna tähän, kyselyyn vastanneiden lukumäärä on pieni. Lisäksi yli 80 prosenttia kaikista vastanneista oli naisia. Miesten osuus oli hieman korkeampi kotimaista kieltä puhuvien tulkkiä (17,2 %) keskuudessa kuin vieraskielisten (15,3 %). Vuoren (2019, 3) mukaan naisten suuri osuus voi selittyä sillä, että monet suurempien maahanmuuttajakielten kuten arabian, kurdin ja somalin tulkit olivat aliedustettuina vastaajien joukossa. Asioimistulkkiä ammattillinen järjestäytymisaste on myös melko heikko (Määttä 2017, 184). Vain harva kuuluu ammattiliittoon ja etenkin kysytyimpien maahanmuuttajakielten tulkit ovat niissä aliedustettuina (mts. 202). On siis todennäköistä, ettei kysely tavoittanut tulkkeja, jotka eivät ole sidoksissa ammattikuntaan esimerkiksi ammattiliittojen tai sosiaalisen median ryhmien kautta tai jotka työskentelevät tulkkiä vain satunnaisesti. Toisaalta Vuori (2019, 1–2) huomauttaa, että aktiivisesti asioimistulkkeina toimivistakin kyselyyn vastasi vain osa.

Ammattikunnan heterogeenisyys on vaikuttaa varmasti osaltaan kyselyn pieneen vastaajamäärään. On myös mahdollista, ettei kyselyyn tullut vastauksia sellaisilta tulkeilta, jotka eivät identifioi itseään asioimistulkeiksi ja joiden ammatti-identiteetti on heikko. Kuten esimerkiksi Koskinen ym. (2018, 17) tuovat esille, asioimistulkkkaus on nähty myös eräänlaisena läpikulkuammattina, välivaiheena yksilön uralla. Kaikki asioimistulkkeina toimivat eivät välttämättä koe itseään nimenomaan asioimistulkeiksi, vaan tulkkkaus saattaa olla heille vain toissijainen tulonlähde (Määttä 2017, 200). Se, ettei asioimistulkkkausta koeta ensisijaiseksi ammatiksi varmasti myös vaikuttaa yksilön halukkuuteen osallistua alaa koskevaan tutkimukseen. Lisäksi kyselyn ilmoitettiin kestävän noin tunnin, mikä on saattanut myös karsia vähemmän motivoituneet asioimistulkit.

Asioimistulkit, jotka vastasivat kyselyyn edustavat kuitenkin monipuolisia koulutus-, kulttuuri- ja kielitaustoja. Vaikka vastaajia oli suhteutettuna kaikkiin alalla toimiviin pieni määrä, voidaan olettaa, että heidän monimuotoiset taustansa heijastelevat ammattikuntaa kokonaisuudessaan. Vastaajien lukumäärän vuoksi käsittelin asioimistulkkien äidinkieltä ainoastaan kaksiluokkaisena muuttujana. Tarkempi jaottelu vastaajien etnis-kielellisten taustojen perusteella ei ollut mahdollista ryhmien liian pienen koon vuoksi. Tutkielmassani asioimistulkit jaettiin siis karkeasti kahteen ryhmään: kotimaista kieltä äidinkielenään puhuviin ja vierasta kieltä äidinkielenään puhuviin. Täten tutkimus ei ota kantaa eroihin eri vieraiden kielten välillä, eikä myöskään kahden kotimaisen kielen välillä. Voidaan olettaa, että ainakin vieraskielisten ryhmä on kuitenkin hyvin heterogeeninen. Toiset kyselyyn vastanneista vieraskielisistä asioimistulkeista olivat asuneet Suomessa yli 20 vuotta, toiset vain murto-osan siitä. Vastaajien kieli- ja kulttuuritaustat olivat myös moninaiset. Joidenkin tulkkien työkielille on todennäköisemmin enemmän kysyntää kuin toisten, mikä myös osaltaan vaikuttaa koettuihin työoloihin. Eri maahanmuuttajaryhmien kokemukset Suomen työmarkkinoista saattavat myös erota huomattavasti toisistaan, sillä myös eri maahanmuuttajaryhmien välillä voi olla etninen hierarkia (Wrede ym. 281). Esimerkiksi työttömyys on usein yleisempää niiden joukossa, jotka tulevat matalan elintason maista kuin korkean elintason maista tulleiden (Ahmad 2010, 72–73). Karkea jaottelu kotimaista ja vierasta kieltä puhuviin saattaa siis sumentaa eroja näiden ryhmien sisällä olevien pienempien ryhmien välillä.

Joillakin kysymyksenasettelullisilla seikoilla on myös voinut olla vaikutusta osaan tässä tutkimuksessa saatuihin tuloksiin. Esimerkiksi sen sijaan, että väittämä ”etsin paraikaa aktiivisesti muita kuin asioimistulkin töitä” mittaisi sitä, kuinka moni asioimistulkkina toimiva pyrkii pois ammatista, ovat todennäköisesti sivutoimisesti työskentelevät asioimistulkit myös

ilmaisseet etsivänsä muita kuin asioimistulkin töitä. Lisäksi väittämän ”en ole saanut mitään asioimistulkkaukseen liittyvää koulutusta, vaan olen oppinut ammatin työssä” ovat todennäköisesti valinneet myös sellaiset asioimistulkit, joilla on taustallaan lingvistinen koulutus, mutta ei kääntämisen ja tulkkauksen opintoja (Vuori 2019). Lingvististä koulutusta ei ollut yhtenä vastausvaihtoehtona, vaan valittavana oli vain joko kääntämisen ja tulkkauksen alempi tai ylempi yliopistotutkinto. Osa lingvistisen koulutuksen saaneista taas on todennäköisesti vastannut, että heillä on muu asioimistulkkaukseen soveltuva koulutus oppilaitoksesta.

Syrjinnän kokemukset -summamuuttujaan sisältyvän väittämän ”olen kokenut työssäni rasismia” on myös voinut tulkita eri tavoin, sillä väittämässä ei ole eksplisiittisesti ilmaistu sitä, että työssä koettu rasismi olisi kohdistunut vastaajaan henkilökohtaisesti. Väittämän voi siis myös ymmärtää niin, että on esimerkiksi kohdannut rasismia rakenteissa tai muiden asenteissa. Erilaiset tulkinnat väittämästä saattavat selittää sitä, että suomen- ja ruotsinkielisistä tulkeista 14,8 prosenttia ilmoitti kokeneensa työssään joskus rasismia. Vieraskielisistä vastaavasti 14 prosenttia ilmoitti kokeneensa rasismia työssään joskus ja 2 prosenttia usein. On kuitenkin mahdollista, että kotimaista kieltä puhuvat tulkit kokevat henkilökohtaisesti rasismia työssään. 15,9 % kotimaista kieltä puhuvista kuitenkin myös kertoi kokeneensa etnisestä tai kansallisesta taustastaan johtuvaa syrjintää tai muuta negatiivista kohtelua.

Omakehtaisesti koetun syrjinnän tai muun eriarvoisen kohtelun tutkiminen on hankalaa. Sen lisäksi, että aihe on monelle arka, haasteena on se, että ihmisillä on hyvin erilaisia käsityksiä siitä, mitä eriarvoinen kohtelu on ja miten se ilmenee. Todennäköisesti käsitys eriarvoisen kohtelun syystä myös vaihtelee eri ihmisten välillä ja eri aikoina. Syrjinnän kohteena ollut ei myöskään välttämättä osaa itse eritellä kokemansa syrjinnän syytä. (SVT 2013.) Esimerkistä 1 voidaan nähdä, että vaikka vieraskielinen vastaaja oli kokenut, että häneen oli suhtauduttu eri tavalla hänen etnisen taustansa vuoksi, ei hän kuitenkaan mieltänyt sitä varsinaisesti syrjinnäksi. Joku toinen olisi todennäköisesti taas kokenut tulleen syrjityksi. Lisäksi ihmisillä saattaa olla eri käsityksiä siitä, ovatko he kokeneet syrjintää *joskus* vai *usein*. Kuten myös Alkula ym. (1994, 121) tuovat esille, vastaajat voivat ajatella asioista hyvin eri tavoin vastatessaan, eikä eri vastausvaihtoehtojen merkitystä eri ihmisille voi juurikaan ennustaa.

8 Lopuksi

Valtaosa sekä suomen- ja ruotsinkielisistä että vieraskielisistä kyselyyn vastanneista asioimistulkeista ei ollut kokenut työssään negatiivista kohtelua, kiusaamista tai syrjintää, mutta huomattavan moni valitettavasti myös oli. Suuri osa asioimistulkeista kuitenkin koki itsensä arvostetuksi ja viihtyi työssään. Toisin kuin olin olettanut, kotimaista kieltä äidinkielenään puhuvien ja vieraskielisten välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa suhteessa syrjinnän kokemuksiin tai arvostuksen tunteeseen. Toisaalta vieraskielisten tulkkien joukossa syrjinnän kokemuksilla ja arvostuksen tunteella oli tilastollisesti merkitsevä korrelaatio, mutta kotimaista kieltä puhuvien ei. Vastoin ehkä yleistä olettamusta, kouluttautumattomuudella ei ollut yhteyttä tulkin äidinkieleen (vrt. Määttä 2017).

Vaikka tutkimukseni tarkoituksena oli käsitellä tulkkien työoloja, erityisesti mahdollisia syrjinnän kokemuksia ja arvostuksen tunnetta, suhteessa heidän etnis-kielelliseen taustaansa, tutkimus valotti myös joitakin kaikkien tulkkien työoloihin vaikuttavia seikkoja. Tulkit äidinkieleen katsomatta kohtasivat alalla samankaltaisia haasteita. Monet vastaajista kokivat ammattinimikkeen suojaamisen keinona ammatin arvostuksen nostamiseen. Palkkaus ja heikontuneet työehdot puhuttivat myös kaiken kielisiä tulkkeja. Vaikka ammattikuntaa ei ole kuvattu kovinkaan yhtenäiseksi ja se epäilemättä onkin hyvin heterogeeninen monessakin suhteessa, painivat tulkit samankaltaisten ongelmien kanssa. Toisaalta monien tulkkien vastauksissa korostui myös intohimo työtä kohtaan: tulkkausta luonnehdittiin kutsumusammattiksi tai maailman parhaaksi ammatiksi, mutta samalla työn epäsäännöllisyys ja epävarmuus sekä töiden vähyys huolestuttivat vastaajia.

Vaikka etnisyys ja toisaalta koulutus jakavat ammattikuntaa, kokevat tulkit samanlaisia haasteita ja onnistumisen tunteita. Koska kyselyyn vastanneiden määrä oli suhteellisen pieni, on tulosten perusteella vaikea arvioida asioimistulkkien tilannetta syvällisemmin. Aineistossani vastaajien äidinkieltä käsiteltiin vain kaksiluokkaisena muuttujana, joten eri etnis-kielellisten taustojen vaikutuksen tarkempi tutkiminen ei ole mahdollista. Vaikka tutkimustuloksiani ei siis voi suoraan soveltaa ammattikuntaan kokonaisuudessaan, antavat ne silti pilkahduksen siitä, millaiset asioimistulkkien työolot ovat Suomessa tällä hetkellä. Jotta asioimistulkkauksesta ammattina ja asioimistulkeista ammattikuntana saataisiin syvällisempää tutkimustietoa, olisi tulkkeja mielestäni tärkeä haastatella. Etnis-kielellisen taustan vaikutusta tulkkien työoloihin olisi erityisen kiinnostavaa tutkia yksilöhaastatteluiden kautta. ProPSI-tutkimushankkeen

tavoitteena onkin tuottaa myös haastatteluja, jotka avaavat asioimistulkkauksen ammattia yksityiskohtaisemmin.

Kiinnostavaa olisi myös tarkastella, millaisille muille kuin maahanmuuttajuuden eronteille työelämässä eriarvoisuuden dynamiikka rakentuu. Miten sukupuoli, ikä, kansallisuus tai koulutus vaikuttavat asioimistulkkiin työhöihin? Työelämässä yhteiskunnan sosiokulttuuriset jaot, kuten etniset hierarkiat tai sukupuoli, kietoutuvat yhteen ammatti- ja koulutusjakojen kanssa, jotka eivät myöskään ole yhteiskunnallisista jaoista riippumattomia (Wrede 2010, 22). Etnis-kielellinen tausta selittää mahdollisesti vain osan asioimistulkkiin kokemuksista suomalaisilla työmarkkinoilla.

Lähteet

- Ahmad, Akhlaq 2010. ”Voisin tietysti palkata heitä, mutta...” Työmarkkinoiden sosiokulttuurinen sidonnaisuus. Teoksessa Wrede & Nordberg (toim.). 72–92.
- Ahmad, Akhlaq 2019. When the Name Matters: An Experimental Investigation of Ethnic Discrimination in the Finnish Labor Market. *Sociological Inquiry* xx:x. 1–29.
- Alkula, Tapani, Seppo Pöntinen & Pekka Ylöstalo 1994. *Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät*. WSOY.
- Cheung, Andrew K.F. 2013. Non-native accents and simultaneous interpreting quality perceptions. *Interpreting* 15:1. 25–47.
- Choroszewicz, Marta, Tuija Hildén & Ekaterina Tsavro 2018. Asioimistulkki koulutus ammatillisena sosialisena. Teoksessa Koskinen, Vuori & Leminen (toim.). 257–280.
- Colley, Helen & Frédérique Guéry 2015. Understanding new hybrid professions: Bourdieu, illusio and the case of public service interpreters. *Cambridge Journal of Education* 45:1. 113–131.
- Diak 2019 = Diakonia-ammattikorkeakoulu 2019. Tulkki (AMK), asioimistulkkaus. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. Saatavilla: https://www.diak.fi/hakeminen/koulutukset/amk/tulkki-asioimistulkkaus/?gclid=EAIaIQobChMIgMno-LSG4QIVCoGyCh01FA-8EAAAYASAAEgIc9_D_BwE. [Luettu 23.3.2019.]
- Forsander, Annika & Elina Ekholm 2001. Maahanmuuttajat ja työ. Teoksessa Forsander, Ekholm & Hautaniemi ym. (toim.). 57–82.
- Forsander, Annika, Elina Ekholm, Petri Hautaniemi, Abdullahi Ali, Anne Alitolppa-Niitamo, Eve Kyntäjä & Nguyen Quoc Cuong 2001. Lukijalle. Teoksessa Forsander, Ekholm & Hautaniemi ym. (toim.). 7–10.
- Forsander, Annika, Elina Ekholm, Petri Hautaniemi, Abdullahi Ali, Anne Alitolppa-Niitamo, Eve Kyntäjä & Nguyen Quoc Cuong (toim.) 2001. *Monietnisyys, yhteiskunta ja työ*. 2. painos. Helsinki: Palmenia.
- Haavisto, Camilla, Ullamaija Kivikuru & Marina Lassenius 2010. Toisesta työvoimaksi – maahanmuuttajat mediassa. Teoksessa Wrede & Nordberg (toim.). 229–253.
- Hale, Sandra 2007. *Community interpreting*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Heikkilä, Tarja 2014. *Tilastollinen tutkimus*. Helsinki: Edita.
- Himanen, Markus & Jukka Könönen 2010. Pako ja pakko – turvapaikanhakijoiden kokemuksia prekaarista työstä. Teoksessa Wrede & Nordberg (toim.). 45–71.
- Huttunen, Laura 2005. Etnisyys. Luokittelusysteemejä ja elettyä yhteisöllisyyttä. Teoksessa Rastas, Huttunen & Löytty (toim.). 117–160.
- Huttunen, Laura, Olli Löytty & Anna Rastas 2005. Suomalainen monikulttuurisuus. Paikallisia ja ylijäisiä suhteita. Teoksessa Rastas, Huttunen & Löytty (toim.). 16–40.
- Ikonen, Mirjami 2013. *Trust Development and Dynamics at Dyadic Level. A Narrative Approach to Studying Processes of Interpersonal Trust in Leader-Follower Relationships*. Itä-Suomen yliopisto, väitöskirja.
- Koskinen, Kaisa (toim.) 2013. *Tulkattu Tampere*. Tampere: Tampere University Press.

- Koskinen, Kaisa 2018. Ruumiillinen ja affektiivinen pääoma asioimistulkin tunnetyössä. Teoksessa Koskinen, Vuori & Leminen (toim.). 157–184.
- Koskinen, Kaisa, Jaana Vuori & Anni-Kaisa Leminen (toim.) 2018. *Asioimistulkkkaus: Monikielisen yhteiskunnan arkea*. Tampere: Vastapaino.
- Koskinen, Kaisa, Jaana Vuori & Anni-Kaisa Leminen 2018. Johdanto. Teoksessa Koskinen, Vuori & Leminen (toim.). 7–28.
- Laalo-Ristilä, Seija 2013. Tekijät toimivan tulkikeskuksen takana. Teoksessa Koskinen (toim.). 161–183.
- Larja, Liisa & Hanna Sutela 2015. Työllisyys. Ulkomaalaistaustaisten miesten työllisyysaste lähes samalla tasolla kuin suomalaistaustaisella – naisilla enemmän vaikeuksia työllistyä. Teoksessa Nieminen, Sutela & Hannula. 71–82.
- Lepola, Outi 2000. *Ulkomaalaisesta suomenmaalaiseksi: Monikulttuurisuus, kansalaisuus ja suomalaisuus 1990-luvun maahanmuuttopoliittisessa keskustelussa*. Helsinki: SKS.
- Lepola, Outi, Mikko Joronen & Milla Aaltonen 2007. Syrjintä etnisyyden, uskonnon, kielen tai kansalaisuuden perusteella. Teoksessa Lepola & Villa (toim.). *Syrjintä Suomessa 2006*. Ihmisoikeusliitto ry. 109–180.
- Leppeteläinen, Nina 2018. Tulkkaus- ja käännöspalvelut – Pirkanmaan tulkkeskus. Vierailijaluento 15.10.2018 Tampereen yliopiston MVKS04 Kääntäjän ja tulkin työelämätaidot -kurssilla.
- Martikainen, Tuomas (toim.) 2006. *Ylirajainen kulttuuri. Etnisyys Suomessa 2000-luvulla*. Helsinki: SKS.
- Martikainen, Tuomas, Teppo Sintonen & Pirkko Pitkänen 2006. Ylirajainen liikkuvuus ja etniset vähemmistöt. Teoksessa Martikainen (toim.). 9–41.
- KvantiMOTV 2009 = Menetelmäopetuksen tietovaranto 2009. Summamuuuttuja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Saatavilla: <https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/summamuuttujat/summamuuttuja.html>. [Luettu 10.10.2019.]
- Mäntynen, Anna 2013. Asioimistulkkkaus maahanmuuttajien terveyspalveluyksikössä Tampereella. Teoksessa Koskinen (toim.). 106–125.
- Mäntyranta, Heli 2018. Asioimistulkki ammattitutkinnon arvioiminen. Teoksessa Koskinen, Vuori & Leminen (toim.). 281–296.
- Määttä, Simo 2017. Community Interpreters in Finland: A Heterogeneous Community Divided by Ethnicity. Teoksessa Taivalkoski-Shilov, Kristiina, Liisa Tiittula & Maarit Koponen (toim.), *Communities in Translation and Interpreting*. Montréal: Éditions québécoises de l'oeuvre. 183–216.
- Nieminen, Tarja, Hanna Sutela & Ulla Hannula 2015. *Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014*. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavilla: http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_uso_201500_2015_16163_net.pdf.
- Obasi, Chijioke 2013. Race and ethnicity in sign language interpreter education, training and practice. *Race Ethnicity and Education* 16:1. 103–120.

- UEF s. d. = University of Eastern Finland s. d. Asioimistulkkaus kotouttamistyön professionaalistuvana ammattina (ProPSI). Saatavilla: <http://www.uef.fi/web/propsi>. [Luettu 15.3.2019.]
- Valtonen, Kathleen 1997. *The societal participation of refugees and immigrants: case studies in Finland, Canada and Trinidad*. Turun yliopisto, väitöskirja.
- Vipunen 2017 = Vipunen – opetushallituksen tilastopalvelu 2017. Opiskelijat ja tutkinnot: Asioimistulkin ammattitutkinto sekä Tulkki (AMK). Helsinki: Opetushallitus. Saatavilla: <https://vipunen.fi/fi-fi> [Luettu 26.10.2019.]
- Vuori, Jaana 2013. Se on siinä. Asioimistulkit monikulttuurisessa tilassa. Teoksessa Koskinen (toim.). 126–160.
- Vuori, Jaana 2018. Joskus näkyy, joskus ei: tulkit kotouttamistyön asiantuntijateksteissä. Teoksessa Koskinen, Vuori & Leminen (toim.). 297–334.
- Vuori, Jaana 2019. *Asioimistulkki ammattilliset asemat ja etnisyys*. Käsikirjoitus. 1–17.
- Väänänen, Ari, Minna Toivanen & Aki Koskinen 2015. Osana työyhteisöä. Ulkomaalaistaustaiset palkansaajat kokevat työpaikan sosiaalisen kanssakäymisen pääosin myönteisesti, mutta ryhmät eroavat toisistaan arvioissaan. Teoksessa Nieminen, Sutela & Hannula. 111–120.
- Wadensjö, Cecilia 1998. *Interpreting as interaction*. London: Longman.
- Williams, Lucy 2005. Interpreting Services for Refugees: Hearing Voices? *International Journal of Migration, Health and Social Care* 1:1. 37–49.
- Wrede, Sirpa & Camilla Nordberg (toim.) 2010. *Vieraita työssä: työelämän etnistyvä eriarvoisuus*. Helsinki: Palmenia.
- Wrede, Sirpa, Camilla Nordberg & Annika Forsander 2010. Etnistyvä eriarvoisuus ja keinot kohti tasa-arvoa. Teoksessa Wrede & Nordberg (toim.). 274–283.
- Wallman, Sandra 1996. Ethnicity, work and localism: narratives of difference in London and Kampala. *Ethnic and Racial Studies* 19:1. 1–28.
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu s. d. Syrjintä. Syrjinnän kohteeksi joutuminen. Työelämä. Saatavilla: <https://www.syrjinta.fi/tyoelama>. [Luettu 15.3.2019.]

Asioimistulkin ammatti ja työolot

HYVÄ ASIOIMISTULKKI,

pyydämme Sinua osallistumaan **asioimistulkin ammattia ja työoloja koskevaan kyselytutkimukseen**. Kaipaamme tietoa sekä päätoimisilta että sivutoimisilta tulkeilta. Voit vastata, vaikka olisit jo lopettanut työn tulkin tehtävissä.

Osallistumisesi on tärkeää, sillä Suomessa on saatavilla hyvin vähän tietoa siitä, millaisia tehtäviä tulkit tekevät, millaiset työolot tulkeilla on ja mitä asioita tulkit pitävät työssään tärkeänä.

Kyselyyn vastaaminen kestää noin tunnin. Olisi hyvä, jos pystyisit vastamaan siihen yhdellä kertaa **31.5.2018 mennessä**.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta on kuitenkin tärkeää, että mahdollisimman moni eri taustoista tuleva ja asioimistulkin ammattiin eri tavoin suhtautuva vastaa kyselyyn. Pyydämme vastaamaan kysymyksiin mahdollisimman kattavasti. Samalla on tärkeä muistaa, että ei ole oikeita tai väärä vastauksia, vaan ainoastaan eroja kokemuksissa ja mielipiteissä.

Antamasi vastaukset käsitellään nimettöminä ja luottamuksellisesti. Annetuista vastauksista muodostettava tutkimusaineisto arkistoidaan Yhteiskuntatieteelliseen tietoaarkistoon myöhempää tutkimus-, opiskelu- ja opetuskäyttöä varten. Kaikki henkilökohtainen tieto häivytetään tuloksista ja arkistoitavasta aineistosta niin, ettei yksittäistä vastaajaa pysty tunnistamaan tutkimuksesta.

Tutkimustuloksista kirjoitetaan asioimistulkin työtä käsitteleviä tieteellisiä julkaisuja. Tutkimuksen tuloksista kerrotaan myös asioimistulkeille, tulkeiksi opiskeleville, tulkkien käyttäjille ja päättäjille osoitteessa (<http://www.uef.fi/web/propsi>).

Jos sinulla on kysyttävää tutkimuksesta, ota meihin yhteys.

Pyydämme sinua vielä kertomaan kyselystä muille asioimistulkeille! Mitä enemmän vastauksia saamme, sitä enemmän saamme tietoa ammatin kannalta tärkeistä asioista.

ystävällisin terveisin

Jaana Vuori (professori)

[puhelinnumero]

sekä Marta Choroszewicz (tutkija ja asioimistulkki)

[puhelinnumero]

Asioimistulkausta koskeva tutkimushanke ProPSI, Itä-Suomen ja Tampereen yliopistot

TAUSTATIEDOT

1. Syntymävuotesi

2. Sukupuoli

Nainen

Mies

Muu

3. Jos olet muuttanut ulkomailta Suomeen, minä vuonna muutit:

4. Minä vuonna aloitit toiminnan asioimistulkkina?

Ota huomioon sekä sivutoiminen että päätoiminen tulkkaus. Jos et muista tarkalleen, arvioi vuosi.

TOIMINTA ASIOIMISTULKKINA TÄLLÄ HETKELLÄ

8. Kerro mikä tai mitkä ovat äidinkielesi?

12. Mikä seuraavista kuvaa toimintaasi asioimistulkkina tällä hetkellä?

Työskentelen päätoimisesti

Työskentelen sivutoimisesti

En työskentele tällä hetkellä asioimistulkkina, koska olen lopettanut asioimistulkkina toimimisen väliaikaisesti

En työskentele tällä hetkellä asioimistulkkina, koska olen lopettanut asioimistulkkina toimimisen kokonaan

Muu tilanne, mikä:

13. Mikä seuraavista kuvaa tämänhetkistä työtilannettasi asioimistulkkina parhaiten?

Työskentelen työsuhteessa

Työskentelen freelancerina verokortilla

Työskentelen itsenäisenä ammatinharjoittajana tai omalla toiminimellä (Y-tunnus)

Työskentelen omistamassani yrityksessä (esimerkiksi tulkikeskuksessa tai vastaavassa)

Työskentelen muulla tavalla, tarkenna miten (esimerkiksi osuuskunnan jäsenenä)

ERILAISET TYÖTEHTÄVÄT TULKKINA

20. Oletko erikoistunut joihinkin asioimistulkkausihin?

En

Kyllä, oikeustulkkaus (voit halutessasi kertoa miksi)

Kyllä, muuhun. Kerro, mihin. (Voit halutessasi kertoa miksi)

KOULUTUS JA AMMATILLINEN TAUSTA

37. Millaista koulutusta ja tutkintoja sinulla on asioimistulkiksi?

Voit valita useamman vaihtoehdon.

En ole saanut mitään asioimistulkkaukseen liittyvää koulutusta, vaan olen oppinut ammatin työssä

Olen suorittanut asioimistulkin ammattitutkintoon valmistavan koulutuksen

Olen käynyt osia asioimistulkin ammattitutkintoon valmistavasta koulutuksesta, mutta en koko koulutusta

Minulla on kääntämisen ja tulkkauksen alempi yliopistotutkinto, FK

Minulla on kääntämisen ja tulkkauksen ylempi yliopistotutkinto, FM

Minulla on kääntämisen ja tulkkauksen yliopisto- tai ammattikorkeakoulutason opintoja, mutta ei tutkintoa

Olen suorittanut asioimistulkin oppisopimuskoulutuksen

Minulla on muu asioimistulkkaukseen soveltuva koulutus oppilaitoksesta [tarkenna mikä]

Olen suorittanut asioimistulkkaukseen liittyviä muita lyhyempiä koulutuksia [tarkenna mitä]

Opiskelen paraikaa [tarkenna missä koulutuksessa]

Minulla on asioimistulkin ammattitutkinto (näyttötutkinto)

Minulla on oikeustulkin erikoisammattitutkinto

Minulla on viittomakielen AMK-tutkinto

Minulla on puhevammaisten tulkin erikoisammattitutkinto

Minulla on kirjoitustulkikoulutus

Minulla on ulkomailla hankittu tutkinto, tarkenna mikä:

Minulla on muu tutkinto, tarkenna mikä:

38. Mikä on pohjakoulutuksesi Suomessa ja ulkomailla?

Voit valita monta vaihtoehtoa.

Peruskoulu tai vastaava

Ammattikoulu tai vastaava

Lukio tai vastaava

Alempi korkeakoulututkinto

Ylempi korkeakoulututkinto

Jokin muu koulutus tai tutkinto

42. Onko sinulla omasta mielestäsi tarvittavat valmiudet tulkin tehtäviin?

On, enkä tarvitse enempää koulutusta

On, mutta lisäkoulutus ei olisi pahitteeksi

Ei ole

43. Jos vastasit yllä että sinulla ei ole tarpeeksi valmiuksia tulkin tehtäviin, kerro miksi:

TYÖOLOJEN JA ANSIOT

44. Oletko tyytyväinen tulotasoosi asioimistulkkina?

Erittäin tyytyväinen

Melko tyytyväinen

En tyytyväinen enkä tyytymätön

Melko tyytymätön

Erittäin tyytymätön

46. Arvioi, kuinka suuri osuus vuosituloistasi tuli viime vuonna asioimistulkkaukseen liittyvistä tehtävistä

Sain lähes kaikki tuloni asioimistulkkauksesta (86-100 %)

Sain enemmän kuin puolet tuloistani asioimistulkkauksesta, mutta minulla oli jonkin verran myös muita tuloja (61-85 %)

Sain noin puolet tuloistani asioimistulkkauksesta ja puolet muina tuloina (41-60%)

Sain enemmän kuin puolet tuloistani muusta kuin asioimistulkkauksesta, mutta minulla oli jonkin verran tuloja asioimistulkkauksesta (16-40%)

Sain vain pienen osan tuloistani asioimistulkkauksesta (0-15 %)

50. Halutessasi voit tarkentaa palkkaukseen tai palkkioihin liittyviä asioita ja näkemyksiäsi tähän:

TYTYVÄISYYS TYÖHÖN

59. Kuinka tyytyväinen olet työsi seuraaviin osa-alueisiin?

(Erittäin tyytyväinen/Melko tyytyväinen/En tyytyväinen enkä tyytymätön/Melko tyytymätön/Erittäin tyytymätön)

Kehittymismahdollisuudet työssä

Työtehtävien sisältö

Ammattitaitosi arvostaminen

Mahdollisuutesi vaikuttaa työpaikan (esimerkiksi tulkkikeskuksen) toimintaan

Tulkkien väliset suhteet ja ilmapiiri

Tulkkien ja esimiesten väliset suhteet ja ilmapiiri

Tulkkien ja muun tulkkipalveluiden henkilöstön välinen ilmapiiri

60. Missä määrin seuraavat väitteet kuvaavat työtäsi?

(Täysin samaa mieltä/Melko samaa mieltä/En samaa enkä eri mieltä/Melko eri mieltä/Täysin eri mieltä/Kysymys ei sovi työhöni)

Koen olevani työyhteisöni arvostettu jäsen

Näen oman työni tuloksellisena tai hyödyllisenä

Työskentelen asioimistulkkina, koska se on minulle juuri sopiva työ

Olen innostunut työstäni

Otan vastaan vain sen verran töitä, että työn tekeminen on mielekästä ja itselleni jää aikaa muuhun

Työskentelen asioimistulkkina lähinnä ansiotulojen vuoksi

Minulla on usein vaikeuksia jaksaa työssäni

Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni

Tunnen itseni tyytyväiseksi, kun olen syventynyt työhön

Työ antaa mahdollisuuksia oppia uusia asioita

Saan tukea ja rohkaisua esimiehiltäni kun työ tuntuu hankalalta

Saan tukea ja rohkaisua työtovereiltani kun työ tuntuu hankalalta

Tilaaajat (tulkattavat viranomaiset ja ammattilaiset) arvostavat työtäni ja luottavat työni laatuun

Vieraskieliset tai maahanmuuttajataustaiset tulkattavat arvostavat työtäni ja luottavat työni laatuun

Otan vastaan niin paljon toimeksiantoja kuin saan

Etsin paraikaa aktiivisesti muita kuin asioimistulkin töitä

61. Oletko kokenut asioimistulkin työssä eriarvoista kohtelua tai syrjintää?

(En koskaan/Joskus/Usein/En osaa sanoa)

Olen kokenut työssäni eriarvoista kohtelua tai syrjintää sukupuoleni vuoksi.

Olen kokenut työssäni eriarvoista kohtelua tai syrjintää etnisen tai kansallisen taustani vuoksi.

Olen kokenut työssäni rasismia.

Olen kokenut työssäni eriarvoista kohtelua tai syrjintää terveydentilani vuoksi.

Olen kokenut työssäni eriarvoista kohtelua tai syrjintää ikäni vuoksi.

Olen kokenut työssäni seksuaalista ahdistelua tai häirintää.

Olen kokenut esimiehen tai toimeksiantajan taholta negatiivista kohtelua tai kiusaamista.

Olen kokenut työssäni tulkattavien viranomaisten ja työntekijöiden taholta negatiivista kohtelua tai kiusaamista.

Olen kokenut työssäni tulkattavien vieraskielisten tai maahanmuuttajien taholta negatiivista kohtelua tai kiusaamista.

Olen kokenut muiden tulkkien taholta negatiivista kohtelua tai kiusaamista.

Olen kokenut työssäni ammatti- tai kielitaitooni kohdistuvaa perusteetonta epäilyä.

Olen kokenut työssäni muuta negatiivista kohtelua, mitä:

62. Jos haluat, voit kertoa enemmän työssäsi kohtaamastasi negatiivisesta kohtelusta

TULKIN TYÖN AMMATTIMAISUUS

68. Kuulutko ammattijärjestöihin tai tulkkausalan järjestöihin?

En kuulu mihinkään ammattiliittoon tai -järjestöön

Suomen kääntäjien ja tulkkien liitto (SKTL)

Journalistiliitto

Käännösalan asiantuntijat KAJ

Suomen käännöstoimistojen liitto

Kuulun jonkin muun alan ammattiliittoon tai -järjestöön

En osaa sanoa

Tarkenna tähän mahdollinen muu (ammatti)järjestö:

69. Mitkä ovat mielestäsi asioimistulkin työn suurimmat haasteet? Nimeä 1-3 tärkeintä.

70. Mitkä ovat mielestäsi asioimistulkin tärkeimmät taidot? Nimeä 1-3 tärkeintä.

72. Sana on vapaa: haluatko vielä sanoa jotakin tai kommentoida kyselyä?

English Summary

Public service interpreting as an *ethno-specific* profession – Experiences of discrimination and feelings of appreciation among public service interpreters of different ethnic-linguistic backgrounds

Introduction

In this study I want to examine how the interpreters' ethnic background and mother tongue affect their working conditions. I especially want to examine if the interpreters' ethnic-linguistic background has an effect on the experiences of discrimination and feelings of appreciation in their profession. I assume that the interpreters speaking some other language than Finnish or Swedish, are more likely to have encountered discrimination at work which would also have an effect on how appreciated they feel in their profession. I base my hypothesis on the idea of *strong* and *weak* languages. The latter are not normally taught on the university level but are in high demand when it comes to public service interpreting. According to Määttä (2017, 199) the weak language interpreters are typically immigrants or second-generation immigrants who do not have language training or other qualifications for interpreting. (ibid.) The public service interpreters working with weak languages might not feel that public service interpreting is their real or permanent profession (ibid. 200). The interpreters' ethnicity can also affect their training and work trajectories.

The theoretical background of my thesis gives a short introduction to community interpreting in Finland as well as ethnicity and its effects on employment and working conditions. I approach the topic of my research by first introducing different definitions of the term *ethnicity*. Then I move on to examining ethnicity from the point of view of the Finnish labor market. In this thesis I combine both a qualitative and a quantitative research approach. I use SPSS Statistics program in analyzing the quantitative data. The analysis method of the open answers used is qualitative content analysis.

Theoretical Background

As the Finnish society has become more and more multilingual and multicultural, interpreting has become an essential part of public services. *Public service interpreting* or *community interpreting* is needed when the interlocutors do not share a common language. Normally the people taking part in the conversation are a client speaking a foreign language and an official who represents the Finnish society. (Koskinen et al. 2018, 7). Sometimes public service

interpreting is seen only as a service provided for the foreign language speaking client but actually all the people present are relying on the interpreter (ibid. 11–12).

Public service interpreters in Finland come from a wide variety of different ethnic-linguistic and educational backgrounds. Some have graduated from a university or a university of applied sciences, some are self-taught or have learned on the job. (Määttä 2017.) Even though interpreting education has become more accessible and more widely taught, there are still interpreters without any applicable qualifications. The unqualified interpreters have been a matter of discussion in the professional community for several years now. (Choroszewicz et al. 2018.) Because the professional community of public service interpreters is extremely diverse, the interpreters are a particularly interesting research subject. Public service interpreting has not yet been seen or studied as a significant employment opportunity for immigrants, nor as an example of ethnic segregation of the labor market (Koskinen et al. 2018, 16–17).

Ethnicity as a term is difficult to define since it is so widely used in various different meanings. Commonly ethnicity is seen as a set of different characteristics such as national or geographical origin, lineage, culture and language as well as manners and values. Nevertheless, it is impossible to define ethnic groups only according to these characteristics. (Lepola et al. 2007, 110.) The most common differences between the different definitions of the term have to do with the nature of ethnicity. Some see ethnicity as ever evolving and changing and others as an innate and permanent characteristic of a person. (Lepola 2000, 21.) Nowadays researchers are leaning more towards the first depiction (Martikainen et al. 2006, 20). In this thesis I treat ethnicity as a contextual and changeable phenomenon, which is not only a characteristic of the ethnic minorities but also of the majority population, in this case the Finns. Even though language and ethnicity cannot be automatically paired, in this study I use the respondents' mother tongue as a means to divide them into two groups: the Finnish or Swedish speakers and the foreign language speakers.

Studies show that foreign migrants find it hard to land a job that matches their education. Poor knowledge of the local language can also affect their possibilities of finding a job. Migrants tend to end up doing something that requires little to none in terms of previous experience or something that is highly *ethno-specific*. Public service interpreting can be seen as an example of an ethno-specific profession since it requires the knowledge of a certain language and culture. According to Forsander and Ekholm (2001, 70–71), employment of immigrants to low-paid and precarious fields of work can be seen as either a normal stage of an individual's career or

a shift towards a segmented labor market. Wrede et al. (2010, 275) believe that an ethnic hierarchy is emerging also on the Finnish labor market, alongside the traditional divides. On the other hand, the experiences of different immigrant groups in Finland are also different, reflecting the ethnic hierarchy among immigrants. Typically, immigrants belonging to the affluent group have easier access to the foreign labor market, whereas members of politically or economically marginalized groups are less likely find work. (ibid. 281.) Unemployment rates also vary between different nationalities. Unemployment is often significantly higher among immigrants from low-income countries than among immigrants from high-income countries. (Ahmad 2010, 72–73.)

Research Material and Method

My thesis is part of an interdisciplinary research project *Professionalization of Public Service Interpreting in the Context of Migrant Integration Work* (ProPSI). The project combines different sociological theories and aims to produce and analyze new datasets (UEF s. d.). One of the datasets produced by the project is *The Profession and Working Conditions of Public Service Interpreters* survey that also provides the research material for this thesis. The survey was conducted during the year of 2018. The responses analyzed in this thesis were given between the 17th of April and the 20th of December 2018. During the mentioned period of time 134 current or former public service interpreters filled out the survey. In my thesis I wanted to study specifically the interpreters of spoken languages, so I chose to exclude the sign interpreters. In addition, there was one respondent who had not specified their own or their parents' mother tongue and was therefore also excluded. Thus, my research material consists of 123 observation units. 64 of the respondents were Finnish or Swedish natives and 59 had some other language as their mother tongue.

In this thesis I combine both a qualitative and a quantitative research approach. I use SPSS Statistics program in analyzing the quantitative data. The analysis method of the open answers used is qualitative content analysis. I want to examine how the interpreters' ethnic-linguistic background is related to their working conditions, more specifically if they have personally encountered discrimination and if they feel appreciated in their profession. *Experiences of discrimination* and *feelings of appreciation* were chosen as the dependent variables in this study. The explanatory variables used were age, duration of living in Finland, years as an interpreter, current work situation, employment relationship, specialization to certain type of public service interpreting, training to become a public service interpreter, the highest education level achieved in Finland and abroad, capabilities for public service interpreting, trade union

membership, satisfaction with earnings and the percentage of yearly income earned from public service interpreting. In addition, I divided the respondents into two groups according to their mother tongue and analyzed them separately. I used cross tabulation as a method to quantitatively analyze the relationship between different variables.

Analysis

The explanatory variables used in this thesis were age, duration of living in Finland, years as an interpreter, current work situation, employment relationship, specialization to certain type of public service interpreting, training to become a public service interpreter, the highest education level achieved in Finland and abroad, capabilities for public service interpreting, trade union membership, satisfaction with earnings and the percentage of yearly income earned from public service interpreting. I also examined speakers of the national languages and foreign languages separately in order to study the possible differences between these two language groups. Out of all the 123 respondents examined 64 (52%) spoke one of the two national languages Finnish or Swedish, and 59 (48%) some other language. Due to relatively small number of respondents in some of the language groups, the respondents' native language was examined only as a dichotomous variable, which values were national language speakers and foreign language speakers. It is worth noting that due to only having two possible values, especially the foreign language group is very heterogenic since it includes all the interpreters who do not have Finnish or Swedish as their mother tongue. The experiences of different foreign language speakers might be significantly different (see Wrede et al. 2010, 281).

In my research material there was a statistically significant correlation between the interpreters' age and mother tongue. The foreign language speaking interpreters were more likely younger and had been working as public service interpreters a shorter time when compared to their Finnish or Swedish speaking colleagues. There was also a difference between the two language groups concerning their employment situation. It was more likely for the foreign language speakers to work as freelancers than for the national language speaking interpreters. On the other hand, the national language speaking interpreters were more likely to seek other than interpreting related work. The interpreters' mother tongue and whether they had qualifications for public service interpreting did not correlate. The foreign language speaking interpreters had acquired vocational qualification in public service interpreting more often than their Finnish or Swedish speaking counterparts. The national language natives were more likely to have some other qualification. As you could expect the Finnish or Swedish speaking respondents had achieved higher educational levels in Finland than the foreign language speakers who on the

other hand, had achieved higher educational levels abroad than the national language speaking interpreters. There was also a clear connection between belonging to a trade union and the interpreters' native language. The foreign language speaking interpreters were more unlikely to be members of a trade union than the interpreters who were Finnish or Swedish natives. Whether the interpreters were satisfied with their earnings or how much of their yearly income came from public service interpreting had no statistically significant connection to their mother tongue.

34 percent of the foreign language speaking interpreters had encountered unequal treatment or discrimination due to their national or ethnic background. 16 percent of the national language speakers responded to have experienced unequal treatment or discrimination because of their national or ethnic background. However, in this research material the difference between the two groups was not statistically significant. In other words, whether the public service interpreter had experienced ethnic discrimination at work or not, had no relation to their native language. Nearly half of the Finnish or Swedish speaking interpreters and almost a third of the foreign speaking interpreters had felt that their professional or language abilities had sometimes been unfoundedly doubted. The difference between the two language groups was statistically significant. It was more likely for the national language speaking interpreters to have been doubted unfoundedly. When it comes to discrimination or other forms of unequal treatment there were no other statistically significant differences between the two language groups, besides the question of being unfoundedly doubted.

According to this study working as a freelancer and the highest educational level achieved abroad were the only explanatory variables that had a statistically significant correlation with the experiences of discrimination among foreign speaking public service interpreters. Among Finnish and Swedish speaking interpreters none of the explanatory variables had statistically significant connection to the experiences of discrimination or other unequal treatment.

Most of the foreign as well as the national language speaking interpreters felt that they were appreciated in their work community. A little over seventy percent of the foreign language speaking respondents and over sixty percent of the national language speaking respondents felt that they are either somewhat or very appreciated members of their work communities. However as much as 19 percent of the speakers of one of the two national languages stated that they strongly disagree with the statement "I feel that I am an appreciated member of my work community". There was no statistically significant correlation between the sum variable

feelings of appreciation and the interpreters' native language. In other words, whether the interpreter felt appreciated or not had no connection to the interpreter's mother tongue.

According to the results of this study the only explanatory variable correlating with the feelings of appreciation among foreign language speaking interpreters was satisfaction with earnings. There was also a statistically significant correlation between the two variables among the national language speaking public service interpreters. As one might assume, the less satisfied the interpreters were with their earnings the less appreciated they felt and vice versa. In the open questions both the foreign and national language speakers expressed their desire to have the job title protected. Many of the interpreters felt that by having the title protected the working conditions would also improve and the profession would be more appreciated among the wider public. Among Finnish and Swedish speaking interpreters there was also a correlation between the *feelings of appreciation* sum variable and whether the interpreter had some other applicable education for working as a public service interpreter. The national language speaking interpreters who had some other type of education felt less appreciated in their work. Among foreign speaking respondents the difference was not statistically significant.

When analyzing the possible correlation between the feelings of appreciation and the experiences of discrimination, I examined the foreign speaking interpreters and the national language speaking interpreters as two separate groups. I used the Pearson correlation coefficient to test the correlation between the two sum variables. Among the national language speaking public service interpreters there was no statistically significant correlation between the feelings of appreciation and the experiences of discrimination. However, according to the Pearson correlation coefficient there was a clear but not significantly strong negative correlation between the two among the foreign language group. This means that it is possible that the foreign speaking interpreters that had experienced discrimination felt less appreciated than their colleagues who had not. The fewer experiences of discrimination the interpreters had had, the more appreciated they felt in their profession.

Discussion and Conclusions

The aim of this study was to examine how the interpreters' ethnic-linguistic background affects their working conditions. I especially wanted to see if the interpreters' background would have an effect on the experiences of discrimination and feelings of appreciation in their profession. I assumed that the interpreters speaking some other language than one of the two national languages, would be more likely to have experienced discrimination at work and that they

would feel less appreciated in their profession than their Finnish or Swedish speaking colleagues. In addition I assumed that the two dependent variables: feelings of appreciation and experiences of discrimination, would be interdependent.

Most of the public service interpreters who took the survey had not experienced unequal or otherwise negative treatment, bullying, discrimination or racism. Foreign language speaking interpreters were more likely to have experienced unequal treatment or discrimination due to their ethnic or national background than their Finnish or Swedish speaking colleagues. 34% of the foreign language speakers and 15.9% of national language speakers had experienced discrimination on the basis of their ethnic or national background. However, there was no statistically significant difference between the two language groups. In other words, this study showed no correlation between the interpreters' mother tongue and experiences of discrimination. According to Statistics Finland's Quality of work life survey 2013 (SVT 2013) 4% of all employees have noticed discrimination based on nationality or the color of one's skin. However, the share is 6% among employees who have workers of foreign background at their workplace. When compared to these figures, it can be seen that a significant proportion of the public service interpreters who answered the survey had experienced some type of discrimination or other negative treatment. In addition, it should be noted that the survey focused only on personal experiences of discrimination, as opposed to the Statistics Finland's Quality of work life survey, which looked at whether the respondent had noticed any discrimination at work. If the interpreters had been asked if they had noticed any discrimination at work, it is likely that the percentage of those who had would have been even bigger.

Public service interpreters, regardless of their mother tongue, had experienced negative treatment or bullying by their employer, the Finnish authorities, and the foreign language speaking clients as well as other interpreters. Although there was no statistically significant difference between the national language speakers and the foreign language speakers, the latter had experienced negative treatment or bullying more often from all the before mentioned parties. The Statistics Finland's Quality of work life survey 2013 (SVT 2013) also shows that employees belonging to ethnic minorities are more likely to experience discrimination in the attitudes of their colleagues and superiors.

Most of the public service interpreters who responded to the survey felt that they were appreciated members of their work communities. Many also felt that they were fairly satisfied or very satisfied with the appreciation of their professional abilities. Unlike I had assumed, the

Finnish or Swedish speaking interpreters felt less appreciated than their foreign language speaking colleagues. Over 20 percent of the national language speaking interpreters were quite dissatisfied and 1.6 percent very dissatisfied with the appreciation of their professional abilities. Correspondingly, only 5.4% of the foreign language speakers were quite dissatisfied and 3.6% very dissatisfied. However, there was no statistically significant difference between the two language groups. In other words, in this research material, the mother tongue of the interpreter had no effect on whether or not they felt appreciated in their profession.

My third hypothesis was that the experiences of discrimination and the feelings of appreciation would be interdependent. Among the Finnish and Swedish speaking interpreters this was not the case, but among the foreign language speaking interpreters there was a clear, but not particularly strong, statistically significant correlation between the feelings of appreciation and the experiences of discrimination (Pearson = -0.418; $p = 0.010$). This means that foreign language speaking interpreters who had encountered discrimination in at work felt less appreciated in their profession. The Statistics Finland's Quality of work life survey 2013 also shows that employees belonging to ethnic minorities experience more unequal treatment or discrimination particularly in terms of gaining appreciation and having access to promotions or training (SVT 2013).

Most of the translators who responded to the survey had not experienced any negative treatment, bullying or discrimination at work, but unfortunately there was also many who had. However, most of the public service interpreters felt appreciated and enjoyed their work. Contrary to what I had assumed, there was no statistically significant difference between the Finnish or Swedish speakers and the foreign language speakers in terms of experiences of discrimination and feelings of appreciation. Although, among foreign language speaking interpreters, there was a statistically significant correlation between the experiences of discrimination and a feelings of appreciation, unlike among the national language speakers. The interpreters' educational background had no connection to the interpreters' mother tongue (cf. Määttä 2017).

Although the purpose of my research was to examine the working conditions of the public service interpreters in relation to their ethnic-linguistic background, the study also shed light on some aspects affecting the working conditions of all the public service interpreters. Interpreters, regardless of their mother tongue, faced similar challenges in their profession. Many of the interpreters felt that by having the title protected the working conditions would also improve

and the profession would be more appreciated in the eyes of the wider public. Low income and deteriorating working conditions also worried the respondents. Even though the public service interpreters do not form a tightly knit professional community, they all struggle with similar problems. The respondents also emphasized their love for the work they do, even though the irregularity and precariousness of the industry concerned them.

Although the professional community of public service interpreters is divided by ethnicity and education, the interpreters face same challenges and experience similar joys of success. Due to the relatively small number of respondents answering the survey questions, it is difficult to draw further conclusions. Since I examined the respondents' mother tongue only as a dichotomous variable, it is not possible to study the differences between different foreign language speakers or between the Finnish and Swedish speakers. In order to gain more in-depth information on public service interpreters, interviews should be conducted. The ProPSI research project is also aiming to produce interviews that give more insight to the field of public service interpreting.