VERTAISARVIOITU
KOLLEGIALT GRANSKAD
PEER-REVIEWED
www.tsv.fi/tunnus

ARTIKKELIT

Jaana Vuori, Sari Hokkanen, Marta Choroszewicz & Anni-Kaisa Leminen

Etninen eriarvoisuus asioimistulkkien ammatissa ja työoloissa

Tiivistelmä

Tarkastelemme artikkelissamme asioimistulkkien työoloja ja analysoimme, kuinka eri etnis-kielellistä taustaa edustavat tulkit kokevat ammattinsa hyvät ja huonot puolet. Vertailemme äidinkieleltään suomen- tai ruotsinkielisiä ja muunkielisiä tulkkeja. Aineistona ovat 125 tulkin kyselyvastaukset, ja metodina olemme käyttäneet ristiintaulukointia. Vaikka tulkit yleisesti ottaen ilmoittavat olevansa tyytyväisiä työoloihinsa, he kertovat kuitenkin kokeneensa kielteistä suhtautumista ja syrjintää. Lisäksi tulkit kertovat joistakin tulkkaukseen liittyvistä erityisistä ongelmista. Kaiken kaikkiaan tulkkien ammatillinen asema on alhainen, ja suurin osa tulkeista työskentelee osa-aikaisesti. Tulkkien asema riippuu osittain heidän kielellisestä taustastaan. Asioimistulkit työskentelevät etnisten vähemmistöjen kanssa, ja moni tulkki edustaa itse jotakin etnis-kielellistä vähemmistöä. Ammatin etnospesifi luonne vaikuttaa heikentävästi tulkkien työoloihin, aiheuttaa ammattitaitoisten tulkkien siirtymistä muihin töihin ja vaikeuttaa maahanmuuttajien tasa-arvoista kohtelua.

Johdanto

Asioimistulkkaus on erityisellä tavalla etnospesifi ammatti, koska ammatin luonteen ja koulutuksen rakenteen takia tulkkeina toimii sekä valtaväestön että etnisten vähemmistöjen edustajia. Näin se tarjoaa erinomaisen mahdollisuuden analysoida

työelämän etnistä eriarvoistumista. Tässä artikkelissa kysymme, miten asioimistulkkien ammatilliset asemat eroavat Suomessa, kun niitä tarkastellaan suhteessa tulkin etnis-kielelliseen taustaan. Vertailemme äidinkieltään suomen- tai ruotsinkielisten ja muunkielisten tulkkien kokemuksia. Analysoimme asioimistulkeille suunnattua kyselytutkimusta vuodelta 2018. Aineistossa on mukana 125 vastaajaa. Hypoteesimme on, että asioimistulkkien eriytyminen etnis-kielellisen taustan mukaan liittyy tulkkien työoloihin ja kokemuksiin kielteisestä kohtelusta.

Asioimistulkkaus on asiakkaan ja viranomaisen tai muun palveluntarjoajan välisen vuorovaikutuksen tulkkausta tilanteissa, joissa heillä ei ole yhteistä kieltä, jolla kommunikoida kulloisenkin asian kannalta riittävällä tavalla. Tyypilliset tulkatut tilanteet liittyvät maahanmuuttoon. Tällaisia ovat muun muassa sosiaaliturvaa ja kotouttamista koskevat toimet, terveydenhuollon tilanteet ja turvapaikkapuhuttelut. Toisinaan tulkkausta tarvitsee väliaikaisesti maassa oleskeleva henkilö. Asioimistulkkausta tehdään puhuttujen kielten lisäksi myös esimerkiksi viittomakielellä ja kirjoitustulkkauksena (Koskinen ym. 2018, 7–8). Asioimistulkkaus on kielellinen oikeus, joka mahdollistaa muiden yhteiskunnallisten oikeuksien toteutumisen ja tasa-arvon. Tulkkaus on tärkeää myös viranomaisille ja muille palveluntarjoajille, sillä sen avulla yhteiskunnalliset instituutiot voivat täyttää tehtävänsä. (Vuori 2015.)

Tulkkausta on toteutettu Suomessa ammatillisena toimintana reilun 20 vuoden ajan, minä aikana suomalainen yhteiskunta on monikielistynyt nopeasti. Suomessa asui vuonna 2019 hieman yli 400 000 vieraskielistä (eli muun kuin suomen, ruotsin tai saamen äidinkielekseen ilmoittanutta) henkilöä. Näistä suurimmat kieliryhmät olivat venäjä, viro, arabia, somali, englanti, kurdi, persia, kiina, albania, vietnam, thai, turkki, espanja, saksa ja puola. (SVT 2019.) Tulkkauksen tarve riippuu muun muassa maahanmuuton vaihtuvista tilanteista, henkilöiden sosioekonomisista taustoista sekä kieltä puhuvien ryhmien vakiintumisen asteesta. Eniten tulkattuja kieliä ovat arabia, persia (farsi), venäjä, kurdi ja somali (Karinen ym. 2020, 35–36.)

Asioimistulkkien määrää on vaikea arvioida. Ammatti ei ole säännelty, eikä sitä harjoittavista ole rekisteriä muutoin kuin oikeustulkkien osalta. Asioimistulkkausta tehdään sekä päätoimisesti että muiden töiden ohella, ja vain osa tulkeista kuuluu ammatillisiin järjestöihin. Työhön pääsyn ja pois lähtemisen kynnys on matala, mikä aiheuttaa määrän vaihtelua. Asiantuntija-arvio on, että maassamme on noin tuhat asioimistulkkausta ammatillisesti tekevää henkilöä. Osalla on käännöstieteellinen tai lingvistinen yliopistokoulutus, osalla asioimistulkin koulutus toisella asteella tai ammattikorkeakoulussa sekä näyttötutkinto; loput ovat työssään itseoppineita

tai lyhyiden perehdytysten varassa. (Choroszewicz ym. 2018; Karinen ym. 2020; Mäntyranta 2018; Määttä 2017, 195–196.) Vuonna 2018 näyttötutkinnon tai sen osia suorittaneita asioimistulkkeja oli 606 (Vipunen 2020). Oikeustulkkirekisterissä oli 80 tulkkia vuonna 2021 (Oikeustulkkirekisteri 2021).

Oikeus tulkkaukseen nojaa perustuslakiin, jolla taataan samat oikeudet kaikille maassa asuville riippumatta siitä, ovatko he virallisesti Suomen kansalaisia. Maassa asuminen tarkoittaa, että henkilöllä on oleskelulupa ja asuinkunta ja hänen elämisensä Suomessa on pysyväisluontoista. Käytännössä kukin viranomainen tekee tulkinnan siitä, mihin tilanteisiin tulkkaus järjestetään. Kunnat voivat hakea korvausta valtiolta pakolaisten tulkkauskustannuksiin. (Karinen ym. 2020.)

Ammatillistumisen ristiriidat

Asioimistulkin ammatti on esimerkki hybridistä ammatista, jota luonnehtivat perinteisten profession tunnusmerkkien – kuten standardisoidun ylemmän tason koulutuksen, asiantuntijuuteen perustuvan ammatillisuuden, tiukan eettisen koodiston ja palveluetiikan – sijaan heikompi status, monenkirjava koulutus ja vaihtelevat työolot (Choroszewicz & Adams 2019; Noordegraaf 2007). Työn hybridiä luonnetta vahvistaa se, että tulkit toimivat tulkkaustilanteissa yleensä muiden ammattilaisten kanssa, jotka ovat heitä vahvemmassa ammatillisessa asemassa (kuten sosiaalityöntekijät tai poliisit) tai jotka edustavat vahvoja professioita (kuten juristit ja lääkärit) (Colley & Guéry 2015). Tulkkia käyttävät viranomaiset ja muut palvelun-tarjoajat tekevätkin tulkkaustilanteissa rajatyötä suhteessa tulkkeihin eli neuvottelevat tulkin ammatillisen roolin rajoista (Tipton 2014). Kun tässä neuvottelussa heillä on vahvempi määrittelyasema, jää tulkkien ammattitaito heiltä usein piiloon (Rudvin 2007). Tiedon puute tulkin työn luonteesta ja asioimistulkkien kirjavat taustat on nähty syiksi sille, että asioimistulkkien roolista on ristiriitaisia käsityksiä – myös alan sisällä ja tutkimuksessa (Pöllabauer & Topolovec 2020, 211).

Asioimistulkin työn hybridiä luonnetta ovat Suomessa vahvistaneet viimeaikaiset muutokset työn organisoinnissa, kuten kilpailuttaminen ja teknologiset muutokset. Ammatissa on paljon prekaarin työn piirteitä (Jakonen 2015; Pyöriä & Ojala 2016): työntekijöillä on turvaton asema työmarkkinoilla ja he työskentelevät tyypillisesti määräaikaisilla ja epätyypillisillä sopimuksilla, freelancemaisesti tai näennäisesti

yrittäjinä. Työn ehdot ovat muita työntekijäryhmiä heikommat, eikä tulkeille ole tarjolla juurikaan ammattiyhdistysten tukea. Tulkin työtä luonnehtivat heikko ansiotaso ja monet työn tekemisen puitteita heikentävät laadulliset tekijät (Colley & Guéry 2015; Dong & Napier 2016; Hlavac 2016; Karinen ym. 2020; Määttä 2017). Itsensätyöllistäjinä tulkit kuuluvat ryhmään, joka tekee keikkatyötä palkkatyösuhteen sijaan pikemminkin olosuhteiden pakosta kuin omasta valinnastaan (Pärnänen & Sutela 2014). Mobiilisovellusten kautta tehtävät pikatulkkaukset ovat helpottaneet tulkkien saatavuutta mutta heikentäneet palkkausperusteita ja työoloja (Salomaa 2021). Heikot työolot vaikeuttavat ammatillisuuden kehittymistä ja vahvistavat työn luonnetta läpikulkuammattina (Karinen ym. 2020, 58–59; Määttä 2017), mikä puolestaan heikentää maahanmuuttajaväestön kansalaisuutta ja oikeuksien toteutumista (Vuori 2015). Asioimistulkkien työoloilla on siis potentiaalisesti merkittäviä vaikutuksia suomalaisessa yhteiskunnassa, vaikka ammattikunta on pieni.

Kartoitamme tutkimuksessamme juuri edellä mainittuja työoloihin liittyviä tekijöitä huomioiden sen, että tulkkien ammattikunta koostuu erilaisista etnisistä taustoista tulevista ihmisistä. Asioimistulkin ammatti onkin erityisen kiinnostava ammattien sosiologian näkökulmasta, sillä se on etnospesifi ammatti, joka edellyttää kielen ja kulttuurin hallintaa. (Forsander 2002, 43; Wrede & Nordberg 2010.) Usein tämä tarkoittaa käytännössä etniseen vähemmistöön kuulumista, etenkin silloin, kun tulkattava kieli ei ole Euroopassa yleisesti puhuttu kieli. Oletamme, että työn prekarisoituminen tuottaa eriarvoisuuksia tulkkien välille monimutkaisella tavalla; tässä prosessissa etninen eriytyminen on yksi vaikuttava tekijä sukupuolen, iän ja koulutuksen rinnalla.

Asioimistulkkien ammatillista asemaa on tutkittu maailmalla jonkin verran, mutta kartoitus ei ole ollut systemaattista eikä se ole perustunut laajoihin aineistoihin. Siksi vertailu eri maiden välillä on vaikeaa. Asioimistulkkauksen organisointia kartoittavien katsausten mukaan monessa Euroopan maassa tukeudutaan ammattitulkkien lisäksi yhä maallikkotulkkaukseen (de Boe 2015; Pokorn ym. 2009; Tipton 2017). Ruotsissa asioimistulkkausta leimaa heikentyneiden palkkioiden myötä yleistynyt käytäntö rekrytoida myös muita kuin koulutettuja tulkkeja. Tulkit kokevat, että julkiset hankintaprosessit heijastavat ammatin heikkoa yhteiskunnallista arvostusta ja heikentävät työoloja. (Norström ym. 2012; SOU 2018.) Pohjois-Amerikassa ammattitulkkien saatavuudessa on suuria alueellisia eroja, ja oikeudenkäyntiin liittyvät tulkkaustarpeet on usein tunnistettu muita asioimiskonteksteja parem-

min (Ruiz Rosendo & Conniff 2015; Sasso & Malli 2014). Australiassa on vakiintunut asioimistulkkien sertifiointijärjestelmä, mutta poliittiset ja taloudelliset muutokset ovat heikentäneet tulkkien työoloja. Palkkiot ovat pienentyneet, alalla on suuri vaihtuvuus ja julkisiin palveluihin on jouduttu rekrytoimaan myös sertifioimattomia tulkkeja. (Hlavac 2016.)

Suomessa työ- ja elinkeinoministeriö teetti vuonna 2020 selvityksen, jossa asioimistulkkauksen tilannetta tarkasteltiin lainsäädännön, korvaus- ja hankintamenettelyiden, koulutuksen sekä kokemusten näkökulmista. Selvityksessä kuultiin kyselyjen ja haastattelujen avulla tulkkien tilaajia eli kuntien ja TE-keskusten edustajia, tulkkausyrityksiä ja koulutuksen järjestäjiä sekä tulkkeja. Tulokset esitettiin suorina prosenttijakaumina vastaajien näkemyksistä ja tiiviinä yhteenvetoina haastatteluissa esiin tulleista asioista. Tulkkien etniseen eriytymiseen ei kiinnitetty huomiota. (Karinen ym. 2020.)

Tulkkauksen järjestämistä ohjaa yhä enemmän kilpailutus, jossa edellä mainitun selvityksen mukaan on vakavia ongelmia. Reilun kymmenen viime vuoden aikana julkisen sektorin tulkkikeskuksia on yhtiöitetty ja alalle on syntynyt joukko yksityisiä yrityksiä. Yhä useampi tulkki toimii itsenäisenä ammatinharjoittajana tai yrittäjänä, joka saa toimeksiantonsa ja toimeentulonsa monista lähteistä. Työsopimuksissa tavallisia ovat nollatuntisopimukset. Kilpailutus on vähentänyt tulkkauksen kuluja, mutta samalla se on pienentänyt merkittävästi tulkkien ansioita. Kilpailutuksissa ei pystytä riittävästi huolehtimaan tulkkauksen laadusta. Tulkit kuvaavat selvityksessä työolojaan, työehtojaan ja tulkin työn arvostusta heikoiksi. Palkkiot ovat pieniä, eikä tulkkien koulutus tai tehtävien vaativuus juurikaan vaikuta palkkioiden tasoon. (Karinen ym. 2020.)

Upi Kannisto (2020) kartoitti käännös- ja tulkkausalalla toimivien kokemuksia kyselyllä, johon vastasi runsaat kaksisataa itsensätyöllistäjää. Tutkimuksessa oli mukana muitakin kuin asioimistulkkeja. Alalla havaituista muutoksista ja epävarmuutta aiheuttavista tekijöistä merkittävimmäksi nousivat tulot, ja avovastauksissa mainittiin esimerkiksi asioimistulkkauksen hinnoittelun muuttuminen tuntiperustaisesta minuuttihinnoitteluun sekä työehtojen yleinen heikkeneminen. Merkittävä osa (42 %) vastaajista ei suosittelisi käännös- ja tulkkausalaa läheisilleen, ja miltei puolet oli harkinnut alanvaihtoa. Lähes kolme neljästä kertoi kuitenkin toimivansa itsensätyöllistäjänä mielellään. Tulokset ovat samansuuntaiset kuin Minna Ruokosen ja Jukka Mäkisalon (2018) tutkimuksessa, jonka mukaan kääntäjät ovat heikosti

palkattuja ja kokevat ammatin yleisen statuksen heikoksi mutta kokevat kuitenkin työnsä arvostuksen hyväksi, ovat sitoutuneita työhönsä ja tyytyväisiä siihen.

Paula Rinne (2019) käytti pro gradu -tutkielmassaan samaa kyselyaineistoa, johon oma tutkimuksemme pohjautuu. Muunkieliset kokivat olevansa vähemmän arvostettuja kuin suomen- ja ruotsinkieliset, ja he olivat kokeneet enemmän syrjintää. Muissa työoloihin liittyvissä asioissa Rinne ei havainnut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä etnis-kielelliseen taustaan. Tässä tutkimuksessa olemme käyttäneet hieman suurempaa aineistoa ja yhdistäneet muuttujia, jotta mahdolliset yhteydet olisivat paremmin nähtävissä.

Aineisto ja menetelmät

Tulkeille suunnattu laaja sähköinen kyselylomake sisälsi 72 työoloja, työhyvinvointia ja työhön liittyviä näkemyksiä kartoittavaa kysymystä. Tulkeille räätälöityjen kysymysten lisäksi mukana oli kysymyksiä Tilastokeskuksen Työolotutkimuksesta (Sutela & Lehto 2014), kääntäjien statusta koskevasta tutkimuksesta (Ruokonen & Mäkisalo 2018) sekä muihin hybrideihin ammatteihin kohdistuneesta tutkimuksesta (Loon ym. 2016).

Tutkimusryhmämme toteutti kyselyn vuonna 2018, ja siihen vastasi yhteensä 134 koko- ja osapäiväisesti asioimistulkin tehtävissä toimivaa tulkkia. Tässä tutkimuksessa on mukana 125 puhuttujen kielten parissa työskentelevää tulkkia – viittomakielen tulkit ja puhevammaisten tulkit eivät ole mukana aineistossa. Tavoittelimme vastaajia tulkkikeskusten, Facebook-ryhmien, tulkkikouluttajien ja ammattijärjestöjen kautta. Kyselyn vastaajamäärä on pieni suhteessa siihen, että Suomessa on arvioitu olevan noin tuhat asioimistulkkia. Vastaajien joukko on kuitenkin monipuolinen, joten kyselyn pohjalta voidaan hahmottaa monenlaisten tulkkien tilannetta.

Analyysimenetelmänä käytämme ristiintaulukointia ja khiin neliö -testiä, jotka mahdollistavat kahden tai useamman muuttujan välisten yhteyksien tarkastelun. Vertailemme kahta tulkkien joukkoa: niitä, jotka ovat äidinkieleltään suomen- tai ruotsinkielisiä, ja niitä, joiden äidinkieli on jokin muu. Muista kuin suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvista käytämme kömpelöä nimitystä ”muunkieliset”. He ovat ymmärrettävästi sisäisesti hyvinkin moninainen ja eriytynyt ryhmä. Tarkempi analyysi vaatisi kuitenkin suurempaa vastaajamäärää.

Vastanneista asioimistulkeista puolet on kielellis-etniseltä taustaltaan suomen- tai ruotsinkielisiä. Toinen puoli tulkeista koostuu ei-eurooppalaisia (30 %), itäeurooppalaisia (17 %), länsieurooppalaisia (3 %) ja eurooppalaisia vähemmistökieliä (1 %) äidinkielenään puhuvista. Kielijaottelumme ei ole lingvistinen, vaan se pohjaa tulkintaan kielten globaalista kontekstista.[1] Muunkieliset vastaajat kuuluvat siis kielivähemmistöihin, joilla ei ole Suomessa virallista asemaa. Osa heistä on muuttanut Suomeen, osa on syntynyt Suomessa etnisten vähemmistöjen perheisiin. Heidän joukossaan on paljon henkilöitä, joiden ihonväri, puhutun suomen aksentti tai muu habitus erottavat heidät valtaväestöstä. On päätelty, että tulkit samaistetaan helposti heidän tulkkaamaansa ryhmään, jos siihen kohdistuu kielteisiä ja syrjiviä asenteita (Koskinen 2018). Erving Goffman on analysoinut tätä ilmiötä negatiivisen stigman tarttumisena niihin, jotka assosioidaan leimattuun ja syrjittyyn ryhmään (Goffman 1963, 30). Tulkin puutteellinen suomen kielen taito tai hänen vieras aksenttinsa voi puolestaan vaikuttaa kielteisesti viranomaisen tai muun palvelun-tarjoajan kuvaan asiakkaasta (Maahanmuuttovirasto 2018).

Tulokset

Esittelemme tulokset kolmessa taulukossa ja niitä käsittelevissä osioissa. Ensin kerromme tulkkien taustoista, heidän ammatillisen toimintansa luonteesta sekä palkkauksesta. Sen jälkeen tarkastelemme asioimistulkkien tyytyväisyyttä työhön ja esiin tulleita tyytymättömyyden aiheita. Kolmanneksi käsittelemme työssä koettuja epäkohtia: eriarvoista kohtelua ja syrjintää, kielteisen kohtelun konteksteja sekä eräitä tulkin työn erityispulmia.

Asioimistulkkien tausta, ammatillisen toiminnan luonne ja palkkaus

Taulukossa 1 esittelemme kyselyyn vastanneiden asioimistulkkien koulutusta ja muita taustatietoja, heidän ammatillisen toimintansa luonnetta sekä ansiotasoa.

1 Itäeurooppalaisiksi kieliksi olemme laskeneet kaikki entisen Neuvostoliiton alueella ja Euroopan entisissä sosialistisissa maissa puhutut kielet. Länsieurooppalaisista kielistä suurin osa on yliopistoissa opetettavia niin sanottuja vahvoja kieliä.

Taulukko 1. Asioimistulkkien tausta, ammatillisen toiminnan luonne ja palkkaus

	Äidinkieli suomi tai ruotsi %	Äidinkieli muu %	Yht. %	X^2-testi
Sukupuoli (n=123)				
Naisia	83	85	84	
Miehiä	17	15	16	
Tulkattu pääkieli (n=115)				P=0,000***
Länsieurooppalainen kieli	51	7	30	
Itäeurooppalainen kieli	22	36	29	
Ei-eurooppalainen kieli	27	57	42	
Työkokemus (n=122)				P=0,252
2 v. tai vähemmän	14	20	17	
3–10 v.	52	59	56	
11 v. tai enemmän	33	20	27	
Päätoimisuus				
Työskentelee päätoimisesti (n=122)	33	50	41	P=0,066
Asioimistulkkauksen osuus vuosituloista 61–100 % (n=115)	38	58	48	P=0,041*
Koulutus asioimistulkkaukseen (voi olla useita koulutuksia; n=122)[1]				
Ei asioimistulkkaukseen liittyvää koulutusta (n=34)	32	24	28	
Asioimistulkin näyttötutkinto (n=32)	19	35	26	
Näyttötutkintoon valmentava koulutus (n=28)	13	35	23	
Osia valmentavasta koulutuksesta (n=4)	2	5	3	
Oppisopimuskoulutus (n=2)	0	3	2	
Oikeustulkin erikoisammattitutkinto (n=7)	6	5	6	
Kääntämisen ja tulkkauksen alempi yliopistotutkinto (n=15)	13	12	12	
Kääntämisen ja tulkkauksen ylempi yliopistotutkinto (n=18)	19	10	15	
Korkeakouluopintoja, ei tutkintoa (n=12)	11	9	10	
Ylin koulutus Suomessa (n=122)				
Ei koulutusta Suomessa	3	21	12	
Peruskoulu	2	0	1	
Ammattikoulu tai vastaava	8	28	17	
Lukio	9	10	10	
Alempi korkeakoulututkinto	22	21	21	
Ylempi korkeakoulututkinto	56	21	39	
Ylin koulutus ulkomailla (n=123)				
Ei koulutusta ulkomailla	80	29	55	
Peruskoulu	2	14	7	
Lukio	2	24	12	
Alempi korkeakoulututkinto	9	9	9	
Ylempi korkeakoulututkinto	8	25	16	
Työn muoto (n=114)[2]				P=0,060
Työsuhteessa	17	7	12	
Freelancer	42	64	53	
Yrittäjä tai toiminimellä	41	29	35	
Toivottu työn muoto (n=103)[3]				P=0,499
Työsuhde	29	35	32	
Freelancer	33	37	35	
Yrittäjä	39	28	33	
Kuukausitulot asioimistulkkaukseen liittyvistä töistä, brutto (n=111)				P=0,469
Alle 600 euroa	44	30	37	
601–1100 euroa	18	24	21	
1101–2300 euroa	23	30	26	
yli 2301 euroa	16	17	16	

HUOM. Tilastollisen merkitsevyystestin nojalla erot kieliryhmien välillä ovat merkitseviä vain silloin, kun testiarvo on merkitty taulukkoon asteriskilla * (melkein merkitsevä), ** (merkitsevä) tai *** (erittäin merkitsevä).

[1]Merkitsevyystestausta ei ole mielekästä tehdä, koska muuttujia on useita.

[2]Tarkastelusta on poistettu ne, joilla on jokin muu tilanne (esimerkiksi osuuskunnan jäsenenä työskentely).

[3]Tarkastelusta poistettu vastaukset ”En osaa sanoa” ja ”En työskentelisi asioimistulkkina lainkaan”.

Vastaajista 83 prosenttia on naisia ja 17 prosenttia miehiä (taulukko 1). Puolet vastaajista työskentelee pääkaupunkiseudulla, puolet eri puolilla Suomea.

Tulkeilla on yleensä useampi kieli, joita he tulkkaavat ainakin joskus. Kun tarkastellaan heidän ensimmäiseksi ilmoittamaansa kieltä eli pääkieltä, noin puolet (51 %) suomen- tai ruotsinkielisistä vastaajista tulkkaa länsieurooppalaisia kieliä, runsas viidennes (22 %) itäeurooppalaisia kieliä ja runsas neljännes (27 %) ei-eurooppalaisia kieliä. Muunkielisistä länsieurooppalaisia kieliä tulkkaa vain 7 prosenttia, itäeurooppalaisia kieliä yli kolmannes (36 %) ja ei-eurooppalaisia kieliä yli puolet (57 %). Ero on tilastollisesti erittäin merkitsevä. Kaiken kaikkiaan kielivalikoima on laaja: länsieurooppalaisia tulkkauskieliä on mainittu kahdeksan, itäeurooppalaisia neljä ja ei-eurooppalaisia kieliä murteet pois lukien 14.

Vastaajissa on melko tasaisesti eri pituisen työuran tehneitä. Liki kolmannes vastaajista on hyvin kokeneita tulkkeja, joilla on yli 11 vuotta työkokemusta. Joka toisella on työkokemusta 3–10 vuotta. Enintään kaksi vuotta tulkkeina toimineita on joka kuudes. Äidinkieleltään suomen- ja ruotsinkieliset ovat työskennelleet tulkkauksen parissa muunkielisiä hieman pitempään ja he ovat myös iältään vanhempia.

Ryhmien välillä on selvä ero päätoimisuudessa: suomen- tai ruotsinkielisistä noin joka kolmas mutta muunkielisistä puolet pitää itseään päätoimisena. Ero näkyy myös tulkkauksesta saaduissa tuloissa: 58 prosenttia muunkielisistä arvioi saavansa yli 60 prosenttia tuloistaan asioimistulkkauksesta. Suomen- ja ruotsinkielisillä vastaava osuus on 38 prosenttia. Ero on tilastollisesti melkein merkitsevä. Kaiken kaikkiaan tulkit yhdistävät asioimistulkkaukseen paljon muita tuloja. Osa muista töistä, kuten käännökset, opetus ja pakolaisten ohjaajana toimiminen, liittyvät läheisesti asioimistulkkaukseen, mutta mukana on myös laaja kirjo muita ammatteja sairaanhoitajista myyjiin.

Vastaajien asioimistulkkaukseen liittyvä koulutus vaihtelee suuresti. Taulukossa 1 on esitetty ensin, millaista koulutusta vastaajat kertoivat saaneensa nimenomaan asioimistulkkaukseen. Samalla vastaajalla voi olla useita koulutuksia, joten taulukossa on kerrottu myös kunkin koulutuksen suorittaneiden lukumäärät. Vaikka luvuista ei voikaan tehdä päätelmiä koko asioimistulkkikunnan tulkkauskoulutuksesta, näyttää koulutustaustojen kirjo kuitenkin heijastavan hyvin tulkkiselvityksessä esitettyä tilannetta (Karinen ym. 2020, 49–51).

Muunkielisille tulkeille näyttötutkinto on suomen- tai ruotsinkielisiä yleisempi taustakoulutus: heistä useampi kuin joka kolmas on suorittanut sekä näyttötutkinnon että siihen valmentavan koulutuksen, kun suomen- ja ruotsinkielisistä tutkinnon on suorittanut noin joka viides ja valmentavan koulutuksen vain joka kahdeksas. Korkeakouluväylä on puolestaan hieman tyypillisempi suomen- ja ruotsinkielisille tulkeille. Alemman korkeakoulututkinnon kääntämisessä ja tulkkauksessa (HuK, AMK) on suorittanut molempien ryhmien vastaajista noin joka kymmenes, mutta ylemmän korkeakoulututkinnon (FM) on suorittanut suomen- ja ruotsinkielisistä joka viides ja muunkielisistä vain joka kymmenes. Oikeustulkin erikoisammattitutkinnon on suorittanut 6 prosenttia vastaajista.

Reilu neljännes vastaajista ilmoitti, että ei ole saanut mitään asioimistulkkaukseen liittyvää koulutusta vaan on oppinut ammatin työssä.[2] Näin vastanneita on enemmän suomen- ja ruotsinkielisten kuin muunkielisten tulkkien joukossa. Todennäköisesti näin ovat vastanneet myös sellaiset kieliä opiskelleet, joilla ei ole kääntämisen opintoja, mutta asioimistulkeissa on myös henkilöitä, jotka ovat hakeutuneet työhön äidinkielensä tai muun kielikokemuksensa pohjalta ilman koulutusta. Ennen koulutuksen vakiintumista tämä on ollut pääasiallinen väylä ammattiin, ja se toimii yhä tulkkien rekrytoinnissa. Monet myöhemmin kouluttautuneista ovat aloittaneet työssä ilman koulutusta.

Kun tarkastellaan vastaajien ilmoittamaa ylintä Suomessa saamaansa koulutusta, korkeakoulutettujen osuus on suuri molemmissa ryhmissä. Alemman korkeakoulututkinnon jollakin alalla on suorittanut molempien ryhmien vastaajista joka viides. Ylempi korkeakoulututkinto on yli puolella suomen- ja ruotsinkielisistä tulkeista, mutta myös muunkielisistä joka viidennellä. Lukiotausta on ylin koulutus molemmissa ryhmissä joka kymmenennellä. Toisen asteen ammattikoulutausta on suomen- ja ruotsinkielisistä noin 8 prosentilla, muunkielisistä 28 prosentilla. Täysin vailla Suomessa saatua koulutusta ilmoitti olevansa muunkielisistä joka viides, suomen- tai ruotsinkielisistä vain muutama prosentti.

Asioimistulkit ovatkin suorittaneet paljon koulutuksia myös ulkomailla. Ulkomailla suoritettu ylempi korkeakoulututkinto on muunkielisistä joka neljännellä ja suomen- tai ruotsinkielisistäkin 8 prosentilla. Alemman korkeakoulututkinnon

2 Työ- ja elinkeinoministeriön selvityksen kyselyyn vastanneista tulkeista (N=210) 23 prosenttia vastasi, että heillä ei ole asioimistulkin koulutusta (Karinen ym. 2020, 49–50).

muualla kuin Suomessa on suorittanut 9 prosenttia molempien ryhmien vastaajista. Muunkielisten ryhmässä myös peruskoulun (14 %) ja lukion (24 %) ulkomailla suorittaneiden osuus on huomattava.

Kaiken kaikkiaan asioimistulkkien koulutukselliset taustat ovat hyvin moninaiset. Korkeakoulutettujen osuus on huomattava molemmissa ryhmissä. Koulutus liittyy usein kieliin, mutta ei aina. Korkeakouluopinnoilla on joka tapauksessa suuri merkitys asioimistulkin työssä, jossa itsenäinen tiedonhaku on keskeistä.

Ilman tarkempaa analyysia ei voida sanoa, ovatko taustat polarisoituneet niin, että osalla asioimistulkeista ei olisi juuri mitään yleissivistävää koulutusta. Julkisuudessa kuitenkin vedotaan usein siihen, että tällaisesta ryhmästä rekrytoidaan uusia tulkkeja pelkän kohtuullisen kielitaidon perusteella silloin, kun heistä on pula. Tämän uskotaan johtavan tulkkipalvelujen laadun heikkenemiseen. (Leinonen 2017; Malmberg 2016; MTV 2010.)

Asioimistulkkien etnis-kielellinen tausta on yhteydessä siihen, onko heillä työsuhde vai työskentelevätkö he freelancereina verokortilla, itsenäisinä ammatinharjoittajina tai yrittäjinä. Työsuhde on ylipäänsä suhteellisen harvinainen: joka kymmenes on työsuhteessa. Työsuhteessa ja yrittäjänä toimiminen on yleisempää suomen- ja ruotsinkielisillä kuin muunkielisillä tulkeilla, jotka puolestaan työskentelevät useammin freelancereina.

Lomakkeessa kysyttiin, minkä työskentelymuodon vastaajat valitsisivat, jos saisivat vapaasti valita. Suomen- ja ruotsinkielisistä 29 prosenttia ja muunkielisistä 35 prosenttia haluaisi työskennellä työsuhteessa. Erityisen suuri kuilu nykyisen ja halutun tilanteen välillä onkin muunkielisillä, joilla työsuhteessa toimiminen on tällä hetkellä harvinaista. Freelancerina työskentelisi harvempi kuin sellaisena työskenteleviä oli vastaushetkellä, mutta yrittäjänä vain hieman harvempi. Erilaisia työskentelymuotoja toivottiin joka tapauksessa melko tasaisesti. Kysyimme myös, onko tulkkien joukossa sellaisia, jotka eivät haluaisi työskennellä tulkkina lainkaan – heitä löytyi vain muutama.

Ansiot ovat keskeinen mittari, kun halutaan tarkastella ammatillisten asemien eriytymistä. Asioimistulkkauksesta saadut tulot ovat kaiken kaikkiaan niukat, varsinkin kun otetaan huomioon tulkkien koulutustaso. Tästä näkökulmasta heidän ammatillinen asemansa onkin huono. Harvan vastaajat tulot yltävät suomalaisten yleisimpään kuukausiansioon, joka oli 2 600 euroa vuonna 2016 (SVT 2017): noin 14 prosentilla molempien kieliryhmien vastaajista on yli 2 500 euron kuukausitulot.

Taulukossa 1 tulot on jaoteltu kvartiileittain, jotta saadaan näkyviin myös alemmat tuloryhmät. Liki puolella suomen- ja ruotsinkielisistä ja joka kolmannella muunkielisistä asioimistulkkaukseen liittyvät bruttotulot ovat heidän oman arvionsa mukaan alle 600 euroa kuukaudessa. Joka viides suomen- ja ruotsinkielistä ja joka neljäs muunkielisistä ansaitsee 601–1100 euroa. 1100–2300 euroa ansaitsevia on vastaavasti vajaa neljännes suomen- ja ruotsinkielisistä ja vajaa kolmannes muunkielisistä. Yli 2300 euroa kuukaudessa ansaitsee molemmista ryhmistä vain joka kuudes.

Luvut heijastavat sitä, että suomen- ja ruotsinkieliset tekevät asioimistulkkausta muunkielisiä enemmän sivutoimisina. Sen sijaan niistä ei voi päätellä, onko jompikumpi ryhmä toista paremmin palkattu. Ilmoitettujen palkkioiden mahdollista eroa ei tässä tutkimuksessa ole analysoitu. Erot eivät myöskään ole tilastollisesti merkitseviä. Muunkieliset ovat kuitenkin suomen- ja ruotsinkielisiä riippuvaisempia asioimistulkkauksesta ansiolähteenään.

Tyytyväisyys työhön ja tyytymättömyyden aiheet

Työtyytyväisyys on subjektiivinen käsitys, joka kuvaa yksilöiden suhtautumista ammattiinsa ja ammatilliseen kokemukseensa. Sitä voidaan käyttää eriarvoisuuden indikaattorina, joka täydentää perinteisiä mittareita, kuten hierarkkista asemaa, työn muotoa ja tuloja. Työtyytyväisyys kertoo eriarvoisuudesta, jos se jakautuu epätasaisesti jollakin systemaattisella tavalla, kuten sukupuolen tai etnisyyden mukaan. (Hull 1999, 687–688.) Kyselyyn vastanneet tulkit arvioivat tyytyväisyyttään työhönsä ja sen eri puoliin. Tulokset on tiivistetty taulukkoon 2.

Huomattava enemmistö (70 %) vastaajista ilmoitti olevansa joko erittäin tai melko tyytyväinen nykyiseen työhönsä asioimistulkkaukseen liittyvissä tehtävissä, ja vain hyvin pieni osa oli melko tai erittäin tyytymätön. ”En tyytyväinen enkä tyytymätön” vastasi joka neljäs (23 %). Vastauksissa ei ollut eroja kieliryhmien välillä.

Tulkit ilmaisivat myös hyvin vähän tyytymättömyyttä tulotasoon. Jonkin verran tyytymättömämpiä ovat suomen- ja ruotsinkieliset tulkit: erittäin tai melko tyytymättömiä on heistä kolmannes, muunkielisistä viidennes. Erittäin tai melko tyytyväisiä on molemmissa ryhmissä kuitenkin noin joka kolmas, eivätkä erot ole tilastollisesti merkitseviä. Tulkkien tyytyväisyys työhön näyttääkin kumpuavan muista

Taulukko 2. Asioimistulkkien tyytyväisyys työhönsä

	Äidinkieli suomi tai ruotsi %	Äidinkieli muu %	Yht. %	X^2-testi
Tyytyväisyys asioimistulkin työhön (n=116)				P=1,000
Erittäin tai melko tyytyväinen	70	70	70	
Ei tyytyväinen eikä tyytymätön	23	23	23	
Melko tai erittäin tyytymätön	7	7	7	
Tyytyväisyys tulotasoon asioimistulkkaukseen liittyvistä töistä (n=118)				P=0,258
Erittäin tai melko tyytyväinen	34	33	34	
Ei tyytyväinen eikä tyytymätön	33	46	39	
Melko tai erittäin tyytymätön	34	21	28	
Etsii paraikaa aktiivisesti muita kuin asioimistulkin töitä (n=101)				P=0,009**
Täysin tai melko samaa mieltä	45	19	32	
Ei samaa eikä eri mieltä	12	31	22	
Melko tai täysin eri mieltä	43	50	47	
Tyytymättömyys työn osa-alueisiin, melko tai erittäin tyytymätön				
Kehittymismahdollisuudet työssä (n=117)	16	16	16	P=1,00
Työtehtävien sisältö (n=118)[1]	2	4	3	ei p-arvoa
Ammattitaidon arvostaminen (n=118)	24	9	17	P=0,047*
Mahdollisuus vaikuttaa työpaikan (esimerkiksi tulkkikeskuksen) toimintaan (n=117)	33	29	31	P=0,691
Tulkkien ja esimiesten väliset suhteet ja ilmapiiri (n=116)	10	17	13	P=0,283
Tulkkien väliset suhteet ja ilmapiiri (n=117)	5	16	10	P=0,064
Tulkkien ja muun tulkkipalveluiden henkilöstön välinen ilmapiiri (n=113)[1]	3	11	7	ei p-arvoa
Kokemus ammatti- ja kielitaitoon kohdistuvasta perusteettomasta epäilystä (n=115)				P=0,089
Joskus tai usein	49	33	42	

HUOM. Tilastollisen merkitsevyystestin nojalla erot kieliryhmien välillä ovat merkitseviä vain silloin, kun testiarvo on merkitty taulukkoon asteriskilla * (melkein merkitsevä), ** (merkitsevä) tai *** (erittäin merkitsevä).
[1] X^2-testin tulosta ei voi tulkita pienten lukumäärien vuoksi.

tekijöistä kuin tulotasosta, joka ei myöskään erottele vahvasti kieliryhmiä. Muissa työn ulottuvuuksissa eroja sitä vastoin on.

Tyytyväisyyttä työhön mittaa myös vastaajien suhde väitteeseen: ”Etsin paraikaa aktiivisesti muita kuin asioimistulkin töitä”. Vastauksista on poistettu ne, jotka ilmaisivat, ettei kysymys sovi hänen tilanteeseensa. Suomen- tai ruotsinkielisistä muita töitä etsii lähes joka toinen, muunkielisistä joka viides. Erossa voi olla kyse siitä, että muunkielisille ammatti tarjoaa enemmän mahdollisuuksia päätoimisuuteen tai että heille muita töitä ei ole tarjolla yhtä paljon. Asioimistulkkien ammatillisesta asemasta ei kuitenkaan kerro hyvää se, että vain puolet ilmaisi selvästi, että ei ole etsimässä muita töitä.

Lomakkeessa kysyttiin tyytyväisyyttä työn erilaisiin osa-alueisiin. Taulukossa 2 on esitetty eri osa-alueisiin tyytymättömien (”melko tyytymätön” tai ”erittäin

tyytymätön") osuudet. Työtehtävien sisältöön ovat tyytymättömiä vain hyvin harvat molemmissa vastaajaryhmissä. Tyytymättömimpiä tulkit ovat vaikutusmahdollisuuksiinsa työpaikalla. Tämä on ymmärrettävää, koska harvoilla on freelancer- ja yrittäjätyyppisen toiminnan vuoksi varsinaista työpaikkaa, johon voisi vaikuttaa. Vaikutusmahdollisuuksiin tyytymättömiä on molemmissa ryhmissä kolmannes vastaajista. Molemmissa kieliryhmissä on myös yhtä paljon (16 %) vastaajia, jotka ovat tyytymättömiä kehittymismahdollisuuksiin työssä.

Eroja ryhmien välillä on, kun tarkastellaan tyytyväisyyttä ammattitaidon arvostukseen sekä työhön liittyviin ammattiryhmien välisiin suhteisiin ja ilmapiiriin. Suomen- ja ruotsinkieliset ovat muunkielisiä tyytymättömämpiä ammattitaitonsa arvostamiseen: heistä 24 prosenttia on tyytymätön työn arvostukseen, kun muunkielisistä tyytymättömiä on vain 9 prosenttia. Ero on tilastollisesti melkein merkitsevä. Sen sijaan tulkkien välisiin, tulkkien ja esimiesten välisiin sekä tulkkien ja tulkkipalveluiden henkilöstön välisiin suhteisiin ja ilmapiiriin muunkieliset ovat tyytymättömämpiä kuin suomen- ja ruotsinkielisen tulkit. Nämä erot eivät kuitenkaan ole tilastollisesti merkitseviä.

Ammattitaidon arvostusta kysyttiin myös toisella tavalla: vastaajia pyydettiin kertomaan, ovatko he kokeneet työssään ammatti- tai kielitaitoonsa kohdistuvaa perusteetonta epäilyä. Joskus tai usein tällaista ilmoitti kokeneensa noin joka toinen suomen- tai ruotsinkielisistä tulkeista, muunkielisistä joka kolmas. Tätä voi pitää merkittävänä kokemuksena, koska se kohdistuu työn ytimeen.

Asioimistulkkien ammatti- ja kielitaidon epäily on toistuva teema yhteiskunnallisessa keskustelussa. Asiakkaiden on vaikea arvioida tulkkien kielitaitoa, koska he tunnistavat vain sen, kuinka sujuvaa tulkin puhe ja aksentti on heidän osaamallaan kielellä (Koskinen 2018, 182–183). Myös julkisuudessa on kritisoitu ammattitaidottomia tulkkeja, ja tässäkin tutkimuksessa tulkit kertoivat avovastauksissaan, että ammattitaidottomien tulkkien rekrytointi on johtanut *kaikkien* tulkkien aiheettomaan epäilyyn (myös Karinen ym. 2020, 44–45).

Kokemukset kielteisestä kohtelusta ja tulkin työn erityispulmat

Kysyimme tutkimuksessa myös tulkkien työssään kohtaamasta eriarvoisesta kohtelusta ja syrjinnästä sekä joistakin tulkin työn erityispulmista (taulukko 3).

Taulukko 3. Asioimistulkkien kokemukset työhön liittyvästä kielteisestä kohtelusta ja tulkin työn erityispulmista

	Äidinkieli suomi tai ruotsi %	Äidinkieli muu %	Yht. %	X^2-testi
Kokemus eriarvoisesta kohtelusta ja syrjinnästä työssä, joskus tai usein[1]				
Sukupuolen perusteella (n=114)	22	38	30	P=0,068
Etnisen tai kansallisen taustan vuoksi (n=116)	16	34	24	P=0,030*
Kokemus seksuaalisesta häirinnästä tai ahdistelusta (n=118)	8	11	9	P=0,753
Negatiivista kohtelua tai kiusaamista, joskus tai usein[1]				
Esimiehen tai toimeksiantajan taholta (n=117)	13	18	15	P=0,454
Tulkattavien viranomaisten tai työntekijöiden taholta (n=116)	24	26	25	P=0,831
Tulkattavien vieraskielisten tai maahanmuuttajien taholta (n=113)	31	37	34	P=0,556
Muiden tulkkien taholta (n=113)	13	18	15	P=0,599
Tulkin työn erityispulmia				
Aikaa tauko- ja lepohetkiin aivan liian vähän (n=103)	4	17	10	P=0,042*
Tulkkauksen laadusta tinkiminen puutteellisten toimeksiantoa koskevien tietojen vuoksi, silloin tällöin, usein tai aina (n=115)	60	42	51	P=0,063
Tulkkauksen laadusta tinkiminen ammattilais- tai viranomaisasiakkaan toiminnan vuoksi silloin tällöin, usein tai aina (n=116)	42	26	35	P=0,081
Tulkkauksen laadusta tinkiminen vieraskielisen tai maahanmuuttaja-asiakkaan toiminnan vuoksi silloin tällöin, usein tai aina (n=115)	39	28	34	P=0,323

HUOM. Tilastollisen merkitsevyystestin nojalla erot kieliryhmien välillä ovat merkitseviä vain silloin, kun testiarvo on merkitty taulukkoon asteriskilla * (melkein merkitsevä), ** (merkitsevä) tai *** (erittäin merkitsevä).
[1]"En osaa sanoa" -vastaukset, joita oli hyvin vähän, on muutettu puuttuviksi arvoiksi.

Eriarvoista kohtelua tai syrjintää sukupuolensa vuoksi joskus tai usein on kokenut muunkielisistä asioimistulkeista useampi kuin joka kolmas (38 %), suomen- tai ruotsinkielisistä noin joka viides (22 %). Myös etnisen tai kansallisen taustan vuoksi eriarvoista kohtelua tai syrjintää on kokenut joka kolmas (34 %) muunkielinen ja suomen- tai ruotsinkielisistäkin joka kuudes (16 %). Viimeksi mainittu ero ryhmien välillä on tilastollisesti melkein merkitsevä. Seksuaalisen ahdistelun ja häirinnän kokemuksia on ollut joskus tai usein 9 prosentilla vastaajista. Tässä ryhmät eivät poikenneet toisistaan. Iän vuoksi eriarvoisesti kohdelluksi on tullut vain harva, ja terveydentilan vuoksi ei juuri kukaan.

Kysyimme myös, mikä taho on kielteisen kohtelun tai kiusaamisen taustalla. Yleisintä on vieraskielisten asiakkaiden taholta tuleva kielteinen kohtelu, jota on kokenut joskus tai usein joka kolmas: 31 prosenttia suomen- tai ruotsinkielisistä ja 37 prosenttia muunkielisistä tulkeista. Tulkattavien viranomaisten tai työntekijöiden

taholta huonoa kohtelua on kokenut molempien ryhmien vastaajista joka neljäs. Esimiehen tai toimeksiantajan taholta tällaista on kokenut suomen- ja ruotsinkielisistä joskus tai usein 13 prosenttia, muunkielisistä 18 prosenttia. Muiden tulkkien taholta tulevassa huonossa kohtelussa osuudet ovat aivan samat. Yksikään edellä mainittu ero ryhmien välillä ei ole tilastollisesti merkitsevä.

Kielteistä kohtelua koskevat luvut ovat melko suuria, kun oletus on, että sellaista ei pitäisi työelämässä esiintyä. Asian tarkempi tulkinta ei tämän analyysin pohjalta ole mahdollista, mutta tulokset kertovat, että asioimistulkkien työssä on erityisiä jännitteitä ja että muunkielisten tulkkien asema on varovaisesti arvioituna hieman heikompi kuin suomen- ja ruotsinkielisten.

Asioimistulkkien työoloihin liittyy joitakin erityisiä ongelmia, joista tulkit ovat keskustelleet esimerkiksi koulutuksessa ja joista he kertovat myös kyselyn avovastauksissa. Muunkielisistä tulkeista 17 prosenttia ilmoitti, että aikaa tauko- ja lepohetkiin on aivan liian vähän; suomen- tai ruotsinkielisistä näin vastasi 4 prosenttia. Ero on tilastollisesti melkein merkitsevä. Tulkitsemme lukuja seuraavasti: Muunkielisissä on enemmän päätoimisia tulkkeja, jotka joutuvat ottamaan työtarjouksia vastaan enemmän saadakseen riittävät kokonaistulot. Matkoihin käytetty aika sekä tulkkaustilanteiden venyminen vievät aikaa tauoilta. Lisäksi on perusteltua olettaa, että muunkieliset kohtaavat enemmän tilanteita, joihin heijastuvat asiakkaiden vaikeat ja jopa traumaattiset kokemukset. Näistä tilanteista palautuminen voi olla hankalampaa ilman riittäviä taukoja.

Toinen tulkeille keskeinen kysymys on se, saavatko he etukäteen tarpeeksi toimeksiantoa koskevia tietoja. Työnsä laadusta tämän vuoksi ilmoittaa joutuvansa tinkimään silloin tällöin, usein tai aina peräti 60 prosenttia suomen- ja ruotsinkielisistä ja 42 prosenttia muunkielisistä tulkeista. Suomen- ja ruotsinkieliset kritisoivat muunkielisiä enemmän myös sitä, että he joutuvat tinkimään työn laadusta joko ammattilais- ja viranomaisasiakkaiden (42 % joutuu tinkimään ainakin silloin tällöin) tai vieraskielisten ja maahanmuuttaja-asiakkaiden toiminnan vuoksi (39 %). Vastaavat osuudet muunkielisillä tulkeilla olivat 26 ja 28 prosenttia.

Kummassakaan edellä tarkastellussa kysymyksessä ero ryhmien välillä ei ole tilastollisesti merkitsevä. Se herättää kuitenkin ajatuksen, että suomen- ja ruotsinkielisillä tulkeilla on ehkä enemmän tilaa kritisoida toisaalta suomalaisen yhteiskunnan viranomaisten ja ammattilaisten sekä toisaalta maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden toimintaa. Lisäksi he ovat mahdollisesti tietoisempia ammatillisen

laadun vaatimuksista, mikä sekin liittyy suomalaisen yhteiskunnan tuntemukseen. Voisihan toisaalta ajatella, että valtaväestöön kuuluvat ja yhteiskuntaa paremmin tuntevat tulkit eivät tarvitse yhtä paljon ennakkomateriaaleja kuin vähemmistöön kuuluvat.

Yhteenveto ja pohdinta

Tutkimuksemme mukaan erilaisista etnis-kielellisistä taustoista tulevien asioimistulkkien työolot sekä kokemukset työn hyvistä ja huonoista puolista eroavat jonkin verran. Muunkieliset saavat tulkkauksesta enemmän tuloja kuin suomen- ja ruotsinkieliset, mutta he myös tekevät useammin asioimistulkkausta päätyönään, jolloin siitä saatavat tulot muodostavat suuremman osan heidän kokonaistuloistaan. Koska tulkkauksesta saadut ansiot kaiken kaikkiaan ovat yleensä aika vähäiset, nykypalkkioiden pienuuden voidaan ajatella vaikuttavan muunkielisten asioimistulkkien asemaan erityisen paljon. Ammattia harjoittavissa on hyvin paljon eri etnisten vähemmistöjen edustajia. Koko ammattikunnan ansiotaso heijastaa siis heidän ammattityönsä arvostusta, joka tällä mittarilla on matala. Tämä korostuu, kun otetaan huomioon, että heidän joukossaan on paljon asioimistulkin näyttötutkinnon, yliopistotason kääntämisen ja tulkkauksen tutkinnon tai muun korkeakoulututkinnon suorittaneita. Asioimistulkit ovat lähes aina huomattavasti huonommin palkattuja kuin heidän viranomais- ja ammattilaisasiakkaansa, mikä vaikuttaa heidän ammatilliseen asemaansa suhteessa näihin (Colley & Guéry 2015).

Asioimistulkit kertoivat kuitenkin olevansa hyvin tyytyväisiä työhönsä, kun asiaa kysyttiin yleisesti. Erityisen tyytyväisiä he olivat työn sisältöihin, eikä tässä ollut eroja suomen- tai ruotsinkielisten ja muunkielisten välillä. Suomen- ja ruotsinkieliset kokivat muunkielisiä tulkkeja useammin, ettei heidän ammattitaitoaan arvosteta, kun taas muunkieliset tulkit ilmoittivat kokeneensa suomen- ja ruotsinkielisiä hieman enemmän ongelmia työilmapiirissä. Tulkitsemme, että valtaväestöön kuuluvilla on enemmän tilaa esittää kritiikkiä sekä viranomaisia ja muita palvelun-tarjoajia että maahanmuuttajataustaisia asiakkaita kohtaan. Itsekin vähemmistöihin kuuluvat asioimistulkit puolestaan varovat leimaamasta asiakkaitaan, olivatpa he heikommassa tai korkeammassa asemassa. Toisaalta koska he ovat useammin päätoimisia, he ovat enemmän tekemisissä toisten tulkkien, esimiesten ja tulkki-

palvelujen henkilökunnan kanssa, jolloin he raportoivat enemmän ongelmista näiden tahojen kanssa. Olisi tärkeää tutkia tarkemmin, kohdistetaanko heihin tulkkipalveluissa suoraa huonoa kohtelua enemmän kuin valtaväestöön kuuluviin tulkkeihin.

Tulkit raportoivat kokeneensa kielteistä kohtelua tai syrjintää sukupuolen sekä etnisen tai kansallisen taustan vuoksi paljon, kun tuloksia verrataan Tilastokeskuksen palkansaajia koskevan työolotutkimuksen tuloksiin (Sutela & Lehto 2014, 120–121).[3] Muunkieliset tulkit raportoivat näitä kokemuksia suomen- ja ruotsinkielisiä enemmän. Lisäksi lähes joka kymmenes tulkki ilmoitti kokeneensa työssään seksuaalista häirintää tai ahdistelua. Muunkieliset tulkit kertoivat kokeneensa kielteistä kohtelua ylipäänsä hieman enemmän kuin suomen- ja ruotsinkieliset. Poikkeuksena tästä on kokemus perusteettomasta ammattitaidon epäilystä, josta suomen- ja ruotsinkieliset raportoivat enemmän. Mainitusta epäilystä kertoivat kuitenkin huomattavan monet molemmissa kieliryhmissä.

Muunkielisillä oli suomen- ja ruotsinkielisiä enemmän pulaa tauko- ja lepohetkistä tulkkaustilanteiden välillä. Molempien ryhmien vastaajat kritisoivat yleisesti sitä, että he eivät saa etukäteen tarpeeksi tietoja toimeksiannoista pystyäkseen valmistautumaan tulkkaukseen. Näin kokivat suomen- ja ruotsinkieliset muunkielisiä useammin. He myös kritisoivat muunkielisiä herkemmin sellaista ammattilaisasiakkaiden ja vieraskielisten asiakkaiden toimintaa, joka johtaa tulkkauksen laadun heikkenemiseen.

Asioimistulkkausta tehdään etnisten vähemmistöjen asioiden hoitamisen parissa. Vaikka ammatissa toimii myös valtaväestön edustajia, etnospesifisyys vaikuttaa

3 Työolotutkimuksen mukaan sukupuoleen kohdistuvaa syrjintää oli kokenut viimeisen viiden vuoden aikana naisista 4 prosenttia. Työpaikallaan naisiin kohdistuvaa syrjintää oli puolestaan havainnut 6 prosenttia ja miehiin kohdistuvaa syrjintää 4 prosenttia. Kansallisuuden tai ihonvärin perusteella tapahtuvaa syrjintää oli havainnut 6 prosenttia sellaisista työntekijöistä, joiden työpaikalla oli ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä, kaikista vastaajista 4 prosenttia. Vastaajat, joiden vanhemmista jompikumpi tai molemmat olivat syntyneet ulkomailla, olivat havainneet tällaista syrjintää useammin (7 %) kuin sellaiset, joiden molemmat vanhemmat olivat syntyperäisiä suomalaisia (3 %). Myös kielitaitoon perustuvaa syrjintää, jota oli huomattu kansallisuuteen ja etniseen taustaan liittyvää negatiivista kohtelua enemmän, havaitsivat huomattavasti enemmän työntekijät, joiden äidinkieli ei ollut suomi tai ruotsi. (Sutela & Lehto 2014, 120–121.) On kuitenkin huomattava, että tutkimuksessamme kysyttiin kokemuksia sekä eriarvoisesta kohtelusta että syrjinnästä, kun työolotutkimuksessa kysymykset koskivat ainoastaan syrjintää, jonka voi katsoa vahvemmaksi ilmaukseksi.

heikentävästi heidänkin asemaansa. Muutoin on vaikea selittää sitä, että asioimistulkkien ammatilliset asemat vaikuttavat tutkimuksemme perusteella monessa suhteessa heikoilta. Asioimistulkkausta voi pitää prekaarina työnä, jota luonnehtivat heikko ansiotaso, freelancer- ja yrittäjämäinen työ työsuhteiden sijaan sekä työn tekemisen puitteita heikentävät laadulliset tekijät. Monien muiden uudenlaisten prekaarien töiden tavoin tulkin työhön kohdistuu erityinen paine olla tavoitettavissa mobiiliteknologian kautta milloin ja missä tahansa. Siihen sisältyy myös erityistä kuormittavuutta, joka syntyy sekä jatkuvasta varalla olosta että vaatimuksista muokata omaa verbaalista ja fyysistä olemusta tulkkaustilanteisiin sopivaksi. (Jakonen 2015; Jokinen 2018; tulkkauksesta Koskinen 2018.) Työn prekaarit piirteet voivat selittää myös työn luonnetta osittain läpikulkuammattina. Ammatissa pysymättömyys johtaa siihen, että koulutuspanokset valuvat hukkaan eikä tulkkien ammattitaito kehity työkokemuksen myötä.

Tutkimuksemme tuloksiin tulee suhtautua kriittisesti pienen vastaajajoukon vuoksi. Jako suomen- tai ruotsinkielisiin ja muunkielisiin vastaajiin on karkea, ja ammatillisissa asemissa ja työoloissa tapahtuu hyvin todennäköisesti eriytymistä myös ryhmien sisällä. Havaitut ryhmien väliset erot ovat tilastollisesti merkitseviä vain osassa kysymyksiä. Artikkelimme antaa joka tapauksessa relevanttia tietoa tulkkien ammatillisen kentän etnisestä eriytymisestä ja eriarvoisuudesta sekä näyttää suuntaa muilla menetelmillä hankittavalle tiedolle. Kyselyllä on vaikea tavoittaa hajanaista ammattikuntaa, ja sen rinnalle tarvitaan haastatteluja ja muita laadullisia aineistoja. Olisi tärkeää tuottaa tietoa muunkielisten tulkkien kokemuksista ja keskinäisistä eroista, jotta saataisiin parempi kuva työn erityisestä etnospesifistä luonteesta.

Tulokset tukevat käsitystä siitä, että asioimistulkkien ammattikunta on heterogeeninen, minkä takia sen sisällä ei synny myöskään koettua yhteisöllisyyttä (Määttä 2017). Näkemyksemme mukaan tähän vaikuttaa yhä voimakkaammin työn luonteen muuttuminen freelance- ja yrittäjäperustaiseksi, toimiminen useiden tulkkikeskusten kautta sekä etätulkkausten lisääntyminen. Nämä tendenssit erottavat tulkkeja toisistaan ja tulkkiyritysten henkilökunnasta.

Tulostemme mukaan tulkit ovat tyytyväisiä työnsä sisältöihin ja sitoutuneita työhönsä, mutta toisaalta he kokevat kielteistä kohtelua tai syrjintää sekä työoloihin liittyviä pulmia. Tulkkien ammatillista asemaa voidaan parantaa nostamalla palkkioita ja pitämällä huoli siitä, ettei kilpailutus johda vain hinnalla kilpailemiseen ja

ammattitaidon ohittamiseen. Asioimistulkkien asemaa parannetaan myös lisäämällä tulkkien koulutusta sekä parantamalla viranomaisten ja ammattilaisten tietotaitoa tulkkauksen laatuun liittyvistä kysymyksistä. Näin ehkäistään ammattitaitoisten työntekijöiden valumista muihin töihin.

Tulkkien ammatillisen aseman parantaminen on tärkeää siksi, että heillä on keskeinen rooli kansalaisten oikeuksien toteuttamisessa. Asioimistulkkien työn ongelmista kärsivät myös heidän asiakkaansa: Suomessa elävät etnis-kielelliset vähemmistöt sekä viranomaiset ja ammattilaiset, joille työn hoitaminen asiakkaiden tasa-arvoa vaalien on vaikeaa ilman päteviä ja arvostettuja tulkkeja.

Kiitokset

Kiitämme Marja Alastaloa, Minna Ruokosta ja arvioitsijoita arvokkaista kommenteista. Kyselyä ovat kanssamme olleet tekemässä Kaisa Koskinen ja Tuija Kinnunen.

Kirjoittajat

Jaana Vuori

YTT, professori, Itä-Suomen yliopisto
sähköposti: jaana.vuori@uef.fi
twitter: @JaanaVuori1

Sari Hokkanen

FT, yliopistonlehtori, Tampereen yliopisto
sähköposti: sari.hokkanen@tuni.fi
twitter: @sarihokk

Marta Choroszewicz

YTT, dosentti, yliopistotutkija, Itä-Suomen yliopisto
sähköposti: marta.choroszewicz@uef.fi
twitter: @ChoroszewiczM

Anni-Kaisa Leminen

FM, ROT, väitöskirjatutkija, Tampereen yliopisto
sähköposti: anni-kaisa.leminen@tuni.fi

Lähteet

Choroszewicz, M. & Adams, T. L. (2019) Gender, age and inequality in the professions. New York: Routledge.

Choroszewicz, M. & Hildén, T. & Tsavro, E. (2018) Asioimistulkkien koulutus ammatillisena sosialisaationa. Teoksessa K. Koskinen, J. Vuori & A. Leminen (toim.) Asioimistulkkaus: Monikielisen yhteiskunnan arkea. Tampere: Vastapaino, 257–280.

Colley, H. & Guéry, F. (2015) Understanding the new hybrid professions: Bourdieu, *illusio* and the case of public service interpreters. Cambridge Journal of Education 45 (1), 113–131. https://doi.org/10.1080/0305764X.2014.991277

de Boe, E. (2015) The influence of governmental policy on public service interpreting in the Netherlands. Translation & Interpreting 7 (3), 166–184. https://doi.org/10.12807/ti.107203.2015.a12

Dong, J. & Napier, J. (2016) Towards the construction of organisational professionalism in public service interpreting. CTIS Occasional Papers 7, 22–42.

Forsander, A. (2002) Luottamuksen ehdot: Maahanmuuttajat 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D: 39. Helsinki: Väestöliitto.

Goffman, E. (1963) Stigma: Notes on the management of spoiled identity. New Jersey: Prentice Hall.

Hlavac, J. (2016) Interpreter credentialing, testing and training in Australia: Past, contemporary and future directions. FITISPos International Journal 2, 59–81.

Hull, K. E. (1999) The paradox of the contented female lawyer. Law and Society Review 33, 687–702. https://doi.org/10.2307/3115108

Jakonen, M. (2015) Time, space and body in the age of precarious work. Teoksessa S. Dwyer, R. Franks & R. Greer (toim.) With(out) trace: Interdisciplinary investigations into time, space and the body. Leiden: Brill, 283–296.

Jokinen, E. (2018) Elämä 2000-luvulla – pätkätyön prekaari käyttöliittymä. Teoksessa A. Suoranta & S. Leinikki (toim.) Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta: Mikä on työn ja toimeentulon tulevaisuus? Tampere: Vastapaino, 18-27.

Kannisto, U. (2020) Työelämän muutokset ja epävarmuuden kokemukset käännös- ja tulkkausalalla itsensä työllistäjien keskuudessa. Pro gradu -tutkielma. Helsingin yliopisto, Humanistinen tiedekunta. http://urn.fi/URN:NBN:fi:hulib-202006223376

Karinen, R., Luukkonen, T., Jauhola, L. & Määttä, S. (2020) Selvitys asioimistulkkauksen nykytilasta. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:45. Helsinki. http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-556-0

Koskinen, K. (2018) Ruumiillinen ja affektiivinen pääoma asioimistulkin tunnetyössä. Teoksessa K. Koskinen, J. Vuori & A. Leminen (toim.) Asioimistulkkaus: Monikielisen yhteiskunnan arkea. Tampere: Vastapaino, 157–184.

Koskinen, K., Vuori, J. & Leminen, A. (2018). Johdanto. Teoksessa K. Koskinen, J. Vuori & A. Leminen (toim.) Asioimistulkkaus: Monikielisen yhteiskunnan arkea. Tampere; Vastapaino, 7–28.

Leinonen, N. (2017) Maahanmuuttovirasto: surkea tulkkaus on syy valittaa. Iltalehti 18.1.2017. https://www.iltalehti.fi/uutiset/a/201701172200055120 (luettu 21.6.2021)

Loon, N., Heerema, M., Weggemans, M. & Noordegraaf, M. (2016) Speaking up and activism among frontline employees: How professional coping influences work engagement and intent to leave among teachers. American Review of Public Administration 48 (4), 318–328. https://doi.org/10.1177/0275074016682313

Maahanmuuttovirasto (2018) Maahanmuuttoviraston selvitys sisäministerille turvapaikkapäätöksentekoon ja -menettelyyn liittyen 13.6.2018. Helsinki. https://intermin.fi/documents/1410869/4024872/Maahanmuuttoviraston+turvapaikkaselvitys/91b15620-7955-4876-9539-b2e23f9ee9f4/Maahanmuuttoviraston+turvapaikkaselvitys.pdf (luettu 18.5.2021)

Malmberg, L. (2016) Seitsemän veljestä Irakista löysivät kodin Suomesta. Helsingin Sanomat 6.3.2016. Http://www.hs.fi/kaupunki/art-2000002889793.html (luettu 21.6.2021)

MTV (2010) Oikeus kaipaa harvinaisten kielten tulkkeja. http://www.mtv.fi/uutiset/kotimaa/artikkeli/oikeus-kaipaa-harvinaisten-kielten-tulkkeja/1847050 (luettu 21.6.2021)

Mäntyranta, H. (2018) Asioimistulkkien ammattitutkinnon arvioiminen. Teoksessa K. Koskinen, J. Vuori & A. Leminen (toim.) Asioimistulkkaus: Monikielisen yhteiskunnan arkea. Tampere: Vastapaino, 281–296.

Määttä, S. (2017) Community interpreters in Finland: A heterogeneous community divided by ethnicity. Teoksessa K. Taivalkoski-Shilov, L. Tiittula & M. Koponen (toim.) Communities in translation and interpreting. Montréal: Les Éditions québécoises de l'oeuvre, 183–216.

Noordegraaf, M. (2007) From "pure" to "hybrid" professionalism: Present-day professionalism in ambiguous public domains. Administration & Society 39, 761–785. https://doi.org/10.1177%2F0095399707304434

Norström, E., Fioretos, I. & Gustafsson, K. (2012) Working conditions of community interpreters in Sweden: Opportunities and shortcomings. Interpreting 14 (2), 242–260. https://doi.org/10.1075/intp.14.2.06nor

Oikeustulkkirekisteri (2021) https://oikeustulkkirekisteri.opintopolku.fi/ (luettu 30.1.2021)

Pärnänen, A. & Sutela, H. (2014) Itsensätyöllistäjät 2013. Helsinki: Tilastokeskus.

Pokorn, N., Matičič, M. & Pokorn, M. (2009) Medical interpreting in a new member state: A plea for a proactive approach. Teoksessa S. Pöllabauer & D. Andres (toim.) Spürst du, wie der Bauch rauf-runter? Fachdolmetschen im Gesundheitsbereich / Is everything all topsy-turny in your tummy? Health care interpreting. München: Martin Meidenbauer, 171–180.

Pyöriä, P. & Ojala, S. (2016) Prekaarin palkkatyön yleisyys: liioitellaanko työ-elämän epävarmuutta? Sosiologia 2016 (1), 41–63.

Pöllabauer, S. & Topolovec, I. (2020) Ethics in public service interpreting. Teoksessa K. Koskinen & N. Pokorn (toim.) The Routledge handbook of translation and ethics. Lontoo: Routledge, 211–226.

Rinne, P. (2019) Asioimistulkkaus etnospesifinä ammattina: Asioimistulkkien arvostuksen tunteet ja syrjinnän kokemukset suhteessa heidän etnis-kielelliseen taustaansa. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto, Informaatioteknologian ja viestinnän tiedekunta. http://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-201911045690 (luettu 15.3.2021)

Rudvin, M. (2007) Professionalism and ethics in community interpreting: The impact of individualist versus collective group identity. Interpreting 9 (1), 47–69.

Ruiz Rosendo, L. & Conniff, D. (2015) Legislation as a backdrop for the professionalisation and training of the healthcare interpreter in the United States. JoSTrans 23, 292–315.

Ruokonen, M. & Mäkisalo, J. (2018) Middling-status profession, high-status work: Finnish translators' status perceptions in the light of their backgrounds, working conditions and job satisfaction. Translation and Interpreting 10 (1), 1–17.

Salomaa, M. (2021) "Kello raksuttaa, paine kasvaa": Tulkit pelkäävät alan uusien käytäntöjen luovan vakavia riskejä, työnantajat rauhoittelevat. Helsingin Sanomat 7.3.2021. https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000007845516.html (luettu 14.3.2021)

Sasso, A. & Malli, K. (2014) Trying to fit a square peg in a round hole: Is community interpreting just too big for public policy? The Canadian experience. FITISPos International Journal 1, 42–50.

SOU (2018) Att förstå och bli förstådd – ett reformerat regelverk för tolkar i talade språk. Statens offentliga utredningar 2018:83. Stockholm. https://www.regeringen.se/4aeb03/contentassets/94589a6823994d2385f4f55b24be734e/att-forsta-och-bli-forstadd--ett-reformerat-regelverk-for-tolkar-i-talade-sprak-sou-201883 (luettu 16.3.2021)

Sutela, H. & Lehto, A.-M. (2014) Työolojen muutokset 1977-2013. Suomen virallinen tilasto (SVT). Helsinki: Tilastokeskus. https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytmv_197713_2014_12309_net.pdf. (luettu 16.3.2021)

SVT (2017) Suomen virallinen tilasto: Palkkarakenne. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/pra/2017/pra_2017_2018-09-13_tie_001_fi.html (luettu 22.2.2019)

SVT (2019) Suomen virallinen tilasto: Väestörakenne, Liitetaulukko 2. Väestö kielen mukaan 1980–2019. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/vaerak/2019/vaerak_2019_2020-03-24_tau_002_fi.html (luettu 14.5.2020)

Tipton, R. (2014) Perceptions of the 'occupational other': Interpreters, social workers and intercultures. The British Journal of Social Work 46 (2), 463–479. https://doi.org/10.1093/bjsw/bcu136

Tipton, R. (2017) Interpreting-as-conflict: PSIT in third sector organisations and the impact of third way politics Teoksessa C. Valero-Garcés & R. Tipton (toim.) Ideology, ethics and policy development in public service interpreting and translation. Bristol, UK: Multilingual Matters, 38–62.

Vipunen (2020) Opetushallituksen tilastopalvelu. Opiskelijat ja tutkinnot: Asioimistulkin ammattitutkinto sekä Oikeustulkkauksen erikoisammatti-tutkinto. Helsinki: Opetushallitus. https://vipunen.fi/fi-fi/ammatillinen (luettu 14.5.2020)

Vuori, J. (2015) Kotouttaminen arjen kansalaisuuden rakentamisena. Yhteis-kuntapolitiikka 80 (4), 395–404. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/129563/vuori.pdf?sequence=1

Wrede, S. & Nordberg, C. (toim.) (2010) Vieraita työssä: Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Helsinki: Palmenia.