



**Socialdepartementet**

[s.remissvar@regeringskansliet.se](mailto:s.remissvar@regeringskansliet.se)

[s.sof@regeringskansliet.se](mailto:s.sof@regeringskansliet.se)

Diarienummer: S2022/01621

## **Yttrande: Handlingsplan för en långsiktig utveckling av tolktjänsten för döva, hörselskadade och personer med dövblindhet (SOU 2022:11)**

DIK är fackförbundet för alla som arbetar eller studerar inom kultur, kommunikation eller kreativ sektor. DIK är en del av Saco och organiserar cirka 20 000 medlemmar inom arbetsmarknadens alla sektorer, däribland teckenspråks-, dövblind-, skriv-och TSS-tolkar.

### **Sammanfattning**

DIK välkomnar handlingsplanen som ska syfta till att stärka likvärdigheten och kvalitén inom tolktjänsten genom ett system som bygger på mer samordning och förutsägbart. DIK ser även positivt på idén om att inrätta en nationell funktion för samordning av tolktjänstfrågor. Vidare tycker vi att förslaget om att ta fram en plan för kontinuerlig och systematisk fortbildning och kompetensutveckling av tolkar är både bra och viktigt. Vi vill med vårt uttalande uppmärksamma på behoven av bättre villkor och arbetsmiljö för tolkarna, då vi anser att det är en förutsättning för att uppnå en långsiktigt kvalitativ tolktjänst.

### **DIK tycker**

Fackförbundet DIK genomförde 2018 en enkätundersökning i samarbete med Sveriges Teckenspråkstolkars Förening (STTF)<sup>1</sup>. Undersökningen som baserades på organisationernas medlemmar visade bland annat att många i gruppen har låga löner eller ersättningar och svag löneutveckling. Vidare visade undersökningen att många har svårt att planera sitt arbete och det finns en press att hinna med så många uppdrag som möjligt. Dessutom saknar många tillgång till kompetensutveckling och det finns en oacceptabelt hög utsatthet för hot, våld och trakasserier.

Undersökningen visar att det finns stora arbetsmiljöutmaningar bland tolkarna. Om arbetsmiljön, arbetsvillkoren, lönerna och möjligheten till kompetensutveckling inte förbättras är risken att många lämnar tolkyrket

---

<sup>1</sup><https://assets.ctfassets.net/vkygthqfrquy/6sUWhTKrRY8nvcwEAdAcw/4a1e850a7f183c08af0b4d60bce7b7ee/teckensprakstolkars-villkor-rapport2018.pdf>

eller väljer ett annat yrke från första början.

Undersökningen visar även att många tolkar får det svårt att efterleva god tolksed och de yrkesetiska riktlinjerna vad gäller planering och möjlighet att säga nej. Särskilt för egenföretagare och timanställda ställer det till problem, då de ständigt tvingas väga kompetens mot inkomst. De får enligt undersökningen, heller inte betalt för förberedelsetid.

Verksamheter med pressad ekonomisk situation kan ha svårt att uppfylla behovet av att diskutera etiken i tolkyrket. Det här är något som både Kammarkollegiets god tolksed och STTF:s yrkesetiska riktlinjer trycker på, det vill säga vikten av att tolkar får god tid att förbereda sig, att tolkar ska få sätta sig in i sina uppdrag och att de ska ges möjligheten att säga nej om uppdraget inte matchar tolkens kompetenser.

För att tolkar ska kunna utföra ett bra jobb och arbeta enligt yrkesetiska riktlinjer och god tolksed behövs det mer resurser. Vi menar också att bättre villkor och arbetsmiljö för tolkarna är en förutsättning för att kunna uppnå de mål som stadgas i denna handlingsplan. Vi ser därför behov av ytterligare insatser och förstärkningar enligt nedan.

### **För att förbättra tolkarnas arbetsmiljö ser DIK att följande åtgärder krävs:**

- Mer resurser till vardagstolkning  
Tolkverksamheten för vardagstolkning är idag underfinansierad. För att tolkarna ska kunna få löner och ersättningar som motsvarar deras kompetens, behöver anslagen för teckenspråkstolkning öka. Det är också en förutsättning för att tolkyrket ska bli mer attraktivt, och för att alla tolkar ska kunna arbeta enligt yrkesetiska riktlinjer.
- Högre krav i upphandlingar  
Offentlig upphandling av tolktjänster med ett allt för stort fokus på pris sätter en negativ press på löner och ersättningar. DIK anser att det behöver vara andra kriterier än bara ekonomi eller volym som avgör vem som tilldelas uppdragen, exempelvis kollektivavtal, arbetsvillkor, förberedelsetid och inte minst tolkarnas kompetens och möjligheter till kompetensutveckling. Upphandlingarna behöver också samordnas mer för att säkra likvärdighet och hållbarhet, och det behövs ordentlig uppföljning och utvärdering.

- En gemensam huvudman  
Ansvaret för tolktjänst vilar på många olika myndigheter och huvudmän och styrs av många olika regelverk. För att få en sammanhållen, likvärdig och bättre samordnad tolktjänst behöver huvudmannskapet samlas hos staten genom en lag om tolktjänst som föreslås i SOU 2011:83. Det gör det också lättare att säkerställa tolkarnas arbetsmiljö och arbetsvillkor.
  
- Relevant kompetensutveckling  
Att när som helst på dygnet kunna tolka inom vilket område som helst kräver bred och uppdaterad kunskap och kompetens. Ändå saknas relevant kompetensutveckling för tolkar. För att upprätthålla en god kvalitet i vardagstolkningen behöver minst en folkhögskola eller ett universitet kunna erbjuda relevant fortbildning.
  
- Aktivt arbetsmiljöarbete mot hot, våld och trakasserier  
Alla arbetsplatser ska ha en handlingsplan och bedriva ett aktivt arbete för att förebygga och hantera hot, våld och trakasserier. Planen ska vara känd för alla som arbetar för arbetsgivaren, oavsett om de är anställda, arvoderade eller uppdragstagare. Arbetsgivaren måste också kunna tillse att den som blivit utsatt av en tolkanvändare inte ska behöva tolka för den personen igen.

Anna Troberg  
Förbundsordförande

Tamim Alameddine  
Förbundssekreterare