

## Motion till riksdagen 2018/19:186

av **Ali Esbati m.fl. (V)**

# Statlig utredning om tolktjänst

---

## Förslag till riksdagsbeslut

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en ny utredning om tolktjänst för personer med hörselnedsättning och språkstörning och tillkännager detta för regeringen.

## Motivering

Tolktjänst är en samhällsservice för barndomsdöva, vuxendöva, hörselskadade och personer med dövblindhet. Tolktjänst ökar möjligheterna till delaktighet och inflytande i samhället genom att den bidrar till ömsesidig kommunikation, information och erfarenhetsutbyte mellan döva, hörselskadade och hörande människor. Tillgången till en välfungerande tolktjänst är både en språkpolitisk och en funktionshinderspolitisk fråga samt en fråga om mänskliga rättigheter.

Enligt flera hörsel- och dövorganisationer har dagens tolktjänst allvarliga brister, särskilt inom arbetslivet. Det är ofta oklart vart man ska vända sig för att få tolk och vem som ska stå för kostnaden. Döva och hörselskadade kommer inte sällan i kläm mellan Arbetsförmedlingen, landstingets tolkcentral, utbildningssamordnare, arbetsgivare och andra parter. Detta får särskilt allvarliga konsekvenser inom arbetslivet. Det händer att arbetstagare inte kan göra sitt jobb, går miste om anställningar och karriärmöjligheter, eller till och med trängs ut från arbetsmarknaden.

Den centrala bestämmelsen om tolkstöd för personer med hörselnedsättning finns i 3 b § hälso- och sjukvårdslagen (1982:763), förkortad HSL, och rör landstingets skyldighet att erbjuda tolktjänst för s.k. vardagstolkning. Tolktjänst i arbetslivet kan bl.a. ges genom den vardagstolkning som landstingen erbjuder. I förarbetena till bestämmelsen om vardagstolkning i 3 b § HSL framgår det att vissa grundläggande tolktjänster i arbetslivet ingår i begreppet vardagstolkning. Vardagstolkning via landstingen ska exempelvis kunna erbjudas för att tolkanvändaren ska kunna gå på anställningsintervju, delta i information på arbetsplatsen, medverka på fackliga möten m.m. (prop. 1992/93:159).

Socialstyrelsen har granskat begreppet vardagstolkning och konstaterar att det är oklart vilket ansvar landstingen har när det gäller vardagstolkning i arbetslivet. Enligt Socialstyrelsen har det vuxit fram en praxis hos landstingen när det gäller tolk i arbetslivet, vilken innebär att en tolk kan beviljas 20 timmar per månad för t.ex. introduktionsutbildning, personalmöten m.m. och att tolkningen inte ska omfatta att sköta ordinarie arbetsuppgifter. Socialstyrelsen konstaterar vidare att landstingets insatser ska komplettera arbetsgivarens insatser, men inte heller arbetsgivarens ansvar är tydligt (Socialstyrelsen 2008: Begreppet vardagstolkning – Om landstingens ansvar för tolk till döva, dövblinda och hörselskadade).

Arbetsgivarens ansvar för att tillhandahålla stöd för personer med hörselnedsättning regleras dels i arbetsmiljölagen, dels i diskrimineringslagen. Enligt 3 kap. 3 § arbetsmiljölagen (1977:1160) ska arbetsgivaren genom att anpassa arbetsförhållandena eller vidta annan lämplig åtgärd ta hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar för arbetet. Vid arbetets planläggning och anordnande ska beaktas att människors förutsättningar att utföra arbetsuppgifter är olika. Genom dessa bestämmelser förtydligas arbetsgivarens skyldighet att dels anpassa arbetsförhållandena till arbetstagarens särskilda förutsättningar, dels även i övrigt ta hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar för arbetet. Att på detta sätt ta hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar kan t.ex. innebära en bedömning i det enskilda fallet av om arbetstagaren behöver särskilda personella stödinsatser m.m.

Den 1 januari 2015 infördes bristande tillgänglighet som en ny form av diskriminering i diskrimineringslagen (2008:567). Syftet med lagändringen var att skapa en möjlighet för enskilda personer med funktionsnedsättning att göra sin rätt gällande att delta i samhällslivet på likvärdiga villkor som andra utan hinder i form av bristande tillgänglighet (prop. 2013/14:198). Med bristande tillgänglighet avses att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning. Åtgärderna ska dock vara skäliga utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning och med hänsyn till de ekonomiska och praktiska förutsättningarna, varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde samt andra omständigheter av betydelse (1 kap. 4 § 3 diskrimineringslagen). Om det inte skäligen kan krävas att arbetsgivaren vidtar åtgärderna i fråga är det inte fråga om diskriminering i lagens mening. Vid bedömningen av om åtgärderna är skäliga ska hänsyn tas till arbetsgivarens ekonomi och övriga förhållanden, arten och graden av arbetstagarens funktionsnedsättning och anställningens varaktighet och form.

Frågan om bristande tillgänglighet och tolktjänst har prövats i Arbetsdomstolen (AD). Målet handlade om huruvida en högskola hade brutit mot diskrimineringslagen genom att neka en döv arbetssökande anställning som lektor, med hänvisning till att de åtgärder för tillgänglighet, främst tolktjänster, som behövdes var för kostsamma och belastande för att vara skäliga. AD ansåg att de åtgärder för tillgänglighet arbetsgivaren hade behövt vidta för att kunna anställa den arbetssökande inte var skäliga och att arbetsgivaren därmed inte gjort sig skyldig till diskriminering (AD 2017 nr 51).

Vänsterpartiet kan konstatera att dagens tolktjänst har stora brister vilket påverkar vardagen för personer med hörselnedsättning negativt, i synnerhet dessa personers möjligheter att få anställning och att kunna utföra sina arbetsuppgifter på samma villkor som arbetstagare utan hörselnedsättning. Dels råder oklarhet om vem som ska ha

huvudansvaret för finansieringen, dels visar den ovannämnda AD-domen att diskrimineringsskyddet för personer som behöver tolk i arbetslivet är bristfälligt.

Frågan om hur nuvarande reglering, finansiering, organisering och tillsyn av tolktjänst fungerar inom olika samhällsområden har utretts vid flera tillfällen. I betänkandet En samlad tolktjänst (SOU 2011:83) föreslogs bl.a. att ansvaret för vardagstolkning skulle samlas och samordnas till en huvudman – staten. Arbetsgivarens ansvar för tolk i arbetslivet skulle dock vara oförändrat. Utredningens förslag, som hade stöd av samtliga hörsel- och dövorganisationer, lades dock i malpåse. Utredningen gick inte heller ut på remiss till berörda instanser.

Frågan bereddes därefter inom Regeringskansliet, vilket resulterade i Socialdepartementets promemoria Tolktjänst för vardagstolkning (Ds 2016:7). I promemorian föreslogs ett förtydligande av reglerna för vardagstolkning. Samtidigt konstaterades att det inte fanns förutsättningar för ett samlat huvudmannaskap. Ds 2016:7 fick kraftig kritik från Hörselskadades riksförbund (HRF) och Sveriges dövas riksförbund (SDR). HRF och SDR framhöll i en skrivelse till Socialdepartementet att förslaget konserverar ett dåligt fungerande system och riskerar att kraftigt försämra tolkanvändarnas möjligheter att använda tolkservice. De bägge organisationerna uppmanade samtidigt departementet att skrota förslaget. Regeringen har därefter inte gått vidare med förslaget.

Mot bakgrund av att tolktjänsten för personer med hörselnedsättning fortsatt präglas av stora brister, samt att det råder oklarhet kring centrala frågor som ansvarsfördelning, huvudmannaskap och finansiering, anser Vänsterpartiet att det behöver tillsättas en ny statlig utredning som ser över frågan på nytt. Utredningen bör ta hänsyn till de synpunkter som hörsel- och dövorganisationerna framfört i samband med tidigare utredningar.

Regeringen bör tillsätta en ny utredning om tolktjänst för personer med hörselnedsättning och språkstörning. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

*Ali Esbati (V)*

*Ulla Andersson (V)*

*Ida Gabrielsson (V)*

*Christina Höj Larsen (V)*

*Ilona Szatmari Waldau (V)*

*Nooshi Dadgostar (V)*

*Tony Haddou (V)*

*Daniel Riazat (V)*

*Cicie Weidby (V)*