

Remissvar över betänkandet SOU 2025:73 En arbetsmiljöstrategi för ett förändrat arbetsliv

Institutet för språk och folkminnen (Isuf) har till uppgift att följa tillämpningen av språklagen (2009:600) och på vetenskaplig grund yttra sig i frågor av språkpolitisk betydelse. Isuf lämnar därför sina synpunkter på utredningen En arbetsmiljöstrategi för ett förändrat arbetsliv (SOU 2025:73).

Sammanfattning av Isufs synpunkter: flerspråkighetskompetens hos arbetsgivare behövs

I direktivet till utredningen nämns att arbetstagares språkkunskaper varierar i dagens arbetsliv, något som är att betrakta som en riskfaktor på arbetsplatser där säkerheten är beroende av att alla känner till och efterföljer de regler och rutiner som finns (Dir. 2024:56). Utredningen konstaterar att det ibland finns ”språkbarriärer” med inverkan på möjligheten att förstå och tillämpa säkerhetsföreskrifter (s 72), men ingen av prioriteringarna i utredningen lyfter flerspråkighet, och arbetsgivares flerspråkighetskompetens, som en fråga för arbetsmiljön.

Varför arbetsgivares flerspråkighetskompetens bör prioriteras

Flerspråkighetskompetens hos arbetsgivare innebär att kunna arbeta effektivt i flerspråkiga miljöer, exempelvis genom att klargöra vilka språkkunskaper som krävs hos personalen för att utföra en viss arbetsuppgift och att organisera arbetet därefter. Rapporter från den olycksdrabbade byggbranschen visar att flerspråkighetskompetens hos arbetsgivare är att betrakta som en säkerhetsfråga, ibland på liv och död, då det är viktigt att alla förstår och följer de säkerhetsföreskrifter som föreligger. Inom vård, omsorg och andra närliggande verksamheter har flerspråkighet också kopplingar till säkerhet på liv och död då exempelvis instruktioner för medicinsk delegering behöver förstås och utföras på ett korrekt sätt. Flygets långvariga arbete med ”Aviation English”, där man använder standardiserade fraser för att ge och bekräfta instruktioner, är ett exempel på hur säkerheten arbetas med i flerspråkiga miljöer.



Flerspråkighetskompetens hos arbetsgivare är därför att betrakta som en central arbetsmiljöfråga med stor inverkan på arbetslivets hållbarhet, säkerhet och trygghet, och bör som sådan beaktas i den kommande arbetsmiljöstrategin.

I detta ärende har generaldirektör Martin Sundin beslutat. Föredragande har varit utredare Vanja Hermele.