

2025-01-21

Socialdepartementet

Martine Syrjänen Stålberg
08-782 91 24
martine.syrjanen@tco.se

Remiss avseende Livsviktigt lärande - fler vägar till kunskap för att förebygga suicid SOU 2024:66

Diarienummer: S2024/01708

Socialdepartementet har gett TCO möjlighet att yttra sig om betänkandet SOU 2024:66, *Livsviktigt lärande - fler vägar till kunskap för att förebygga suicid*.

Utredningens huvudförslag:

- En nationell utredningsfunktion som ska bidra till samhällets lärande om suicid inrättas vid Folkhälsomyndigheten.
- Bättre förutsättningar för lex Maria- och lex Sarah-utredningar skapas genom större möjligheter att utbyta information samt kunskapshöjande uppdrag till Socialstyrelsen och Inspektionen för vård och omsorg, IVO. För att bidra till förhöjt lärande efter suicid och suicidförsök får IVO i uppdrag att genomföra en särskild tillsynsinsats.
- En statlig satsning genomförs för att stimulera arbetet med suicidpreventiva analyser i lokal samverkan.

TCO har tagit del av betänkandet men är bekymrat över att arbetslivsperspektivet får så begränsat utrymme. Menar man allvar med att bekämpa den psykiska ohälsan och suicidproblematiken måste arbetsplatsperspektivet inkluderas, arbetsgivaransvaret synliggöras och arbetsplatsanknuten ohälsa hanteras. Inte minst kränkande särbehandling och de mobbningsrelaterade självmorden måste få ta plats i det suicidförebyggande arbetet.

Bengt Järholm (professor i yrkes- och miljömedicin vid Umeå universitet) har i studier¹ konstaterat att 3000² arbetsrelaterade dödsfall per år beror på faktorer *av* arbetet (inte bara dödsfall *på* arbetet), varav drygt 700 beräknas bero på arbetsrelaterad stress (en siffra som väntas öka på grund av fördröjningseffekter efter stressexponering). Hög arbetsbelastning, låg egenkontroll, jobbstress

¹ [Arbetsrelaterad dödlighet i Sverige, kunskapssammanställningar - Arbetsmiljöverket](#)

² [Ohälsosam arbetsbelastning vanligare orsak till dödlighet - Arbetsmiljöverket](#)

och mobbning ökar risken för självmord. Var tjugonde självmord bedöms bero på arbetsrelaterad mobbning och trakasserier.

I Järvholms rapport³ till Arbetsmiljöverket (2023) har kunskapsläget om riskfaktorer i arbetsmiljön som leder till sjukdomar och för tidig död sammanställts. Studien visar ett samband mellan mobbning på jobbet och suicid. Det finns en fördubblad risk att mobbade begår självmord eller gör självmordsförsök. Statistiskt skulle det innebära att det i Sverige är 60 personer per år som begår suicid relaterat till jobbet. Detta indikerar att antalet personer som begår självmord på grund av kränkningar på jobbet ligger på samma nivå som de som mister livet i dödliga arbetsplatsolyckor.

Psykisk ohälsa i allmänhet, men utmattningssyndrom i synnerhet ökar i sjukstatistiken och inte minst Försäkringskassan pekar ut dåliga arbetsmiljöer med hög arbetsbelastning som huvudsaklig bakomliggande orsak. Därför drabbas kvinnor i hög utsträckning då deras arbeten (p g a könssegregerad arbetsmarknad) ofta utförs i nära kontakt med andra människor. Dessa arbeten präglas gärna av höga krav, låg kontroll, hög arbetsbelastning, anspänt arbete, lågt inflytande och låg återhämtning. Utmattningssyndrom är ofta sammankopplat med depression, vilket är en väl känd faktor vid suicid.

Hållbart arbetsliv

Attraktiva arbetsgivare och friska medarbetare, som orkar jobba åtminstone till pensionsålder, är en viktig förutsättning för ett hållbart arbetsliv. Att tjänstemän slits ut kognitivt ökar de arbetsrelaterade sjukskrivningstalen, vilket äventyrar ett långt hållbart arbetsliv; för individer, arbetsplatser och samhälle.

TCO ser ett par kritiska faktorer relaterade till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, som påverkar hälsan, sjuktalen och möjligheten att jobba längre: *hög arbetsbelastning, hot och våld samt kränkande särbehandling* på arbetet. Långvarig stress och brist på återhämtning vid hög arbetsbelastning leder till utmattningsdiagnoser och inte sällan till depressiva tillstånd. Återhämtningen från utmattningssyndrom är tidskrävande och kräver organisatoriska arbetsmiljöförbättringar och individuell arbetsanpassning på arbetsplatsen där utmattningen skedde.

³ [Arbetsrelaterade dödsfall i Sverige : en uppdatering av arbetsmiljöverkets kunskapssammanställningar 2019:3/4](#)

Att utsättas för kränkande behandling är nedbrytande och resulterar ofta i sjukskrivning, svårighet att återkomma till arbetet, utslagning från yrket/arbetslivet och i värsta fall självmord.

Den stora, allvarliga och växande frågan om hot och våld mot tjänstemän i arbetslivet, är inte hållbar och därför behöver åtgärder för arbetslivet vidtas. Att exempelvis ambulansförare, socialsekreterare, myndighetshandläggare, journalister och poliser utsätts för försök till otillåten påverkan, själv censur och tystnad, glåpord, hatkampanjer, fysiska angrepp med mera har skadlig inverkan för individen, arbetsplatsen, yrket och i förlängningen demokratin. Den psykiska påfrestningen och rädsla utgör hinder för att orka, vilja och kunna jobba kvar i yrket. Suicidrisken för utsatta grupper får inte förbises i detta sammanhang.

Många av de beskrivna belastande faktorerna går att lösa av arbetsgivaren på organisatorisk väg, så att arbetstagare avlastas, erbjuds en trygg och genomtänkt organisation både fysiskt och socialt, stöd mot hot och våld och kontinuerlig utbildning/träning. Detta är dessutom arbetsgivarens ansvar, enligt arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter, där såväl god fysisk, psykisk, organisatorisk som social arbetsmiljö inkluderas. Arbetsgivarens insatser ska bidra till både sunda, säkra, trygga och tillfredsställande arbetsförhållanden.

För att motverka hög arbetsbelastning, hot, våld och trakasserier i arbetslivet har TCO förslag på flera åtgärder, som behöver inkluderas i lärandet om och preventionen av suicid.

OSA-föreskrifternas efterlevnad

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA 2023:2 kap. 2), är bra och användbara, men efterlevnaden på arbetsplatserna behöver bli bättre och det behöver bli tydligare konsekvenser om arbetsgivaren inte följer lagstiftningen. Det handlar om hantering av hög arbetsbelastning, avlastning, återhämtning, god arbetstidsförläggning, samt hantering och förebyggande av kränkande särbehandling. De centrala föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM, 2023:1) behöver också följas bättre, så att risker identifieras och åtgärdas. Arbetsgivarna behöver bättre kunskaper, högre medvetenhet om riskbedömning, och måste aktivt jobba förebyggande och hälsofrämjande, för god efterlevnad av föreskrifterna.

Arbetsplatserna behöver vara hälsosamma platser som man både vill rekryteras till och orkar stanna kvar på. Av skäl som är mänskliga, samhälleliga och kompetensförsörjningsmässiga.

Arbetsförhållandena ska vara sådana att man orkar jobba heltid under hela yrkeslivet. I dag väljer många kvinnor att gå ned i tid, ofta av arbetsmiljöskäl.

Regeringens arbetsmiljöstrategi har en utvidgad nollvision, som inkluderar att motverka dödsfall både *på och av* arbetet, dvs även OSA-relaterade faktorer. Det är viktigt att den nya strategin, som nu håller på att uppdateras, kommer behålla samma höga ambition, och att strategin om psykisk hälsa och suicidprevention samordnas med denna.

Mobbning, kränkande särbehandling, trakasserier

Kränkande särbehandling och mobbning på arbetsplatsen kan, om det inte omhändertas, få en stark utslagningseffekt för den som drabbas, och kan i värsta fall sluta i självmord.

Arbetsmiljölagstiftningen, inklusive systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM, har en central roll när det gäller arbetet mot kränkningar och mobbning på arbetsplatsen. Denna lagstiftning är huvudsakligen offentligrättslig och tar sikte på det förebyggande, och om det skulle inträffa, se till så att det inte sker igen.

Det finns dock ingen arbetsrättslig lagstiftning som grundar rättigheter för den enskilde arbetstagaren. TCO driver därför frågan om en arbetsrättslig lag mot mobbning i arbetslivet, med bland annat rätt till skadestånd/ersättning, och därmed upprättelse för den arbetstagare som drabbas av mobbning eller trakasserier, då arbetsgivaren inte har levt upp till sina skyldigheter enligt arbetsmiljölagstiftningen.

När det gäller olika typer av trakasserier (allmänna kränkningar och trakasserier som utgör diskriminering) inom arbetsplatsen, är regelverken i arbetsmiljölagstiftningen och diskrimineringslagen snarlika i de delar som gäller förebyggande- och utredningsskyldigheten med mera. Regelverken borde därför ses över och göras mer enhetliga för att öka förutsebarheten och rättssäkerheten. Det skulle underlätta för arbetsgivare, anställda och skyddsombud samt för fackförbunden på arbetsplatsen.

Arbetsmiljöverkets engagemang i frågor om kränkande särbehandling, lämnar en del övrigt att önska, särskilt när något redan inträffat och behöver hanteras på arbetsplatsen. Utöver det förebyggande perspektivet, behövs också tydlighet när det gäller arbetsgivarens utredningsskyldighet och utredning av en oberoende part (företrädesvis företagshälsovården), hantering av pågående situation och omhändertagande av och stöd till drabbade. Det är en viktig del av att det inte ska hända igen. Den som blir respektfullt bemött och får upprättelse kan klara sig bättre ifrån

den psykiska ohälsans negativa effekter, än de som inte får det. Att Arbetsmiljöverket inte anser sig ha i uppdrag att hantera vissa individärenden inom OSA-området innebär att det idag inte finns en fullgod tillsynsfunktion när det gäller granskningen av arbetsgivarens hantering av frågor som rör kränkande särbehandling. Det är viktigt att berörda instanser ser människors psykosomatiska helhet och har ett organisatoriskt perspektiv.

Skärp reglerna mot hot och våld mot yrkesutövande

De senaste åren har hot och våld i samhället generellt uppmärksamats men med ett lagstiftningsfokus som nästan uteslutande omfattat straffrättsliga regleringar. Hot och våld är ett allvarligt arbetsmiljöproblem och är den olycksorsak som har ökat mest i arbetslivet de senaste 15 åren. TCO anser att "allas rätt till ett arbetsliv fritt från hot, våld och trakasserier" ska slås fast i svensk rätt och att Sverige ratificerar ILO:s konvention 190 om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet. Lagstiftningen behöver även stärkas inom flera andra områden.

Tredje part inom lagstiftningen

Det råder en oklarhet i vilken utsträckning arbetsgivaren enligt arbetsmiljölagstiftningen har ett rättsligt ansvar när tredje part (patienter, klienter, kunder) står för trakasserier och andra angrepp på de anställda. Arbetsgivarens ansvar för att förebygga, utreda och åtgärda även den typen av våld, hot, hat och trakasserier bör förtydligas och förstärkas, inte minst när det sker i sociala medier. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om hot och våld i arbetslivet behöver dessutom uppdateras.

Trakasserier (inkl. sexuella trakasserier) mot anställda utförda av tredje part måste även omfattas av diskrimineringslagen. Dessutom anser TCO att vissa ersättningsfrågor behöver ses över. Det gäller bl a för att en anställd ska kunna bli fullt kompenserad för de direkta kostnader som uppstår i samband med att hen utsätts för våld och hot i arbetslivet.

TCO efterfrågar en *nationell strategi mot hat, hot och våld i arbetslivet*. Detta för att skapa en helhetssyn där man täcker in och balanserar den arbetsmiljö-, diskriminerings- och straffrättsliga lagstiftningen.

Det finns få självmordsfall med koppling till arbetslivet där arbetsgivarens ansvar för detta har prövats rättsligt.

Skyddsombud

Skyddsombud/arbetsmiljöombud har en viktig förebyggande och efterhjälpande roll vad gäller att identifiera och undanröja risker

samt stötta anställda. De finns dessutom på plats före, under och efter incidenter, sjukfall och rehabilitering.

Många skyddsombud – inte minst de regionala skyddsombuden – har kunskap och erfarenhet av OSA-relaterade händelser och kan hjälpa arbetsgivarna att hantera svåra situationer och vidta nödvändiga åtgärder.

Företagshälsovården

En för arbetsplatserna viktig och hälsofrämjande instans är företagshälsovården. Företagshälsovården har goda förutsättningar att agera professionellt även i de svåra frågorna, såväl före, under som efter att något hänt (fysiska, psykosociala eller organisatoriska händelser). Det är viktigt både med krisstöd och utredningskompetens. Företagshälsovårdens initierade ansats och angreppssätt, kompetenssammansättning, och inte minst oberoende roll behöver lyftas fram, värnas och utvecklas.

Arbetsmiljöverket

I betänkandet omnämns inte Arbetsmiljöverket under rubriken ”Nationella aktörer med centrala roller” och inte ens under rubriken ”Andra myndigheter med kunskap om suicid”. Detta bör justeras utifrån Arbetsmiljöverkets myndighetsuppdrag att verka för och ställa krav på goda och hälsosamma arbetsplatser i hela landet, genom inspektion av arbetsbelastning, kränkande särbehandling, hot och våld, första hjälpen och krisstöd, systematiskt arbetsmiljöarbete med mera. Arbetsmiljöverket har en viktig roll att fylla gällande arbetsgivarens utredning av kränkande särbehandling (med hjälp av företagshälsovården eller annan oberoende part).

Arbetsmiljöverket omnämns i betänkandet främst kopplat till skolan, vilket är viktigt, men det är endast en tårtbit. Den arbetslivsrelaterade psykiska ohälsan och suicidrisken är större än att ”en tematik om suicid och arbetsmiljö kan behöva expertis från arbetsmiljöverket”. Utredningen verkar antyda att arbetslivsproblemen är något som kan hanteras (ekonomiskt) ”under en viss tidsperiod”.

Förslag om ny utredningsfunktion

Arbetsmiljöverket omnämns inte heller bland de berörda myndigheterna i förslaget om en ny utredningsfunktion, utifrån ”...aktörer som kan vidta åtgärder i sina verksamheter för att förbättra arbetet med att förebygga suicid”. När det gäller utredningens förslag till en ny lag om utredningar för att förebygga suicid bör frågan om hur en sådan lag ska förhålla sig till arbetsgivarens utredningsskyldighet vid sådana självmord som begåtts av en arbetstagare och som kan antas ha arbetsrelaterade

orsaker särskilt utredas. Frågan bör utredas i nära samråd med arbetsmarknadens parter.

Med några tillägg TCO stöder förslaget om en särskild utredningsfunktion för suicidutredningar, men det är viktigt att Arbetsmiljöverket inkluderas som samarbetspart till denna utredningsfunktion - som föreslås förläggas till Folkhälsomyndigheten - så att arbetsplatsperspektivet finns med från början.

Närståendesamtal beskrivs som ”emotionellt krävande vilket medför ett behov av handledning för de utredare som genomför intervjuerna”, vilket är ett viktigt perspektiv inför initierandet av funktionen. TCO håller med om att avvägningen mellan lärande och skydd för personlig integritet, som det resoneras om i betänkandet, också är viktigt att beakta. Att motivera det tematiska urvalet verkar dock känsligt och svårt att genomföra. Det kan låta cyniskt för drabbade att ett självmord inte utreds på grund av resurser och tematiska kluster, där ”kvoten” (för lärande?) redan fyllts. Cyniskt kan det också upplevas om utredandet genomförs för samhällets lärande, snarare än för de drabbades förståelse eller upprättelse. Bakslag i en redan utsatt situation för drabbade anhöriga kan kännas som en extra kränkning och förta utredningsfunktionens goda intention. Att lärandet syftar till ett förebyggande perspektiv på suicid tål att betonas lite extra i vissa av förslagen. Lärandet är inte ett självändamål i sig, utan behöver med nödvändighet omsättas i handling och hjälpa andra ur ett förebyggande perspektiv.

TCO delar utredningens bedömning att fler och bredare åtgärder behövs för att förebygga suicid. TCO vill därför med detta remissvar bidra med fler viktiga vägar och vidga problematiken till att även omfatta sådana självmord som är arbetsrelaterade.

Övriga förslag i betänkandet har TCO inte synpunkter på, då det är i utkanten av våra huvudområden.

Therese Svanström
Ordförande

Martine Syrjänen Stålberg
Utredare arbetsmiljö