

Att arbeta i hästnäringen

DET HÄR GÄLLER FÖR ARBETSGIVARE OCH ARBETSTAGARE

Kollektivavtal eller inte? Vilka försäkringar ska man teckna om man är arbetsgivare? Vad tjänar en hästskötare enligt kollektivavtalet och vad ska man fråga efter när man tar ett jobb i hästbranschen? Här får både du som arbetsgivare och arbetstagare mer information.



RÄTTIGHETER OCH SKYLDIGHETER

Ett arbete innebär både rättigheter och skyldigheter. Den anställda har rätt till lön för utfört arbete och att arbetsgivaren säkerställer en god arbetsmiljö. Om arbetet kräver det ska arbetsgivaren tillhandahålla skyddskläder, till exempel hjälm och skyddsskor.

Den anställda har också rätt till en så kallad dygnsvila på 11 timmar samt 36 timmars veckovila och 5 veckors semester varav 4 veckor är sammanhängande ledighet under perioden juni-augusti.

Men ett arbete innebär också skyldigheter för såväl arbetsgivare som arbetstagare. För arbetsgivaren finns långtgående skyldigheter utifrån olika slags lagstiftning, bland annat Arbetsmiljölagen och Lagen om anställningskydd, LAS.

Som arbetstagare är man bland annat skyldig att passa tider och utföra det arbete man är anställd för. Den anställda är också skyldig att medverka i arbetsmiljöarbetet, att rapportera fel och brister och följa regler och föreskrifter samt använda skyddsanordningar och skyddskläder.

Arbetstagaren förväntas också vara lojal mot arbetsgivaren. Lojalitetsplikten innebär att man som anställd inte får bedriva konkurrerande verksamhet, till exempel hålla egna ridlektioner utan arbetsgivarens vetskap och medgivande om man arbetar på en ridskola. Arbetstagaren får heller inte avslöja företags-hemligheter eller skada företaget genom att tala illa om det, varken i verkligheten eller på sociala medier. Då riskerar man att förlora sitt jobb.



ARBETSMILJÖ OCH HÄLSA

Alla anställda har rätt till en god arbetsmiljö, oavsett verksamhet. Det spelar ingen roll om arbetsplatsen är stor eller liten eller vilken anställningsform de anställda har. Enligt arbetsmiljölagen är arbetsgivaren huvudansvarig för arbetsmiljön, men medarbetarna har en skyldighet att medverka. I enlighet med arbetsmiljölagen ska arbetsgivaren förebygga ohälsa och olycksfall och skapa en god arbetsmiljö. Ansvaret är lika för alla arbetsgivare.

Skyddsombud

På arbetsställen där minst fem arbetstagare arbetar regelbundet ska ett eller flera skyddsombud utses bland arbetstagarna. Om det finns ett kollektivavtal så är det den fackliga organisationen som utser skyddsombud. Om det inte finns något skyddsombud bland arbetstagarna har facket så kallade regionala skyddsombud som träder in.

➔ Länkar

[Föreskriften AFS 2001:1](#)

[Arbetsmiljöverket](#)



Systematiskt arbetsmiljöarbete

Föreskriften Systematiskt arbetsmiljöarbete AFS 2001:1 preciserar krav på grundläggande aktiviteter i arbetsmiljöarbetet och omfattar alla förhållanden i arbetsmiljön. Målet med arbetsmiljöarbetet är att ingen ska bli sjuk eller skadas på grund av sitt arbete samt att arbetsmiljön ska vara bra och utvecklande för alla arbetstagare. Arbetsgivaren ska undersöka, genomföra och följa upp verksamheten så att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och att man uppnår en tillfredsställande arbetsmiljö, bland annat genom:

- Arbetsmiljöpolicy
- Undersöka arbetsmiljön
- Göra riskbedömningar
- Genomföra åtgärder
- Kontrollera åtgärderna
- Ta fram en handlingsplan
- Utredda ohälsa, olycksfall, allvarliga tillbud

Stödjande processer i arbetsmiljöarbetet är samverkan på alla nivåer, att skapa rutiner, fördela arbetsmiljöuppgifterna samt att skaffa kunskaper och kompetens och, om det ändå inte räcker till, anlita extern hjälp, till exempel företagshälsovård.

Man ska aldrig acceptera trakasserier av något slag på arbetet, vare sig mobbing, kränkningar eller sexuella trakasserier.

På schysstall.se finns mer att läsa om hästnäringens arbete mot sexuella trakasserier.



VAD ÄR ETT KOLLEKTIVAVTAL?

Lön, försäkringar och pensionsavsättningar regleras genom kollektivavtal, som är en överenskommelse mellan arbetsgivare och fack om lön och anställningsvillkor.

I Sverige finns ingen reglerad minimilön och det finns heller ingen lagstiftning som anger att arbetsgivaren måste teckna försäkringar och betala in pension för de anställda. Därför innebär ett kollektivavtal en trygghet för den anställda.

Det kollektivavtal som gäller på arbetsplatsen innehåller bestämmelser om anställningsformer, löner och ersättning, arbetstider, ledighet utöver den lagstadgade semestern, uppsägning och försäkringar om arbetstagaren blir sjuk, råkar ut för en olycka eller blir uppsagd, samt för den framtida pensionen. De försäkringar som är reglerade av kollektivavtalet kallas avtalsförsäkringar.

Kollektivavtalet förhandlas fram och tecknas mellan två parter, arbetstagarorganisationen samt arbetsgivarorganisationen. För arbetsgivare med hästverksamhet och arbetstagare som arbetar som hästskötare hos trav- och galopptränare, i ridhusföretag eller på travbanor gäller kollektivavtalet mellan Almega och Kommunal.

Inför avtalsförhandlingar för Almega diskussioner med branschens företrädare, till exempel Travtränarnas Riksförbund, Svenska Ridsportförbundet och Ridskolornas Riksorganisation. För anställda inom uppfödning och avelsverksamhet gäller kollektivavtalet mellan Kommunal och Gröna Arbetsgivare. Som enskild arbetsgivare får man stöd i arbetsgivarfrågor av arbetsgivarorganisationen om företaget väljer att vara medlem.

För arbetsgivare som inte önskar vara medlem i arbetsgivarorganisationen finns möjlighet att teckna ett så kallat hängavtal med Kommunal. Då väljer man att följa kollektivavtalet på

arbetsplatsen, men företaget betalar ingen avgift till arbetsgivarorganisationen. Det innebär att man heller inte får hjälp vid frågor eller om en anställd kontaktar facket.

För den anställda gäller att bara den som är medlem i Kommunal kan vara med och påverka vilka frågor Kommunal ska driva i förhandlingar om nytt kollektivavtal. Detsamma gäller om man som arbetstagare hamnar i konflikt med sin arbetsgivare, då stöttar facket sina medlemmar.

Gäller för alla

Kollektivavtal gäller för alla som arbetar inom avtalsområdet. Det gäller alltså även för den som inte är med i facket. Att det gäller alla är själva vitsen med ett gemensamt kollektivavtal. Med kollektivavtal får alla samma villkor och försäkringar, men inte alltid samma lön. Kollektivavtalet sätter lägstanivån för lönen, men hindrar ingen arbetsgivare att erbjuda bättre villkor.

Exempel

Enligt de kollektivavtal som gäller är lönen för hästskötare över 18 år drygt 23 000 kr.

Utöver detta finns reglerat ersättning för obekväm arbetstid och övertid.

KOLLEKTIVAVTALADE FÖRSÄKRINGAR GENOM FORA

Gäller för alla på arbetsplatsen

- Får ca 10% av lönen utöver sjukpenningen första året.
- Ersättning vid godkänd arbetsskada.
- Över 25 år fyllda får avsättning till tjänstepension alltså en extra ersättning utöver den allmänna pensionen ger ca 10–15% mer i pension än de som arbetar hos en arbetsgivare som inte har kollektivavtal.
- Vid dödsfall får de efterlevande en klumpsumma pengar.
- Föräldrapenningstillägg, vid föräldradighet får man 10% extra utöver föräldrapenning från Försäkringskassan, man kan få max 180 dagar.
- Omställningsförsäkring vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Hjälper till att hitta ett nytt arbete. I vissa fall ekonomisk ersättning.

Kollektivavtalet gäller alla på arbetsplatsen. Privata försäkringar som arbetsgivaren tecknar

gäller ofta bara fast anställda. Privata försäkringar kan punktvis vara bättre än de kollektivavtalade, men om man ser över hela försäkringen är kollektivavtalade bättre. Privata försäkringar täcker sällan sjukdom vid arbetsskada, utan endast olycksfall.

Kostnad för försäkringen 2021

- Om arbetsgivaren är med i arbetsgivarorganisation Almega betalar arbetsgivaren 4,76% av lönen till försäkringen.
- Om arbetsgivaren har ett hängavtal med Kommunal betalar arbetsgivaren 5,06% av lönen till försäkringen.

Exempel

Om arbetstagaren tjänar 25 000 kr i månaden blir avgiften för arbetsgivaren ca 1 190 kr per månad. I denna summa inkluderas även insättning till tjänstepensionen. Om man vill ha exakta kostnader kan de fås av Fora.

INGET KOLLEKTIVAVTAL

Foraförsäkringar går och bör tecknas även av företag som inte är anslutna till ett kollektivavtal. Man tecknar försäkringarna som ett paket och det går inte att välja bort vissa delar av paketet. I paketet ingår ett antal försäkringar bland annat Trygghetsförsäkring vid arbetsskada och avtalspension.

Vad kostar det?

Försäkringspremierna baseras på den bruttolön som företaget betalar ut till de anställda. Beräknad och faktiskt utbetald bruttolön rapporterar man som arbetsgivare till Fora.

Exempel

Vid en sammanlagd bruttolönekostnad för arbetare över 25 år på 100 000 kr per månad blir försäkringspremien ungefär 3 750 kr per månad.



HÄR
kan du räkna ut den
ungefärliga kostnaden
för försäkringen!

Foto: Elin LeeApple

HUR REDOVISAS BOENDE OCH STALLPLATS?

Att inte ta upp och redovisa boende och stallplats är olagligt. Skatt och arbetsgivaravgifter ska betalas på det som räknas som ersättning för arbete, oavsett om det är lön i pengar eller i form av boende och stallplats.

Om boende och stallplats erbjuds vid anställningen ska detta tas upp som en inkomst och således skattas för. På så vis ligger det också med som en sjukpenninggrundad inkomst, vilket har stor betydelse om man blir sjukskriven, föräldraledig eller senare för pensionen. Om boende och stallhyra tas upp som en förmån

och således medför en lägre bruttolön blir den sjukpenninggrundande inkomsten lägre för arbetstagaren, då förmåner inte räknas som sjukpenninggrundade. Detta är alltså ett sämre alternativ för den anställda utifrån ett trygghetsperspektiv.

BYTESTRANSAKTIONER

Ersättning i annan form än pengar som du får i utbyte mot arbete kallas för en förmån.

Förmåner värderas i regel enligt sitt marknadsvärde, alltså till det pris som du skulle fått betala på orten om du köpt varan eller tjänsten för egna pengar.

Om det inte går att avgöra marknadsvärdet på orten beräknar du värdet efter alla kostnader som är kopplade till förmånen. Det kallas för det subjektiva värdet, med andra ord värdet som du hade varit beredd att betala för förmånen.

Om du får ersättning i form av förmåner år 1 så kommer värdet av förmånen förtryckas i deklarationen år 2. Slutskattebeskedet visar om du ska betala in skatt eller inte.

Exempel

Carina driver en ridskoleverksamhet och Sofia hjälper Carina i stallet med de dagliga sysslorna. I utbyte får Sofia en ridlektion i veckan och en stallplats till hennes häst.

Carina räknar ut marknadsvärdet på stallplatsen och ridlektionen och redovisar det som en förmån för Sofia i arbetsgivardeklarationen. Carina betalar arbetsgivaravgifter på förmånsvärdet och meddelar Sofia att hon inte har kunnat göra något skatteavdrag på förmånen i och med att Sofia bara har fått en förmån i ersättning.

Sofia betalar sedan skatten på förmånen i samband med att hon lämnar in sin inkomstdeklaration.

LÖNEUTBETALNING

Det är viktigt att få ut hela sin bruttolön och sedan betala för stallplats, foder eller liknande för att få tillgodoräkna sig hela sin lön när det gäller framtida ersättningar. Framtida ersättningar kan vara föräldrapenning om man ska bilda familj, det kan vara ersättning vid sjukdom eller arbetsskada och längre fram i livet så baseras pensionen på bruttoinkomsten.

Här följer två exempel på hur man kan göra med löneutbetalning där den anställda har möjlighet till boende och stallplats vid anställningen.

Bruttolön	23 000	
Skatt	-5 123	Enligt skattetabell 32
Nettolön	17 877	
Nettolöneavdrag	-5 500	Stallhyra inkl moms + boende
Utbetalas	-12 377	

Alt 1: Den anställda har en månadslön på 23 000 kr. Nettolöneavdrag görs för stallhyra och boende, i exemplet 2 500 kr för stallhyran och 3 000 kr för boendet. Nettolön blir 17 877 kr och arbetsgivaren betalar arbetsgivaravgifter på 23 000 kr. Stallhyran och boendet bokförs som en intäkt.

Bruttolön	23 000	
Skatt	-5 123	Enligt skattetabell 32
Nettolön	17 877	

Alt 2: Den anställda har en månadslön på 23 000 kr och arbetsgivaren betalar arbetsgivaravgifter på motsvarande summa. I stället för nettolöneavdrag fakturerar arbetsgivaren den anställda för boende och stallplats inklusive moms. Stallhyran och boendet bokförs som en intäkt.

FÖR MER INFORMATION

OM KOLLEKTIVAVTAL, MEDLEMSKAP OCH FÖRSÄKRINGA

Almega

Catarina Johansson

Telefon: 072-450 85 24

Email: catarina.johansson@almega.se

almega.se

Kommunal

Jörgen Gustavsson

Telefon: 010-442 70 67

Email: jorgen.gustavsson@kommunal.se

kommunal.se

Fora Försäkringar

fora.se

OM HÄSTNÄRINGENS ARBETE KRING ARBETSVILLKOR OCH ARBETSMILJÖ

Hästnäringens Yrkesnämnd, HYN

Maria Karlsson

Telefon: 070-660 24 74

Email: maria.karlsson@hyn.se

hyn.se

Hästnäringens Nationella Stiftelse, HNS

Elin LeeApple

Telefon: 070-736 65 66

Email: elin.leeapple@hastnaringen.se

hastnaringen.se

Hästsverige

[För anställda inom hästnäringen](#)

[För arbetsgivare](#)

Materialet är framtaget av Hästnäringens Yrkesnämnd i samarbete med Hästnäringens Nationella Stiftelse. Skatterelaterad information är framtagen med hjälp av Skatteverket, för mer information se [Skatteverkets sida för Hästverksamhet](#)



CHECKLISTA

Hur ser det ut på ditt jobb?

Stäm av checklistan!

Du har en avtalsenlig lön.	☐
Du har ett anställningsbevis som reglerar lön, ersättningar (ersättning för eventuell övertid eller obekväm arbetstid – ob) och eventuella avdrag (t. ex. mat).	☐
Eventuellt boende eller stallplats betalar du med din lön.	☐
Det finns ett kollektivavtal.	☐
Arbetsgivaren har tecknat arbetsmarknads- och pensionsförsäkring, till exempel via FORA.	☐
Du får ett lönebesked av din arbetsgivare varje gång du får lön.	☐
Du kan se på ”mina sidor” på Skatteverket att din arbetsgivare redovisar lön och avdragen skatt för dig.	☐
Du har kontrollerat din arbetsgivare hos Skatteverket och Kronofogden.	☐
Företaget/arbetsplatsen bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete.	☐
Du har fått en introduktion till arbetet (eller har en handledare om du är under 18 år) och vet vilka förväntningar arbetsgivaren har.	☐
Arbetsgivaren tillhandahåller skyddskläder.	☐