

”Städa min arbetsplats!”

Ett fackligt perspektiv på levnadslön i Asiens turistindustri

Texten nedan är ett utdrag ur en presentation som IUL:s regionsekreterare för Asien/Stillahavet höll på ”Enkel biljett ur fattigdomen”, ett seminarium i Stockholm om hållbar turism, lokal samhällsutveckling och levnadslöner i den globala turismsektorn, 25 september 2014.

Att arbeta i hotellindustrin kan vara ett bra, anständigt jobb, och det är det också för en del. Men den ”delen” har antingen tillfälligt höga löner på grund av turistboomen eller brist på arbetskraft, de är chefer eller förmän – eller så är de medlemmar i en genuin fackförening som säkrat anständiga arbetsvillkor och levnadslön genom kollektivavtal.

Så är det inte för de allra flesta som jobbar i turistsektorn. Genom hela branschen hittar vi usla arbetsvillkor och flagranta människorättsbrott – från lokalt ägda budgethotell till femstjärniga lyxanläggningar som drivs av internationella hotellkedjor och deras underleverantörer. Rättighetsbrotten gäller till exempel tvångsarbete och människohandel, barnarbete, diskriminering, skadligt och farligt arbete, brott mot den fria organisationsrätten, och naturligtvis också svärtlöner.

För att förstå svärtlöner och behovet av levnadslön måste vi veta lite om värden i turistindustrin i Asien idag, särskilt värdet av vissa sorters arbete.

Som ett led i IUL:s globala kampanj ”*Städa min arbetsplats*”, om hotellstädarnas värdighet och rättigheter, sammankallade vi en hotellarbetarkonferens i Penang i Malaysia 12-13 september med 47 deltagare från 13 fack i tio länder i Asien. Bland deltagarna fanns städare som berättade om ett mycket fysiskt tungt och stressigt jobb med låga löner.

Hotellstädning beskrivs ofta som ”okvalificerat arbete”. Det är tydligen ett skäl till de relativt låga lönerna. Men städarna utför tunga lyft (exempelvis lyfter de dagligen dubbelmadrasser på egen hand); arbetar med stränga tidsramar (15 minuter för att städa ett rum och i vissa fall 12 minuter); har beting för hur många rum som måste städas per skift (i genomsnitt 15 men ibland upp till 30); använder giftiga kemikalier och lösningsmedel; kör stora industridammsugare; samtidigt som de utför 10-15 olika städuppgifter per skift.

Studier visar att det är lika fysiskt krävande att vara hotellstädare som elitidrottare. Men ingen skulle för den skull komma på tanken att kalla en elitidrottare för okvalificerad. Och elitidrottare är mycket mer välbetalda.

Som många städare påpekat är problemet inte bristen på kvalifikationer eller utbildning utan att det saknas tid att städa på det sätt som bäst minimerar ryggsmärter och andra kroppsskador. Det är helt enkelt inte möjligt att arbeta ergonomiskt om man ensam måste städa ett rum på 17 minuter eller 30 rum på ett skift. En förutsättning för bra arbetsmiljö är tidsplanering.

Den låga värderingen av hotellstädarnas arbete speglar värdet av städning i själva hotellbranschen, där städning behandlas som en icke nödvändig tilläggstjänst. Arbetsgivarna säger ofta att de inte ”är i städbranschen” när de vill motivera städpersonalens osäkra anställningar (liksom de tydligen inte heller ”är i väktar-, tvätt-, livsmedels-, storköks-, rumsboknings-, event- och konferens- eller transportbranschen”).

På ingen av de femstjärniga internationella hotellkedjorna i Manila i Filippinerna har mer än 20 % av det totala antalet städare fast anställning. Ett av de stora internationella hotellen har bara en fast anställd städare och de flesta har ingen. Städningen utförs av arbetare som hyrs in från bemanningsföretag som säger sig vara specialister på städning, men i själva verket bara förser hotellen med billig, tillfällig arbetskraft som de slipper direktanställa.

Den låga värderingen av städarnas arbete i kombination med den inhyrda personalens lägre löner leder till ökande arbetsbelastning och lägre bemanning. Hotellstädarna arbetar allt oftare ensamma, med en enorm arbetsbelastning och dålig arbetsmiljö. Många städare berättar att sexuella och andra trakasserier blir allt vanligare när de arbetar ensamma. En av de stora internationella hotellkedjorna i Manila avskaffade till och med städvagnarna. Städarna måste bära med sig all städutrustning i en ryggsäck.

Men om städning inte är en nödvändig tjänst och alltså onödigt – vad är det då som skapar värde i branschen? Är rena och städade rum en förutsättning för hotellverksamhet eller inte? Kan man driva ett hotell där rummen är smutsiga? Självklart inte. Ett hotell med smutsiga rum är ett hotell där beläggningsgraden är 15 % och på väg ner!

Städarna behövs tydligen men är inte nödvändiga. Så resonerar hotellindustrin och den logiken sätter käppar i hjulet för levnadslön. Och här hittar vi också orsaken till varför de osäkra anställningsformerna florerar i branschen. Myten om ”det okvalificerade arbetet” berättigar outsourcing och låga löner.

Stämpeln som okvalificerat låglönearbete förstärker och förstärks av systematisk diskriminering. Hotellstädarna har alltmer sällan tillgång till samma förmåner som andra anställda, till exempel sjukförmåner. Dessutom utsätts de för könsdiskriminering och diskriminering mot migrantarbetare (både inhemska och utländska).

Kravet på levnadslön riktar uppmärksamheten på dessa låga löner – som kanske borde kallas ”överlevnadslöner”, eftersom de allra flesta av Asiens turistarbetare snarare överlever än lever. Lönerna är med andra ord lägre än vad som krävs för att arbetarna och deras familjer ska kunna åtnjuta sin *mänskliga rättighet* till mat, vård, skola, bostad och ett värdigt liv.

Direkt fast anställning och tillgång till rättigheter är ett måste för hållbara jobb, som i sin tur är ett måste för hållbar turism. Men en hotellindustri som genomsyras av osäkra anställningar – till exempel för städarna – och de människorättsbrott som följer av denna anställningsform är *inte hållbar*.

Levnadslön är något man kan diskutera, räkna på och förhandla om – inte mänskliga rättigheter. Mänskliga rättigheter är inte förhandlingsbara. Är en kontraktsanställd eller inhyrd hotellstädare med bara 60 % av lönen för en fast anställd städare bara 60 % människa? Rätten till lika lön för lika arbete är en mänsklig rättighet. Den är inte förhandlingsbar.

Där otrygghet och rädsla härskar kan levnadslön aldrig bli verklighet. All världens revisioner, kommunikationskanaler, klagomålsmekanismer eller telefonjourer får inte den rädslan att försvinna. Det enda som botar den är självförtroende – ett självförtroende som bygger på gemenskap med andra arbetare och kollektiva aktioner. Självförtroendet växer och rädslan avtar med den trygghet som genuina, demokratiska fackföreningar ger.