

Cuba kompakt

15. November 2014, Ausgabe 121, Jahrgang 11, Herausgeber: Freundschaftsgesellschaft BRD-Kuba e.V., Köln

THEMA

Die Revolution „läuft nicht einfach so“

Abel Rivero Ochoa *

Der Zusammenhang von Lohn und Arbeitsergebnis im System der staatlichen Betriebe sorgt erneut für Schlagzeilen. Und zwar im Zusammenhang mit dem Inkrafttreten des Beschlusses Nr. 17/2014 des Ministeriums für Arbeit und soziale Sicherheit, der den Beschluss Nr. 9/2008 desselben Ministeriums ersetzt. Der Beschluss Nr. 9/2008 rief in seiner Umsetzung Kritik hervor, auch auf Grund der u.a. für die Beschäftigten in den Bereichen „Regulierung, Kontrolle, Umsetzung“ festgelegten Lohnobergrenzen.

Zwar hebt die neue Norm diese Einschränkungen auf, sie hat aber kritische Stimmen zu ihrer sofortigen Einführung auf den Plan gerufen, denn die Löhne der Beschäftigten in diesen Wirtschaftsbereichen sind an die wirtschaftlichen Ergebnisse und die Erfüllung des Grenzwerts „Lohnausgaben je Peso Wertzuwachs“^[1] gebunden. Dieser obere Grenzwert beeinflusst die Lohnhöhe, die – bei Verschlechterung dieses Indikators – bis auf die Höhe des gesetzlichen kubanischen Mindestlohns gehen kann.

Es ist anzuerkennen, dass die Einführung einer neuen, den aus der Aktualisierung des Wirtschaftsmodells erwachsenden und in der Wirtschaft vorgenommenen Veränderungen entsprechenden Norm notwendig ist – ebenso ist es erforderlich, die Produktivitätssteigerung zu fördern.

Nun gut, wir müssen zugestehen, dass der Beschluss Nr. 17 weder isoliert funktionieren kann, noch Selbstzweck ist. Es stehen noch andere Probleme der Auflösung der Knoten entgegen, die es hinsichtlich der Effektivitätssteigerung, angesichts der technologischen Veralterung, übermäßiger „Betreuung“ durch die Einrichtungen der zentralen staatlichen Verwaltung oder staatlicher Unternehmensgruppen gegenüber den Betrieben, eines überdimensionierten regulatorischen Rahmens, einer wenig entwickelten Eigenverantwortung im

Umgang mit Eigenmitteln und angesichts hoher Steuerbelastungen gibt. Alle diese Faktoren begünstigten die Kapital schwächung der Unternehmen. Folgerichtig sind die durch die Planvorgaben für 2014 beschlossenen politischen Orientierungen darauf gerichtet, diese Situation allmählich zu beheben.

Deshalb war dieser Beschluss zur Umsetzung der Leitlinie Nr. 170^[2] unumgänglich, genauso, wie auch andere Normen unumgänglich waren. Darunter fallen u.a. die zur Erweiterung von Befugnissen, wie z.B. der zur Flexibilisierung des Gesellschaftszwecks, die Möglichkeit des Verkaufs von Altlagerbeständen oder Beständen, die nur in geringem Maß abverkauft werden und die des Verkaufs der Staatsplanüberschüsse zu Staffelpreisen, sowie die zunehmende Lohnsteuersenkung^[3] gerichtete Normen. Neben dem Zurückhalten von Abschreibungen seitens der Betriebe, sind das alles Finanzierungsquellen für einen anwachsenden Umfang des Wertschöpfungszuwachses, für Produktivitäts- und Lohn-/Gehaltszuwächse.

Aber wir dürfen weder spektakuläre Sprünge, noch einen in allen Betrieben gleichartigen Verlauf der Entwicklung erwarten.

Es wird keine Gesetzgebung geben, durch die es gelänge, Lohnverbesserungen mittels ergebnisabhängiger Zahlungen und ohne entsprechende materielle Absicherung zu erzielen. Ebenso sind auch subjektive Ursachen festzustellen: darunter nicht adäquates verwaltungsseitiges Handeln im jeweiligen Prozess der Abstimmung von Nachfrage, Vertragsumfängen und der Erfordernisse, die vertraglichen Vereinbarungen einzuhalten – dies sogar, wenn Finanzierungen gegeben sind.

Aus diesem Kontext ergeben sich Anforderungen an das Handeln der Gewerkschaften, beginnend bereits in der Phase der Erstellung des Planes in den

Leitungsräten, auf Beschäftigtenversammlungen und auf weiteren Ebenen und ebenso in Gremien, in denen Bedingungen hinsichtlich Lohnzahlungen nach geleisteter Arbeit festgelegt werden. Wir dürfen auch nicht außer Acht lassen, dass es Fälle fehlender Liquidität gibt. Da ist die rechtzeitige Bereitstellung von Rohstoffen, Material und weiteren, die Erfüllung der Planaufgaben garantierenden Produktionsfaktoren, nicht abgesichert. Das kann sogar bis hin zur Beeinträchtigung der Löhne führen, ohne dass die Beschäftigten irgendetwas tun könnten, um dies zu vermeiden. Angesichts dieser Situation und des Drucks, unter dem die Leitungsebenen stehen, um die Löhne der Werktätigen erhöhen zu können, werden Betriebsleiter gebraucht, die ein umsichtiges Verhalten an den Tag legen und die Schlacht zur Erkundung der noch vorhandenen Effektivitätsreserven anführen; gleichzeitig brauchen wir eine stärker forderungsorientierte Gewerkschaftsorganisation, die es gleichzeitig möglich macht, Lösungen für die anstehenden Probleme zu finden.

* Abteilungsleiter „Arbeitsorganisation, Löhne und Beschäftigung“ der CTC
Quelle: Trabajadores

[1] „Indicador límite gasto de salario por peso de valor agregado“

[2] Leitlinie Nr.170 „Asegurar que los salarios garanticen que cada cual reciba según su trabajo, que éste genere productos y servicios con calidad e incremento de la producción y la productividad, y que los ingresos salariales tengan un reflejo efectivo en la satisfacción de las necesidades básicas de los trabajadores y su familia.“ (170)

[3] „impuesto por la utilización de la fuerza de trabajo“ – *Berechnungsgrundlage ist die Lohn- & Gehaltssumme aller Beschäftigten eines Betriebes; die Steuerabführung erfolgt vollständig durch den Betrieb [Anm. d. Übersetzers]*

ARBEIT

Das Arbeitsgesetzbuch Mehr als ein flüchtiger Blick

Evelio Tellería Alfaro

Die Einführung des Gesetzes 116 mit seinen Vorschriften und ergänzenden Bestimmungen, welches auch als Arbeitsgesetzbuch bekannt ist, belegt einen der strategischen Wege der Gewerkschaftsbewegung für den Rest des Jahres. Um die elementaren Werkzeuge zu schaffen, mit denen die entsprechenden Aufgaben erledigt werden können, wurde ein Ausbildungsprogramm für 4.200 Berufstätige von der nationalen Ebene bis zu den Provinzen gestartet. Zur Fortsetzung dieses Prozesses, dessen Beendigung für Oktober geplant war, wurden 200.000 Leitende der Basis miteinbezogen. Wenn es wichtig ist, volle Kenntnis der Rechte und Pflichten der Arbeiter zu haben, so ist es nicht weniger wichtig, die korrekte Anwendung der so wichtigen Gesetzestexte zu verteidigen. Ein weiteres Glied ist die Verhandlung auf nationaler Ebene um die allgemeinen Leitlinien, welche als Grundlage für die Tarifverträge in jedem Arbeitszentrum dienen, zu formulieren. Es muss betont werden, dass der Tarifvertrag, der die Verbindung Arbeitgeber – Arbeitnehmer regelt, im Einklang mit den Funktionen jeden Standorts stehen muss und zur Prüfung durch die Generalversammlung mit den Arbeitnehmern vorgelegt werden muss. Während dieser Phase erlangt die Bildung der Arbeitsjustizorgane in den Arbeitszentren oberste Priorität, mit dem Konzept, dass diese von den Arbeitern gewählten Leute die am besten geeigneten Personen sind um Gerechtigkeit in einem Konflikt herzustellen, zusammen mit dem Repräsentanten der Direktion und der Gewerkschaft, welche sich genauso in diese Arbeitsgruppe integrieren werden. Um diese zu bilden benötigt das Unternehmen mehr als 50 Arbeitnehmer; die Anzahl der Beteiligten dieser Arbeitsjustizorgane sollen 5 oder 7 sein, von denen mindestens 2 in der Arbeitnehmersammlung gewählt werden. Die Angaben für die Bestellung, Einsatz oder Ersetzung von Mitgliedern, Laufzeit der Bestellung, Wahl und Konfliktlösung stehen im Arbeitsgesetz.

Quelle: Trabajadores

*Erstellung, Druck und Vertrieb erfolgen ausschließlich durch Spenden –
Bitte unterstützt das weitere Erscheinen – Verwendungszweck „Cuba kompakt“*

*FG BRD-Kuba e.V., Bank für Sozialwirtschaft Köln, Konto: 123 69 00, BLZ: 370 205 00,
IBAN: DE96 3702 0500 0001 2369 00, BIC: BFSWDE33XXX*