

EINKOMMEN UND MATERIELLE LEBENSVERBESSERUNG

IN DER VOLKSREPUBLIK CHINA

Rüdiger Machetzki

Während der vergangenen Monate ist es in der VR China zu einer ausgedehnten Berichterstattung über Fragen der Lohnreform und der Lohnerhöhungen gekommen. Dabei haben sich in der westlichen Öffentlichkeit zum Teil Mißverständnisse und Fehldeutungen hinsichtlich des Ausmaßes der materiellen Verbesserungen ergeben. In einer zweiteiligen Darstellung soll daher der gesamte Bereich der materiellen Einkommenssituation der chinesischen Stadt- und Landbevölkerung in kurzer Form umrissen werden. Der erste Teil befaßt sich mit der gegenwärtigen Lohn- und Gehaltsentwicklung, ihrem Zusammenhang mit der Vergangenheit und ihrem Bezug zur gesamtwirtschaftlichen Situation der VR China. Der zweite Teil wird sich in einer Folgeausgabe von "CHINA aktuell" mit der Einkommenslage im ländlichen Raum sowie mit indirekten Formen der materiellen Lebensverbesserungen in China beschäftigen (Preisgefüge, soziale Einrichtungen, Versorgungsimpporte. usw.).

1. Lohn- und Gehaltswesen der VR China 1978

Um den Wirkungsbereich der neuen Lohnreform vom Oktober 1977 zu verdeutlichen, soll eine einschränkende Grundaussage vorangestellt werden. Das allgemeine Einkommensgefüge der VR China setzt sich aus drei großen Einkommensformen und -bereichen zusammen:

1. Gehaltsbereich der Staatsbediensteten
2. Lohnsystem der staatlichen (Industrie-)Wirtschaftssektoren
3. Einkommen der ländlichen Kollektivwirtschaft

Einkommensbereich eins, d.h. das Vergütungswesen der Staatsverwaltung (Zentralstaat und Provinzen usw.), des Erziehungswesens, der Wissenschaft, Technik und anderer entsprechender Sektoren sowie des Militärs, kurz aller derer Bereiche, deren Distributionsverfahren über den Zentralen Staatshaushalt und die Haushalte der Provinzen erfolgt, war bis zur Kulturrevolution nach einem Gefüge von 34 Vergütungsgruppen gestaffelt. Während der Kulturrevolution wurde dieses System außer Kraft gesetzt und durch das 8-Stufensystem der Industrielöhne abgelöst. Im Zuge der Lohnreform 1971-72 wurde gegen Ende 1972 wiederum ein Vergütungsstufengefüge, diesmal mit 24 Stufen, eingeführt.

Im Einkommensbereich zwei, dem Industrielohnsystem, das die Distribution über die Lohnfonds der einzelnen Staatsbetriebe vorsah, herrscht seit jeher ein 8-Stufengefüge der Entlohnung vor. Gewisse Einzelsektoren, vor allem in den Konsumgüterindustrien, verfügen über ein abweichendes 7-Stufen-System oder dergleichen, und die Textilindustrie ist nach Arbeitsfunktionen in 15 Kategorien eingeteilt; das allgemeine Prinzip jedoch ist das einer gestaffelten Lohnhierarchie mit Lohndifferenzen des Acht- bis Fünfzehnfachen je nach der entsprechenden politischen Phase der VR China. Das extrem geringe, von egalitären Vorstellungen geprägte Minimal-Maximal-Lohngefüge von eins zu drei der Kulturrevolution

überlebte nur bis 1971-72.

Einkommensbereich drei, das Einkommenssystem der ländlichen Kollektivwirtschaft, in der die große Mehrheit aller chinesischen Arbeitskräfte tätig ist, basiert auf einem grundsätzlich andersartigen Prinzip. Das ländliche China - Ausnahme Staatsfarmen - zieht sein Einkommen aus einem Gemisch von kollektiver Rendite, d.h. Nettogewinnen der Kollektive nach Abzug aller Ausgaben und Zuführung zum Kollektivhaushalt, und individuellem Leistungsanteil (Arbeitspunktesystem) an diesem Kollektivgewinn. Das Faktum der Differentialrente und hohe Einkommensdifferenzen regionaler wie familiärer Art werden als wirtschaftsförderndes Moment seit Beginn der VR China bewußt toleriert. Vorübergehende Bemühungen während der Kulturrevolution, nach dem Vorbild der Modellbrigade Tachai ideologisch-egalitäre Elemente in das ländliche Einkommensgefüge zu integrieren, scheiterten nahezu im Ansatz. Seit 1971-72 waren sie wieder aufgegeben worden (1).

Die Lohn- (und Gehalts-)reform des vergangenen Jahres bezieht sich ausschließlich auf die beiden ersten Bereiche und nicht auf den großen ländlichen Raum, d.h. faktisch ist im Höchstfall ein Zehntel aller chinesischen Arbeitskräfte von der lohnpolitischen Verbesserung berührt, d.h. eine Minimal-Maximal-Zahl von 30-40 Millionen Arbeitskräften der insgesamt mehr als 400 Millionen Chinesen im arbeitsfähigen Alter. Dies ist der Größenbereich, um den es in der gegenwärtigen Lohndiskussion zu tun ist.

Trotz dieses zahlenmäßig geringen Umfanges kommt der allgemeinen Auseinandersetzung um die neuen Entwicklungen der Löhne und Gehälter eine tiefgreifende Bedeutung zu. Nach aller abgewogenen Voraussicht ist die Lohnreform nur der Beginn einer umfassenden Wandlung des gesamten materiellen Einkommensbereiches. Sie ist gleichsam der erste Federstrich zu einer umgeschriebenen Antwort auf die alte Grundfrage: "Warum arbeitet der Mensch?". Die bisher in der VR China offiziell gültige Antwort eines korrekten politischen Bewußtseins ("kommunistischer

Geist") - während der gesamten Geschichte des "Neuen China" Kernthema der linienpolitischen Auseinandersetzungen - hat einen Teil ihrer Legitimität verloren. Für das sozialistische Stadium der gesellschaftlichen Entwicklung Chinas gilt wieder das Prinzip des "Jeder nach seiner Leistung", und dieses Stadium dauert nach den Vorstellungen Mao Tse-tungs fünf bis zehn Generationen und mehr. Das 1975 unter Leitung Teng Hsiao-p'ings ausgearbeitete Wirtschaftsprogramm - Leitperspektive der zukünftigen volkswirtschaftlichen Entwicklung Chinas - führt dazu u.a. in Punkt 16 aus:

"Bei der Einschränkung der bürgerlichen Rechte darf man sich nicht von den materiellen und geistigen Voraussetzungen in der gegenwärtigen Phase lösen, das Prinzip 'Jeder nach seiner Leistung' negieren, die nötigen Unterschiede nicht anerkennen und Gleichmacherei praktizieren. Gleichmacherei können wir nicht nur jetzt nicht haben, sie ist auch in Zukunft nicht praktikabel. 'Jeder nach seinen Fähigkeiten, jedem nach seiner Leistung' ist ein sozialistisches Prinzip... Es muß ein normales Beförderungssystem durchgeführt werden. Alle ein bis zwei Jahre ist die Entlohnung eines Teils der Arbeiter und Angestellten nach ihrem Verhalten bei der Arbeit, ihren technisch-fachlichen Fähigkeiten und dem bei der Arbeit geleisteten Beitrag... zu erhöhen... Man muß auf der Grundlage von Erhebungen und Untersuchungen und Zusammenfassung der Erfahrung das gegenwärtig praktizierte Lohnsystem schrittweise reformieren... Wir müssen den breiten Massen erklären, daß wir noch ein Entwicklungsland sind und sich das Leben nur auf der Grundlage der Entwicklung der Produktion und der Erhöhung der Arbeitsproduktivität schrittweise verbessern kann. Man muß die hervorragende Tradition des harten Kampfes weiter pflegen" (2).

Die Kerngedanken der gesamten Motivationspolitik der Zukunft sind also Abbau sozial-egalitärer Ideale, materielle Leistungsvergütungen, Verbesserung der materiellen Lebensverhältnisse auf der Grundlage wirtschaftlichen Wachstums und erhöhter Produktivität. Unausweichliche Folge der "leistungsorientierten" Motivationspolitik dürfte die Vertiefung der "drei großen Gefälle" (Stadt-Dorf, Arbeiter-Bauer, geistige und körperliche Arbeit) sein, deren Einebnung nach bisheriger offizieller Proklamation Grundmerkmal aller sozialistischen Entwicklung war. Die Ausweitung der materiellen Einkommenshierarchien individueller, regionaler und auch sektoraler Art als einer der Motoren volkswirtschaftlicher Entwicklung wird bewußt in Kauf genommen. Nicht mehr die "Politik hat das Kommando", sondern wirtschaftliche Notwendigkeiten, wie sie von der Wirtschaftsplanung bestimmt werden, haben den Vorrang. Die Formeln mögen die alten geblieben sein, die Realität hinter ihnen jedoch hat sich geändert. Eine geradezu repräsentative Darstellung dieses Sachverhaltes lieferte u.a. Radio Peking, das unter dem Titel "Kommando der Politik über die Wirtschaft" ausführte: "Das Kommando der Politik über die Wirtschaft bedeutet, daß die Politik der Wirtschaft dient... Wenn die proletarische Politik die Wirtschaft kommandiert, erreicht die Wirtschaft ein schnelles Wachstum zum Sozialismus hin... Die 'Viererbande' beschrieb die Politik als eine hohe Sache, die nicht der Wirtschaft dienen sollte. Im Gegenteil, sie behaupteten, daß die Wirtschaft der Politik dienen sollte. Den Worten ihrer Mitschreiber gemäß sollten weder die Politik noch die

Ideologie, noch die Theorie der Wirtschaft dienen. Dies sind die genauen Worte... Als sie solchen Unsinn ausdrückten, behaupteten Cheng Yueh und seinesgleichen, daß sie marxistische Theoretiker wären... Wenn die proletarische Politik das Kommando über die Wirtschaft übernehmen soll und ihr dienen soll, muß sie zuerst in korrekter und sorgfältiger Weise die Wirtschaft widerspiegeln..." (3).

In diesem Sinne einer allgemeinen, langfristig geplanten und graduell gewandelten Wirtschafts- und Motivationspolitik ist auch die Lohnreform vom Oktober 1977 zu verstehen. Sie ist eine der vielen, für die Zukunft gestellten Weichen. Die offizielle Darstellung der lohnpolitischen Maßnahmen soll daher ausschnittsweise wiedergegeben werden:

"Laut Beschluß wurden ab 1. Oktober bei 46% aller Arbeiter und Angestellten die Löhne erhöht. Eingeschlossen sind die Löhne der Industriearbeiter, der Beschäftigten von Handelsunternehmen und Dienstleistungsbetrieben, Lehrer, Wissenschaftler und Techniker, des medizinischen Personals, der Literatur- und Kunschtchaffenden und der Regierungskader. Diese Lohnerhöhung wurde vom Staatsrat nach der Anweisung des Vorsitzenden Hua Kuo-feng und des ZK der Partei aufgrund des allmählichen Zuwachses in der Volkswirtschaft und im Staatshaushalt beschlossen. In erster Linie erhalten all die Arbeiter und Angestellten, die bereits lange Zeit ihren Beruf ausüben und deren Lohn verhältnismäßig niedrig ist, höhere Löhne... Die Lohnsteigerung soll nach dem politischen Bewußtsein, der Arbeitseinstellung, der Arbeitsleistung und dem technischen Können von den Massen bewertet und von den zuständigen Parteikomitees bestätigt werden. Jene, die als Hauptstütze in ihrer Arbeit oder in der Produktion einen größeren Beitrag zur sozialistischen Revolution und zum sozialistischen Aufbau geleistet haben, und jene, die wissenschaftlich forschen oder technische Arbeit leisten, sollen bei der Erhöhung bevorzugt behandelt werden.

Der industrielle Gesamtproduktionswert in den zurückliegenden neun Monaten lag 12% höher als im Vergleichszeitraum 1976... Die Staatseinnahmen haben beträchtlich zugenommen. Wareneinkauf, -verkauf und -vorrat wurden gesteigert. Es gehörte immer schon zur Politik Chinas, den Lebensstandard des Volkes auf der Grundlage einer Produktionssteigerung allmählich zu verbessern und die Löhne planmäßig zu erhöhen. Zwischen 1949, dem Jahr der Gründung des Neuen China, und 1971 gab es mehrmals Erhöhungen. Doch diese Politik wurde in den vergangenen Jahren von der 'Viererbande' ernst gestört und beeinträchtigt... Um die Partei- und Staatsmacht zu usurpieren, hemmte die 'Viererbande' das Wachstum der Volkswirtschaft von 1974 und unterminierte die Voraussetzung für eine Lohnsteigerung und eine Hebung des Lebensstandards überhaupt... 1975 berief der Staat eine Landeskonferenz zu Arbeits- und Lohnfragen ein mit dem Ziel, bei einem Teil der Arbeiter und Angestellten die Löhne zu erhöhen. Die 'Viererbande' griff auch diese Konferenz heftig an. Die Lohnerhöhung setzte sie verleumderisch mit 'materiellem Anreiz' und die Verbesserung des kollektiven Wohlstands mit 'einseitiger Betonung des materiellen Wohlstandes' gleich. So wurde die Konferenz abgesetzt. Nach der Zerschlagung der 'Viererbande' beschloß das ZK der Partei unter Führung des Vorsitzenden Hua im Juli dieses Jahres, diese Konferenz erneut einzuberufen..." (4).

Der Lohnerhöhungsbeschuß vom 1. Oktober 1977 besagt u.a., daß es "zwischen 1949, dem Jahr der Gründung des Neuen China, und 1971 mehrmals Erhöhungen gab". Hier wird eine zweite Unklarheit vieler nichtchinesischer Darstellungen angesprochen, in denen es hieß, daß die jetzige Lohnreform die erste seit 1956 sei. Hier handelt es sich insofern um ein Mißverständnis, als der Begriff Lohnreform sowohl Lohnstrukturreformen als auch Lohnerhöhungsreformen enthält. Nur im ersteren Sinn einer allgemeinen Revision des gesamten Lohngefüges hat es seit 1956 keine grundlegenden Wandlungen mehr gegeben. Im letzteren Sinn einer Lohnerhöhung für weite Bereiche der nichtländlichen Wirtschaft jedoch hat es seit 1956 mehrmalige Veränderungen des Lohnniveaus gegeben, die der jeweiligen wirtschaftlichen Entwicklung nachträglich angepaßt waren. Die wichtigen Eckjahre waren 1960, 1963 und 1971/72. Insbesondere die Lohnrevision der Jahre 1971/72 hatte verhältnismäßig große Verbesserungen im Lohnniveau vorgenommen, um die "Egalisierungstendenzen" der Kulturrevolution teilweise wieder auszugleichen. Zwei Aspekte der Lohnrevision 1971/72 waren von besonderer Bedeutung:

1. Ende 1971 wurden alle Lohnempfänger der drei niedrigsten Lohnstufen um zwei Stufen befördert.
2. 1972 wurden alle Löhne - ausgenommen die beiden höchsten Lohnstufen - um 10% erhöht (5).

Wichtig an dieser Lohnerhöhungspolitik 1971/72 ist im Zusammenhang mit der jetzigen Lohnerhöhung vor allem die Maßnahme eins. Sie beinhaltet, daß Lohnempfänger der beiden untersten Lohnstufen nur unter denjenigen Arbeitskräften zu finden sind, die nach 1971 ihr Arbeitsleben aufgenommen haben. Die Lohnerhöhungen für diese beiden untersten Lohngruppen machen auf der anderen Seite den Großanteil der jetzigen Erhöhung mit Steigerungsraten von rd.15% aus. Ausgehend von geschätzten 40 Arbeitskräftejahrgängen (20-60 Lebensjahre) und einer Gesamtzahl von rd.70-80 Millionen Arbeitskräften des Staatsbereiches, des Handelswesens und der Industrie sowie der restlichen genannten Bereiche, ergibt sich eine ungefähre Gesamtzahl an Arbeitskräften der beiden unteren Lohngruppen von rd.9-11 Millionen, d.h. also von höchstens 2-3% aller Chinesen im arbeitsfähigen Alter, für die die Lohnerhöhung wirklich wesentliche Verbesserungen erbracht hat.

Welcher Art diese Verbesserungen auf individueller Basis sind und wie sie sich als absoluter wirtschaftlicher Kostenfaktor auf die industrielle Produktion und den Staatshaushalt auswirken, wird im folgenden aufgezeigt.

Im Vergleich dazu beliefen sich die monatlichen Minimal-Maximallöhne ausgewählter Industrien nach der Lohnreform 1956 auf folgende Größen:

Industriesektor	Yuan RMB
Bergbau	35-110
Hüttenwesen	34-110
Elektrizitätswirtschaft	34-107
Arzneimittelindustrie	31- 90
Nahrungs- u. Genußmittelindustrie	28- 75
Textilindustrie	31- 85
Bauindustrie	34- 94

Ein Vergleich einzelner Industriesektoren 1957-1958 ergibt folgende Minimal-Maximallöhndifferenzen monatlicher Art in Yuan RMB:

Industriesektor			Differenz	
	1957	1978	Min.	Max.
Bergbau	33-110	39-113	+6	+3
Hüttenwesen	34-110	39-117	+5	+7
Elektrizitätswirtschaft	34-107	37-112	+3	+5
Bauindustrie	34- 94	35-105	+1	+11
Arzneimittelindustrie	31- 90	32- 95	+1	+ 5
Textilindustrie	31- 85	30-102	-1	+17

Teilübersicht Lohnwesen der VR China

(Stand seit Oktober 1977)

	Monatlicher Min.-Max.- Lohn in Yuan RMB
I. Staatspersonal	
1. Personal Staatsverwaltung	18-560
2. Personal Öffentl. Sicherheit	18-500
3. Justizpersonal	25- 45
4. Polizei	26- 62
5. Militärkader	40-270
6. VBA-Soldaten (neben vollst. Verpflegung, Unterkunft u. Ausstattg. mtl. Barzuschuß)	6- 10
7. Chauffeure u. Dienstpersonal für Amtsleiter	22- 70
II. Wissenschaftlich-technisches Fachpersonal und Personal des Handelswesens	
1. Techniker und Ingenieure	22-210
2. Meteorologisches Personal	32-101
3. Medizinisches Personal	37-119
4. Bankpersonal	20-300
5. Normales Handelspersonal	25- 45
6. Dolmetscher	40-200
III. Personal Erziehungswesen	
1. Personal Hochschuladministration	20-320
2. Lehrpersonal Hochschulen	54-300
3. Mittelschullehrer	35- 90
4. Grundschullehrer	25- 70
5. Assistenten	34- 50
6. Fachpraktikanten (fortgeschr.)	24- 28
7. Fachpraktikanten (Anfänger)	20
8. Filmvorführer	34
IV. Lohnklassen Industriearbeiter und Staatl. Landwirtschaft	
1. Bergarbeiter	39-113
2. Hüttenarbeiter	39-117
3. Wasser- und Elektr.-arbeiter	37-112
4. Arzneimittel-Chemiearbeiter	32- 95
5. Bauarbeiter (zentraler Bereich)	35-105
6. Bauarbeiter (örtl. Bereich)	35- 95
7. Bauarbeiter (Kontraktbasis)	34- 51
8. Textilarbeiter (zentr. Bereich)	34-102
9. Textilarbeiter (örtl. Bereich)	30- 42
10. Arbeiter für örtl. Sonderaufgaben	32- 97
11. Landarbeiter f. Staatl. Ackerbau- u. Viehzuchtfarmen	24- 63
12. Lehrlinge	18- 22

Ein Vergleich der beiden obigen Übersichten ergibt u.a. zwei interessante Hinweise. Zum einen ist das Lohnniveau in den kapitalintensiven Schlüsselindustrien mit relativ hohem Produktivitätsniveau pro Arbeitskraft sowie staatlichem Investitionsvorrang wesentlich höher als in arbeitskraftintensiven Konsumgüterindustrien. Da die untersten Lohnstufen in allen Industrien sowohl 1957 als auch 1977 nur geringfügig über dem gesetzlich fixierten monatlichen Mindestlohn von 28 Yuan RMB (8) lagen, wird offensichtlich nicht die körperliche Härte der Tätigkeit in den Schwer- und Grundstoffindustrien höher vergütet, sondern die aufgrund der staatlichen Investitionen höhere Produktivität und die fachliche Qualifikation der Arbeitskräfte. Das heißt, die staatliche Lohnpolitik entlohnt nicht nur die individuelle Leistungshärte, sondern mehr noch die Tatsache, daß eine Arbeitskraft in einem Industriesektor tätig ist, den die Wirtschaftsplanung für wichtiger hält als andere Bereiche. Die Tatsache, daß sich die Maximallöhne der Textilindustrie 1978 den Maximallöhnen der Spitzenindustrien genähert haben, zeigt also u.a. auch den Bedeutungsanstieg dieses Industriesektors im Rahmen der allgemeinen Entwicklungsstrategie. Im Zuge weiterer Verbesserungen des allgemeinen Einkommensniveaus werden die Textilindustrie und andere Zweige der Leicht- wie Konsumgüterindustrie insofern eine wichtige Rolle spielen, als sie notwendigerweise ein höheres Warenangebot für die verbesserte Kaufkraft der Bevölkerung bereitstellen müssen. Ohne eine solche Warenausweitung entsteht zwangsläufig ein inflationärer Druck, der nur durch eine Politik des rigorosen Zwangssparens aufgefangen werden könnte. Damit jedoch würde die Lohnerhöhungspolitik ihr eigenes Ziel eines verbesserten materiellen Leistungsanreizes von vorneherein zu nichte machen.

Ein zweiter Punkt von Bedeutung scheint die Tatsache zu sein, daß sowohl die Minimallohnstufen als auch die Maximallohnstufen zwischen 1957 und 1978 nur unwesentlich erhöht worden sind. Über einen Zeitraum von gut 20 Jahren ergibt sich ein durchschnittlicher Jahresanstieg von weniger als 0,5%. Im Gegensatz dazu zeigt die Kurve des absoluten Durchschnittsindustriellohns (Mittel aller Lohnstufen und Industriesektorenlöhne) einen erheblich deutlicheren Anstieg. So betrug der absolute Durchschnittsindustriellohn 1957, von der damaligen Jahresbasis auf die jetzige Monatsbasis umgerechnet, rd. 54 Yuan RMB (9). Nach der Lohnreform 1971/72 hatte er sich auf rd. 60 Yuan RMB erhöht (10), und gegenwärtig dürfte er nach einer unvollständigen Vergleichsrechnung der einzelnen Schlüsselindustrien bei 62-63 Yuan RMB (ohne Prämienzulage usw.) liegen. Es ergibt sich ein durchschnittliches Jahreswachstum von 1,5-2% des absoluten Durchschnittslohns. Der Schluß liegt nahe, daß die Verbesserungen in den mittleren Lohnstufen deutlicher waren als in den untersten und höchsten Lohnstufen. Diese Entwicklung wiederum ist das Spiegelbild der radikal unterschiedlichen linienpolitischen Konzeptionen während der vergangenen zwei Jahrzehnte. Der Einfluß der radikalen Führungsgruppe, der während der Kulturrevolution seinen lohnpolitischen Höhepunkt erreichte, führte kurzfristig zu einer Nivellierungstendenz der höchsten Lohnstufen (qualifiziertes technisches Fachpersonal und Betriebsmanagement), die langfristig zwar durch Gegenbemühungen der wirtschaftlich orientierten Führungsteile gemindert werden konnte, aber dennoch ihre Wirkung zeigte. Auf der anderen Seite konnte als Ausgleich

eine überhöhte Lohnrevision der untersten Lohnstufen verhindert werden. Verbesserungen in diesem Bereich (unqualifizierte Hilfsarbeit) hätte den ländlichen Abwanderungsdruck auf die Städte nur erhöhen können. Außerdem hätte er die lohnpolitische Leitlinie der Wirtschaftsplanung durchbrochen, Einkommensverbesserungen nur auf der Grundlage industriellen Wirtschaftswachstums und erhöhter Produktivität zu gewährleisten.

Zusammenfassend läßt sich also feststellen, daß die direkten lohnbezogenen Einkommensverbesserungen der industriellen Arbeiterschaft bis 1977 nur verhältnismäßig gering waren und im Durchschnitt weniger als 2% jährlich betragen. Die Einkommenssteigerungen für qualifiziertes Personal des technischen und betriebsleitenden Bereiches waren im Gegensatz dazu jedoch annähernd null. Ähnliches gilt auch für die industrielle Hilfsarbeitskraft. Diese Situation dürfte sich mit der jetzigen Lohnreform zu ändern beginnen. Die Diskussion der vergangenen Monate hat die Wiedereinführung leistungsbezogener Entlohnungsmechanismen systematisch vorbereitet. Statt des während der letzten Jahre üblichen Monatslohns (unabhängig von den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und der individuellen Produktion) werden wieder die Kategorien des Stundenlohns und sogar des Akkordlohns propagiert. Sicherlich, es hat bereits wieder seit 1971/72 ein begrenztes Prämienwesen gegeben, eine Tatsache, die weitgehend unbemerkt geblieben ist, möglicherweise deswegen, weil die politische Führung der VR China sie nicht zu einem "Politikum" machen wollte. Aber diese Prämien wurden erstens auf 5-10% des betrieblichen Lohnfonds und des individuellen Lohns eingefroren, und zum zweiten wurden sie nur an Kollektive (Arbeitsgruppen, Schichten usw.) ohne individuelle Differenzierung ausgezahlt. Drittens waren Verwaltungs- und Betriebsleitungspersonal von diesen Prämien ausgeschlossen (11). Sie bezogen sich ausschließlich auf körperlich arbeitende Kräfte.

In der gegenwärtigen Diskussion deutet sich allerdings eine erhebliche Entlohnung an. So heißt es u.a. in der JMJP vom 22. November 1977 (12): "Wang Hung-wen und seine Kohorten wollten dieses Prinzip negieren, indem sie alle Formen der Entlohnung im Sozialismus unter dem Vorwand abtaten, daß sie gewisse Ähnlichkeiten zu Löhnen im Kapitalismus aufwiesen ... Im heutigen China wird das Prinzip der Verteilung nach Leistung durch Arbeitspunkte, Löhne, Unterstützungen und Renten sowie andere Formen verwirklicht. Diese unterschiedlichen Formen stammen von der Existenz zweier Arten öffentlichen Eigentums an den Produktionsmitteln her sowie den unterschiedlichen technischen Standards und Managementebenen in verschiedenen Abteilungen und Einheiten und den unterschiedlichen technischen Prozessen und verschiedenen Steuern für die körperliche und geistige Arbeit der Arbeiter in verschiedenen Bereichen. Das Zeitlohnsystem ist eine weit verwendbare Form der Vergütung. Das Akkordarbeitssystem ist zwar nur in einem engeren Bereich verwendbar, aber es ist trotzdem unter bestimmten Bedingungen für bestimmte Bereiche angemessen. Der Einsatz notwendiger materieller Vergütungen kann unter bestimmten Umständen und in gewissen Grenzen die Schwächen der Grundentlohnungsformen ausgleichen und dazu beitragen, das Prinzip der Verteilung nach Leistung zu verwirklichen."

Ein zweiter Artikel des Wirtschaftswissenschaftlers Hsü Ti-hsin in der JMJP vom gleichen Tage

beschäftigt sich unter dem Titel "Gewinne im Sozialismus" mit Fragen der beschleunigten Kapitalakkumulation und eines erhöhten Wirtschaftswachstums. Hsü führt u.a. aus:

"Sozialistische Unternehmen sind darauf angewiesen, ihre Gewinn- und Steuerabgaben an den Staat zu erhöhen, um Kapital für eine ausgedehnte sozialistische Produktion zur Verfügung zu stellen, die verschiedenen administrativen Ausgaben des Staates zu decken und Kapital für Unternehmungen in Wissenschaft, Erziehung, Gesundheitswesen, Kultur, Künsten und für Wohlfahrtsfonds wie Altersrenten und Nothilfe bereitzustellen... Die Viererbande nahm böswärtige Verleumdungen vor, indem sie Gewinne in sozialistischen Unternehmen in China mit der Praxis des 'Kommandos der Profite' gleichsetzte, um Verwirrung zu schaffen und die Produktion zu stören."

Als Unterscheidungsmerkmale zwischen notwendigem und vernünftigem Gewinnenden sozialistischer Unternehmen einerseits und dem "Kommando der Profite" andererseits zählt Hsü vier Punkte auf:

1. Ziel der sozialistischen Produktion ist es, den wachsenden Anforderungen des Staates und des Volkes gerecht zu werden, während der Kapitalismus und Revisionismus den Profit als Ziel der Produktion betrachten.
2. Ein sozialistisches Unternehmen produziert in Übereinstimmung mit der staatlichen Planung. Hauptaugenmerk gilt der Planerfüllung, Preisfragen sind von sekundärer Bedeutung. Vorübergehende Verluste sind aufgrund staatlicher Gesamtinteressen zu akzeptieren.
3. Ein sozialistisches Unternehmen muß in seiner Betriebsführung von diesen Gesamtinteressen ausgehen und entsprechend der staatlichen Planung kooperieren. Es darf keinen "anarchistischen" Vorrang des engen Betriebsinteresses geben.
4. Hauptaufmerksamkeit eines sozialistischen Unternehmens muß der Qualitätsgarantie gelten. Nur auf dieser Grundlage darf die quantitative Steigerung der Produktion mit Kostendämpfung und Gewinnausweitung erfolgen.

Schließlich führt die Kuangtung Jih-pao zum Thema "materieller Anreiz" aus, daß "Gleichmacherei immer noch das größte Problem in China ist" und daß "Nachdruck auf die Überwindung von lohnnevelierenden Tendenzen gelegt werden" muß, um "das 'Kommando der Politik' mit dem materiellen Anreiz für Arbeiter und Angestellte zu verbinden". Weiterhin wird eine "stärkere Anwendung des Prinzips des Verdienstes nach Arbeitsleistung statt des Prinzips des Verdienstes nach Stunden, das in China vorherrschend ist", diskutiert (13).

In dem oben bereits zitierten Artikel der JMJP vom 22. November (Titel: Die Falschheiten der 'Viererbande' hinsichtlich der Entlohnungsformen für die Arbeit widerlegen) wird dann der Zusammenhang zwischen betrieblichen Gewinnen und Arbeitslöhnen eindeutig hergestellt (14):

"Das neugeborene bourgeoise Element Wang Hung-wen machte die absurde Aussage: 'Das System der Akkordarbeit, der Stundenlöhne und der Prämien spiegelt nicht die Sorge für das Leben des Vokes wieder. Es ist eine ungeheure Verletzung für die Arbeiterklasse.' Chinas Arbeiterklasse war 'einer ungeheuren Verletzung' ausgesetzt, nicht durch das 'System der Akkordarbeit, der Stundenlöhne und Prämien', sondern durch die Viererbande, die die Massen unterdrückte, sich über sie lustig machte und ihr Wohlergehen mißachtete... Die Wahrheit ist

immer konkret, niemals abstrakt. Die Rationalität einer Sache steht im Verhältnis zu einer bestimmten Zeit, Ort und Bedingungen. Dies trifft auch vollständig auf die Formen der Arbeitsentlohnung zu... Wenn ein Unternehmen oder ein Gewerbe keine angemessenen Formen der Arbeitsentlohnung übernehmen oder keine wirkungsvollen Maßnahmen ergreifen, um die richtige Durchsetzung einer bestimmten Form der Arbeitsentlohnung sicherzustellen - wie in Fällen, in denen keine rationellen Arbeitsnormen gegeben sind oder kein System der Qualitätskontrolle für Produkte - können schädliche Ergebnisse eintreten. So ist der Stundenlohn zum Beispiel eine höchst praktikable Form der Arbeitsentlohnung, aber er kann unvernünftige Situationen wie etwa Gleichmacherei oder extrem hohe Unterschiede in der Entlohnung herbeiführen, wenn er nicht richtig praktiziert wird ... Das Akkordsystem ist in einem engeren Rahmen als das Stundenlohnsystem anwendbar... Dennoch darf es nicht völlig negiert werden, weil es immer noch eine anwendbare Form der Entlohnung ist, die das Prinzip des 'Jedem nach seiner Leistung' umfaßt. Weder Lenin noch der Vorsitzende Mao haben das Akkordsystem vollständig abgelehnt... Ein System, das beide Formen vereint und in der Hauptsache auf dem Stundenlohnsystem beruht, während das Akkordsystem als Zusatz dient, ist der gegenwärtigen Situation unseres Landes angemessen... Insbesondere unter solchen Bedingungen, da das Stundenlohnsystem praktiziert wird und in denen eine verhältnismäßig lange Zeit nötig ist, um Lohnanpassungen vorzunehmen, kann der richtige Einsatz von Vergütungen die Produktion bemerkenswert vorantreiben. Wenn die Löhne verhältnismäßig niedrig sind, kann der richtige Einsatz von Vergütungen eine wichtige Rolle in der Hebung des sozialistischen Enthusiasmus unter den Massen und in der Verbesserung ihres Lebensstandards spielen... Es ist klar, daß Prämien wie Gewinne sind. Wenn Gewinne zu machen nicht gleich dem Kommando der Gewinne ist, wie kann da das Geben von Prämien gleich dem Kommando der Prämien sein?... Wir müssen unsere Erfahrungen auf der Grundlage der Praxis ständig zusammenfassen und die Form der Arbeitsentlohnung verbessern, bis sie perfekt ist... und die verschiedenen Widersprüche in der Verteilung von Konsumgütern lösen. Wir müssen alle positiven Faktoren erfassen, um die sozialistische Revolution und den sozialistischen Aufbau zu fördern."

Der gesamte Tenor der obigen Aussagen der JMJP und eine Flut von ähnlichen Berichten läßt darauf schließen, daß die materielle Leistungsmotivation zumindest im industriellen Bereich der VR China sowohl für die Industriearbeiterschaft als auch für das betriebliche Leitungspersonal eine wesentliche Rolle spielen wird. Er läßt ferner darauf schließen, daß Lohnverbesserungen, d.h. Erhöhungen des Lohnkostenanteils an den Gesamtproduktionskosten, langfristig nur als Ergebnis erhöhten wirtschaftlichen Wachstums und größerer Produktivität möglich sind. Gegenwärtig ist der Lohnkostenanteil an der Produktion vor allem in den kapitalintensiven Schlüsselindustrien im internationalen Vergleich ausgesprochen gering. Zumindest in den modernen staatlichen Betrieben machen die Lohnkosten in der Regel weniger als 10% aller Kosten aus. Einige wenige Hochleistungsbetriebe lagen sogar unter der 5%-Marke (15). Unter diesen Umständen konnte die gegenwärtige Lohnreform auch ohne ein entsprechendes vorheriges Wirtschafts- und Produktivitätswachstum toleriert werden. Ihrer Zielsetzung nach war sie auch nur in zweiter Linie eine Reform

des positiven Leistungsanreizes. In erster Linie handelte es sich um eine Politik der Dämpfung weitverbreiteter Unzufriedenheit und der Loyalitätssicherung. Dies ergibt sich schon aus dem Kreis der Reformbegünstigten. Zwar heißt es in der offiziellen Entschließung vom 1. Oktober 1977, daß für 46% aller Arbeiter und Angestellten die Löhne erhöht wurden, aber wie bereits oben ausgeführt, wurden unter den mehr als 50 Millionen Industriearbeitern bis auf Einzelfälle vor allem die beiden unteren Lohngruppen begünstigt. Ihre Zahl konnte sich auf nicht mehr als höchstens 9-11 Millionen belaufen, so daß außerdem falls nur ein knappes Viertel aller Industriearbeiter von der jetzigen Reform betroffen war. Es handelte sich in der großen Mehrzahl um Arbeiter, die aufgrund ihres niederen beruflichen Lohn- und Berufsstatus am meisten von einer radikal egalitären Politik zu erwarten hatten und deren mögliche Unzufriedenheit gedämpft werden sollte.

Das heißt, daß im Bereich der staatlichen Hierarchie und der direkt angeschlossenen Sektoren, also aller über den Staatshaushalt entlohnte Kräfte, die gewaltige Mehrheit begünstigt wurde. In diesem Bereich der "Nichtproduktiven" hatte sich der Stau der egalitären Politik besonders krass bemerkbar gemacht. Die Lohnreform dürfte das Loyalitätsbewußtsein der staatlichen Verwaltung und der anderen Bereiche nachhaltig restauriert haben. Die Begünstigung der Masse der niederen Industriearbeitskräfte andererseits zielte auf einen direkten Abbau möglicher Unzufriedenheit mit der neuen Führung ab. Waren es doch die unteren Bereiche der Arbeiterschaft gewesen, in denen die radikale Politik den stärksten Anhang gehabt hatte. Diese Arbeiter hatten von der Nivellierungspolitik am meisten zu erwarten. Es kam ein weiterer wesentlicher Unsicherheitsfaktor hinzu, der bisher häufig übersehen worden ist und der sich hinter so unscheinbaren Kategorien wie "Bauarbeiter (zentraler Bereich)" und "Bauarbeiter (Kontraktbasis)" verbirgt (siehe oben, Übersicht Lohnwesen, Stand seit Oktober 1977). Er besagt nichts anderes, als daß es in einer Reihe von Industriesektoren der VR China zwei Klassen von Industriearbeitern gibt. Arbeiter erster Klasse (in der Regel fachlich qualifiziert) sind auf Lebenszeit Angestellte ihres jeweiligen Industriebetriebes mit allen entsprechenden sozialen Vergünstigungen (Wohnung, Krankenbehandlung, Lohnfortzahlung, Altersrente usw.). Im Gegensatz dazu sind die Arbeiter zweiter Klasse in der Regel nur zeitweilig auf Kontraktbasis angestellt. Sie genießen die Vergünstigungen der permanenten Betriebsarbeiter nur für die Zeit ihrer Arbeitsanstellung, d.h. sie unterliegen der andauernden Unsicherheit, in Zeiten des verminderten Arbeitskräftebedarfs den verbesserten Lebensstatus zu verlieren und in die jeweiligen ländlichen Volkskommunen zurückkehren zu müssen, die den Bereitstellungskontakt mit den verschiedenen Industriebetrieben geschlossen haben und eine entsprechende "Leihkommission" erhalten. Diese Politik der Kontraktarbeit, d.h. einer möglichst kleinen permanenten Belegschaft und einer konjunkturgebundenen Arbeitskraftreserve, bildete sich vor allem in der Konsolidierungsphase unter Liu Shao-ch'i und Teng Hsiao-p'ing 1962-65 heraus, als die Betriebe nach der Fehlentwicklung des Großen Sprungs unter überhöhten Lohnfonds zu leiden hatten. Damals bildeten sich sogar sogenannte städtische oder regionale "Arbeiterpools" heraus, die Arbeiterkontingente auf Zeit an Betriebe ausliehen (16). Dieser Punkt war einer der großen Anklagepunkte der radikalen Füh-

ungsgruppen gegen verschiedene Industrieministerien und den gesamten Gewerkschaftsapparat. Die auffällige Form der Arbeiterpools wurde abgeschafft, aber die Klassifizierung als solche blieb weiterhin problematisch. Sie macht auch die permanent wiederkehrenden Berichte über Zusammenstöße von verschiedenen Arbeitergruppen in einzelnen Betrieben verständlich. Der Interessenbruch zwischen beiden Arbeiterkategorien war vorgegeben und wurde in den linienpolitischen Auseinandersetzungen von beiden Führungsströmungen genutzt. Daß das Problem einer übergroßen Industriearbeiterschaft auch der heutigen Führung zu schaffen macht, geht aus Berichten der chinesischen Presse nur indirekt hervor. Sie beschäftigen sich vor allem mit den Arbeiterausleihpraktiken der ländlichen Volkskommunen. So heißt es u.a.:

"Staatsorgane und Unternehmen, die landwirtschaftliche Arbeitskräfte für sich selbst abziehen wollen, müssen sich strikt an den Staatsplan halten. Wenn es nicht im Plan vorgesehen ist, dürfen Einheiten keine Arbeitskräfte illegal von den Produktionsgruppen abziehen. Das gesamte Personal, das durch illegale Abmachungen rekrutiert, angeheuert und beschäftigt worden ist, muß entlassen und in die jeweiligen Produktionsbrigaden zurückgeschickt werden" (17).

Die gegenwärtige Führung ist also dabei, die überzählige industrielle Arbeitsreserve auf Kontraktbasis abzubauen und in die landwirtschaftliche Produktion zurückzukanalisieren. Dort ist sie ein Kostenfaktor der kollektiven Grundeinheiten und nicht der staatlich-betrieblichen Lohnfonds. Da die große Mehrheit dieser Kontraktarbeiter natürlicherweise in den beiden unteren Lohnstufen eingeordnet ist, wird mit der Lohnreform vom Oktober 1977 zweierlei erreicht: Zum einen die erzwungene Ab- und Rückwanderung, so daß die Belastung der Lohnfonds durch die Lohnerhöhung zu einem Teil durch die verminderte Zahl an Arbeitskräften wieder aufgefangen wird, und zum anderen wird die mögliche Unzufriedenheitswelle unter den restlichen Kontraktarbeitern durch das Lohn Geschenk gedämpft.

In einem letzten Abschnitt dieses ersten Teils des Themas soll der Versuch unternommen werden, die ungefähren Kosten dieser Lohnreform für die Industrie und den Staat abzuschätzen und sie in Relation zu wirtschaftlichen Gesamtindikatoren zu setzen.

Eine auch nur annähernd genaue Schätzung der betroffenen Größenordnungen ist nicht möglich, da zu viele Unwägbarkeiten enthalten sind. Dennoch lassen sich die ungefähren Relationen aufzeigen, wobei es von sekundärer Bedeutung ist, ob die tatsächlichen Zahlen um plus-minus 10-20% variieren. An ihrer Aussage müßten deswegen keine Änderungen vorgenommen werden.

Ausgehend von rd. 30-40 Yuan RMB monatlicher Lohnzahlung in den beiden unteren Lohnstufen der Industriegewirtschaft Chinas ergibt sich bei rd. 15% Lohnerhöhung ein annähernder Durchschnittswert von 5 Yuan RMB monatlich. Für 9-11 Millionen Arbeiter läßt sich eine jährliche Mehrbelastung an Lohnkosten von rd. 550-650 Mio. Yuan RMB ausrechnen. Selbst unter der Annahme, daß noch einmal die gleiche Zahl von Industriearbeitern höherer Lohnstufen teilbegünstigt worden wäre, kann die Steigerung der Gesamtlöhne für den Industriebereich kaum wesentlich über 1 Mrd. Yuan liegen; denn nach Aussagen eines NCNA-Berichtes vom 1. Januar 1978 betrug die Lohnsteigerungen durchschnittlich nur 10% (18). Da sie in den

unteren Stufen eine höhere Steigerungsrate erreichen, müssen sie in den mittleren beachtlich unterhalb der 10%-Marke gelegen haben.

Im Verhältnis dazu wurde der Bruttoproduktionswert der Industrieproduktion 1975 auf rd.330 Mrd.Yuan RMB geschätzt (19). Bei einer Steigerung der Industrieproduktion 1976-77 um 14% und einer weit geringeren Steigerung 1975-76 ergibt sich für 1977 eine Größenordnung von mindestens 380 Mrd.Yuan RMB. Selbst die hieraus ableitbare Nettoindustrieproduktion (Verhältnis ca. 100:32) liegt immer noch bei mehr als 120 Mrd.Yuan (21). Allein der Zuwachs für 1977 dürfte bei rd.14 Mrd.Yuan gelegen haben. Unter diesen Umständen bedeutet ein erhöhter Lohnkostenfaktor von rd.1 Mrd.Yuan 1978 eine Belastung, die kaum zu Buche schlagen dürfte, andererseits aber Unzufriedenheitsabbau, Loyalitätsfestigung und Leistungsanreiz bewirken kann. Ein weiterer Vergleich bezöge sich auf die Gesamtlohnkostengröße der industriellen Produktion Chinas. Ausgehend von einem absoluten Industriedurchschnittslohn von jährlich rd.760 Yuan RMB und einer Gesamtindustriearbeiterzahl von rd.50 Millionen, ergeben sich Lohnkosten von rd.38 Mrd. Yuan. Das heißt, die Lohnreform bedeutet für den industriellen Bereich eine Erhöhung der Lohnkosten um weniger als 3%. Da es sich um die erste Reform seit 1971/72 handelt und da die Bruttoindustrieproduktion seit 1972 ein geschätztes Wachstum von 265 Mrd.Yuan auf 380 Mrd.Yuan aufweist (22), stehen 3% Lohnerhöhung rd.30% industriellem Wirtschaftswachstum gegenüber. Diese Schätzung rückt die Lohnreform in eine angemessene Perspektive.

Der zweite Bereich der Einkommensverbesserungen, der Bereich der staatlich gewährten Gehälter, wurde ebenfalls vor allem in den unteren Vergütungsstufen begünstigt. Bei monatlichen Einkommensgrößen zwischen 30 und 80 Yuan RMB ergibt sich ein Durchschnittswert der Erhöhung von 6-8 Yuan (10-15%). Die Gesamtzahl der Betroffenen läßt sich nur schwerlich eingrenzen, dürfte jedoch mit hoher Wahrscheinlichkeit in der Spanne von 10-15 Millionen liegen. Hieraus läßt sich eine jährliche Mehrbelastung des Staatshaushaltes von rd.700 Mio.Yuan bis 1,4 Mrd.Yuan erschätzen. Die Größe des gegenwärtigen Staatshaushaltes ist unbekannt. 1958, das letzte offiziell genannte Jahr, sah einen Staatshaushalt von 42 Mrd.Yuan vor (23). Angesichts verschiedener Indizien (wie Verhältnis Industrieproduktion-Staatshaushalt; Zusammensetzung der Einnahmen im Staatshaushalt, die sich zu rd.drei Vierteln allein aus Gewinnabgaben und Steuern der staatlichen Industriebetriebe ergeben; Anteil der Agrarsteuer von rd.3%; Anteil der Reinvestitionen am Nationaleinkommen von rd.30-35% sowie Anteil der Investitionen am Staatshaushalt von rd.60-70% usw.) läßt sich für 1978 ein zentraler Staatshaushalt von 130-150 Mrd.Yuan RMB vermuten. Da sich der Staatshaushalt und die Kosten für Verwaltungs-, Erziehungs-, Gesundheitseinrichtungen und -personal sowie für verwandte Bereiche beiderseits erhöht haben, wird ein Anteil dieser Kosten am Staatshaushalt, wie er aus der Zeit des Ersten Fünfjahresplans bekannt ist, übernommen. Dieser Anteil liegt zusammengefaßt bei höchstens 15%, d.h. bei mehr als 15 Mrd.Yuan. Die Vergütungserhöhung bedeutet also eine Kostensteigerung dieses Sektors um 5-10%, wobei der reine Lohnkostenanteil jedoch noch beachtlich höher liegen sollte. Die neue Führung ist also willig, für die Loyalität und Mitarbeitsbereitschaft ihrer Ausfüh-

rungsorgane einen relativ hohen Preis zu zahlen. Dennoch, insgesamt gesehen bedeutet die Lohnreform vom Oktober 1977 Mehrkosten von ungefähr 3,3-3,6 Mrd.Yuan. Diese geschätzte Größenordnung ergibt sich aus einem Vergleich der geschätzten Gesamtlohn- und Vergütungskosten von rd.55-60 Mrd.Yuan mit einer durchschnittlichen Erhöhung von rd.10%, die sich in verschiedener Form und Höhe auf sechs von zehn Kräften erstreckt (24).

Dies würde eine tatsächliche Erhöhung der Lohn- und Vergütungskosten um rd.6% bzw. 3,3-3,6 Mrd.Yuan ausmachen. In dieser Größenordnung wären dann die zuvor nicht erfaßten Bereiche wie z.B. staatlicher Transport, Verkehr, Handel usw. ebenfalls enthalten. 3,3-3,6 Mrd.Yuan entsprechen in etwa einem Fünftel des Nettozuwachses der Industrieproduktion 1977. Nur in einer Gesellschaft, deren Wirtschaft während der letzten fünf Jahre um rd.30% gewachsen ist und die während dieses gesamten Zeitraums keine Lohn- und Gehalterhöhung erfahren hat, kann eine solch bescheidene Größenordnung als Beginn eines "neuen Entwicklungsstadiums" empfunden werden.

Anmerkungen:

1. Siehe Oskar Weggel, Das landwirtschaftliche Verteilungssystem im Wellenschlag der Revolution, in C.a., Dez.1972.
2. Martin Krott, Programm für Chinas Zukunft, Deng Xiaopings Dokumente zur Lage der Nation auf dem Höhepunkt des Machtkampfes 1975, Übersetzung und Kommentar, Mitteilungen des Instituts für Asienkunde Hamburg 1978, Nr.92, S.104-105.
3. SWB, 3.Dez.1977.
4. PRu, 49, 1977, S.3 und 9.
5. Food and Agriculture Organization of the United States, Report on China's Agriculture, Rom, 1974 (fortan: FAO, Report), S.32.
6. Entnommen und übersetzt aus: Chan-wang (Voraussicht), Nr.384, Hongkong, 1.Febr.1978, S.58-92.
7. Zusammengefaßt aus: Chien-jen Chen, Die Lohnstruktur in der Volksrepublik China, Bern, 1972, S.58-92.
8. Ebda, S.60.
9. Ebda, S.59.
10. FAO, Report, S.31.
11. Ebda, S.29-30.
12. Chao Lu-kuan, Die Falschheiten der Viererbande hinsichtlich der Entlohnungsreformen für die Arbeit widerlegen, in JMJP, 22. Nov.1977.
13. SWB, 24. Nov.1977.
14. Siehe 12.
15. FAO, Report, S.29.
16. Ebda, S.23.
17. SWB, 25.Nov.1977.
18. SWB, 5.Jan.1978.
19. G. Hidasi, China's Economy in the Mid-1970s and its Development Perspectives, Verlag der Ungarischen Akademie der Wissenschaften, Acta Oeconomica, Vol.14 (4), 1975, S.366-367.
20. NCNA, 26.12.1977.
21. Hidasi, S.366-367.
22. Ebda.
23. SWB, 5.Jan.1978.