

如何让特朗普对“一带一路”更感兴趣?

■ 丝路智谷研究院首席经济学家 梁海明

据报道,美国当选总统特朗普的国家安全顾问詹姆斯·伍尔西,11月10日批评奥巴马政府反对组建亚洲基础设施投资银行(“亚投行”)是一个“战略错误”。他表示,希望特朗普对待中国的“一带一路”倡议将“更加热情”。

无独有偶,我曾于11月9日在媒体撰文分析,由于当前全球经济仍低迷,身处地球村的美国会受波及,而中国提出的“一带一路”倡议有助增加全球总需求,助力全球经济向前,是对现有国际秩序、发展路径和利益的有益补充。预料在特朗普任内,他或会改变上届政府对“一带一路”、“亚投行”的抵制立场,改为增加接触,甚至是中国展开合作。

既然双方观点趋于一致,那么,中国政府该抛出什么“橄榄枝”,才能令特朗普对中国的“一带一路”倡议、亚投行更加热情,乃至是展开合作呢?我认为,可以考虑在以下的领域发力。

我比较认可有中国学者提出的“一带一路”需要文化经济学的概念。我在今年初出版的《“一带一路”经济学》一书中已提出,“一带一路”需要文化+经济的产品,才能给世界各国带来新公共产品的需求。

这是因为“一带一路”若仅是经济事件,恐因缺乏文化内涵,难获沿线国家的文化认同,未能产生持久力;若仅是文化理念,则不能给各国带来实实在在的经济好处。而且,纵观在全球合作中地位吃重的欧美国家,他们给世界各国提供的公共产品和服务,正是文化+经济的结合体。

以欧洲为例,我以往多次指出,欧洲主要给各国提供三种公共产品和服务,我简称为“三名”。一名,是名车,背后是欧洲工业4.0的高端制造业文化,以德国、法国为代表。二名,是名表,背后是欧洲精细的制作工艺文化,以瑞士为代表。三名,是名牌服装,背后是时尚、潮流文化,以意大利、法国为代表。

至于美国,则提供了“三片”的公共产品和服务。一片,是薯片,无论是麦当劳还是肯德基,背后是美国的快餐文化。二片,是好莱坞影片,背后宣扬的是美国的文化价值观。三片,是计算机、手机芯片,背后代表的是美国的创新文化。

无论是欧洲的“三名”,还是美国的“三片”,都引导了世界潮流,推动了全球科技的进步,其中衍生出各种与“三名”、“三片”的相关产业,既推动了欧美自身经济发展,又推动了世界各国的经济发展、社会进步。对此,“一带一路”建设,既要有产品,产生经济效益。又要有文化,产生影响,这样的公共产品,才能有真正的生命力,才能带动沿线国家的经济发展和进步,以此获得各国的认可。



“一带一路”走文化+经济+金融模式,会产生强大的诱因,促使特朗普政府对“一带一路”更有热情。

但是,如果“一带一路”仅是提供文化+经济的公共产品和服务,虽然并非是要颠覆既有的以美国为主导的国际秩序,而是对国际现有的秩序、发展路径和方式提出补充和完善,却在客观上可能会对欧美国家,尤其是美国现今的公共产品带来竞争。另一方面,对深具商人特性,对成本收益、对如何获取更大利益更感兴趣的特朗普而言,这些公共产品和服务对其吸引力还不够大。

如果希望特朗普对待中国的“一带一路”倡议将“更加热情”,我认为“一带一路”除了文化+经济之外,还需要再加上金融领域的互联互通,以此提高包括美国在内的各国对“一带一路”的热情和兴趣。

首先,我曾在多个公开场合提出,随全球各国金融系统趋于互联互通,“金融语言”已渐成为国际共同的语言,各国民众对企业上市、股价、股市的波动等共同的体验,已产生了具有广泛认同性的“通感”。在这种“通感”面前,不同的语言、风俗、民族和国籍都不再是界限。

加强“一带一路”在金融领域上的互联互通,有助于加快各国认可和接受“一带一路”倡议。虽然不少读者会认为金融比较“离地”,

但若设计得当,也可很“落地”。可考虑“落地”的措施有两个,一是推动更多中国上市公司“走出去”,二是推动成立“一带一路”融资平台。

在推动更多中国上市公司“走出去”方面,中国政府可先引导、推动已在金融市场上上市的企业,尤其是民营企业“走出去”。这些上市公司要启动投资,相当大一部分投资资金会在金融市场,尤其是国际金融市场筹集。多了国际投资者的参与,一方面所投资的项目增加了国际持份者,有利于减轻投资风险,另一方面,中国上市公司可产生“雁行效应”,为欧美的养老金、中东的主权基金带来新的投资路径。再者,外国投资者如果参与投资了这些“一带一路”项目,若不想投资亏损,料会想方设法为“一带一路”保驾护航,减少“一带一路”建设的阻力。

另一方面,可以利用目前自贸区等地区先行先试,推动成立一个独立于内地股市的“一带一路”融资平台。如果能够吸引“一带一路”沿线国家的大企业到中国新设的“一带一路”融资平台,一方面这是资金国际化的体现,另一方面,又可促进人民币的国际化。毕竟,沿线国家的企业过来上市,筹集的资金是

人民币,更多国家持有人民币,有利于人民币的国际化。

更重要的是,能够前往中国“一带一路”融资平台集资的外国企业,都是沿线国家的大企业,主导或部分主导其所在国家的产业发展趋势。对于平台上的投资者,它们每年、每个季度都必须发表业绩报告,以及未来发展方向和准备推进的业务报告,中国企业通过这些报告,可以分析出一些沿线国家的真正所需,这是有助于中国进行国际产能合作,以及国际产业分工的一个途径。而对于中国民众而言,现在中国企业、民众手上资金十分充沛,但却无更好的投资渠道,“一带一路”融资平台的设计,可给他们带来一个新的渠道,投资于“一带一路”沿线国家企业。

如果希望美国未来参与“一带一路”、亚投行,上述两点的金融领域合作很可能是一个突破口。尽管特朗普与华尔街财团支持的希拉里理念并不相同,但作为一个地产开发商,他多年来投资、融资经验丰富,与金融机构频繁打交道,对金融市场的逻辑和语言同样非常熟悉。若“一带一路”建设可在金融领域发力,会更容易找到特朗普的兴奋点。在这种金融“通感”下,相信特朗普能迅速了解“一带一路”的利益所在,与其眼见利益旁落他国,不如自己也参与分一杯羹。

在金融领域另一个可能是特朗普兴奋点的地方,是国际新金融规则的制定和完善。随互联网迅速发展衍生出金融科技,带来了新的金融产品,绿色金融的发展也成大势所趋。面对金融业的新情况,新的交易模式和市场游戏规则,目前全球金融治理未能与时俱进,大多仍纠缠于传统的金融市场和产品,未来,金融体系的国际协作必不可少。当前,中国在金融科技及绿色金融领域已走在前列,美国若抛开中国制定和完善国际新金融规则并不大实际。美国与其抛开中国,不如和中国一起合作、协调,在金融监管制度、监管框架、法律框架等方面加强对金融科技、绿色金融等的监管、引导,使之满足促进全球金融发展、完善治理的新需要。这也是美国利益得到满足的一个体现,精于利益计算的特朗普相信不会错过。

因此,如果“一带一路”只有文化+经济,对特朗普政府而言,只是一个选择。如果“一带一路”除了文化、经济,还有金融,那对特朗普政府来说,可能是一个必需。“一带一路”的文化+经济+金融,会产生一个强大的诱因,促使特朗普政府对“一带一路”更有热情,未来或增加他对“一带一路”合作的兴趣。结果是否真如我所料,特朗普会以中国在一带一路”上展开合作,我们可以拭目以待。



论社会主义政治经济学的创新——关于特殊商品范畴的创新

■ 吉林省社会科学院经济研究所研究员 关柏春

今天的劳动很多还要依靠手工(体力),劳动技巧则主要依靠经验积累,所谓熟能生巧说的就是这个意思。长期从事一种职业有利于提高劳动技能,有利于提高劳动熟练程度,因而就有利于提高劳动生产率。所以,在目前阶段劳动者应选择职业首先还要考虑专业对口,要尽可能地发挥自己的专业特长,有些则长期从事一种职业,有些甚至终身从事一种职业。但是,旧式分工会使人片面发展,长期或者终身从事一种职业是不值得的,随着生产力的发展和经济水平的提高人们就要尝试新的工种,期望得到比较全面的发现,因为只有这样才能满足或者趋近于实现个人自由发展的理想目标。这时候,选择职业就要体现自愿原则,工资决定就要经过商讨,要让劳动者自觉地参与决策过程。资本主义劳动虽然是雇佣劳动,但是资本主义充分发挥了市场的作用,实现了劳动岗位的自由选择权,这还是在应当给予肯定的。然而,他们的问题在于工资勉强能够维持劳动者的生存,仅仅就相当于劳动力价值。社会主义实现了劳动者职业自由选择权之后,所得工资又满足了劳动者生存和发展的需要,这一点与资本主义是根本不同的。应当指出,计划经济体制条件下的劳动制度是有其局限性的,那时的分工岗位都是由组织安排的,个人只能服从分配,而没有选择的余地,愿不愿意干都得干,工资的多少也没有商量的余地(和劳动失业),这是带有强迫性质的劳动,这是计划经济体制所难以避免的问题(当时宣传“螺丝钉”精神一定程度上缓解了这种矛盾,但并不能从根本上解决问题)。我们的宪法规定了劳动者具有劳动权,但是这个劳动权应当是自主的劳动权,而不应当是强迫的劳动权,经济学家对于这一点是应当做出说明的。

共产主义条件下的劳动将会成为自由劳动。那时候,生产力水平已经极大地提高,物质产品也极大地丰富了,人们付出劳动的主要目的已经不再是为了生存,而是为了实现人生价值,就是说人们参与各种活动都是为了通过努力创造而为人和社会的发展进步和美好生活做出较大的贡献,期望得到社会的广泛认同和普遍的尊重。随着生产力的发展,旧式分工将会趋近于消失,但是人们之间的创造力差别仍然会很大,所以在同样的劳动时间内对社会的贡献仍然会有很大差别。随着经济水平的日益提高,货币作为商品的价格就不再显著地波动,而逐渐地就会趋近于价值了。劳动者所得的工资逐步地就表示了劳动时间的证书,所得工资较多就表明他对社会做出了较大贡献,社会对他支付的工资就出了对他劳动贡献的奖赏,那时的工资就具有了劳动奖章的性质。不过,大家虽然都在获得劳动奖章,但奖章的含金量仍会有所不同,比如有的获得了“全国五一劳动奖章”,有的获得的则是省级的、县级的,等等。那时候,虽然劳动差别仍然存在,但劳动已经不再实现生存目的的被动行为,而成了体现自身价值的积极手段,成了乐生的需要。

三、几点结论

斯密在工场手工业阶段肯定劳动的商品性质有其相对的合理性,但是后来的庸俗经济学家到了大工业阶段仍然肯定劳动的商品性质就不符合实际了。马克思当年证明劳动力商品范畴而否定劳动的商品性质就揭示了资本主义的剥削本质,我们今天否定劳动力的商品性质而证明劳动的商品性质就揭示了社会主义的和谐本质。新型政治经济学与传统政治经济学根本不同,肯定还是否定劳动的商品性质是区分新型政治经济学与传统政治经济学的水分岭。

关于在国企中建立容错免责机制问题的探讨

■ 成都市第八建筑工程公司 李华琼

针对干部队伍中存在的懈怠心理和为官不为现象,为激发广大干部干事创业的积极性、创造性,习近平总书记提出了“三个区分”,即“把干部在推进改革中因缺乏经验、先行先试出现的失误和错误,同明知故犯的违纪违法行为区分开来;把上级尚无明确限制的探索性试验中的失误和错误,同上级明令禁止后依然我行我素的违纪违法行为区分开来;把推动改革发展的无意过失,同为谋取私利的违法违纪行为区分开来。”

这让真正的改革创新者在想干事、敢于闯、大胆去干上进一步放开了手脚,吃了一颗“定心丸”。随后,全国各地纷纷出台了相关文件,探索容错免责机制,努力营造鼓励创新、宽容失败的干事创业环境。但目前,国有企业中少有成文的相关规范出现。今天,我们试图探讨在国有企业中如何建立健全容错免责机制,从制度层面保护敢于担当且能担当的干部?

(一)目前领导干部普遍有“求稳怕错”心理,应当建立容错免责机制

一方面,由于当前高压的反腐态势,致使有些干部担心改革出现无意的过失,将会影响今后的提拔任用。怕犯错误,不敢创新,伪作为,慢作为成为一种不良现象。

另一方面,国有企业的改革,很多已经进入深水区。现在碰到的很多问题,都是综合性很强、配套性很强、系统性很强的改革。这些改革要想取得实质性的突破,就需要大胆地实践与探索。在实践与探索的过程中,很多地方也有可能成功,但也有一些地方可能会失败。成功的要鼓励,失败的也要有容错免责机制,这样才能使大家没有改革包袱,敢于去尝试和实践。

(二)在国有企业中建立容错免责机制的条件已经具备

首先,思想意识问题的解决基础已有。习近平总书记“三个区分”的提出正是为了让那



些敢于作为、勇于创新的党员干部卸下“包袱”,激发党员领导干部干事创业的积极性、创造性,是解决思想意识问题的基础,下一步是要深入贯彻到各级领导干部头脑中。

其次,当今社会形势的发展正在倒逼相关机制的成形。当今社会科学技术迅猛发展,新事物,新政策层出不穷,不断孕育新的生产方式、经济运行机制和管理模式,如果缺乏创新开拓,势必跟不上社会发展。

最后,实际工作中要求具备突破束缚、敢为人先的工作精神。如今社会经济的发展,体制改革的不断深化,原有的很多制度措施与中央政策、当前发展形势脱节、冲突。这就要求为进一步做好工作,需要在实际工作中打破桎梏,开拓创新,主动适应新形势发展的需要,找寻解决新问题的新办法。

(三)国企如何建立容错免责机制

国有企业建立“容错机制”,实际上也包含着尽量“少出错”、“不出错”,特别是要保障

“不敢故意出错”的本意。可见,构建科学的国企“容错机制”以迫不容缓,但问题是究竟该如何构建?

具体来说,可以从如下几个方面入手:

一是建立决策监督机制。如果真是由于失误而导致决策失误,免除或减轻相关人员的责任未尝不可,但前提是要有严格的甄别和区分,要防止“改革失误免责”被滥用。至于怎样甄别和区分,应主要考虑两条:一是相关决策是否经过民主决策、科学决策,包括领导班子集体决策和广泛征求民众意见,那种搞“一言堂”拍脑袋决策最后导致的工作失败,必须有人为此承担责任;二是相关工作是否存有“权力自肥”问题,如果有人借工作之名谋取个人或部门私利,那就不是工作失误问题,而是权力腐败问题,必须予以严惩。

二是建立动态评估机制。国有企业很多工作是一个动态的过程,对任何决策,都应该有一个评估,而且随着工作措施的推行,评估也应该动态跟进,并公开透明。一旦评估出的结果与决策预想不一致或出现较大偏差,就应该寻找原因,反思和调整决策。同时,要对

领导干部多些理解和包容,不能总是对着报表看数字来评价一个领导干部。急功近利的决策,也许短期报表会好看;立足长远的决策,可能当年的报表并不好看;有的决策为了长远利益,还要牺牲一些眼前利益。这些机制,当前国企中相当缺乏,必须要建立,否则,敢于创新的;领导干部很难冒出来。

三是建立及时有效的纠错机制。仅允许“试错”还不够,还要在总结工作经验的基础上主动去主动“纠错”。更重要的是,应尽可能规避错误。在工作过程中,一旦动态评估发现问题,就应该启动纠错机制,将错误及早纠正,避免造成巨大损失,防止小问题变成大错误。

四是建立容错容错的激励机制。即使有了完善的“容错机制”,在即使无功也要但求无过的政治传统氛围里,首先要激励有人愿意“吃螃蟹”,那么,对完全依法进行改革的人,即使改革措施依然未达到预期目标,不仅理当给予包容,不作负面评价,依法免除相关责任,而且还需要予以肯定,给予他们再次试错的机会。

容错免责机制倡导的是一种敢干事、敢创新的理念,而不是对违规违纪的包容。十八大以来,中央从严治党,制度执行越来越严,干部“自由裁量”的空间越来越小。担心“干事者出事”,正是当前一些干部的一块心病”。

而建立容错机制的根本目的就是要腰鼓劲,让广大干部愿干事、敢干事、能干成事。因此,容错不等于纵容,容错更不是放纵,切忌浑水摸鱼。容错免责机制不是犯错的“免死金牌”。

在国有企业中建立“容错免责机制”,是一项系统工程。国资国企改革已经步入深水区,进入攻坚阶段,既有难度又极为复杂,虽然依然有“摸着石头过河”的意味,但国内形势和公众意识等都在变化,可摸的“石头”越来越少、越来越小,“河水”的湍急程度也越来越高,就更需要建立科学的改革观,做好顶层设计,建立切实的制度、机制保障。只有这样,允许试错才能不流于口头、流于形式,先行先试者才能不畏首畏尾,抱残守缺、瞻前顾后,那些投机、腐败者才“不敢故意出错”,我们的国企改革才能顺利推进、成功。