

# 美国对华贸易战的特征、态势与对策

◎周方银

2018年3月,美国贸易代表办公室宣布拟对中国对美出口商品加征关税,正式挑起中美贸易摩擦。到现在已经有一年半时间。在此期间,中美经贸谈判过程一波三折,美国对中国商品加征关税的金额不断攀升,并试图使用多种手段对中国进行“极限施压”,中国在对美国意图的认识越来越清晰的情况下,采取了一些有力的反制措施,展示了维护自身权益的坚定决心。中美贸易摩擦的波折过程传递出一些重要信息,有助于我们更好地理解中美贸易摩擦的未来发展以及中美关系的走势。

## 美方加征关税路径具有迂回特征

美国不断发出将对对中国出口美国商品加征关税的威胁,但到了特别大额出口商品加征关税的实施过程往往不如其发出威胁时所宣传的那么果敢。

比较典型的是,2018年9月18日美国政府宣布将自9月24日起,对原产于中国的2000亿美元商品加征10%的进口关税,并将于2019年1月1日将加征关税税率上调至25%。但2018年12月14日,美国贸易代表办公室宣布将提高关税税率的时间推迟到2019年3月2日,2019年3月5日,美国贸易代表办公室再次宣布推迟这一实施期限。最后,这一政策的实施日期是2019年5月10日,它是在中美第十一轮经贸磋商严重受阻的情况下实施的,且比原定日期推迟了约5个月。日期的推迟过程显示,美方是一直把提高2000亿美元关税税率作为贸易谈判的筹码在使用,且其方式比较简单粗暴,有较大的随意性。

为了对以后的中美经贸磋商施压,特朗普于今年8月1日发推特称拟于9月1日起对3000亿美元中国输美商品

加征10%关税,在中美关系并未发生重大事件、特朗普政府处于空窗期的时候,美国贸易代表办公室于8月13日发表声明,决定推迟对部分类别中国商品加征10%的关税,把其时间推迟至12月15日。此外,基于对健康、安全、国家安全和经济因素的考虑,一些中国商品将会被从关税清单中剔除。美方的这一政策变化显然不是来自于中国的压力,也不是由于中美经贸谈判出现了新的进展,它主要是由于美国内部的经济压力,以及加征关税对美国大选可能产生的影响。

贸易威胁实施日期的数次变化显示,对美国来说,对所有威胁商品加征关税并不是其救助目标,其目标在于通过一次次的威胁在美国贸易谈判中达成对其有利的结果。但美国反复使用同样的套路,其效果总体上会逐渐递减,因为中国对于这样的行为方式会逐渐形成一种预期,并产生一定的适应性。

## 美方预期逐渐调整

美方在中美贸易关系中的一个基本策略是,先对中国商品加征关税以对中方形成压力,然后以延迟或者取消加征关税为条件来换取中方的让步。这样,美国可以在不遭受多少损失的情况下,获得对其有利的结果。相比之下,如果中美经贸谈判破裂,两国真打一场长期和大规模的贸易战,并不符合美国的利益,也并非美国想要的结果。因为如果这是美国的目的,美国可以直接通过大规模加征关税使中美经贸关系很快进入这一状态,而不用逐级扩大加征范围和水平,并多次推迟实施时间。

2019年8月23日,中国宣布对原产于美国的约750亿美元商品,加征5%—10%的关税,并分别在9月1日和

12月15日实施。这显然让美国颇感意外,特朗普政府迅速决定提高对中国出口美国产品的关税税率。中国采取的这一反制行为,其意义显然不只在对于750亿美元商品加征的有限幅度的关税,以中美两国的经济体量而言,这一行为的经济学意义十分有限。从美国方面来说,它更重要的是体现了中国对于中美经贸谈判心态的变化,特别是中国试图在经贸谈判过程中化被动为主动,并采取了一定、程度有限的反制措施,改变了部分人认为“中国无牌可打”“中国不会反击”“中国只能等着美国出招”的心理预期。

2019年5月中美经贸磋商遭受严重挫折本身也是对美方的预期产生影响。由于美方对于当时的谈判除了很高预期,按理说,美方会对谈判受挫感到十分失望,甚至会让特朗普愤怒,从而可能在中美经贸关系上迅速引发严重的后果。但事实是,虽然在此情况下,美国把对中国的2000亿美元商品的关税税率从10%提高到25%(这也是美方几个月前就宣布要采取的政策),但当时并没有采取新的重大关税措施。此后5月到7月中美经贸谈判依然处于较为平稳的状态。

所以,中美经贸谈判的紧张氛围与快速推进,可能会对部分美方人士产生中国急于让步的错误认识,而此前中美谈判的挫折有助于让美方认识到中国的耐心与坚持,在一定程度上削弱了美方预期的作用,可以缩小中美双方在经贸谈判立场方面的差距,从而有其另一方面的积极意义。

## 美国谋求中国让步而非保持高关税

仅就中美贸易领域而言,对中国来说,最坏的结果就是美国对中国所有出

口美国的商品加征高额(比如达到25%或者30%)的关税。从理性的角度看,中国在贸易谈判中无论如何不应也不会做出比这个结果更坏的让步。也就是说,中国的总体让步不应大于5000多亿美元商品全部被加征关税的代价。这就像我们不应付出两倍的价格去消除一个要对自己造成一倍伤害的威胁,考虑到美国消费者要承受关税增加的部分负担,以及因关税导致的部分贸易转移效应,对美方新一轮威胁的边际影响不应有过高的估计。

由于中国生产的很多中间商品在美国国内难以找到有效替代品,在美国对中国加征关税,而日本、欧洲不采取同样措施的情况下,美国的政策意味着美国公司需以相对较高的价格从中国购买零部件,而他们的敌国同行却能以较低价格从中国购买零部件。这将对一些美国公司的竞争力造成不利影响,尤其会影响那些利润率本来不高、优秀本来不来的企业。

如果美国真正实施对所有中国出口商品加征关税的政策,将会使中国努力寻找其他替代市场和解决办法。在所有中国商品已经被加征关税的情况下,中国会在较短时间内达成贸易谈判的底线而感而会消失。由于加征关税本身并不是美国的政策目标,在谈判桌上获得具有长期利益的利益才是美国的目,因此,对中国出口美国商品全面加征关税并不符合美国的政策需要。在这种情况下,中国必然会做出的坚定回应也将让美国付出不小的代价。

从2018年3月中美贸易摩擦进入高强度状态以来,一年半左右的发展进程,也在一定程度上改变了中美之间的预期。在高度经贸摩擦开始之初,国际上很多人认为“贸易战”的结

果没有悬念,如果美国下定决心,可以获得胜利,而且第三方的态度对结果影响不是很大。一年多来,中国表现出超出很多人预期的承受美国极限施压的决心和能力,而且中国的反制措施一直有理有节。面对美国的无理施压,中国总体试图在维护既有国际经济秩序与遵守既有国际经济规则的范围内进行反击,表现出很强的战略定力和战略耐心。这些都影响了其他国家对中国顶住压力的认知。

## 中国顶住压力符合大多数国家利益

在这样一场较量中,如果美国获得决定性胜利,这将助长特朗普的冒险倾向,显著增大国际经济秩序的不确定性,也使欧洲、日本、印度在特朗普的贸易威胁面前变得更加脆弱,使其在未来的经济秩序中处于更为不利的位置。从这个角度看,欧洲、日本、印度方面并不希望看到中国在中美贸易摩擦中占据大规模的局面。虽然美国具有一定优势,但中美形成较为稳定的僵持局面,更符合其利益。

从国际层面来说,中国顶住美国的压力,中美达成一个从第三方的角度来看起来更合理的贸易协议,符合美国之外大多数国家的利益。经过一段时间的中美磋商,很多重要国际行为体对此已基本形成比较清晰的判断,所以我们可以看到,自2019年以来,在中美贸易摩擦处于激烈状态时,欧洲、日本基本没有采取对中国落井下石的做法。而如果我们这样看,显然可以对这个进程产生比较重要的影响。

因为发生在国际体系权力转移的背景下,中美贸易摩擦的进程和走势会直接影响未来国际秩序的走向以及中国在其中的位置,它也会影响未来

5—10年甚至更长时间内美国与中国打交道的方,其间接效应不容低估。如果中国确实能通过美国的合理反制,在国际上有效实践和诠释“贸易战没有赢家”这一经济学的普遍认识,也是中国对国际经济秩序作出的一个重要贡献。

美国在贸易摩擦中发出的多次威胁,美国试图在科技领域与中国脱钩时采取的有些极端的做法,既是向中国施压的手段,也是美国对中国战略能力、对能力的一种战略试探。新一轮谈判所取得的效果会影响美国下一步的行动,这是一个政策动态演化的过程。在这个过程中,中国表现出的坚定性,以及这种坚定性在较长时期中的稳定性,具有重要的信号价值。美国在贸易摩擦中的目标不仅是为减少逆差,更希望通过向中国施压的方式,推动中国经济结构发生重大变化,让中国付出代价并从根本上有利于美国,这当然是中国不能接受的。

中国不仅要考虑自身的困难与代价,而且还要更多地从如何使自身的崛起经得起各种不同国际冲击的角度,从如何利用中美贸易摩擦的契机更好地塑造国际社会的认识与预期的角度,从贸易摩擦过程中,中国要更好地展现定力与耐心,经过与美国在经济、贸易领域一定程度博弈,推动中美经贸关系形成某种稳定态势,并在这个过程中的意愿,强化其他国际与中国合作意愿,从弥补实力短板、展现战略能力与提升战略信誉的角度,把贸易摩擦的不利因素尽可能多地转化为对中国有利的因素。

(作者系广东外语外贸大学国际关系学院院长、教授)

# 日本推进劳动方式改革 机遇与挑战并存

◎张楠

日本政府发布的2018年度《过劳死等预防对策白皮书》显示,从2000年至2017年,该国共发生了3344起过劳死事件。日本是有着加班文化的企业,长时间劳动已成为日本人的工作常态,也成为很多企业员工评价的标准。日本劳动政策研究研修机构2016年的一项统计数据显示,在日本每周加班49个小时以上的劳动者比例高达30%,远超美国、德国等欧美发达国家。再加上近年来高龄少子化造成的劳动力严重短缺,很多企业因缺乏劳动力不得不让员工超时工作。在此环境下,身心的疲惫与巨大的精神压力导致了过劳死的发生。因此,日本政府试图通过推进劳动方式改革,缩短劳动时间和加班时间,以减轻长时间劳动对劳动者造成的负面影响。2018年6月,日本政府正式通过了劳动方式改革相关法案,决定企业和中小企业分别于2019年4月和2020年4月开始适用,做到了有法可依。目前此次劳动方式改革已经实施,会在一定程度上提高企业的生产效率,促进日本经济的发展,但同时也会因大幅改变以往固有的企业文化、生活方式而面临巨大挑战。

## 劳动方式改革的三大支柱

2018年6月29日,日本参议院正式通过了劳动方式改革相关法案。其中,“劳动时间限制”“同工同酬”“高度专业职业制”被日本首相安倍晋三称为劳动方式改革的三大支柱。首先,“劳动时间限制”旨在缩短劳动时间和加班时间。此次法案规定,在一般情况下,企业月加班不得超过45小时,年加班不得超过360小时。在特殊情况下,年加班上限可延长至720小时,允许每年繁忙期最多6个月超过月加班上限,但繁忙期的月加班不得超过100小时,2—6个月平均不得超过80小时。其次,“同工同酬”旨在改善非正式员工待遇问题。该项规定,不再以正式员工或非正式员工等雇用形式,而是根据业务内容决定薪资。如果员工的工作内容、成果和能力相同,则基本工资相同。最后,“高度专业职业制”主要指部分收入高、专业性强的岗位为实施对象,以成果决定薪资,不设加班费和加班时限。

但是为了保障员工健康,法案还规定要确保员工享受“4周4天上,每年104天以上”的休息日。

此次改革不仅对劳动时间、劳动报酬等作出相应改变,还重视加强社会保障的建议,如提高育儿报酬,加大对保育员的补助,推进幼儿园与保育园的免费教育政策,实现贫困家庭大学生学费实质性减免。这些举措的目的是通过改善育儿、护理环境,促进女性和老人就业,进而缓解高龄少子化对日本社会与经济发展的负面影响。

那么,对于此次安倍内阁推行的劳动方式改革,日本民众的态度如何?据日本媒体于2019年2月10日,11日开展的一项相关舆论调查显示,首先,“期待改革”的人数占43.7%。“不期待”的人占51.1%。其次,对于“高度专业”不参与劳动时间限制这一制度,“赞成”人数占36.8%。“反对”人数为47.0%。可见近半数人认为,这一制度反而会增加过劳死的可能性;再次,对于改善非正式员工待遇的“同工同酬”制度,64.6%的人表示“赞成”,仅有28.2%表示反对;最后,对于“月100小时,年720小时”的加班时间上限这一规定,31%的人认为“合适”,49.3%的人认为“应进一步缩短加班时间”。总之,在此次劳动方式改革中,“同工同酬”的赞成率最高,而“高度专业职业制”最受争议。

## 改革可提高员工的积极性

承担日本企业宣传活动的调查研究机构PR总研,于2019年1月面向日本企业的职员实施了“劳动方式改革实施情况”的相关调查。结果显示,已经实施劳动方式改革的企业达58.5%。在实施改革的具体内容中,占首位的是“防止过度加班和过劳劳动”(22.5%),其次是“充实休息日和休假”(21%)。“缩短劳动时间”(17.9%)。针对上述三项具体改革,员工满意度中



日本年轻劳动力、老龄化等问题造成的劳动力不足一直困扰日本社会。2018年12月8日,日本东京,日本国会参议院全体会议在反对声中表决通过旨在扩大外国人才引进的《出入国管理及难民认定法》修正案。

最高的是“充实休息日和休假”(36%),接下来依次是“防止过度加班和过劳劳动”(14.4%)和“缩短劳动时间”(12.1%)。而且在实施改革的企业中,有50.3%的人认为改革有效,并且从年龄来看,年轻人对改革效果的评价最为积极。除此之外,调查结果显示,很多企业出台了具体对策,如“为了更好地推进劳动方式改革,如“贯彻更长时间的管理”“对上下班时间和假管理的相关工作人员进行培训”“有计划

性地给予带薪休假”“重新审视业务内容及人员编制”“同时也提出了一些待解决的难题如“与业务量相比人员相对不足”“业务过度集中”“某些特定时期”“客户缩短交货期”等突发情况的应对”。最后,PR总研还对实施劳动方式改革的企业与未实施企业之间的差别进行了调查,结果显示,实施该改革的企业员工在“积极性”“经营者的信赖感”“充实感”“职场活力”等方面都要高于未实施企业。

由此可见,虽然现阶段劳动方式改革仍存在很多待解决问题,但改革对企业内部意识的改善具有一定的推动作用,有利于促进生产效率的提高。

## 劳动方式改革难以一蹴而就

由于劳动力短缺及长期加班文化的影响,该项改革在日本能否顺利推行,依然面临着巨大挑战。

案存在漏洞,有待进一步完善。首先,反对声高的“高度专业职业制”的认定条件需深入探讨。因为该项制度将部分专业性强的职业定位为劳动时间限制和支付加班费的范畴之外,还将延长劳动者的长时间劳动,导致过劳死的发生。

第二,劳动方式改革及相关法案在企业中的认知度和普及度不高,有待进一步提升。日本东京商工会议所于2019年2月就“劳动方式改革相关法案的认知度”进行了调查,结果显示,对于纳入该法的加班时长上限规定,有39.3%的企业表示不了解,而对于意在消除正式员工和非正式员工待遇差别的同工同酬制度,47.8%的企业表示不了解。与此相对,对于“带薪休假的获得义务”认知度较高,仍有24.3%的企业表示并不了解这一制度。

第三,目前劳动方式改革很多停留在形式上,有待进一步深入推进。从适用情况来看,很多企业劳动方式改革错误理解为“让员工早下班”,因此,有些公司只让员工下班,对剩余工作放置不管,有些公司则让员工将剩余工作带回家中,但并未发放加班费,还有“无加班日”的第二天改加班,“带薪休假”变成“休中工作”等现象出现。这些改革劳动方式改革并未有效改善工作氛围,反而使其更加恶化。

第四,为了真正实现意义上的改革,提高企业生产效率,企业应从根本上减少员工的业务量。首先,日本企业中存在很多低效率的业务,与工作效率无关,通过对这部分业务的削减,可以减少工作时间,提高企业的整体生产效率。其次,企业内部也应该积极利用IT技术取代以往依靠人工的定型业务,推进远程工作(telework)等方式,提高工作效率。再次,也可以通过吸收高素质的外国劳动者来弥补企业内部的人才不足,从而达到减少员工业务量的效果。

总之,日本的劳动方式改革正在推行,但由于企业业务量大,人手短缺等问题,仍面临巨大挑战,不可能一蹴而就。

(作者单位:天津师范大学外国语学院)