

老话新聊

桂晓燕

老底子凡是宁波人，个个会念一首十二月岁时歌：“正月嗑瓜子，二月放鸽子，三月上坟坐轿子，四月种田下秧子，五月白糖搵粽子……”一直念到“十二月冻煞凉亭叫花子”。现在上坟早就不坐轿子坐车子了，也没有叫花子会冻煞了，而其他一些习俗，基本上绵延至今。这不，明天就是五月初五端午节，正是“五月白糖搵粽子”的日子。

端午节的起源，有多种说法。最早的可以上溯到我国古代吴越部

落对龙的图腾崇拜，由龙舟竞渡形式的祭龙活动演变而来。在传承发展的过程中，逐渐融入夏令时节祛病防疫、辟邪攘灾的元素，并结合纪念春秋时期爱国诗人屈原（或伍子胥、曹娥）的意义，其历史渊源和文化底蕴相当深厚。2006年5月，国务院将端午节列入首批国家级非物质文化遗产名录；2009年9月，联合国教科文组织正式审议并批准中国的端午节列入世界非物质文化遗产，成为中国首个人选世界非遗的节日。

端午节的风俗丰富多彩：吃粽子、赛龙舟、佩香袋、插菖蒲、薰

苍术、挂艾虎、驱五毒、喝雄黄酒、悬钟馗像……老宁波还作兴吃“五黄六白”。“五黄”一般指黄鱼、黄鳝、黄瓜、黄蛤、黄梅（或黄皮枇杷）等五种应时的黄色食品，“六白”则指豆腐、茭白、小白菜、白条鱼、白斩鸡、白切肉。

端午这天，当“毛脚女婿”的，要用两只披红挂彩的箩筐，挑一担礼品孝敬准丈母娘，叫做挑“端午担”。其他礼品可以灵活掌握，一只大白鹅是必不可少的。大白鹅昂着头，“戛戛戛”一路傻叫，引得旁人纷纷调侃：“嗨，戛

大女婿（呆大女婿）送戛头鹅（呆头鹅）来了！”这就是民间“呆大女婿”这种叫法的来历。呵呵！这种叫法听起来对女婿不大客气，其实并无恶意，无伤大雅。祝英台在“十八相送”的路上，看到河上漂来一对大白鹅，对梁山伯就这样唱道：“……那雄鹅对你微微笑，她笑你梁兄像只呆头鹅。”谁让梁山伯对祝英台的再三暗示木知木觉，傻得那么可爱呢。

不可否认的是，时至今日，端午节已不像过去那样隆重热闹了，其中一些节俭，也有逐渐淡化的趋势。究其原因，主要是由于现代人

有更丰富的物质享受和更时尚的文化生活，起源于农耕时代的以“吃”为重头戏的传统节庆风俗，其号召力和吸引力已不如原来强烈；同时，近年一些“洋节”的舶来，也对传统节日带来一定的冲击。

然而，无论社会怎样发展，时代怎样变迁，端午节作为最具代表性的节俭，依然在人们的心中不可动摇。换句话说，吃粽子这件事是不会忘记的。现在粽子的花色品种繁多，有鲜肉粽、牛肉粽、火腿粽、豆沙粽、红枣粽、莲蓉粽、蛋黄粽、八宝粽等等，可谓

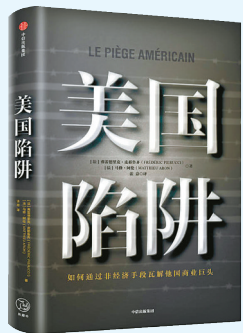
目不暇接、美不胜收。然而，对于宁波人来说，不管粽子的品种多么丰富，阿拉还是最喜欢吃地道的宁波碱水粽。那种在糯米里加一点碱水做出来的粽子，煮熟后色泽黄褐、晶莹润泽，特别稠、特别糯，还有一股淡淡的碱水清香。吃的时候搵白糖，搵到哪里甜到哪里，这就是“五月白糖搵粽子”。

瞧瞧这几天在家门口挂上蒲剑准备过节的宁波市民，就知道外国的蛋糕不能取代中国的粽子；看看春运期间浩浩荡荡、震撼人心的返乡大军，就知道阖家团圆的年夜饭对中国人来说意味着什么。总而言之，植根于深厚的历史文化土壤中、融入中华民族血脉里的传统节日，是不会随着时间的推移而凋零消亡的。传统节日如此，其他历史文化遗产也如此。对于有五千年历史的中华文明，每一个中国人都要有坚定的自信。

听法国企业高管讲述亲历的“美国陷阱”

朱晨凯

社科书架



《美国陷阱：如何通过非经济手段瓦解他国商业巨头》
弗雷德里克·皮耶鲁齐
马修·阿伦 著
中信出版集团
2019年5月

十几年来，美国在反腐败的伪装下，成功瓦解了欧洲的许多大型跨国公司。美国司法部追诉这些公司的高管，甚至把他们送进监狱，强迫他们认罪，从而迫使他们的公司向美国支付巨额罚款。被美国罚款超过1亿美元的外国企业迄今已达29家，罚款通通进了美国国库。

2013年4月14日，美国纽约肯尼迪国际机场，法国阿尔斯通集团锅炉部全球负责人弗雷德里克·皮耶鲁齐，刚下飞机就被美国联邦调查局探员逮捕。皮耶鲁齐在法国阿尔斯通公司工作了22年，是电力和轨道交通设备领域的全球专家，自2011年以来，负责管理锅炉部，该部门雇用了4000名员工，实现了14亿欧元的营业额。阿尔斯通的战略是将该部门与中国上海电气集团的锅炉业务部门合并为合资企业，从而成为该领域的全

球领导企业。美国司法部在没有通知本人的前提下，于2012年11月起诉他违反美国《反海外腐败法》，并指控他参与了2003年4月在印度尼西亚的一起与阿尔斯通有关的腐败案件。

这场抓捕不仅仅针对皮耶鲁齐个人的行为，而是美国政府针对法国阿尔斯通的系列行动之一。之后，美国司法部指控皮耶鲁齐涉嫌商业贿赂，并对阿尔斯通处以7.72亿美元罚款。阿尔斯通的电力业务，最终被行业内的主要竞争对手——美国通用电气公司收购。阿尔斯通这家曾经横跨全球电力能源与轨道交通行业的商业巨头，因此被美国人“肢解”。而皮耶鲁齐直到2018年9月才走出监狱，恢复自由。

这场无妄之灾使皮耶鲁齐开始认真研究美国的《反海外腐败法》，并成为此领域的专家。出狱后，他在法国知名记者马修·阿伦的

帮助下，共同完成了这本书。在讲述完经历后，书中用美国检察官埃里克·霍尔德的一句话做了总结：“任何损害我们经济利益的公司都会受到法律的制裁。”

看《美国陷阱：如何通过非经济手段瓦解他国商业巨头》，会注意到，美国已经开发出了一套“武器系统”。在上游，它利用情报武器获得外国公司签订的合同；在下游，它利用法律武器对外国公司提起诉讼，更便利地削弱、消灭，甚至收购他们的竞争对手。而美国的收购又给这些竞争对手带来了什么呢？曾经无比强大的阿尔斯通公司在被“肢解”后，现在已经从世界500强企业的名单中消失了。

这并非一场作者个人的战争。实际上，这是已经被反恐专家定义为“法律战”的新型国际冲突，也就是将目标塑造成违法分子，以此给对方造成最大程度的创伤，并通过胁迫手段迫使其服从。

【作者说】

■“美国陷阱”的本质：利用法律作为经济战武器

皮耶鲁齐近日在巴黎接受新华社记者专访时表示，《美国陷阱》依据事实和法律进行了详细分析，“美国陷阱”的本质就是美国利用其法律作为经济战的武器，削弱其竞争对手，有时是为了低价收购竞争对手。

2013年，阿尔斯通已被美国司法部调查3年多，但当时阿尔斯通首席执行官柏珂龙决定不与美国当局合作。美国人失去了耐心，决定逮捕皮耶鲁齐，以此向阿尔斯通首席执行官传递一个明确信号：如果你继续不配合，你将是下一个进监狱的人。恰恰在皮耶鲁齐被捕

后，阿尔斯通开始与美国司法部全面合作。为了自保，首席执行官背着法国政府和阿尔斯通管理层的大部分人，通过秘密协商，将包括电力在内的公司四分之三的业务卖给美国通用电气公司。

美国希望控制整个世界的贸易。为此，冷战结束后，它重新定位了自己的情报机构，侧重于收集经济情报和秘密监视竞争对手，就像斯诺登所揭发的那样。它还打着道德幌子，针对国外竞争对手设立域外法，比如《反海外腐败法》。这部法律1977年出台，但此后20多年没有被用过。

1998年，美国决定把它变成域外法。比如，只要外国公司用美元交易或者公司使用了服务器在美国的邮件系统，美国就认为他们对这个公司及员工所做的一切有了司法管辖权。美国还向经济合作与发展组织施压，让其所有成员从1998年开始要求出口企业遵守《反海外腐败法》。

随后，美国2001年颁布《爱国者法案》。该法案经2005年修订后，允许美国情报机构在工业领域开展经济间谍活动，从此《反海外腐败法》得以应用，美国司法部主要针对欧洲公司展开行动。

■美国打压外国企业手段一：长臂“陷阱” 选择执法

无论在世界哪个角落，无论什么时候，只要一家公司曾用美元交易、用美元计价签订合同，或者仅通过设在美国的电子邮件服务器收发、存储过邮件，美国政府就认为对这家公司拥有司法管辖权。其依据，则是美国《反海外腐败法》。

根据这部在1998年修订的法律，美国政府几乎“可以随意逮捕任何一名外国企业员工，甚至把其投入监狱，判处重刑”。皮耶鲁齐对新华社记者现身说法。此外，美国还向经济合作与发展组

织施压，让其所有成员从1998年开始要求出口企业遵守《反海外腐败法》。

“美国的‘长臂管辖’从亚洲到欧洲都存在。这对我们的主权构成了严峻挑战。”法国参议院议员菲利浦·博纳卡雷尔日前接受新华社记者专访时表示，美国司法正是通过“长臂管辖”来执行美国的单方面制裁。

依据美国国内法律，被美国罚款超过1亿美元的外国企业迄今已达29家，其中23家是外国企业，欧洲知名企业有15家，其中

5家是法国跨国企业。

相比之下，美国企业则很少遭到起诉。而少数对于本土企业的反腐败诉讼，也多发生在该企业已在海外被其他国家起诉之后。美国司法部主持“公道”的办法，通常是提起诉讼、宣布收回“调查权”，交由美国法院处理。也就是说，美司法部对本国企业的起诉，反而成为保护本国企业免遭外国高额罚款的手段。

皮耶鲁齐指出，美国的选择性执法，让其成为侵略别国经济的武器。

■美国打压外国企业手段二：极限施压 “不择手段”

“对美国而言，不择手段是允许的。”法国《费加罗报》评论说。

追诉外国跨国公司高管、把他们送进监狱、极限施压、强迫其认罪、迫使他们的公司向美国支付巨额罚款……皮耶鲁齐就是美国这一系列典型操作的受害者。

2013年4月，皮耶鲁齐抵达纽约肯尼迪机场时被戴上手铐。随后，高达125年监禁威胁、天价律师费、高额保释金、与死刑犯和重刑犯共同关押、私营监狱的折磨……媒体评论说，美国司法部门将皮耶鲁齐作为“经济人质”，借助各种极限施压手

段，迫其就范认罪，以实现敲诈、从而最终“肢解”阿尔斯通的目的。

美方“以此向阿尔斯通首席执行官传递一个明确信号：如果你继续不配合，你将是下一个进监狱的人。”皮耶鲁齐对新华社记者说。

恰恰在皮耶鲁齐被捕后，阿尔

■美国打压外国企业手段三：绑架司法 榨取利益

2014年冬天，就在股东们批准出售阿尔斯通能源业务的同一天，阿尔斯通的律师签署文件承认美国司法部的指控。

“美国司法部不是独立的，而是处于强大的美国跨国公司的控制之下。”皮耶鲁齐指出。

阿尔斯通进行认罪谈判并达成协议后，美国司法部并没有立即开出罚单，而是拖到法国政

府、当事公司均通过通用电气并购手续之后。法国舆论猜测，美国司法部把罚款金额作为一张牌，如果批准被通用收购那么就可以减少罚款金额，如果不批准被收购就开出高价罚单获取利润。

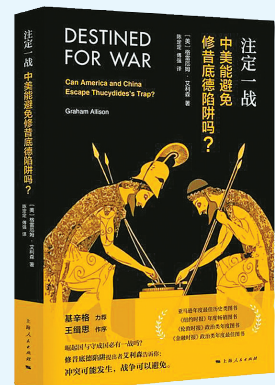
皮耶鲁齐还惊讶地发现，阿尔斯通与美国司法部谈判时，通用电气的人居然一起参与。在与通用电气秘密谈判的过程中，为

阿尔斯通提供法律咨询服务的律师事务所老板竟然是通用电气老板的亲兄弟。

更重要的是，阿尔斯通是第五家在被通用电气收购业务同时，也被美国司法部指控腐败的公司！落入同样陷阱的日立、西门子、ABB等几乎都是通用电气主要国际竞争对手。

相关美国法律，堪称敲诈利

【周边图书】



《注定一战：中美能避免修昔底德陷阱吗？》
[美]格雷厄姆·艾利森 著 上海人民出版社
二〇一九年一月

作者认为，修昔底德陷阱是一个结构性压力，在现今中国和美国都提出让各自的国家“再次伟大”的时代背景下，两国妥善处理在关键领域的利益分歧，可避免灾难性战争的发生。同时，作者在书中还中美如何避免发生战争冲突提供了12个具有借鉴意义的方法。

（图书信息由宁波市新华书店提供）

斯通开始了与美国司法部全面合作。为了自保，首席执行官柏珂龙通过秘密协商，将公司主体业务卖给了美国通用电气公司。

皮耶鲁齐在书中引用法国安全部门人士的评价说，美国这种以法律为伪装的霸权体系，“将敌人（或被‘锁定’为敌人的目标）塑造成违法分子，给对方造成最大程度的损害，并通过胁迫手段迫使其服从”。

器。2010年以来，仅法国企业和银行就已向美国缴纳约140亿美元的罚金。从电信行业的阿尔卡特、石油行业的道达尔，到兴业银行……受处罚的法国企业无一不是业界巨头。

“美国陷阱，就是美国利用其法律作为经济战的武器，削弱其竞争对手的一种不正当手段，”皮耶鲁齐说，“任何人都无法忽视美国将法律作为经济战争武器的事实。所有国家应团结起来，抵制美国的单边主义”。

随思录

“千错万错都是领导错”？

张 弓

看到标题用的这个句式，喜爱越剧的朋友可能会想起什么。

是的，越剧《碧玉簪》“送凤冠”一场戏里，王玉林母亲有一段让人记忆深刻的唱词，就用了这个句式：“媳妇依是贤良方正第一个，福也大来嘛量也大，千错万错是阿林错，我婆婆待依总勿错，媳妇依若不肯夫妻和，我养什么侬子做什么婆，媳妇啊，依卖个人情给婆婆，收下凤冠夫妻和。”唱词情真意切，婆婆如愿以偿。

笔者引入这段唱词，并不是想在这里评论越剧艺术，而是因为日前与一位企业家聊天时，他居然用了这样的句式，向我们介绍他的管理经验。

管理的内涵非常深广，但其中最重要的是管人。事是人做的，管不好人，其他就无从谈起。在管人过程中，领导者经常会遇到一个头疼的问题，就是下级不听指挥。

这位老总的高见是：“下级不听指挥，就是领导的错。”

你发出指令，下级不执行，第一个可能是你没有讲明白。比如有关这项任务的目标、时间、要求，以及何以要实施，它对企业的作用与意义在哪里等等，都没有说清楚。就是说，作为下级，连这项任务“是什么”“为什么”这两个关键内容，都心中无数，自然无法行动。这显然是领导的错。

可是，当你把“是什么”“为什么”都交代清楚了，下级依然没有立即行动。发生这种情况，很有可能是实施这项任务困难较多，需要相关部门的支持与配合，这种支持与配合，单靠他自己的力量又无法达到。这就说明，领导在下达任务前，不仅不了解下属无法克服的难处所在，更没有与有关的部门沟通和协调好。可见，第二次“下级不听指挥”的责任，应该还在领导。

还可能出现第三种情况。当你把与任务相关的问题都处理好了，下级还是“岿然不动”。这样的事也是经常发生的。我们常常能听到领导部门对某项工作三令五申，甚至年年讲，月月讲。这就说明，执行不到位不顺畅的现象，有一定的普遍性。这个时

候，责任应该不再是领导了吧？不料，这位在企业界摸爬滚打了三十多年的当家人，居然说“还是领导的错”。为什么呢？“因为你用错了人。”

这时，在座的朋友几乎异口同声地“哦”了一下。作为上级领导，布置任务时，目标说清楚了，道理讲到位了，外围的困难或者障碍也排除了，下级依然不执行，问题应该在下属身上——或者这个下属工作态度不端正，你说你的，他有他自己的盘算；或者工作能力不能胜任，虽心有余，无奈能力不足。可是，是谁把一个态度不端正、能力不能胜任的人，放在了重要的岗位上呢？除了领导，谁也没有这个权力。

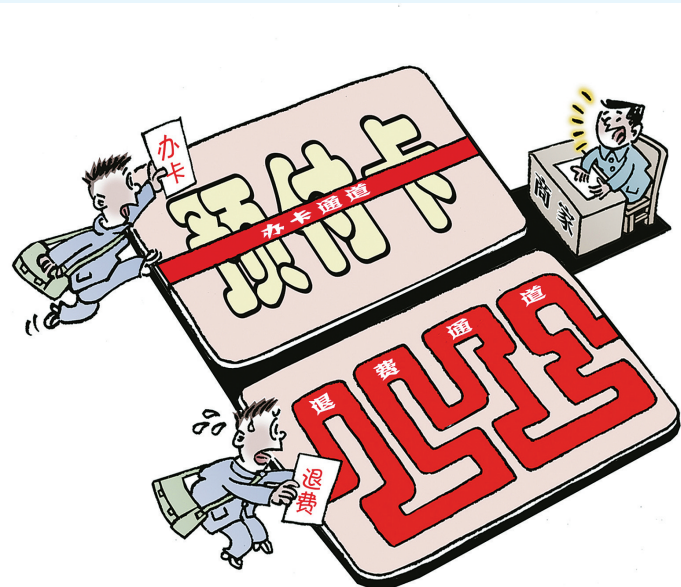
从管理学上说，用人不当是领导者最大的错。具体地说，一是识人不准。不了解一个人的德才表现，就把他放到很不合适的岗位上，指挥不动那是迟早的事。二是育人不力。用人都要一步到位，没有过渡，有一定难度。发现某人有当干部的潜能，放到岗位上边工作边锻炼，也是用人的一种好方法。但放上去培养锻炼，优良的环境和有力的措施必须跟上。培养成功了，自然皆大欢喜；经过上级与本人多方努力，却发现他根本不是那块料，就要坚决换掉，绝对不能让其“占着茅坑不拉屎”。因为那样，不仅妨碍工作，破坏风气，还会挫伤优秀干部的积极性。尸位素餐的人多了，整个单位的工作质量一定会大幅下降。

如此说来，“千错万错都是领导错”这个命题，倒是能够成立的。它也符合我们挂在嘴边的一句老话：问题在下面，根子在上面。

当然，把指挥不灵都说成是领导的错，的确让领导们难以接受。而这位企业家之所以如此强调“错在领导”，我想可能是希望担当各级领导的，工作中遇到问题和矛盾时，不要总推给下级或什么聘用工，形成“千错万错总是别人错”这样一种奇怪的氛围，而要着重从自己身上找原因。只有这样，才有利于从根子上发现 and 解决问题，并在经常反思中提升自己的能力和水平。

从这个角度说，“千错万错都是领导错”的自责习惯与胸怀，倒是值得倡导的。

漫画角



两套把戏

蒋跃新 绘