经济日报 ECONOMIC DAILY

“放水养鱼”旨在助企业保民生

□ 曾金华

深度观察

“放水养鱼”并非“大水漫灌”，必须根据政策意图精准实施，确保政策真正落到企业和民生，促进做好“六稳”“六保”。今年出台的一系列宏观政策，从单项看规模明显大于以往，合并起来更是力度空前。政策制定和资金使用，必须强化精准性、提质增效，要通过政策的实施有效拉动市场、稳定增长，着力稳企业保就业，真正惠及企业和百姓

今年全国两会明确了应对新冠肺炎疫情冲击的宏观政策措施，这些特殊时期的特殊政策受到高度关注。扩大赤字、发行抗疫特别国债等“万亿元级”政策措施出手助力企业纾困发展，充分体现了“放水养鱼”之策，以此增强市场主体信心、激发市场主体活力。值得注意的是，“放水养鱼”并非“大水漫灌”，必须根据政策意图精准实施，确保政策真正落到企业和民生，促进做好“六稳”“六保”。

疫情发生后，我国及时出台减税降费、再贷款再贴现、增加流动性等多方面措施，有效助力疫情防控和经济社会发展。此次在前期基础上，进一步确定了力度空前的宏观政策：赤字率按3.6%以上安排，财政赤字规模3.76万亿元；发行1万亿元抗疫特别国债；安排地方政府专项债券3.75万亿元；全年为企业新增减负超过2.5万亿元；稳健的货币政策要更加灵活适度……这一系列政策措施，形成了加大宏观政策力度的“组合拳”。

为什么要“放水养鱼”？从全球范围看，疫情发生后，由于对经济冲击巨大，甚至造成一定程度的“停摆”，不少国家都采取了相关应对措施，特别是一些主要经济体采取了规模较大的财政货币刺激政策。可以看出，加大宏观政策力度成为对冲疫情影响的普遍选择。

目前，疫情冲击导致世界经济衰退，国内消费、投资、出口下滑，企业生产经营面临前所未有的困难，就业压力加大，地方财政收支矛盾突出。在这种情况下，常规政策显然难以应对，需要以特殊政策应对特殊形势，中央明确“要以更大的宏观政策力度对冲疫情影响”。特别是在帮助企业应对冲击方面，需要从资金输血和减轻负担两端给予有力扶持，才能让广大企业特别是中小微企业得以生存、发展，渡过难关。

“放水养鱼”政策力度如何把握？“水”从哪里来，要有多大“水”，这些都需要科学、合理安排。今年出台的一系列宏观政策，从单项看规模明显大于以往，合并起来更是力度空前，只有这样才能应对严峻的国际国内经济形势，有效保障就业和民生，稳住上亿市场主体。

同时，政策安排必须考虑风险防控问题，比如赤字率的确定，既需要满足弥补收支缺口的需要，也要严格控制债务风险。面对一些难以预料的影响因素，宏观政策安排还必须留有一定的空间。赤字率按照3.6%以上安排，这里“以上”就考虑了应对全球和国内经济发展不确定性的需要。

“放水养鱼”如何让市场主体和民生真正受益？数万亿元资金规模已明确，钱往哪里去是一个关键性的问题。如果资金没有流向实体经济和民生领域，则不仅不能助力“六稳”“六保”，还会影响经济健康发展。因此，政策制定和资金使用，必须强化精准性、提质增效，要通过政策的实施有效拉动市场、稳定增长，着力稳企业保就业，真正惠及企业和百姓。此外，资金不能用于乱投资，而是要扩大有效投资，尤其是投向“两新一重”。

在确定资金规模的同时，明确实施程序和要求是一系列宏观政策安排的突出亮点。《政府工作报告》明确，扩大赤字和发行特别国债新增的2万亿元全部转给地方，建立特殊转移支付机制，资金直达市县基层、直接惠企利民，主要用于保就业、保基本民生、保市场主体；创新直达实体经济的货币政策工具，务必推动企业便利获得贷款，推动利率持续下行。这些创新做法，有利于避免资金“空转”，提高资金使用效率，推动充分实现政策意图。

尽管面临诸多困难和挑战，但也必须看到我国经济潜力足、韧性强、回旋空间大、政策工具多的基本特点没有变。当前，要不折不扣抓好中央决策部署和政策措施落实，让力度空前的宏观政策迅速落到企业，努力取得最大政策效应。

思辨

以家庭为单位摇号更显公平

□ 冯海宁

6月1日，北京市发布征求意见稿，拟出台“以家庭为单位”小客车指标配置方案。其中，“无车家庭”将获得明显高于个人的摇号中签率和新能源指标配额数量。

以摇号方式分配小客车指标，在部分城市已经实施多年。在“僧多粥少”的情况下，这种分配方式相对公平，发挥了积极作用。不过，相关城市一直是按照个人或单位申请的方式配置指标。这意味着，有的家庭通过摇号可能会获得两个或两个以上小客车指标，但有的家庭则可能一个指标也摇不到。

据报道，在部分城市，这种分配不平衡还衍生出非法租售指标、通过婚姻登记有偿转移指标、购买外埠车、皮卡车，违规改装封闭式轻型货车等手段，以规避小客车数量调控政策。为此，不少人建议“以家庭为单位摇号，优先给一辆车都没有的家庭解决刚需”。此次北京市公布的“摇号新政”采纳了这一建议，也是对社会呼声的积极回应。

毫无疑问，以家庭为单位摇号，比以个人为单位摇号更公平、更科学。因为家庭是社会的基本单元，以家庭为单位摇号分配小客车指标，更多市民将有更公平机会享受这种公共资源，同时还能提升存量小客车利用率，减少交通拥堵。在小客车指标有限、不得不采取摇号分配的情况下，这是一种比较合理的分配方式。

对于“无车家庭”参与摇号，北京市此次新政倾斜明显。一方面，这类家庭将通过家庭积分获得远高于个人的中签率和新能源指标配额数量；另一方面，80%的新能源个人指标将根据家庭积分高低向这类家庭优先配置。这样的政策安排，显然是对“无车家庭”的关照，同时也让摇号新政更得民心。

北京市此次新政还提出，申请指标更新时，每人最多保留1个小客车指标。这也是为了进一步增强社会公共资源分配的公平性。夫妻间车辆变更登记的有关规定，则是为了遏制某些人通过婚姻登记有偿转移指标，堵住非法操作空间，这有利于公共资源公平化，避免公共资源沦为牟利工具。

当然，上述征求意见稿还不是最终规定，在征求意见过程中，群众还会提出各种各样的意见。但此次推出“以家庭为单位”配置指标的摇号新政，既重视了市民诉求，也具备技术等操作、落地基础。笔者建议，其他实行摇号分配小客车指标的城市，也应该转向以家庭为单位分配指标，毕竟互联网、大数据等技术已能为这种变革提供技术支持。

乐见企业吸纳毕业生获补贴

□ 刘天放

日前，包括河南、上海、湖南、山东、安徽等多地都已出台政策，对在本地招用毕业年度高校毕业生并签订劳动合同的中小微企业，按每人不低于1000元给予企业一次性吸纳就业补贴。

早在今年3月份，国务院办公厅印发的《关于应对新冠肺炎疫情影响强化稳就业举措的实施意见》就明确鼓励中小微企业吸纳高校毕业生就业，对符合条件的给予一次性吸纳就业补贴，扩大基层服务项目、应征入伍等招聘招募规模等。

受疫情影响，今年高校毕业生的就业形势更显严峻。一边是包括高校毕业生在内的群体就业难，另一边是要通过加强社会保障和公共服务拉动内需，这两方面都需付出相应成本。企业理应履行促进就业的社会责任，但如果成本太大，企业可能不乐意做。对公共就业服务机构而言，虽然帮助就业是其职责，但机构经费有限，若无相应补偿机制，也将难以为继。

对克服困难接纳毕业生的企业给予相应补贴，能激发更多企业吸纳就业的积极性，有助于扩大就业。保就业，就是保民生、保经济乃至保稳定，既为毕业生解忧，也为政府分忧。

实际上，给予中小微企业吸纳毕业生的支持力度还可以更大一些。我国每年有众多高校毕业生，他们中既有技术水平高、管理能力较强者，也有市场开拓能力、营销能力突出者；他们对于补充中小微企业的人才缺口很有帮助，也需要有施展才华的更大空间。给予吸纳毕业生就业的企业补助是多赢之举，在疫情结束之后也应常态化。

自热食品亟待完善安全标准

□ 杨玉龙

近几年，自热方便类产品日益受到消费者青睐。与此同时，发热包质量参差不齐导致爆炸事件时有发生，引发消费者投诉。

自热食品缺乏统一的安全标准，是行业发展的一大短板。据悉，今年3月15日中国质量万里行促进会发布了《自热方便食品标准》团体标准，但尚未形成统一规范的行业安全标准。一些企业履行标准的积极性不高，尤其是一些“小作坊”产品埋下的隐患更大。

面对市场急速扩张及生产厂商良莠不齐这一局面，相关部门要高度重视，通过完善标准，给行业发展立下规矩。在这方面，成都市的办法值得称道。由成都市市场监管局作为主要起草单位参与制定的《食品安全地方标准自热式方便火锅生产卫生规范》，近日由四川省卫生健康委员会正式发布，将于2020年11月18日正式实施。作为国内首个关于自热式方便火锅生产的食品安全地方标准，无疑值得点赞和借鉴。

同时，企业自身也应积极作为。2017年中国商业联合会发布了《自热方便菜肴制品》团体标准，这是国内首次发布自热食品的团体标准。成都市食品工业协会也组建了方便自热食品专业委员会，推动行业自律和行业标准统一。这些举措对于进一步规范自热式方便火锅企业生产加工行为，强化食品安全监督管理，提升产品质量保障能力具有重要意义。

消费者也应提高安全意识。除了从正规渠道购买自热食品之外，食用前应仔细阅读产品使用说明，严格按照提示内容操作，确保自热食品安全食用。

商海春作（新华社发）

依法治理

乱丢烟头、纸屑、塑料袋等废弃物；从楼上往下抛掷物品；随意倾倒生活垃圾，不按规定实行垃圾分类……从6月1日起，在北京，包括公共卫生、公共场所秩序、交通出行、社区生活、旅游、网络电信等领域29项不文明行为开始受到法律限制，不文明行为的当事人也会受到处罚。对不文明行为立法，让市民清楚什么应该做、什么不应该做，有利于提高不文明行为的违法成本，在社会形成良好的文明风尚。企事业单位在招聘、奖励等方面也可参考文明行为信息，并在制定自身行业规范、组织纪律时参考条例内容，做到有效衔接，这样才能促进相关规定落地。 （时 锋）

见义勇为认定应“宽进严出”

□ 宋鹏伟

见义勇为的英雄需要全社会珍视，更需要拿出切实可行的办法免除他们的后顾之忧。在见义勇为认定方面，坚持“宽进严出”原则，将最大程度避免“英雄流血又流泪”情况发生，对弘扬正气、呵护善举具有重要意义

近日，广州市政府常务会议审议通过了《广州市见义勇为人员奖励和保障实施办法》（以下简称《办法》），对见义勇为行为的确认、申请或举荐时限、保障、奖励都作出了详细规定。该《办法》提出，见义勇为的奖励标准为1万元到100万元，事迹特别突出、影响特别巨大的，还会酌情增加抚恤慰问奖金。《办法》还规定，保安员、辅警等负有约定义务的人员也纳入见义勇为奖励范畴。

从制定保障措施的周全性和奖励力度来看，广州市的相关规定值得各地借鉴的是其实事求是的态度，即条款中的“宽进严出”原则，将最大程度避免“英雄流血又流泪”情况发生，对弘扬正气、呵护善举具有重要意义。

不顾个人安危去保护他人利益就是见义勇为，这样的英雄需要全社会珍视，更需要拿出切实可行的办法免除他们的后顾之忧，至少不能让英雄寒心。现实中，确实会遇到一些情况存在争议。比如：在外地见义勇为之后，谁来保障权益？保安和辅警同犯罪分子搏斗后致残，算不算见义勇为？对此，《办法》给出了明确答案：广州户籍人员在本市以外见义勇为的，享受同等待遇；就算在当地已经领取抚恤金，差额部分也会补齐。这种“应认尽认”的做法值得肯定，也比较符合实际。

笔者认为，《办法》更大的突破在于，将保安员、辅警、治安联防员、交通协管员等负有约定义务的人员也纳入了见义勇为的认定范畴。在此之前，很多地方将他们排除在外，原因可能是认为类似抓小偷这样的事情，对于普通市民是见义勇为；对于保安员、辅警、治安联防员、交通协管员等，则是职责范畴内的义务。事实上，这种看法并不完全合理，不利于弘扬见义勇为精神。

简单说，对于保安员、辅警、治安联防员等群体来说，很多事情虽然该做，但就算不做也不违法，至多是失职，遭到道德谴责，最坏的后果可能是解聘。相反，如果他们挺身而出，同违法犯罪行为坚决斗争，很多情况下就会超过约定义务的要求。于公，这当然值得嘉奖，但奖励和保障力度往往比不上被认定为见义勇为；于私，很多人也因为得不偿失，干脆奉行“多一事不如少一事”。其实，只要人们做出了超出约定义务的举动，就应当认定为见义勇为，在工伤待遇之外补足差额，因为他们“本可以不这样”，与见义勇为“不计个人得失”的道德内涵完全相符。

同时，对于警察这样负有法定义务的人员，也不应一律排除在“见义勇为”之外，如果事迹发生在休假时、下班后，也应当认定为见义勇为，这同样是基于实事求是的原则——做了本可以不做的事，冒了本可以不冒的险。

就像对正当防卫的认定不应过于教条一样，呵护一种宝贵而稀缺的美德，也不应当将有些群体事先排除在外，而是应立足实际，遵循“宽进严出”原则，对一切本可以不做却有利于他人的行为尽可能全部纳入其中，然后再作出科学认定，予以恰当的奖励和保障。

微议室

大规模农民工培训助力稳就业

人力资源和社会保障部近日印发《农民工稳就业职业技能培训计划》，决定在今、明两年开展大规模、广覆盖和多形式的职业技能培训，计划以在岗农民工、城镇待岗和失业农民工、农村新转移劳动力、返乡农民工、贫困劳动力等为主要培训对象，每年培训农民工700万人次以上。

【短评】我国农民工总量超2.9亿人，是劳动力市场的主力军。复工复产后，农民工群体就业压力较大。一般而言，促进和扩大就业可采取财政、货币、劳动、保险等政策，加强就业培训也是手段之一。特别是随着我国产业结构深度调整，农民工如果还只是抱着“出力干活，凭苦力赚钱”的理念，恐怕难以适应市场需求，产业结构优化升级在倒逼农民工提升自身技能。同时，大规模培训农民工，有助于培养更多实用型、技能型人才，有助于打造规模化、系统化的“稳就业生态”，进而为实现“六稳”“六保”打下坚实就业基础。

下猛药治理医院“傍名牌”乱象

近日，市场监管总局办公厅发布《关于对知名医院等机构被冒牌问题开展清理整治的通知》，决定以“协和”“华山”“华西”“同济”“天坛”等知名医院被冒牌问题为重点，对知名医院等机构被冒牌问题在全国范围内开展清理整治。

【短评】某些“李鬼医院”之所以“傍”名牌医院，为的就是用名牌医院的招牌达到非法获利的目的。医疗机构是否正规，关系人民群众的身体健康与生命安全。因此，监管部门有必要及时规范市场主体经营行为，促进医疗等行业健康有序发展。除了在审批时严格把关之外，还须健全医疗机构评审评价体系，完善医疗机构合作信息的报备与公开，积极接受和及时处理相关举报，定期公开医疗机构服务质量、违法违规行为查处情况。

谨防“无薪试岗”侵犯劳动者权益

据报道，近期部分企业为避开试用期用工成本，选择招非全日制员工、无薪培训轮岗、签短期无薪上岗协议等方式“试用”员工，让本该拿到报酬的劳动者白干活。专家指出，此类行为违反劳动法律，用人单位应立即纠正并完善用工制度。

【短评】根据我国劳动合同法规定，劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。近年来，由于就业压力增大，一些用人单位屡屡侵犯劳动者权益，劳动者则处于相对弱势地位，在权益受到损害时难以与用人单位“叫板”。事实上，“无薪试岗”不仅违法，让员工没有归属感，还可能为企业发展埋下“炸弹”。对此，有关部门应加强监管，对涉嫌用工欺诈的企业依法严厉处罚，对招聘单位严格把关；求职者要在签订协议前多了解招聘单位情况，敢于向企业侵权行为说不并依法维权。同时，相关部门应及时补齐相关劳动法规短板，更好适应新用工模式的多元化需求。

欢迎读者就热点经济话题发表评论、漫画，来稿请发至：mzjjgc@163.com

本版编辑 马洪超 祝 伟