■劳动时评

用好用足职工岗前培训补贴这笔钱

□张刃

职工岗前培训是帮助职工尽快熟悉、适应乃至胜任新工作岗位的重要手段。政府给予培训补贴，正是为了支持企业加大职工岗前培训力度，帮助企业更好地推行新录用人员先招用、再培训、后上岗的制度。是务实之举，惠民之举。企业要用好、用足这笔钱，职工也应该珍惜培训机会，尽快尽好地适应工作。

近日，北京市人力社保局印发《关于支持企业开展新招用人员岗位适应性培训工作的通知》，并于本周启动培训补贴申报工作。对培训不低于40课时的企业，按照全市统一标准，每人给予500元的补贴。这一举措，无论对企业还是职工都是利好。

职工岗前培训是帮助职工尽快熟悉、适应乃至胜任新工作岗位的重要手段。政府给予培训补贴，正是为了支持企业加大职工岗前培训力度，帮助企业更好地推行新录用人员先招用、再培训、后上岗的制度。是务实之举，惠民之举。企业要用好、用足这笔钱，职工也应该珍惜培训机会，尽快尽好地适应工作。

企业要拿到培训补贴，首先需要申报，而申报是有条件的。此次培训的补贴范围，是有独立法人资格，且未被列入严重违法失信企业黑名单的北京地区各类企业。企业新招用技能类岗位职工，应依法签订12个月及以上劳动合同，且须在本企业连续缴纳城镇职工社会保险3个月及以上，并仍在本企业工作。这几条都是“硬杠杠”，缺一不可。那么，企业是否守信，是否与职工签订了劳动合同，是否连续缴纳社会保险，职工是否没有“跳槽”，都直接影响企业是否有资格申报补贴。满足这几个条件，有的需要企业保证，有的需要职工遵守，有的需要工会督促，可以说，稳定、和谐的劳动关系是申报补贴的基本前提。

企业用好这笔钱，同样是有条件约束的。“通知”要求，企业申请培训补贴期间，企业经营地所在区人力社保局将根据培训质量和满意度，按照不低于30%的比例对培训学员进行回访，开展监督检查。如果差评率超过30%或发现企业有弄虚作假行为，将终止培训补贴申请流程。就是说，低质量的培训无法通过审核，企业不能为了拿到补贴“糊弄”职工。

企业用足这笔钱，要求企业根据岗位技能需求和生产经营特点确定培训内容，或自行组织培训，或委托各类院校、社会培训机构实施，总之，要在职工上岗前把这笔钱切实用在对他们的技能培训上。需要明确的是，补贴是辅助性的资金，培训的主要开支还是应该由企业负担。这就涉及企业职工教育经费的有效使用问题。在以往的实践中，有些企业在职工教育经费的提取、使用上，存在或多或少的问题，或提取不足，或使用不当。现在有了政府补贴，对解决以往的问题也是一种促进——自提经费都使用不好，怎么有资格申请补贴？反之，补贴自然用足。

需要提醒企业的是，对已拨付培训补贴的企业，市、区人力社保局也会对企业进行抽查，发现存在骗取、套取补贴等行为的企业，除按规定追回补贴资金外，5年内不可享受相关培训补贴政策，并视情节纳入征信记录。这对企业诚信是约束，也是考验。

职工珍惜培训机会，尽快适应工作的道理不必多说。对于劳动者而言，稳定的工作意味着相对稳定的收入与生活，而工作的稳定在很大程度上取决于自身能否胜任岗位。岗前培训正是为了解决这个问题，相信绝大多数职工会珍惜，会努力。至于少数存心“跳槽”者，培训已经没有意义，遑论珍惜。

■每日图评

快递小哥更需要制度呵护

近日，经太原市邮政管理局组织申报，太原市人力资源和社会保障局审核通过，全市首批38名“快递小哥”获颁初级职称证书。记者了解到，今年以来，全国已有多地陆续开展对快递工作人员的职称评定，最高的可评为正高级工程师。（12月3日《北京青年报》）

快递业组织经营的形式、劳动用工、利益分配不同于其他传统产业，目前一线快递职工劳动合同签订率不高，当发生劳动纠纷时，劳动仲裁存在困难。显然，这种权益缺失是人们所不愿意看到的。

快递小哥评职称具有多重积极意义，一来有利于建立稳固的劳资关系。快递员要评职称，必须有稳固的劳资关系，倒逼外卖平台与外卖人员签订劳动合同。这种身份的固定化既有利于增强外卖企业的向心力和凝聚力，也是一种市场经济条件下规范用工的客观必然要求。二来有利于劳动光荣的价值认同。如今的快递业早已不是传统的劳动密集型产业。支撑起这一产业规模的，除了活跃在“最后一公里”的配送员，还有身处无人机设计、人工智能、机器学习等前沿岗位的技术人才。这些岗位是需要知识支撑的，

对外卖小哥评职称，能充分调动这些人员的积极性。

快递业作为一种新型消费业态，理应受到社会的善待。外卖小哥评职称只是制度关爱的一部分，在其他方面更应该得到法律保障，比如劳动平等就业权、同工同酬权以及其他社会福利保障等。只有从制度层面对外卖小哥进行制度保障，才能进一步彰显社会的文明与进步，快递人员才有“美好未来”，人们期待着这一天的早日到来。

□李红军

■长话短说

应对“35岁危机”最佳利器是学习

“为什么招聘都要35周岁以下？”今年34岁的老胡，最近有些焦虑。已经在快消品行业摸爬滚打15年的她，眼下正在准备跳槽。不过，浏览招聘条件后，老胡发现，不少用人单位将求职门槛设置为“年龄在35周岁以下”。这让她不得不重新规划自己的职业发展。（12月3日《工人日报》）

站在用人单位的角度来说，之所以要设置“35岁门槛”，不仅仅是因为人到了35岁左右，体力和精力就开始走下坡路，无法应付一些行业和岗位的工作，同时更因为任何行业都处在快速发展的状态，本行业内的知识、技能更新换代的速度很快，而一个人到了35岁左右，之前所掌握的知识、技能，已经被之前的工作所消耗殆尽，很难再适应这个行业的快速发展、最新形势，只能被更年轻的劳动者所代替。

不管是一些人力资源方面的专家，还是一些人的亲身经历都告诉我们，应对“35岁危机”的最佳利器，就是不断的学习，通过学习充实自己，提升自己，尤其是要掌握某个行业最新的知识、技能，这样一来，才会把自己之前积累的丰富工作经验相辅相成，让年龄的劣势成为现在的竞争优势。

当然了，也有人通过调整自身的职业规划，在职业发展方向上完全改弦易辙，而这就更需要我们具备一定的学习能力，通过学习进入之前完全陌生的领域，从而为自己的职业和人生打开一个全新的局面。所以说，不管是固守原来的行业和岗位，还是“跨界”到其他的行业，选择全新的职业，持续乃至终身的学习能力，都是让自己立于职场不败之地的关键，这时候，也就不存在所谓的“35岁危机”的问题了。

□苑广阔

■网评锐语

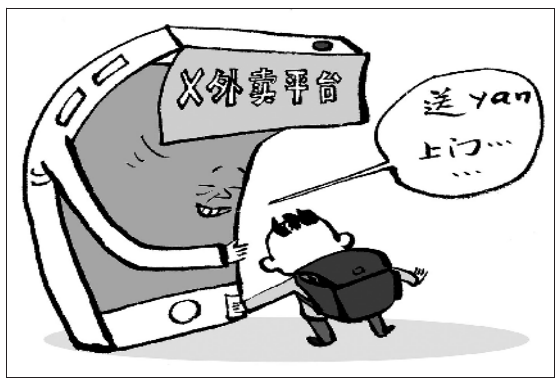
把课外阅读的时间还给中小学生

何勇海：北京大学中文系教授、中国语言学研究中心副主任汪锋在近日举办的“破解之道：透视中小学读写教学的热点与难点”论坛上，发布了《中小学读写现状调研报告（2019）》。报告显示，近七成中小学学生每天阅读时间低于1个小时。要避免学生的阅读养成受阻于时间，关键的举措还是减负，让学生有时间进行课外阅读。

把“烟卡腐败”掐灭在萌芽状态

戴先任：11月24日，中央纪委国家监委通报整治党政领导干部、国企管理人员利用名贵特产特殊资源谋取私利问题阶段性成效，专门提及江苏省常州市组织对公款购买、党员干部违规收送“烟卡”以及烟酒店违规发售“烟卡”问题开展集中整治。惩治腐败就要抓早抓小，要加强干部队伍作风建设，完善不敢腐、不能腐、不想腐的长效机制，这样才能把“烟卡腐败”掐灭在萌芽状态。

■世象漫说



“花式”售烟

“如需香咽的顾客请加wei信”“要香火因的下单备注”……近日，多个外卖平台的商家推出类似宣传语，而“香咽”“香火因”“yan”都是暗指“香烟”。国家规定不许在网络售卖香烟，同时更不得向未成年人售卖烟草制品。但记者调查发现，在一些外卖平台上，不良商家为扩大销量并不认真核实消费者身份，甚至以各种隐蔽方式纵容未成年人购买香烟。（12月2日 新华社）

□王铎

■有感而发

“儿童专用药不专”需要多方破解

儿童专用药匮乏是我国医药领域的老问题，“用药靠掰、剂量靠猜”，专用药不专问题一直困扰着家长。记者在浙江、湖南等医院调研发现，不少儿童医院已在探索解决之道，但仅凭个别医院之力解决上述问题效果有限且不可持续。（12月3日《经济参考报》）

长期以来，由于儿童专用药物品种和制剂偏少，许多药物在安全性和有效性方面没有足够的信息，特别是用于重症专科疾病的药物多数都没有儿童剂型，只能使用成人药，医生在开药时，根据孩子身体状况和体重计算孩子用药量，然后告诉家长怎么吃。

“儿童专用药不专”问题为何长期得不到解决？不少专家表示，研发难度大、企业利润低、政策不配套，是制约儿童专用药研制的主要障碍；“缺乏专用剂型、缺乏治疗标准、缺乏儿童疗效和安全性等药品信息”三个突出短板，更是加剧了儿童药匮乏现状。

为保障全国数亿儿童用药安全，“儿童专用药不专”问题亟须破解，政府部门和全社会都应给予高度重视。政府应加快完善相关法律法规，建立健全儿童药品审批与管理机制，对于研发和生产儿童专用药的企业以更大的政策支持力度；卫生主管部门应牵头儿科、药学等专家共同制定儿童药物使用细则，明确儿童用药剂量标准；相关医药企业应主动承担应有的社会责任，积极完善儿童专用药品的使用说明等；家长应增强在医生指导下用药的意识和习惯，别擅自给孩子服用成人药。

□付彪