

# 可怕的不是老年代步车,而是法外特权

观点  
提要

放眼全球,恐怕也很难找到像老年代步车这样拥有太多法外特权的机动车了。只需要掏两三万元,就能买到一辆“无需驾照”“不用上牌”“不用买保险”且“不会被罚款”的“神车”。这样的“福利”,远不是正规车所能给予的。也正是这样的法外特权,让质劣价高的老年代步车销售商赚得盆满钵满,而同价位的正规车反倒无人问津,成为劣币驱逐良币的典型。

## 继洋说事

王继洋

最近五菱宏光推出了一款新车,价格在2.98万元至3.88万元,比如今市面上很多老年代步车价格都要低,但无论是性能还是配置,都很富有诚意。网络上一片“老年代步车迎来终结者”的声音,可真正与老人交流你会发现,他们对这样真正意义上的车并不感冒,原因很简单:老年代步车最大的魅力在于享有法外特权,而这是正规车所没有的。

综合对比来看,老年代步车无论是续航、动力,还是质量、安全性,都不如五菱宏光推出的新款车型。但这款真正意义上的

电动汽车却无法让驾驶者拥有以下法外特权:不用考驾照;不需要被交通规则约束,红灯随意闯;在哪都可以免费停车,上路随意违停,不会遭遇罚款、扣分;不用挂车牌、年审,不用交包括交强险在内的各项保险……

这样一比,会不会发现老年代步车的使用成本低得突破了想象力的极限?也正是当正规车价格下探到比老年代步车还要低的时候,我们才赫然发现,面对“老年代步车乱象”,真正可怕的不是老年代步车本身,而是其被赋予的法外特权。

早些年的时候,不少经销商将传统燃油车伪装成老头乐作为一种销售噱头,称买了车不用上牌,随车附赠前后车牌一块,上面的文字无非是“老年观光车”“旅游观光车”“内燃观光车”

之类。结果销售层面的诱导,再加上交通管理部门的放纵,造成了不少城市的“老年代步车乱象”,成为城市文明挥之不去的顽疾。

平心而论,放眼全球,恐怕也很难找到像“老年代步车”这样拥有太多法外特权的机动车了。只需要掏两三万元,就能买到一辆“无需驾照”“不用上牌”“不用买保险”且“不会被罚款”的“神车”。这样的“福利”,远不是正规车所能给予的。

也正是这样的法外特权,让质劣价高的老年代步车销售商赚得盆满钵满,而同价位的正规车反倒无人问津,成为劣币驱逐良币的典型。有意思的是,曾有朋友开着大众甲壳虫回农村老家,结果村里的老人居然追着她问哪里可以买到“同款的老年代

步车”,着实让人哭笑不得。

但老年代步车终将会退出历史舞台。2018年11月,国家发布《关于加强低速电动车管理的通知》,明确对低速电动车“升级一批、规范一批、淘汰一批”。在这个过程中,已经有规模的低速电动车厂家,会选择收购具备汽车生产资质的厂家,或是申请新能源汽车资质,成为汽车行业的正规军。一些低速电动车小厂,可能会在这轮洗牌后消失。当市场乱象得到遏制,那些杂牌老年代步车将会被推进历史的死角。

从这一层面来讲,我们期待更多正规车商在保证质量的同时,将价格下探,从而接管老年代步车市场。唯有如此,才能帮助国家将享受法外特权的非正规老年代步车“赶走”,让所有人享有真正意义上的平等路权。

## 别让“无薪试岗”成企业“法外逃薪”

卞广春

试用期是劳动者与用人单位建立劳动关系后,为相互了解而约定的考察期。但一些企业却采取种种手段让本该拿到报酬的劳动者白干活。据报道,近日,展示与沈阳市某食品加工企业签订的无薪试岗协议书时,沈阳某专科学校的大专应届毕业生周恬称其为“免费劳动同意书”。对这种无薪试岗行为,专业人士指出是违反劳动法律的,用人单位应当立即纠正同时完善用工制度。

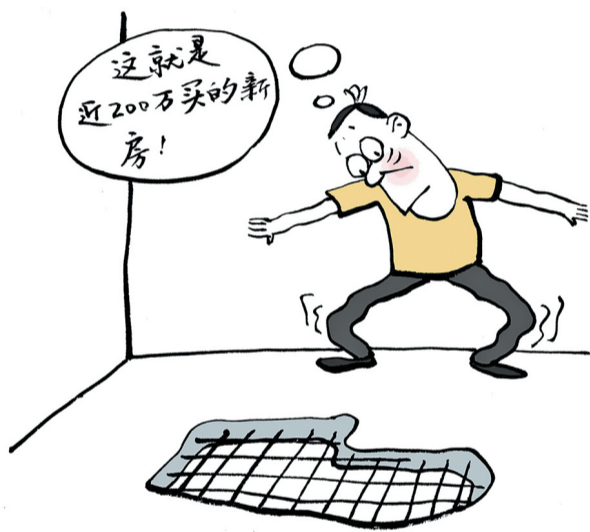
实际上,用人单位不可能不清楚无薪试岗行为存在违法嫌疑,但因为掌握着用人的决定权,对有些劳动者的“自觉让步”可能心领神会,更可能对推而广之乐此不疲。因为企业运转越来越不容易,降低经营成本,尤其是直接减少劳动力报酬支出,是企业管理者们的常态化思维;另一方面,刚刚步入职场的劳动者,尚不完全清楚有关劳动法规,即使懂得这些法规,也羞于拿起法律武器维权。他们往往担心还没有找到合适的工作,就先被某些单位列入用工黑名单。

根据规定,试用期包括在劳动合同期限内,且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劳动合同约定工资的80%。在试用期间被证明不符合录用条件的,用人单位可以解除劳动合同。

但从实践看,由于企业难以举证劳动者不符合录用条件,或没有事先约定录用条件,解除劳动合同时,企业很容易因劳动者起诉而以败诉告终。无薪试岗协议,恰恰满足了用人单位优先掌握解除劳动合同而不用为劳动者支付违约补偿费的心理。在与劳动者约定的试用时间内,用人单位不对劳动者支付报酬,看似双方认可,公平合理,实则无薪试岗协议违反法律规定,不能获得司法支持。

事实上,“无薪试岗”也是一把双刃剑,对劳动者和用人单位都“利弊”共存。劳动者与用人单位签订无薪试岗协议,未必预料劳动过程中的风险或隐患,出现意外很难维权;而新上岗员工因为技术不熟练,导致工伤的风险增加,一旦劳动者发生工伤,用人单位就会因为行为违法,得了支付劳动者报酬的“芝麻”,却面临失去巨额赔偿的“西瓜”。

基于此,希望劳动者不要与用人单位签订无薪试岗协议,用人单位更应按规矩出牌,完善依法用工协议。相对于劳动者的“小心思”,用人单位不要有自私自利的“法外逃薪”想法,企业违法试岗本身就是一种高风险运营,侵犯劳动者合法权利也会把企业推上风口浪尖。尤其是“六稳”“六保”的国家政策背景下,就业不仅仅关乎求职者个体。其中的得失,需要劳动者和用人单位认真体会,仔细把玩,当心“无薪试岗”形成多输格局。



## 大众报业集团十大名牌专栏 诗评画议

买房本为安心住,地板大洞心恐慌。  
如此质量若敷衍,索求赔偿不商量。

绘画 王怀申 配诗 王继洋

王先生花195万余元在四川西昌领地蘭台府购买了一套住房,可5月31日,王先生发现自家房屋楼板出现3个大洞。开发商相关负责人接受采访时表示,三个大洞是因楼下住户装修时,发现屋顶水泥砂浆硬度不足,他们在排查后,打穿楼板进行维修,但未提前告知王先生。业主若对房屋质量存有疑义,也可以找第三方机构进行鉴定,“我们正在积极处理,有问题绝不回避”。

据6月2日《成都商报》

## 保安纳入见义勇为认定范畴是善治回归

观点  
提要

近年来,见义勇为的评定与认定颇受关注,一些地方严格缩限见义勇为者认定范畴,引起公众疑虑。现在广州市放宽认定标准,将负有约定义务人员也纳入见义勇为范畴的做法,有利于避免“英雄流血又流泪”的尴尬,解除见义勇为者的后顾之忧,有利于引导更多急公好义者挺身而出。

史奉楚

广州市政府常务会议近日审议通过《广州市见义勇为人员奖励和保障实施办法》,其中规定,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,与违法犯罪分子英勇搏斗或者实施抢险、救灾、救人行为,应当确认为见义勇为行为。公民救助有赡养和抚养义务的直系亲属的行为、有监护职责的公民救助被监护人的行为,应当视为履行法定义务,不认定为见义勇为行为。

近年来,见义勇为的评定与认定颇受关注,一些地方严格缩限见义勇为者认定范畴,引起公众疑虑。现在广州市放宽认定标准,将负有约定义务人员也纳入见义勇为范畴的做法,有利于避免“英雄流血又流泪”的尴尬,解除见义勇为者的后顾之忧,有利于引导更多急公好义者挺身

而出。

以约定义务人员中的保安为例。根据2004年国务院颁布的《企业事业单位内部治安保卫条例》,保安的职责就是保护单位内人员的人身安全,据此不少人认为,既然保安的职责是保护单位内人员的人身安全,那么保安在上班时间抓小偷、抓凶犯等,就是在履行自己的职责,是应尽的义务,不是做职责外的事情。然而,不能因此将履行抓小偷职责而受伤、牺牲的保安等人员,排除在见义勇为认定范畴之外。

保安虽然有保护单位平安、维护单位员工人身财产安全的任务与职责,但这属于合同约定的义务,并非法定义务。而且,这种职责和义务并非十分迫切、不可推脱的义务。譬如,虽然大多数劳动合同中都会约定保安应该保卫安全,包括抓小偷、罪

犯或救助遇险人员,但法律和劳动合同都没有要求保安必须抓小偷、罪犯,必须救助遇险人员。

保安、辅警、协管员等负有约定义务,与警察、消防员等负有的法定责任义务有本质区别。根据相关法律规定,负有特定职责的人员必须履行特定职责,不能有丝毫推卸退缩。如警察接到报警时,应当依法抓捕小偷等违法犯罪人员,应急消防人员接到求救时,应及时出警救助遇险人员。法定责任人员实施相应的行为属于职责所系,如果不积极履责而造成严重后果,应承担党纪处分甚至刑事责任。

当保安、辅警、协管等发现不法侵害或危险时,在可以报警求助的情况下挺身而出,就属于不顾个人安危的急公好义和见义勇为。对此,民政部等部门出台的《关于加强见义勇为人员权

益保护的意見》明确指出,国家对公民在法定职责、法定义务之外,为保护国家利益、社会公共利益和他人的人身、财产安全挺身而出的见义勇为行为,依法予以保护。

此外,保安、辅警等一般属于临时聘用人员,工资、福利等保障有时跟不上,他们如果受到伤害,如果没有制度兜底,极易落入凄惨境地。而具有正规编制的公安干警在工作过程中遭遇伤害的,均有工伤保险等国家财政兜底,没有后顾之忧。所以,保安、辅警等约定义务人员若因见义勇为付出了巨大牺牲,他们的合法权益更应得到充分保障,必须为他们提供全面、持续、稳定的褒奖与抚恤。

让见义勇为者得到本该得到的保障和褒扬,这是人性和常识的回归,也是公平和善治的回归。