

教育弹评 >>

# “强制亲职教育”能否唤醒失职监护人

文 / 戴先任

张女士的女儿、13岁的小婷(化名)被26岁的小刘以谈朋友为名多次性侵。小刘犯强奸罪被判刑6年2个月。考虑到小婷的母亲张女士对小婷疏于监护，崇州检察院决定将张女士纳入强制亲职教育名单，对其进行强制教育。据了解，今年3月以来，成都检察机关在全国率先开启强制亲职教育未成年人帮扶新模式，并在4家基层法院试点。

(9月19日《成都商报》)

张女士的女儿被人性侵，作为母亲的张女士却要接受强制亲职教育，这难免让人觉得有些不解。女儿被人性侵，作为母亲，是受害者家属，肯定也很难受，为何还要让她强制接受亲职教育呢？况且接受强制亲职教育，还要与其他的受教育人一起“上课”，这可能会曝光受害者隐私，可能让受害者家属重新记起伤心的往事，这不是在伤口上撒盐吗？就如张女士，也是无故缺席亲职教育，崇州市检察院对其发出明确告诫，才让她重新接受强制亲职教育，这对她是否也算是

一种残忍？

但要看到，张女士年仅13岁的女儿被人以谈恋爱为名进行多次性侵，与张女士的监管缺失有很大关系。张女士与其前夫离婚了，女儿归自己抚养，但她并没尽到法定监护人的职责，让女儿缺乏来自父母的关爱与教育。对没能尽好监护人责任的张女士进行强制教育，是让她能尽好法定监护人的责任，也可以通过强制亲职教育，让张女士懂得如何去对受到性侵害的未成年女儿进行心理疏导。

强制亲职教育针对的是监护职责缺失的监护人，因为这些法定监护人没能尽好自身职责，让未成年人走上犯罪道路或是受到各种伤害。但这些监护人的“罪行”还没达到撤销监护人资格的程度，对这些不称职的监护人就有必要进行强制亲职教育。

这是在严惩与宽容失职监护人之间设置的“缓冲地带”，相比于或是撤销失职监护人资格，或是因未成年人没有其他的监护人可以替代而对失职监护人进行宽纵，对符合条件的失职监护人进行强制教育，

有助于唤醒失职监护人，让失职监护人悬崖勒马，认识到自身存在的问题，这比在严治与宽纵这两个极端间摇摆更为“温和”、行之有效及有针对性。这样的做法值得各地借鉴与推广。

不过在对适合条件的失职监护人进行强制教育时，要避免泄露未成年人的隐私，也要避免让受害者家属受到二次伤害，也不能让类似教育流于形式。如要注意保护好未成年人、受害人隐私，也需要对强制教育的效果进行追踪调查，看这些失职监护人是否有所改变，看因为监护人失职而受到伤害的未成年人境况是否有所好转等等。

让失职监护人参加强制教育并不是目的，只是手段，让未成年人生活在良好的家庭教育环境下，才是目的。如果强制教育没能收到好的效果，则需通过继续加强强制教育、撤销其监护人资格等各种手段去达到目的。一言以蔽之，费尽一切办法，都要让未成年人生活在良好的家庭教育环境之下，这是监护人的责任，也是全社会的责任。

三言两拍 >>

“奇葩公司，竟然让女性员工统计‘大姨妈’时间……管的真多。”9月18日下午，网友@熬夜的猫咪663爆料，她所在的郑州某公司，让员工上报各自的例假时间，该网友表示不能理解，不少网友看了之后直呼尴尬。(9月19日大河网)

## 统计女员工“大姨妈”日期用意何在？

文 / 屈正州

一家企业居然连女员工的例假时间都要掌握，的确令人匪夷所思。女员工何时来例假，关乎个人的隐私与人格尊严，本是很私密的事，该公司以内部通知的方式，要求女员工上报自己本月的例假时间，有侵犯其隐私权之嫌。该公司的用意究竟何在，尚不清楚。从当地网友的评论来看，或吐槽或理解，莫衷一是。

对此举表示认同的网友认为，公司这么做，是为了防止部分员工随意请假，拿月经痛当请假的理由。如此说来，公司这么做，似乎也情有可原，是以此来杜绝女员工弄虚作假的行为。只是，仅仅由于少数员工可能以例假为借口请假，就不顾及所有女员工的脸面和隐私，要求她们概莫能外地上报各自的“大姨妈”日期，这样

的管理者是否也太不厚道了些？欺骗公司者毕竟是少数，管理者却以牺牲所有女员工的隐私为代价，视所有女员工为潜在的“骗子”，这究竟是一种管理智慧，还是管理无能？值得商榷。

还有网友善意地解读，认为这可能是该公司要给女员工发福利，放“姨妈假”，并举出一些省份已经提出经期可以带薪休息——我们当然期待用人单位能响应“痛经假”这样人性化的制度安排，体恤员工的冷暖。但别忘了，企业是逐利的，是讲求经营效率的，给女员工放“痛经假”，无疑增加了企业的用人成本。在河南省目前尚未对痛经假做出特殊规定的背景下，该公司会领风气之先，给女员工放“痛经假”？这种可能性不是没有，但毕竟太小了。现实而论，在维护女员工权益方面，河南

的《女职工劳动保护规定》实施办法已作出规定，女性在月经期间，所在单位不得安排其从事高空、低温、冷水作业和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动。用人单位能将这样的规定落到实处，在关爱女员工方面拿出一些切实举措，就很不错了。

该公司统计女员工的“大姨妈”日期，究竟是何用意，尚不得而知。就构建和谐劳动关系而言，用人方唯有将员工当作企业的主人，尊重并关爱员工，才能激发其工作热情和积极性，为企业创造更大的财富。如若不然，像部分企业那样，动辄出台一些类似女员工未满30岁不得生育、未评老板微博要罚款之类奇葩规定，或是侵犯员工的正当权益，或是将管理者的意志强加于人，到头来，只会给企业发展注入负能量。

## 统计女员工“大姨妈”日期并不奇葩

文 / 孙根荣

新闻中没有透露该公司统计女员工“大姨妈”日期，派啥用场。设想一下，该公司所以要统计女员工“大姨妈”日期，也许是为了合理安排公司工作，拟或是想落实“痛经假”，抑或是想防止女员工以痛经为由，随意请假……总而言之，只要该公司统计女员工“大姨妈”日期的目的，能裨益公司工作安排，裨益女性享受到更多社会福利，裨益女员工改掉弄虚作假的陋习，这样的规定就不算是

奇葩规定。

或许在某些人看来，例假是女性的隐私，用人单位统计女员工“大姨妈”日期，未免存在侵犯女员工隐私权之虞。然而，这一看法，有失偏颇。我们知道，所谓隐私，顾名思义，是指隐蔽、不公开的私事。诚然，《侵权责任法》中所称的民事权益，也包括隐私权。但是，至今还将例假看作是女性的隐私，实在与现代意识不尽相符。当今已经有不少地方立法制定“痛经假”，将女性例假演绎成公共事

务，现代女性岂能依然将例假看作是女性的隐私？假如女性将例假看作是女性的隐私，不愿上报用人单位，那如何让女性享受“痛经假”？

其实，“大姨妈”是成年女性的正常生理现象，不必将其神秘成隐私，而用人单位统计女员工例假时间，也不应被看作是侵犯女员工隐私权的行为，除非用人单位拿它“广而告之”，并拿女员工例假时间说事，侮辱、诽谤女员工，损害女员工名誉。

社会观察 >>

# 驾考“先培训后付费”当成信用范本

文 / 汪昌莲

《机动车驾驶培训先学后付、计时收费模式服务合同(示范文本)》9月18日发布。该文本自今年10月1日起实施。今年年初，交通运输部将“50%的驾校试点将先培训后付费”列为今年将推进的民生实事之一。

(9月19日《京华时报》)

随着人们生活水平提高和私家车的迅猛发展，考驾照的市民越来越多。然而，很多人在驾校学习期间，都会经历一些烦心事。比如，学习考试周期长，教练服务态度差，对学员吃拿卡要，时有学员与教练发生冲突，甚至大打出手，还有各种名目的乱收费，令人不胜其烦。如此语境下，50%的驾校将试点“先培训后付费”，通过契约和信用体系建设，解决供求矛盾，进而规范和提高服务质量，这无疑是改革的一个方向。

首先，试行“先培训后付费”模式，减轻了市民学驾负担，并享受到优质的驾培服务，既能保证市民及时学驾，又给学员一个筹钱的时间；不仅可有效缓解普通市民“学驾难、学驾贵”的问题，而且可促使驾校实现社会效益与经济效益双赢。特别是“先培训后付费”模式，对于驾校和教练来说，实际上是一种监督制约机制，通过学员给教练打分，来决定教练的绩效和收入，从而激励教练更好地为学员服务。

然而，当今社会诚信缺失，特别是学教之间关系紧张，是个不争的事实。如此语境下，实行“先培训后付费”，可能会出现一些学员先学驾、少付费、甚至不付费现象，给驾校增加负担。因此，必须首先完善协议结算制度，遵循契约原则，让违约者承担责任。既然“先培训后付费”已成为一项驾考改革制度，学教双方一旦签署了《驾照培训费用结算协议书》，并得到学员认可，表明这个结算协议成立；如果学员少付费或不付费，属于单方违约，是法律不允许的，必须承担违约责任。只要双方都具有契约精神，都能够遵守社会公德和国家法律，都能够按照制度和规则办事，学教之间就会减少许多矛盾和纷争，就会变得更加和谐。

可见，驾考“先培训后付费”，应当成为一种信用范本。个人信用需要正义力量去支撑，需要制度和机制去呵护，让守信者得到褒奖，让失信者得到一定的惩戒。因此，各地在试行过程中，应建立个人信用评估机制，并将享受过“先培训后付费”学驾模式的学员，纳入个人征信管理，对能够按时结清学驾费用的学员，实行手续简化、费用减免等一系列优惠措施；对恶意拖欠学驾费用的学员，纳入失信“黑名单”，取消其享受此优惠政策资格，拒绝向其提供学驾服务，问题严重的通过法律途径予以解决。