

家庭教育岂能成非法营利的“生意经”

帮助超 10 万个家庭，线上线下学员累计超 500 万，让大批学员走进世界名校或考入国内 985、211 院校……当看到教育公司列举这样的“成绩”，很多家长都不免心动。然而，有媒体调查发现，这家名为“扶鹰”的教育公司采用拉人头、发展下线的金字塔式销售模式，引发不少学员家属投诉、报警。目前，浙江省杭州市上城区市场监管部门已对扶鹰违反广告法的问题进行了立案调查。

销售模式高度指向传销行为值得警惕

媒体报道的诸多细节显示，扶鹰教育带有明显的洗脑和精神控制特征。更可疑的则是扶鹰教育“人传人”的销售模式：比如 A 将免费课程推荐给 B 后，B 的个人账号便绑定了 A，B 之后的所有消费，A 都可以按 35% 抽成。而若 B 缴纳 2980 元成为“志愿者”，继续发展学员 C，C 在扶鹰消费线下课程后，不仅 B 可以提成 15%，A 也可以提成 20%。

这种多层次的计酬方式高度指向法律所定义的传销行为，而根据国务院公布的《禁止传销条例》，认定传销行为的要点包括：组织者要求被发展人员发展其他人员加入，对发展的人员数量为依据计算和给付报酬；组织者要求被发展人员交纳费用或者以认购商品等方式变相交纳费用，取得加入或者发展其他人员加入的资格；组织者要求被发展人员发展其他人员加入，形成上下线关系，并以下线的销售业绩为依据计算和给付上

线报酬。

目前，杭州市上城区市场监督管理局已经对扶鹰总部进行检查。执法人员表示，由于扶鹰与其各层级销售人员撇开了关系，因此根据现有材料，暂时无法认定是传销。上城区市场监督管理局也表示，如有学员愿意主动提供证据的，请与该局联系。

这些都是值得注意的动向。和传统的传销团伙不同，这些机构不再施加明显的人身控制和肢体伤害，相反主要通过封闭环境、信息灌入等方式，对“学员”施以精神控制，再进行牟利。同时也规避了一些法律风险，比如以教练培训、能力提升、团建为名进行运作，以保护隐私的幌子对培训内容严格保密等，这都给查处和监管带来了难题。

对于这种新型的精神传销，无论是立法还是执法部门都应当及时跟进，更新相关法律法规，进行更加有针对性的常态化监管，绝不能再让它们游离于法律之外。

以家庭教育之名搞非法营利不可取

不同于大多数直接面向学生开展培训活动的教育机构，扶鹰教育瞄准的赛道是家长培训，即面向对子女教育存有焦虑、亲子关系亟待改善的家长兜售家庭教育辅导课程。然而，令人啼笑皆非的是，部分家长报名参加扶鹰教育的辅导课程后，竟然沉迷其中，影响了与孩子正常的沟通交流，已然背离学习初衷。

根据中国家庭教育学会的公开信息显示，今年 1 月，《家庭教育指导师国家职业标准》才通过终审。根据此前公开的征求意见稿，成为相应等级的家庭教育指导师，需要满足达到一定从业年限、具有相关专业学历、通过考试等要求。尽管家庭教育指导师仍属于新职业，但相关资质认证并非简单的“线上学习”就能完成，扶鹰教育提供的培训能否得到权威机构的认可，要打一个问号。

《家庭教育促进法》明确规定：“国家鼓励和支持企业事业单位、社

会组织及个人依法开展公益性家庭教育服务活动。”“自然人、法人和非法人组织可以依法设立非营利性家庭教育服务机构。”在这部法律中，除了“家庭责任”，“国家支持”和“社会协同”分别单独成章。不难发现，目前国家对于促进家庭教育的法律政策设计，趋向于公益性、非营利性，追求在促进未成年人健康成长的同时不增加家庭经济负担。

目前，尽管尚不能认定扶鹰教育等打着家庭教育名号的营利性机构为非法组织，但其运营模式和实施细节，明显有违促进家庭教育的初衷与宗旨。对此，广大家长必须长一个心眼，看清此类企业宣传幌子背后的实质，避免花冤枉钱。

与此同时，有关部门也应规范提供家庭教育服务的社会机构，完善标准建设，坚决杜绝以家庭教育之名搞非法营利的行为。**综合光明网、南方都市报等**（业勤 整理）

“微信加班”让职场人为“群”所困

□ 吴学安

总公司大群、分公司群、部门群、项目进度群、客户反馈群……在辽宁省沈阳市一家连锁超市做门店管理员的赵琳琳，微信上置顶的工作群就达 38 个。工作之余，手机经常响个不停。去年 3 月，不堪重负下赵琳琳选择离职并申请加班费，经法院调解，企业支付其加班费 8400 元。

近年来，“下班后回复工作信息”“线上劳动”等屡屡引发热议。此前公布的 2023 年度中国社会法十大影响力事例，也关注到了数字时代劳动权益保障的新情况、新问题、新突破。在今年的北京市高级人民法院工作报告中，提到了一起利用微信等社交软件工作牵出的“隐形加班”案件。据悉，这是全国首例在裁判文书中明确“隐形加班”问题的案件。

因休息时间通过微信等方式回复工作事宜，不是在工作场所进行且时限难以界定，往往不会被认为是正常加班，从而催生了类似本案的“隐形加班”现象。然而，对于非工作时间的隐形加班问题，不应局限于用人单位的工作场所，应综合考虑劳动者是否在工作时间外处理工作事务，是否付出了实质性劳动，占用了劳动者休息时间。

对于非工作时间仍未“离线”的员工是否属于加班，应虚化“工作场所”

概念，综合考虑劳动者是否提供了实质工作内容认定加班情况。

随着互联网技术日新月异，劳动者工作模式越来越灵活，可以通过电脑、手机随时随地提供劳动，不再拘束于用人单位提供的工作地点、办公工位，特别是劳动者在工作时间、工作场所以外利用微信等社交媒体开展工作等情况并不鲜见。从法律角度来看，如果员工在非工作时间处理工作微信上的任务，并且这种工作超出劳动合同规定的工作时间和职责范围，那么这种加班就应被认定为加班。也就是说，对于此类劳动者隐形加班问题，不能仅因劳动者未在用人单位工作场所进行工作来否定加班，而应综合考虑劳动者是否提供了实质工作内容认定加班情况。

数字化和信息化办公手段的应用，让很多原来需要线下完成的工作，均可通过线上实现，客观上增加了用人单位对劳动者的支配程度。对微信加班等新型加班现象，各地各级法院、劳动仲裁机构、工会及人社部门应加强关注和研究，掌握其规律和特征，切实划清加班的权利边界，厘清认定要素、条件和标准，形成规范、统一的认定机制，同时，员工也应该积极维护自己的权益，确保自己的劳动得到应有的回报。

要警惕“毒儿歌”带坏孩子

□ 苑广阔

“一二三四五，上山打老虎，老虎不在家，就去找它妈。它妈想打架，就赏它妈两个大嘴巴……”前段时间，有网友反映称，自己用网络电视给孩子播放儿歌时，竟然出现了这样一首改编的儿歌，歌词让人感到不适。有媒体调查发现，类似家长口中的“毒儿歌”并非个例。一些儿歌中或掺杂脏话、或宣扬暴力、或带色情词汇，还有的歌词怪异，让不少家长直言毁“三观”。

经典的儿歌作品，往往具有歌词通俗易懂、简单易记，曲调欢快优美的特点，所以才能够一代人又一代人的传唱下去。但是一些家长很快发现，现在的儿歌，未必都适合孩子去听，去唱。

有些儿歌，里面掺杂着大量的脏话，连大人听了都会觉得脸红；有些儿歌，肆意宣扬暴力、暧昧、色情内容，对孩子带来的负面影响可想而知；还有些儿歌，则“手把手”地去教孩子做一些不是他们这个年龄应该做，甚至是充满了各种安全风险的事情。在这些“少儿不宜”的儿歌面前，别说让孩子从中获得什么教益了，不把孩子教坏就很难得了。

尤其需要警惕的是，学龄前的孩子们正处于生长发育期，对世界的认识犹

如一张白纸，尚未形成正确的“三观”，同时接受能力、模仿能力都很强，这些“毒儿歌”可能扭曲儿童的认知，使他们以丑为美、是非不分。同时，孩子对“毒儿歌”的不同认知，可能增加孩子们之间出现摩擦、霸凌等情况的发生，而且任由孩子模仿、传唱低俗儿歌还可能造成孩子早熟等伤害。

要让孩子远离“毒儿歌”，首先需要家长给孩子把好关，选择那些积极、健康的儿歌作品给孩子听或唱。但是由于现在孩子接触到各类电子设备的机会太多、太容易，所以要想从根本上解决问题，还是需要从源头入手才行。

所谓的源头治理，其一，要引导和鼓励儿歌的创作者、制作者、传播者，多创作和传播具有积极意义、包含正能量的儿歌作品。其二，当今社会录制设备非常普及，而录制环节又较难监管，因此要加大法治宣传力度，普及录制违规语音、视频需要承担的相关法律责任，规范录制行为；同时，相关执法部门和平台应当加强监管，对“毒”儿歌及时下架查处，保护少年儿童合法权益，净化网络空间。其三，音乐播放平台、短视频平台也要加强对儿歌作品的审核力度，避免“有毒儿歌”招摇过市。