

17岁女孩代孕，突破人伦和法律底线

近日，“17岁女孩为50岁男子代孕产子”事件引发广泛关注。据媒体报道，经广东省中山市相关部门初步核查，此事属实。女孩户籍所在地四川省金阳县妇联称，当地政法委、妇联、公安等部门组成工作组介入调查。女孩只有17岁，植入胚胎时才16岁，这一事件突破人伦和法律底线，尽管媒体援引知情人士说法，女孩坚称“未遭胁迫”，但仍不能平息风波。

“未遭胁迫”不能掩盖违法本质

年仅16岁便被植入胚胎、17岁就产下双胞胎，尽管当事女孩坚称自己“未遭胁迫”，但这并不能掩盖此事的违法本质。我国《人类辅助生殖技术管理办法》和《人类辅助生殖技术规范》，均明确规定禁止相关医疗机构和人员提供代孕相关服务。代孕本身就是违法的。更何况，未成年人在自主意识和判断力上并不成熟，即便其自认为“未遭胁迫”，也不能为相关违法者的责任开脱。

梳理围绕代孕产生的种种安全隐患和伦理冲突，不难理解我国明令禁止的原因。小到可能带来不适的药物反应，大到流产、失去生育能力等显著伤害甚至生命威胁，代孕可能对母体身心构成诸多风险隐患。一旦新生儿存在生理缺陷、委托者临时“退单”，孩子就可能面临无人负责的现实困境。此外，当孕育生命变成了赤裸裸的金钱交易，由代孕所引发的女

性身体被物化、抚养权难以判定等伦理和法律问题，也不容忽视。这些问题都关乎法治秩序、公序良俗和人的尊严，这也是国家对此保持审慎态度的重要原因。

还要看到，当事女孩“未遭胁迫”等说法，其实反映了相当一部分人对代孕的认知偏差。一些代孕者可能只是简单地认为这是一种“赚钱”的方式，却根本意识不到其背后隐藏的法律和健康风险；不少委托代孕者花费重金，将希望寄托于此，可一旦代孕失败，他们也可能面临维权无门的困境。可见，除了抬高违法成本，围绕代孕危害展开更有针对性的宣传，让人充分意识到其中隐患也极为必要。

总之，代孕乱象为法律所禁止、道德所不容，只有及时出手，对非法代孕亮明“零容忍”态度，才能让“17岁女孩代孕产子”的情况不再发生。

须彻底斩断黑色产业链

在此事中，存在着不少值得追问的疑点和漏洞。

比如，怀胎十月，当事女孩需要经过产检、基因筛查等一系列流程，在这个过程中，其接触的医院及医务人员为何没有及时发现异常并向有关部门报告？她的父母及其他家人是否知晓此事？如果知晓，为何没有及时干预？这背后，要么是医院审核形同虚设，要么是有人故意纵容甚至存在利益输送。无论哪种情况，都必须彻查到底，依法严惩。

再如，据媒体报道，涉事代孕机构业务员透露，因为该江西籍男子是单身，所以让女孩伪装成男人的妻子，最后使用了女孩的身份为孩子办理出生证明并落户。可是，根据我国民法典规定，女性结婚年龄不得早于20周岁。二人又如何能成功“伪装”夫妻，绕过既有规定？

在后续调查中，这些疑点有待被进一步查明，其折射的制度性漏洞也需要被正视和解决。只有抓住上述疑点深挖彻查，严厉打击黑色产业链的每一个环节，才能真正肃

清非法代孕乱象。

必须警醒的是，即便依据《人类辅助生殖技术管理办法》，对非法代孕的医疗机构进行惩处，也仅是行政警告和3万元罚款。相比于他们获取的巨额利益，这点处罚简直微不足道。而对于代孕委托人、中介、实施代孕的机构，目前尚无专门刑法规定，只有代孕过程触犯其他犯罪，如非法行医、买卖儿童或伪造证件等，才可能动用刑法的力量。

因此，要想彻底斩断这条黑色产业链，必须在法律、监管和社会救助等多方面，编织起一张严密的防护网。比如，推动立法，将组织、参与非法代孕，尤其是涉及未成年人的代孕行为，纳入刑法规制，从源头上大幅提高违法犯罪成本；加强对医院尤其是基层小医院的监管，针对出生医学证明管理流程的漏洞，开展专项督查；对涉事医院及相关人员严肃调查，一旦发现失职或利益输送行为，绝不姑息，从而形成强大震慑。

综合中国青年报、光明网等
(业勤 整理)

全国1号调查令：改革“破题”



这张上海市第一中级人民法院签发的第一号调查令，将时间的齿轮转回到1996年。

“当事人举证难，法官跑断腿。”近日，时任上海一中院民一庭庭长周赞华（后担任上海市嘉定区人民法院院长、上海一中院副院长）向笔者回忆，这是上世纪90年代民事诉讼中的常态。“法官亲自外出调查取证，既影响中立性，又影响审判效率。不少基层法院甚至设立了‘取证法官’，专门负责外出调查取证，但效率不高，矛盾频发。”

1996年10月，《上海法制报》刊发周赞华撰写的《设立调查令制度》一文，公开呼吁试行调查令制度。

1996年11月，上海一中院在全国率先发布《民事诉讼调查令操作规范》并签发首批调查令。这一突破传统司法模式的大胆设想，最终得以落地试行。截至目前，全国多数省份已陆续出台民事诉讼调查令制度相关规定。

在90年代，改革者的勇气与智慧令人钦佩。而创新和改革，也成为一代又一代上海一中院法官与生俱来的“基因”。

上海一中院砥砺前行30年·光影故事

让员工“上班如坐牢”无异于自毁长城

□ 曲征

安徽合肥小鹿妈妈公司近日因“坐牢式上班”引发关注。这家主营牙线产品的企业，对员工实施全天候禁用手机、午休禁出公司门、工位就餐等严苛管控，甚至连会议室椅子未推回原位都要被罚打扫卫生，员工直言“上班如同坐牢”。当地劳动监察部门已对此立案调查。

该公司的管理规定已远超合理范畴：工作时间禁用手机、午休期间不得离开公司、外出取外卖需书面登记……这些规定看似为提升效率，实则是对员工基本权利的剥夺。劳动法规定，劳动者享有休息休假和人身自由的权利，午休时间作为非工作时段，员工有权自主安排活动。而企业以“统一管理”为名限制员工行动，本质上是将员工视为“流水线上的零件”，忽视其作为独立个体的尊严与需求。

企业的管理权限并非无限。正如法律专家所言，除非基于安全防护或保密需求，公司不得无故限制员工在休息时间的自由活动。禁止员工使用手机可能导致员工错过紧急事务，因而涉嫌侵犯

员工通信自由权。这种“高压管理”“畸形管理”方式短期内或许能维持表面秩序，但时间长了会引发员工不满，导致离职率上升，也有可能损害企业品牌形象。

现代企业管理的核心应是激发员工创造力，而非通过出台畸形制度实现全方位管控。科学的管理制度需在法律框架内，平衡企业效益与员工权益。比如，通过弹性工作制、激励机制提升效率，而非简单粗暴地限制自由。有相关研究指出，过度监控会使员工创造力下降、离职意愿提升，而相对宽松的管理方式反而能够激发员工工作热情，进而提升工作效率。

此次事件中，劳动监察部门的介入值得肯定，但更需长效机制来遏制类似现象继续上演。

“坐牢式上班”暴露的不仅是一家企业的管理失当，更是整个社会对劳动者权益的深层思考。对于企业而言，“坐牢式上班”无异于搬起石头砸自己的脚，自毁长城。