

国际包裹寄出后，“小留学生”收到诈骗信息

专家：加强国际合作切断境内外电诈犯罪利益链



□ 本报记者 丁国峰

来自江苏南京的王先生前不久通过顺丰速递给刚去澳大利亚留学的孩子寄出一个包裹，仅过了3天，孩子就收到一条“地址不正确，您的包裹递送已暂停”的短信...

诈骗窝点设在境外 花样翻新防不胜防

近日，记者采访江苏警方了解到两起其侦办的涉留学生电诈案细节。其中一起案件中，被犯罪分子“洗脑”后的受害留学生急于摆脱“犯罪嫌疑”，又担心被驱逐出境，跨境抓捕，被胁迫诈骗至澳大利亚塔斯马尼亚岛上的一个小屋...

层层设陷阱套路深 有人遭遇二次诈骗

记者梳理多起留学生电诈案案情特点，发现该类犯罪套路主要包括四个步骤：第一步：诈骗分子假冒“某快递公司”“某银行”或“大使馆”等发送短信链接，套取留学生个人信息...

协议，或假借伪造的“保密法”“保密令”，要求受害者不告诉家人、老师和同学朋友，为后续精神控制和洗脑做准备。

第三步：诈骗分子会要求受害者下载不明软件，在几周或者数月内，让其通过该软件发信息、打电话和视频等随时报告行踪，上传和家长的聊天记录，并开放摄像头方便“调查取证”等...

第四步：诱导受害者转账。一般会要求受害者提供资产证明、存款证明等，诱骗家长将巨额资金汇到孩子名下的账户上，再以所谓“安全账户”为幌子...

精准宣传反诈知识 揭露核心作案手法

中国银行江苏省分行营业部跨境金融服务中心近日举办了一场线下培训活动，南京反诈民警马轩作宣讲，120多位留学新生和家长参与。马轩介绍，目前除了冒充“公检法”对留学生实施跨国电诈案外，虚假网络购物、网络恋爱交友也是当前针对留学生群体多发的犯罪类型...

“留学生不要将任何账号、密码包括验证码等提供给无关第三人。诈骗分子大多使用‘改号软件’篡改过的号码，通过网络电话拨打给学生。”马轩说，“大家一定要记住，警方不会通过电话告知你犯罪，不会转接电话，不会要求你向家人保密，不会要求你汇报每天行踪，不会通过社交账号发送‘通缉令’‘逮捕令’，更不会要求你去查询来电号码的真实性。”

中国驻外领事机构对此高度关注。4月24日，中国驻澳大利亚墨尔本总领事馆官方微博发布了该领事馆开展的一场以反诈宣传为主题的领保交流活动，通过讲解分析留学生真实电信诈骗案例，面对面宣传反诈知识，200多位中国“小留学生”现场互动参与。

打防并举形成合力 源头治理加强防范

记者注意到，2024年1月至4月，南京市电诈警情数同比下降12.4%，刑事立案数同比下降24.8%，案件损失数同比下降31%。与此同时，侦破电诈案件数同比上升50.95%，抓获境外涉诈嫌疑人同比上升260%，被骗资金返还金额同比上升162.97%...

据了解，留学生电诈案多发是电诈警情整体出现下降趋势的背景下出现的新情况。

“诈骗分子是职业化的，所以警方打击也要‘专业打职业’，团队打团伙”，合成力量作战，同时要加强系统治理，注重源头治理、源头防范。”南京市副市长、江苏省公安厅副厅长、南京市公安局局长常和平接受记者采访时说，对于留学生这样的特殊群体，一定要从学校、培训机构等入手，力争让每一个孩子、家长都能熟悉掌握反诈知识...

目前在反诈工作中还存在哪些薄弱环节？记者在采访中发现，留学生电诈案例中，不仅有伪造国外银行发来短信链接套取留学生个人信息，还有使用信用卡加密功能导致信息泄露被“盗刷”的，跨境留学生金融服务领域亟待提高。

此外多起案件显示，国际快递“实名制面单”导致个人信息泄露已成为诈骗团伙作案链条中的一个关键漏洞。南京市公安局反诈支队表示，将加强邮政快递行业的沟通协作，出台创新举措，严密防范，打击跨境客户信息泄露问题。

“国内快递业务采取实名制收寄，全面实施了‘隐私面单’，即对面单上用户关键个人信息进行模糊处理，但跨境快递基于多种原因尚未采取‘隐私面单’措施。”

记者注意到，诈骗分子还会对“小留学生”进行精神控制，给其造成严重的心理伤害。在一起电诈案中，有“小留学生”被远程精神控制长达一年多，被骗金额达200多万元。

“外国有‘胁迫罪’，但我国刑法目前尚无此罪名。”中国人民大学法学院副教授李立安分析，刑法第293条规定了寻衅滋事罪，对追逐、拦截、辱骂、恐吓他人，情节恶劣的，按寻衅滋事罪定罪处罚...

“司法机关对此类犯罪要加大精神损害赔偿力度，并且作为量刑的加重情节进行考虑。”李立安建议，持续加大国际司法合作的深度和广度，破解技术取证难题，依法加大对侵犯公民个人信息、洗钱等上下游犯罪打击力度，坚决切断诈骗犯罪分子境内外利益链。

还有业内人士提出，留学中介机构也应当履行保护学生个人信息的义务，避免学生和家的信息泄露。

漫画/高岳

调查动机

近日，河北省人社厅发布《关于全面贯彻落实带薪休假制度的通知》引发公众热议。有业内人士指出，该通知的亮点在于强调过程管理，引入信用机制和评价机制，鼓励和激励用人单位积极安排带薪休假。

我国早在1994年颁布的劳动法中就确立了带薪年假法律制度。2008年，国务院颁布《职工带薪年休假条例》，以国务院令的形式明确了职工带薪年假的权利。但现实中，带薪年假制度存在落地难困境。有调查显示，近七成员工未充分享受年假，超过半数企业存在年假限制，部分员工权益受损。

该不该强制落实带薪年假制度？记者围绕这一问题进行了采访。

强制执行带薪年假不行？员工没假休不敢休「用钱换假」成为普遍现象

□ 本报记者 文丽娟 □ 本报见习记者 丁一

“不敢休，没时间休。”

山西运城市民徐女士今年55岁，在当地一家医院上班，按照规定，她如今每年有15天年假，却很少休。因为医院规定，连着休假3天就算旷工，不仅当月全勤奖金没了，还要扣除工资绩效。而全勤奖金在她的工资构成中占比近四分之一，即使她愿意放弃一定的工资收益，向医院请假时，超过5天的假期也几乎不会被批准。

徐女士介绍，前几年，医院的人事制度还不完善，根本没有实行带薪年假。这几年倒是有了，但各种“卡”，一年也就休个三两天，和普通请假没什么区别。

像徐女士这样无法正常带薪年假的情况并不鲜见。《法治日报》记者近日对北京、广东、湖南等地数十名劳动者采访发现，大多数受访者表示自己的带薪假期未能得到充分落实。

人力资源和社会保障部前不久开展的调查显示，按照在职职工年龄计算，我国人均带薪年假约为10天，而实际上人均享受带薪年假天数仅为6.29天，民营企业职工甚至不足4天，超过72%的民企职工未完整享受过年假。

受访专家指出，虽然带薪年假制度落实情况相比于前几年有明显改善，但依然没有完全落实，最主要的原因就是缺乏相应执法，导致企业不落实带薪年假不会面临严重法律后果。建议强制实施带薪年假相关政策，完善企业违反法律责任的规定，强化对企业年假执行的约束，同时增加违法成本，适度提高对违法行为的行政处罚标准，切实维护职工休息休假权益。

不同行业差异较大 有人10年未休年假

记者在采访中发现，对于年假落实情况，不同行业人群差异较大。

全国总工会对制造业职工状况调查的结果显示，制造业职工平均每周工作时间5.68天，高于全体职工5.51天的平均水平，工作6天及以上的职工占比为61.46%。一线制造业职工加班更严重，工作6天及以上的占比高达74%。

来自广东一家制造业工厂的王先生介绍，所在生产车间工作量大，通常采取三班倒作业，连周末都无法保证，更不用提带薪年假了，“能在周日休一天都谢天谢地了”。

在北京一家国企工作6年的江先生说，他从来没有休过年假，公司工作节奏快，任务多，他也希望多干事给领导留下好印象，将来有机会晋升。

湖南长沙某事业单位的赵女士称，自己不能休年假主要看单位事情多不多，近年来工作繁重且要经常出差，已经多年没有休过年假了，也不可能要求结算成工资。

采访中，有受访者称自己工作10年未享受过一次带薪年假；还有人因为公司考勤规定，只能把年假分开休；还有人吐槽公司不提供年假也从未给予员工相应补偿……

人社部此前对部分城市(60个城市)人力资源和社会保障基本情况进行调查发现，有超过半数的职工享受了带薪年假，这意味着有近半数的职工没有享受到带薪年假。

而根据《职工带薪年休假条例》，职工连续工作1年以上的，享受带薪年假。职工累计工作已满1年不满10年的，年休假为5天；已满10年不满20年的，年休假为10天；已满20年的，年休假为15天。国家法定休假日、休息日不计入带薪年假的假期。职工在休假期期间享受与正常工作期间相同的工资收入，单位可根据生产、工作具体情况并考虑职工本人意愿，统筹安排职工年休假。对职工应休未休的年休假天数，应按该职工日工资收入300%支付。

单位变相阻挠休假 仲裁成本高难度大

记者采访发现，即使有些企业同意员工休年假，也会在休假天数、工作安排等方面给员工另设障碍。“卡”的方式有很多：有的公司把法定节日和双休日算在带薪年假中，重合自动抵消；有的公司在员工休年假期间，还不断布置工作任务，要求其远程办公；把员工5天的年假拆成两天，要求每次最多只能休2天半；年底未休完年假，公司要求员工补签休假单，假装已休完了年假。

在陕西某互联网公司工作的张先生说，“休个年假得想半天借口”，他所在公司的领导经常会以事情太多、公司人少忙不过来为由让他“缓后再休”，结果一缓就没了下文。

北京天驰君泰律师事务所合伙人郭政律师接触过不少带薪年假的纠纷：部分用人单位直接用补签金方式代替给员工休假，直接导致带薪年假无法实现；部分劳动者为加班费等补偿，主动放弃带薪年假；销售行业以“底薪+绩效”构成工资的，担心带薪年假影响收入，无奈放弃权益等。

“没假休”“不能休”“不敢休”，放假这件事，在一些劳动者那里成了难事。带薪年假，为何在现实中那么难以落实？

人社部曾在答复全国人大代表相关建议时，分析带薪年假制度不到位的原因时提到：企业职工休假带来岗位人员空缺以及用工成本增加，影响企业落实带薪年假制度的主动性。

郭政说，目前国家相关部门已经意识到带薪年假对经济、文化等推动和激励作用，劳动法也有相关规定，但现实中仍很难执行，重要原因在于我国现行劳动法对于带薪年假有规定，但具体细则、实践方式缺少明确条款规定，制度上存在一定程度空白与漏洞。

在上海政法学院教授王倩看来，带薪年假制度落实不到位，有多重原因，部分用人单位工作强度较大，工作时间较长，而职工休假不免导致部分岗位人手空缺，用工成本提高，所以有些用人单位缺乏统筹安排职工休假的意愿。从劳动者角度来说，有些劳动者相对于休息更看重收入，也害怕要求休假会影响岗位稳定、晋升机会，在职时往往不敢或不申请休年假，还有些劳动者甚至不了解带薪年假制度，整个社会没有形成享受带薪年假的理念和共识，相关部门的执法力度较为薄弱，基层工会在维权方面起到的作用也有限。

还有业内专家指出，虽然带薪年假制度落实情况相比于前几年有明显改善，但依然没有完全落实，最主要的原因就是缺乏相应执法，导致企业不落实带薪年假不会面临严重后果。劳动者自己申请仲裁成本高难度大。

全面落实休假制度 切实维护职工权益

记者注意到，“十四五”规划明确提出，完善节假日制度，全面落实带薪休假制度。并且这一制度还被连续多年写入政府工作报告之前，国务院办公厅发布的多个促消费相关文件中，均提到落实带薪年假。

多地也曾发文鼓励错峰休假，分期休假。据不完全统计，至少已有河北、江西、重庆、广东、浙江等10多个省份，在出台的促进旅游投资和消费的实施意见中，提到要落实带薪年假制度。

比如，山东2023年发布的《关于进一步提振扩大消费政策的若干政策措施》中明确提出，全面落实带薪休假制度，鼓励错峰休假，弹性作息，促进假日消费。在业内人士看来，全面落实带薪年假制度，有助于维护劳动者休息休假的权利。而在国家和地方出台的促消费相关文件中，多次提及落实带薪年假制度，则是看中带薪年假在满足国人休闲需求、改变集中出游方式和拉动旅游经济方面发挥的作用。

专家建议，政策层面应当关注带薪年假的完善与执行，强制实施带薪年假相关政策，完善企业违反法律责任的规定，强化对企业年假执行的约束，同时增加违法成本，适度提高对违法行为的行政处罚标准。加大劳动保障部门的追责力度，依法及时惩处违反职工带薪年假规定的企业和企业负责人，切实维护好职工休息休假权益。

“想要落实带薪年假制度，监管部门需要主动出击，定期或者不定期进行抽查，查到不落实的公司就严肃处理。这样，带薪年假才能真正落到实处。”北京市炜衡律师事务所高级合伙人姚均昌律师说。

王倩认为，应该加大劳动保障部门主动执法检查的力度，把用人单位落实带薪年假作为劳动监察的重点工作内容，还应该加大对带薪年假的宣贯力度，提高劳动者的法律意识，推动享受带薪年假的社会共识。立法上应该明确以实际休假为原则，以金钱补偿为例外，不能让“用钱换假”成为普遍现象。

对于普通劳动者，有业内人士建议，一方面要及时向用人单位提出年假申请，根据公司的整体安排能休尽休，应休尽休。因为仲裁存在时效性问题，超过仲裁时效又无法举证，会对自己的权益造成影响。有申请休假的记录，要保留证据，也就不会因为超过仲裁时效而影响权益。另一方面尽量选择在生产经营情况不忙碌的时候申请年假，与公司互相配合、互相理解。

