

游戏企业:游戏就是为了让让你沉迷 记者调查:网游实名制存在诸多漏洞

网游世界,谁来守护青少年成长?

法林

本报记者 周有强

四川 13 岁学生因为玩网游没完成暑假作业,烧掉作业本离家出走;
安徽 14 岁学生沉迷“王者荣耀”,偷用妈妈支付宝买了 10 万元游戏装备;
广东 17 岁少年在床上玩了近 40 个小时手游后,突发脑梗;

……
近段时间,未成年人因沉迷网游而造成不良后果的新闻频频见诸媒体。家长、社会和媒体纷纷呼吁加强对青少年玩游戏的限制和监督。

今年 5 月 1 日,《文化部关于规范网络游戏运营加强事中事后监管工作的通知》实施,试图通过加强对注册实名制、控制未成年人游戏时长等方面的监管,减少此类极端事件。

然而记者调查发现,游戏的实名制认证体系存在不少漏洞,不少青少年通过假信息依然可以注册登录,网上出现网游实名认证攻略,甚至还有人以 8 元一个的价格贩卖游戏账号。

游戏就是为了让让你沉迷

在每天上班的地铁上,看到许多人低着头横拿手机玩游戏的场景,27 岁的赵成(化名)偶尔会生出恍如隔世之感,“仿佛整个地铁车厢就是一个网吧”。

10 年前,他还是一名高中生,曾将大把时间耗费在游戏里。他会逃掉一整天的课,早晨 6 点就跑到网吧打游戏,一直到晚上 10 点才不情愿地回

家。大学毕业后,他在北京的一家游戏公司干过一段时间,对游戏为何让人沉迷有了更清晰的认知。

“很多人以为游戏就是小孩子玩过家家,其实游戏是一个庞大的产业。有很多人在服务你,让你沉陷在里面。”赵成说,一款游戏从剧本开发到情节设计,从运营推广到项目策划,都是一环套着一环的,通过剧情、人设、画风、晋级等设计,“让玩家深陷其中,不能自拔”。

某大型游戏公司的游戏运营经理告诉《工人日报》记者,在游戏公司内部,提升游戏的体验感和沉浸感,让人更好地沉迷其中是他们每天讨论的日常。游戏公司对游戏好坏的考核依靠累积注册用户、每日活跃玩家、用户平均在线时长、付费用户等指标。因此,游戏开发商会通过每天登录奖励、整点活动、做任务奖励等各种手段,刺激玩家提高在线时长。

与 10 年前相比,如今的网游产业已不可同日而语。据统计,仅今年上半年,我国网游市场实际销售收入就近 1000 亿元。中国音数协游戏工委、伽马数据等多家机构发布的《2016 年中国游戏产业报告》显示,去年我国网游用户数量达到 5.66 亿人。这意味着,中国每 2.3 个人中就有一人是网游玩家,而且年龄跨度很大,从中小学生到三四十岁的白领都有。

中国青少年研究中心青年研究所所长邓希泉表示,风靡一时的网络游戏在设置上都非常吸引人,其内在逻辑能够激发人的满足感和成就感,而青少年的自我控制能力能力较弱,很多时候无法分清虚拟和现实,容易沉迷游戏,并且为之消费。

实名制落实尚存缺口

8 月 30 日,安徽桐城市一名 13 岁少年报警,称一黑衣男子持刀入户抢走了家里的 1 万元。警

方经过调查后发现,其实是他沉迷于网络游戏,购买了几千元的游戏装备,怕父母发现才谎报警情。

今年 6 月,杭州一 13 岁男孩因为手机被爸爸没收,玩不成“王者荣耀”,从 4 楼家中坠楼,导致双腿严重骨折。该男孩的爸爸说,孩子自从沉迷游戏后,几乎天天都要捧着手机。

沉迷网游还能埋下悲剧的种子。辽宁省未成年犯管教所的一组数据显示,该所少年犯中 70%以上为抢劫犯罪,其中 80%直接或间接与网游相关。此外,一些网络游戏还存在着博彩泛滥、花费过高、渲染暴力、血腥甚至色情元素,故意制造玩家仇恨、肆意传播钱权至上价值观等问题。

在很多游戏中,金钱几乎是万能的。“你想变强?请掏钱。你想省时间?请掏钱。你不想被虐?请掏钱。”赵成说,在游戏圈里,用钱买装备、买人物的玩家被称为“人民币玩家”,这样的行为被称为“氪金”。这对于还处于价值观形成期的青少年来说无疑是一种扭曲。

事实上,针对上述这些问题,今年 5 月 1 日起,《文化部关于规范网络游戏运营加强事中事后监管工作的通知》实施,要求实行“网络游戏实名制”,提倡网络游戏经营单位设置未成年用户消费限额,限定未成年用户游戏时间,并采取技术措施屏蔽不适宜未成年用户的游戏场景和功能等。

不过记者调查发现,“王者荣耀”“阴阳师”“仙剑奇侠传”等爆款手游仍都可以用假信息注册登录。还有些未成年人通过输入父母身份证号,也能绕开防沉迷系统。记者还在网上发现不少类似“王者荣耀”实名认证破解攻略的文章,甚至有人在 QQ 上以 8 元钱一个的价格贩卖成年人账号。

建议实施严格的网游分级制

业内人士表示,网游运营商为了挣钱,往往对

此“睁一只眼闭一只眼”,而且因为他们没有公民身份验证系统,也无法当场比对照片,很难判断玩家的注册信息。再加之监管面临执法主体不明确、尺度不等问题,通过实名制保护未成年人的意图,还需要有更实质性的有效手段。

北京市铭泰律师事务所高级合伙人徐新明律师告诉《工人日报》记者,网游实名制是必要的措施,但国家应进一步完善“实名认证”和“防沉迷”的制度配套,让这些制度更具有可操作性并且被严格执行。

“一方面,相关政府部门可以要求运营商开通家长远程监控功能,实现实时监控并赋予强制断开链接的权限;另一方面,为切实落实实名认证及认证规定,可以要求运营商开通面部识别功能,如网络游戏登陆者与实名认证者面部无法匹配,则无法进入游戏或断开链接。”广东法制盛邦律师事务所律师娄孟强对记者表示。

娄孟强认为,行政部门应加强审批管理,在网络游戏上线运营前,要求运营商出具未成年人保护评估报告。同时,进一步加强监管力度和惩罚力度,建立诚信评价系统,对违法违规的运营商,及时作出查处并列入诚信记录。

值得一提的是,传统的网络游戏监管政策主要针对 PC 端网络游戏和网页游戏,对近年来兴起的手机游戏存在一定的监管盲区。徐新明建议监管政策应及时俱进,跟上游戏发展的步伐,例如可以实施更严格、更具有强制性的网游分级制度,从游戏内容方面减轻未成年人对网游的依赖。

北京市京鼎律师事务所主任律师张星水认为,应该通过相关法律法规明确网游产业的社会责任,约束网游企业和产品开发运营行为,让企业开发具有文化内涵、有利于青少年健康成长的绿色网络游戏。

知乎

产假期间单位不发工资,领取生育津贴后再支付行吗?

编辑同志:

我公司有个不成文的规定,女职工休产假期间,公司一律不支付产假工资,而是等到生育保险基金支付了女职工的生育津贴后,再由公司一次性支付给女职工。请问,公司这样操作符合规定吗?

读者 小史

为您解答

小史:
有的公司担心如果产假期间正常支付工资后,女职工不配合提供资料办理生育津贴领取手续,导致公司受到损失;有的公司认为《女职工劳动保护特别规定》中规定“女职工产假期间的生育津贴,对已经参加生育保险的,按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付”,既然生育津贴由生育保险基金支付,所以产假期间不发工资,待领取生育津贴后再支付给女职工,并无不可。

我们认为,《女职工劳动保护特别规定》的上述规定,仅是明确生育津贴的支付主体和支付标准,并不能理解为产假期间单位不发工资的法律依据。

关于单位在女职工产假期间要不要发放工资的问题,具体分析如下:

一、从生育保险规定的历史沿革来看,单位应当在产假期间正常支付工资。《江苏省例》。2014 年 10 月 1 日施行的《江苏省职工生育保险规定》第 18 条规定,“生育津贴是职工按照国家和省有关规定享受产假或者计划生育手术休假期间获得的工资性补偿。”可见,产假期间单位正常支付产假女职工的工资,是通行的做法。虽然现行规定没有保留“产假期间本人原工资照发”的表述,但其同样规定生育津贴是“工资性补偿”。既然是“工资性补偿”,自然是要先支付工资才有补偿,否则补偿无从谈起。

二、从有关工资支付的法律规定来看,单位也应当在产假期间正常支付工资。《江苏省工资支付条例》第 29 条规定“劳动者依法享有的法定节假日以及年休假、探亲假、婚丧假、晚婚晚育假、节育手术假、女职工孕产期产检查、产假、哺乳期内的哺乳时间、男方护理假、工伤职工停工留薪期等期间,用人单位应当视同劳动者提供正常劳动并支付其工资。”该条明确规定,女职工产假期间视为正常出勤。既然是正常出勤,则用人单位就应当正常按照约定支付工资,这才是产假待遇的应有之意。

因此,我们认为,单位在女职工产假期间应当正常发放工资,不应停发工资等到生育津贴领取后再一次性支付给女职工。

江苏品川律师事务所合伙人、常州市律协劳动和社会保障委员会委员 袁良军律师

涨知识

合同期满,这些问题你清楚吗?

劳动合同期满,需要续签时,我们往往会遇到很多问题。比如,用人单位未提前通知而终止劳动合同,是否需要支付补偿金?

1 劳动合同期满,用人单位未提前一个月通知而终止,需承担违法终止的赔偿金吗?

根据《劳动合同法》第 44 条,劳动合同期满的,劳动合同终止。如果用人单位不续签的,最好在劳动合同终止前提前与劳动者说明,以便劳动者做好找新工作的准备。法律并没有规定,用人单位未提前一个月通知而终止劳动合同,必须要承担违法终止的赔偿金。

2 劳动合同期满,用人单位未提前一个月通知而终止,需要支付一个月工资吗?

根据《劳动合同法》第 40 条之规定,在三种无过错解除的情形下,如果单位没有提前三十日以书面形式通知劳动者本人的,才需要支付相当于劳动者一个月工资的代通金。
(1)劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期满后不能从事原工作,也不能从事由用人单位另行安排的工作的。
(2)劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的。
(3)劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经用人单位与劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议的。

3 劳动合同期满,用人单位降低了原劳动合同约定的条件,再与其提出续签,若劳动者此时不同意续签,可得到什么补偿?

根据《劳动合同法》第 46 条,除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同,劳动者不同意续订的情形外,依照本法第 44 条第一项的规定终止固定期限劳动合同的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

★劳动合同期满时,如果公司维持或提高原劳动合同条件,跟劳动者续签的,劳动者拒绝的,那么单位就不需要支付经济补偿。

★劳动合同期满,如果公司降低原劳动合同条件,与劳动者续签,劳动者不同意续签的,这种情况下,单位仍然需要支付经济补偿。

4 劳动合同期满,还未签订新的劳动合同,但其仍然在继续工作。该情况下,用人单位违法吗?需要支付二倍工资吗?

★若双方劳动合同中约定到期自动延续的,那么如果合同到期,劳动者继续在单位工作,此时视为双方续订了一份新的劳动合同。若无特殊说明,则新劳动合同条款与原劳动合同一致。
★若劳动合同中没有相关自动顺延的约定,那么合同到期后,如果用人单位允许劳动者继续工作,应当签订劳动合同,否则可能会面临支付二倍工资的罚则。(编辑整理)



防电信金融诈骗 宣传进乡村

9 月 6 日,河南省滑县公安经警与银行联合开展了专项宣传教育进乡村、进社区活动,在全县范围内大力开展电信诈骗预防宣传活动。他们深入农村敬老院、休闲娱乐以及古庙会等老年人聚集较多的地方,与老年人进行面对面、点对点地宣传教育,分析了近年来电信诈骗诈骗频发的主要类型、特征、诈骗手段以及防范知识。 东方 IC 供图

说案 工伤保险和侵权赔偿能否同时获得?

本报记者 柳姗姗 本报通讯员 王鹤飞

工伤保险和人身侵权赔偿能否同时获得?吉林省工会法律服务律师团向记者介绍了这样一起案件。一家油品运输公司的司机吴某驾驶油品运输车时,与对向行驶的长途汽车相撞,致油品运输车着火,吴某被烧死亡。该案被油品运输公司所在地的交通警察大队认定为交通事故责任。长途汽车司机刘某因侵占路权,承担主要责任,吴某因行驶超速,承担次要责任。该起交通事故经过当地政府调解,对吴某法定继承人进行了交通事故赔偿。

之后,吴某家属以吴某工伤为由,又向油品运输公司提出工伤赔偿要求,但遭到拒绝。
【办案过程】吉林省工会法律服务律师团成员、吉林创一律师事务所律师栾亚男,接受吴某法定继承人的委托后,调取了相关证据,并向当地的劳动行政部门提出了工伤认定申请。

吴某被认定为工伤后,其法定继承人向市劳动

争议仲裁委员会,提起工伤赔偿申请,但被驳回。栾亚男介入后,协调吴某法定继承人和油品运输公司,促使双方进行了调解。油品运输公司最后同意吴某法定继承人关于工伤赔偿的要求。

【争议焦点】工伤保险赔偿和人身侵权赔偿能否同时获得。

【律师点评】栾亚男律师表示,最高人民法院《关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第 12 条第 1 款规定:“依法应当参加工伤保险统筹的用人单位的劳动者,因工伤事故遭受人身损害,劳动者或者其近亲属向人民法院起诉请求用人单位承担民事赔偿责任的,告知其按《工伤保险条例》的规定处理。”该条第 2 款规定:“因用人单位以外的第三人侵权造成劳动者人身损害,赔偿权利人请求第三人承担民事赔偿责任的,人民法院应予支持。”

依据立法宗旨,对长途汽车司机刘某侵权的情况下,吴某的法定继承人按照普通民事诉讼程序向第三人主张民事赔偿后,不影响其请求用人单位依法承担给予工伤保险待遇。相关争议经过劳动争议仲裁委员

会仲裁后,当事人依法可以向法院提起诉讼。

因第三人侵权行为导致工伤,给予受害人双重赔偿的权利,不违背社会公平原则,也不违背工伤保险的制度目的。

首先,第三人的侵权赔偿是普通民事赔偿,属于“私法”领域的赔偿;工伤保险赔偿是社会保险待遇的赔偿,属于“公法”领域的赔偿,二者性质不同,不可替代;其次,第三人侵权赔偿并没有加重用人单位的赔偿义务,因为用人单位为劳动者投保是其法定义务,也是劳动者应得的劳动待遇,第三人赔偿是依法应当承担的侵权责任,这也是法律规定的责任,不存在有损社会公平的问题。

栾亚男认为,工伤保险和工伤保险条例等相关法律法规并没有明确规定,受害人只能得到一份赔偿。并且,从实际情况看,侵权人的赔偿能力往往不足以弥补受害人的实际损失,如果规定受害人只能作出一选择,反而难以实现公平。如果规定两种不同性质的赔偿互为补充,赋予用人单位或者社会保险经办机构对侵权人的代位求偿权或者追偿权,不仅法律依据不明确,实际上也难以操作。

奇葩培训方式违法吗?培训费用谁来交?陷入“培训贷”陷阱怎么办?

岗前培训,你有权知道这些事

本报记者 叶小钟 本报实习生 刘楚冰

当前正是单位结束招聘,新员工入职时期,许多单位都安排了岗前培训。单位该采取什么样的培训方式?培训期间双方有哪些权利和义务?

此前,有网友爆料称,广州番禺区某医院今年新入职医护人员被安排到长隆旅游度假区进行岗前培训,内容包括在食堂给游客端盘子、引导游客排队、讲解动物相关知识等。对此,该院回应称,岗前培训是单位根据需求拟定的,“新员工主要负责对不涉及游客人身安全保障的岗位,而该企业也有主管、领班对各岗位工作安全和服务的质量进行监管。”

更多“奇葩”培训方式在各地出现。早前,一段“山西长治潞泽农商银行员工被当众打屁股”的视频在网

上流传。视频中,8 名员工身着制服,一字排开,领受“打屁股”的惩罚,因为他们这一组在以“业绩突破”为主题的技能培训中落后了。

北京泽永律师事务所律师王永杰表示,即便是在企业内部培训中,培训讲师也不能随意殴打他人。根据劳动法第 96 条,用人单位有下列行为之一,由公安机关对责任人员处以 15 日以下拘留、罚款或者警告,构成犯罪的,对责任人员依法追究刑事责任:(一)以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的;(二)侮辱、体罚、殴打、非法搜查和拘禁劳动者的。王永杰还补充,如果培训讲师下手“失当”,造成被培训人轻伤以上,还要依法承担刑事责任。

“企业为了激发员工的士气,适当进行一些训练是可以的,但是不代表这些训练可以超出底线,越权。”王永杰说。

此外,一般企业在招聘时对新员工的培训,都直接计入企业人力资源的成本,那么,员工岗前培训费用应由谁来承担?

2015 年 4 月 10 日,王某入职广东佛山某化工公司,并接受了新员工正式上岗前 3 个月的内部培训。2016 年 10 月 11 日,王某以工资低为由,要求公司加薪 10%。部门主管以其业务能力不足以达到加薪的条件为由,未批准其申请。之后,他因“越级申诉”,被所在部门“劝诫教育”。

王某对此不能接受,于 10 月 30 日提出辞职。但在领取 10 月份工资时,王某发现数额不够,询问得知“代扣了 1100 元培训费,其余的是代缴社保费用”。

事后王某找到律师求助,律师认为,这家化工公司要求王某承担岗前培训费用,于法无据。劳动法第 68 条规定:“用人单位应当建立职业培训制度,按照

国家规定提取和使用职业培训经费,根据本单位实际,有计划地对劳动者进行职业培训。”由此说明,对职工进行业务培训,并承担正常的业务培训费用,是用人单位应当履行的义务。

对于专项培训费用,用人单位可以约定一个服务期来约束劳动者跳槽。劳动法第 22 条规定,用人单位为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训的,可以与该劳动者订立协议,约定服务期。劳动者违反服务期约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

近段时间频频出现的“培训贷”,让不少求职者感觉掉入陷阱。记者查阅发现,招聘的公司事先许诺培训后一定入职,从而诱导求职者参加培训。对于培训费用,招聘公司一般会用以分期付款,入职后从工资里扣除的说法来说服求职者。事后一旦有求职者提出异议,招聘公司和合作贷款的公司就会拿出求职者已经签好的那些合同,让求职者无法可说。

王永杰律师介绍,求职者与借贷机构的借贷条款是合法有效的,求职者的贷款需要依约偿还;求职者交给培训机构的学费,可以以违约为由起诉。但是,培训公司事后往往更名或跑路,只剩贷款公司一直催着还贷。“这类情况受骗者维权或困难重重”。