

大学生“零工资就业”风险大于机会

吴亚平

“零工资”就业频现招聘会

近来,不少地方出现了大学生“零工资就业”的现象。5月24日,贵阳市一家科技公司负责招聘的曾先生就在招聘会上遇到这么一件事。

“有个求职者主动表示愿意3个月不拿工资。”一名姓彭的大学生来到公司展位前应聘技术人员。当曾先生问小彭希望的待遇是多少时,他表示:“前3个月试用期我可以考虑不要工资。”曾先生有些诧异:“那你这3个月内的生活费如何解决?”小彭笑着说:“不怕,我爸妈会管我的。”

在大学生主动“零工资”的同时,也有一些用人单位打着“零工资”的要求招聘员工。今年3月,在广州举行的一场招聘会上,深圳某研究院明确声称“零工资”,招150名学士和硕士作为“储备干部”,待遇是提供生活补贴,但没有工资。

所谓“零工资就业”是指应聘者为了达到被正式录用的目的,自愿在一定时间内(一般为半年或一年)无偿为企业工作的行为。由于这种情况多发生在大学毕业生身上,故称为大学生“零工资就业”。

从本质上讲,大学生一旦毕业参加工作,就是《劳动法》意义上的劳动者,与其他劳动者一样,并没有什么特殊之处。

“零工资就业”对大学生来说很不公平。一方面好不容易工作了,却没有劳动报酬,连生活费还得家里负担;另一方面,一年半载的无偿劳动也未必能换来未来的理想工作,还有可能被无良雇主所利用。

用人单位“零工资”用人风险大

有观点认为,我国法律并没有对劳动者主动要求无偿工作进行限制。只要劳动者提出,经过双方协商同意,就符合民事关系中的合意原则,“零工资就业”无可厚非。

笔者认为这种观点是站不住的。劳动关系是一种特殊的权利义务关系,劳动合同法是合同的特别法,涉及劳动关系的行为并不适用于合同的规定,而适用于《劳动法》和《劳动合同法》的规定。劳动关系不是一般的平等主体之间的民事法律关系,其主体双方在劳动过程中存在管理和被管理的关系。与用人单位相比,劳动者一方相对处于弱势

地位,所以《劳动法》和《劳动合同法》虽然没有对劳动者主动申请无偿工作进行限制,却对用人单位聘用“零工资就业”的劳动者进行了禁止和限制。

《劳动合同法》第七条规定,“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系”。企业招用了“零工资就业”的大学生,从其工作的第一天起,双方就建立了劳动关系,不管有没有协议,也不管是什么形式的协议。

根据《劳动合同法》的相关规定,用人单位聘用“零工资就业”的大学生要承担以下风险和法律责任:

1. 不签劳动合同风险大

用人单位在招聘“零工资就业”的劳动者时,一般不会与之签订书面的劳动合同,只是进行口头约定。但不签书面合同本身存在很大的法律风险。《劳动合同法》第十条明文规定,“建立劳动关系,应当订立书面劳动合同”。第八十二条规定,“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的,视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。”即不签书面合同,过一个月以后劳动者可以要求支付双倍的工资,过一年以后用人单位要与劳动者订立无固定期限劳动合同。

有的企业把不签书面合同的责任推给劳动者,说劳动者不同意企业也不能强迫其签,这其实是用人单位逃避责任的一个托辞。对此,国务院《劳动合同法实施条例》第六条规定,“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付二倍的工资,并与劳动者补订书面劳动合同;劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的,用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系,并依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿。”

2. 签订“零工资就业”合同也有风险
与“零工资就业”的大学生签订书面合同也有风险。如果签订书面劳动合同,那么根据《劳动合同法》的规定,劳动报酬和社会保险是劳动合同的必备条款,如果合同回避不写,则合同必备条款缺失,不符合法律要求;如果合同写明零工资、无社保,则明显违反法律的规定,要被追究法律责任。

一句话,只要聘用了“零工资就业”的劳动者,无论签还是不签书面合同,用人单位都有法律风险。

3. 不支付劳动报酬将要承担相应责任
零工资就业与普通就业最大不同就是用人单位不用支付劳动报酬。而有工作报酬是严重的违法行为。《劳动法》第三条规定,“劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利”。

《劳动合同法》第二十六条规定,“用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的”、“违反法律、行政法规强制性规定的”劳动合同无效或者部分无效。《劳动合同法》第二十八条规定,“劳动合同被确认无效,劳动者已付出劳动的,用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额,参照用人单位所在地相同岗位的最低报酬标准”。《劳动合同法》第二十六条规定,“用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的”、“违反法律、行政法规强制性规定的”劳动合同无效或者部分无效。《劳动合同法》第二十八条规定,“劳动合同被确认无效,劳动者已付出劳动的,用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额,参照用人单位所在地相同岗位的最低报酬标准”。

4. 不缴纳社会保险的风险和责任
为劳动者缴纳社会保险是用人单位的法定责任。《劳动法》第七十二条规定,“用人单位和劳动者必须依法参加社会保险,缴纳社会保险费。”“劳动者享受的社会保险金必须按时足额支付。”《劳动法》第一百零二条规定,“用人单位无故不缴纳社会保险费的,由劳动



在5月16日召开的“吉林省2009年高校毕业生就业大型公益交流会”上,来找工作的大学生人头攒动。 新华社照片

行政部门责令其限期缴纳;逾期不缴的,可以加收滞纳金。”“用人单位连工资都不支付,也就不给零工资就业者办理社保。遇到这种情形,劳动者可以要求补交,劳动行政部门有权对其进行处罚,包括警告和罚款滞纳金。

5. 无效合同的风险和责任
有就业无工资的行为是违法行为,有就业无工资的合同就不可能是合法合同。对这样的合同,《劳动合同法》第二十六条规定,“用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的”、“违反法律、行政法规强制性规定的”劳动合同无效或者部分无效。

《劳动合同法》第二十八条规定,“劳动合同被确认无效,劳动者已付出劳动的,用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额,参照用人单位所在地相同岗位的最低报酬标准”。《劳动合同法》第二十六条规定,“用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的”、“违反法律、行政法规强制性规定的”劳动合同无效或者部分无效。

《劳动合同法》第二十八条规定,“劳动合同被确认无效,劳动者已付出劳动的,用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额,参照用人单位所在地相同岗位的最低报酬标准”。《劳动合同法》第二十六条规定,“用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的”、“违反法律、行政法规强制性规定的”劳动合同无效或者部分无效。

《劳动合同法》第二十八条规定,“劳动合同被确认无效,劳动者已付出劳动的,用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额,参照用人单位所在地相同岗位的最低报酬标准”。《劳动合同法》第二十六条规定,“用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的”、“违反法律、行政法规强制性规定的”劳动合同无效或者部分无效。

《劳动合同法》第二十八条规定,“劳动合同被确认无效,劳动者已付出劳动的,用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额,参照用人单位所在地相同岗位的最低报酬标准”。《劳动合同法》第二十六条规定,“用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的”、“违反法律、行政法规强制性规定的”劳动合同无效或者部分无效。

行政部门责令其限期缴纳;逾期不缴的,可以加收滞纳金。”“用人单位连工资都不支付,也就不给零工资就业者办理社保。遇到这种情形,劳动者可以要求补交,劳动行政部门有权对其进行处罚,包括警告和罚款滞纳金。

5. 无效合同的风险和责任
有就业无工资的行为是违法行为,有就业无工资的合同就不可能是合法合同。对这样的合同,《劳动合同法》第二十六条规定,“用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的”、“违反法律、行政法规强制性规定的”劳动合同无效或者部分无效。

《劳动合同法》第二十八条规定,“劳动合同被确认无效,劳动者已付出劳动的,用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额,参照用人单位所在地相同岗位的最低报酬标准”。《劳动合同法》第二十六条规定,“用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的”、“违反法律、行政法规强制性规定的”劳动合同无效或者部分无效。

《劳动合同法》第二十八条规定,“劳动合同被确认无效,劳动者已付出劳动的,用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额,参照用人单位所在地相同岗位的最低报酬标准”。《劳动合同法》第二十六条规定,“用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的”、“违反法律、行政法规强制性规定的”劳动合同无效或者部分无效。

《劳动合同法》第二十八条规定,“劳动合同被确认无效,劳动者已付出劳动的,用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额,参照用人单位所在地相同岗位的最低报酬标准”。《劳动合同法》第二十六条规定,“用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的”、“违反法律、行政法规强制性规定的”劳动合同无效或者部分无效。

《劳动合同法》第二十八条规定,“劳动合同被确认无效,劳动者已付出劳动的,用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额,参照用人单位所在地相同岗位的最低报酬标准”。《劳动合同法》第二十六条规定,“用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的”、“违反法律、行政法规强制性规定的”劳动合同无效或者部分无效。

同或无效条款。在这一年中,大学生可以随时解除合同,用人单位不仅要支付其应得的工资,补交社会保险费,还要支付从用工第二个月开始的双倍工资以及解除劳动合同的经济补偿金。如果一年后大学生想继续干下去,可以要求用人单位与之签订无固定期限合同,用人单位只能签订无固定期限合同,否则一旦合同终止,用人单位又面临“从应当签订无固定期限合同之日起支付双倍工资”的风险。由此看来,与其招用“零工资就业”的大学生,还不如按照《劳动合同法》的规定办事。不仅可以避免法律风险,还可以树立企业守法形象,避免道德风险。

降低成本也应依法用工

不少用人单位招用“零工资就业”的劳动者或许是为了以较小的成本找到企业真正需要的最合适的人才,但却有可能适得其反,赔进更大成本。笔者建议,按照法律的规定可以选择以下两个办法:

一是签订半年或一年短期劳动合同,合同中约定试用期。根据《劳动合同法》的规定,半年期合同可约定一个月的试用期,一年期合同可约定两个月的试用期。值得注意的是,试用期不能单独使用,劳动合同仅约定试用期的,试用期不成立。劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十,并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。只要不低于最低工资就不违法。

二是以非全日制用工形式招聘企业所需人才。非全日制用工是指以小时计酬为主,劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时,每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。根据《劳动合同法》规定,非全日制用工双方当事人可以订立口头协议,而且非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。终止用工时用人单位不向劳动者支付经济补偿。不过,非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地政府规定的最低小时工资标准。而一般情况下最低小时工资标准要高出最低工资标准(折合成小时工资)接近一倍,但由于用人单位无需为劳动者缴纳社会保险金,解除或终止合同无需支付经济补偿金,企业用人进退灵活,免去了办理申请、转移、退出劳动用工手续、社保手续的麻烦。

从以上分析看出,《劳动合同法》对“零工资就业”是否定的,劳动者与用人单位之间只建立了劳动关系,用人单位就要承担相关的法律义务,最主要的就是支付劳动报酬的义务。如果用人单位不履行法定义务,就要受到法律的制裁,就要付出更大的代价。

假如某企业招用了“零工资就业”的大学生,双方口头约定无偿劳动一年。由于“无偿”免去了用人单位的法定责任,排除了劳动者获得劳动报酬的权利,这无疑是一份无效合

助你维权

生育保险是可上可不上吗?

我在一家公司上班,可是单位只给我上了养老、医疗、工伤和失业保险,没有生育保险。今年3月,我生了孩子,在医院花了近万元的医药费,却由于我没有生育保险而无法报销。我找公司理论这件事,可公司说生育保险不是必须上的。

请问,我们公司的说法对吗?
读者:章琳

章琳:该公司的说法不符合我国有关法律的规定。生育保险是国家专门对怀孕、分娩女职工给予一定保障而设立的一种保险,企业必须按期缴纳生育保险费。

《企业职工生育保险试行办法》第四条规定,由企业按照其工资总额的一定比例向社会保险经办机构缴纳生育保险费,建立生育保险基金。职工个人不缴纳生育保险费。该《办法》第六条规定,女职工生育的检查费、接生费、手术费、住院费和药费由生育保险基金支付。超出规定的医疗服务费和药费(含自费药品和营养药品的药费)由职工个人负担。

另外,该《办法》还规定“省、自治区、直辖市人民政府劳动保障行政部门可以根据本地区的实际情况,结合本地区实际情况制定实施办法。”目前,全国各地对女职工生育费用的问题没有统一规定,但基本都规定由单位或者生育保险基金支付女职工生育费用。

由于各地对生育保险往往都有地方性的规定,因此,你可以查阅你所在地区关于生育保险的相关规定,从而了解自己的权益。
(李兰)

“临时工”不是挡箭牌

我在一家公司做保安,进单位时公司没跟我签劳动合同,也一直没给我上社会保险。

不久前,公司老板跟我说,现在公司业务少了,不需要那么多人,不让我干了,也没说给我点什么补偿。我认为老板不能随便就让我走人,就跟理论。可老板说,“你本来就是临时工,公司随时可以让你走,也不需要给任何补偿。”

请问,老板的说法对吗?
读者:刘大力



“早就没有临时工了!”
漫画 李法明

刘大力:临时工不是法定的用工形式,只是计划经济下相对于固定工的一种称谓,早已被取消。目前我国《劳动法》、《劳动合同法》等法律都取消了“临时工”的提法。

原劳动部办公厅对《关于临时工等问题的请示》的复函中规定,关于是否还保留“临时工”的提法问题,《劳动法》施行后,所有用人单位与职工全面实行劳动合同制度,各类职工在用人单位享有的权利是平等的。因此,过去意义上相对于正式工而言的临时工名称已经不复存在。用人单位在临时性岗位上用工,应当与劳动者签订劳动合同并依法为其建立各种社会保险,使其享有有关的福利待遇。

原劳动部办公厅对《关于临时工的用工形式是否存在等问题的请示》的复函还规定,《劳动法》实施后,所有用人单位与职工全面实行劳动合同制度,在用人单位各类职工享有的权利是一样的,因此,过去意义上相对于正式工而言的临时工已经不复存在,只是用人单位在临时性岗位上用工,可以在劳动合同期限上有所区别。

因此,如果现实中依旧有用人单位以临时工为借口侵害劳动者权益,劳动者应及时向劳动部门举报,要求用人单位与劳动者签订劳动合同,享受劳动者的法定权利。
(金宏伟)

毒品 让家庭破碎

新华社记者 范玉泉 谢丽勤

毒品,不仅危害人体健康,消磨人的意志,而且让许多家庭破碎。65岁的郎某含辛茹苦把4个孩子抚养成人,因为吸毒,儿女们被强制戒毒,最后自己也走上了犯罪的道路。她恨透了毒品。

祖孙三人的冒险之旅

2009年5月10日9时许,保山边防支队曼海公安检查站执勤战士小张和小唐像往常一样依法对一辆从芒市方向开来的出租车进行检查。坐在车后排的一个老年妇女和两个孩子神色有些慌张。

“大妈,请问你们这是去哪里呢?”检查员小唐问。
“我带两个小孩去保山。”
小唐又问:“要去保山哪里啊?”

“嗯——,那个地方我能找到,但不知叫什么。”

说完,老年妇女用手擦去了自己额头和鼻梁上的汗珠。

小唐将目光落在了老年妇女身旁的小女孩身上,小女孩迅速低下头,将身体靠向老年妇女,双手紧紧地抓住老年妇女的手。车上坐着的小男孩,则不停地眨着眼睛,表情怪异。
“这一老两小非常可疑!”小唐将3人请到检查室作进一步检查,当场从老年妇女和小女孩所扎的发髻内查获用黑色胶布包裹的不规则块状物,经检验系毒品海洛因,净重228.2克。

吸毒儿女让家庭走向深渊

老年妇女的供述,引出了一个不幸家庭

的沧桑。老年妇女叫郎某,今年65岁,是两个孩子的亲妈妈,小女孩和小男孩是姐弟关系,家住云南路西市芒市镇。

郎某早年离异,靠自己在外打零工的微薄收入,好不容易把自己的两个儿子和两个女儿拉扯大,让他们有了一份工作并成了家。但由于对毒品危害了解甚少,加之受社会上不良风气的影响,开始是两个儿子,接着是儿媳、女儿和女婿都先后染上了毒瘾。

更可怕的是,郎某的儿女们总会邀约在一起吸毒,没有钱就向老人要,要不就到偷。他们卖光了家中所有可以卖的东西,老人一辈子辛辛苦苦攒下的一点养老钱也被他们抢走买了毒品。每当毒瘾发作时,他们就大吵大闹,不是打孩子就是骂老人,有时还与街坊邻居吵架。

眼看着自己的儿女因毒品一天天沦落,

郎某心痛不已。她多次劝阻,但儿女们听不进去。终于有一天,派出所来人带走了老人的儿女,把他们送去强制戒毒。

儿女们走了,留给郎某的除了一个12岁的小女孩和一个11岁的小男孩外,就只有一间空荡荡的房子。

老人想到了自杀,但当她看到孙女和孙子幼稚的脸时,她哭了。

二块钱驱使她铤而走险

为了抚养两个孩子,郎某平时为邻居街坊洗补补补钱,还时常到镇上的菜市场捡一些菜叶下锅。两个孙子先后辍学在家。

5月9日清晨,郎某正在菜市场捡菜叶时,一个身穿蓝色T恤衫、身材瘦高的中年男人走到郎某面前,问:“大妈,你捡这些菜叶干吗?”

郎某看了他一眼说:“家里生活不好。”
“那你的儿女呢?”中年男子又接着问。
“都不在了!”郎某没好气地说。
“大妈,你别生气嘛,我是关心你,看你这么大年纪还这么辛苦!”中年男人及时把话接上,“这样吧,大妈,我给你两千块钱,你帮我带点东西到保山。”
“带什么东西?”郎某问。
中年男人说道:“大妈,你跟我来。”便把

她拉到街角一处没人的地方,从兜里掏出2包东西,说:“就是这个。”

郎某问:“这是什么东西。”
“一点麻药而已。”中年男子小声地说。
郎某已经猜到是什么东西,但两千元的报酬诱惑太大了,足以改变她和两个孩子的目前的生活,还可以让孩子继续读书,于是她便答应了。

“明早7点你就在这里等我,我给你包个出租车送你去保山,你把东西藏好别让检查站发现了,到了保山后会有人找你拿东西的。”中年男子把两千元钱塞进郎某的手中便转身走了。

郎某忐忑不安地回到了家,告诉两个孩子自己第二天要去保山办点事,但又不忍心把两个孩子留在家里,于是便决定将两个孩子一起带到保山。
“把东西藏在哪儿好呢?”她想来想去也拿不定主意。第二天早上,她给孙女梳头时,突然想到:“把东西放在发髻里一定不会被发现。”于是,她把一包东西扎进孙女的辫子里,把另一包东西藏进了自己的发髻。

随后,她带着两个小孩来到昨日约定好的地点。
中年男人拦了一辆蓝色的出租车,付了车费后,让郎某和两个孩子上了车。
就这样,郎某也迈上了一条不归路。

放火犯罪容易造成重大人身伤亡和财产损失,严重威胁公共安全,也会削弱人民群众的安全感。北京市一中院法官对三年来审理的放火案件进行调研后发现

生活小矛盾竟是放火案件主因

法官针对放火案频发建议:应该努力将生活中的小矛盾化解在社区

郭奎 常鸣

近年来,放火案件在北京市屡有发生,此类犯罪不仅严重威胁公共安全,极大削弱人民群众的安全感,也给公共财产带来无法挽回的损失。日前,北京一中院法官经过对近三年审理的放火案件调研分析,发现该类案件具有三大特点。

特点一:夫妻感情不和、父母和子女关系紧张、邻居间相处不愉快等日常生活中的小矛盾易诱发当事人情绪失控,起意放火。

据北京一中院统计,2006年至2008年,该院共审理放火案件19件,涉案人员26人。其中只有一起案件当事人是为了寻求刺激、吓唬他人起意放火,而绝大多数案件都是由家庭纠纷、邻里矛盾引起。

被告人汪某今年25岁,大专文化。在家庭业的汪某和父母住在一起,整天无事可做心情烦躁,经常因为一些小事和父母发生争吵。2008年5月23日,汪某白天在家睡觉,嫌父母在客厅看电视太吵,一气之下把家里的电线弄短路了。毫不知情的父母找电工来修理,汪某就要赶电工走。争吵中,汪某将家里电视机、桌子都砸了,又持斧子将父母赶走。一个人坐在家里,汪某越想越气,竟将父母卧室点着了。汪某的父亲带着民警及时赶到,将汪某制伏,阻止了火势蔓延。据办案民警介绍,当时火苗已经有半米高,家里还有电线、煤气等易燃物品,一旦火势蔓延就很难控制,居民楼内30余户人家生命和财产安全都会受到威胁。

因火灾造成严重后果,一中院经审理以放火罪判处汪某有期徒刑四年。

特点二:放火犯罪突发性、隐蔽性强,危害范围广,容易造成重大人员伤亡和财产损失。
与其他犯罪相比,放火犯罪更具突发性、隐蔽性。蓄意放火犯罪往往选择在夜深人静、无人防备、过往行人较少的时候突然作案,往往造成严重后果。2006年至2008年一中院审理的放火案件,高达84.3%的案件造成了人员伤亡或财产损失。
在该院审理的一起案件中,被告人郭某因倒垃圾问题与邻居赵某多次发生争吵,为了报复赵某,郭某在夜里11点,将5个装满汽油的塑料瓶塞入赵某的烟窗内,赵某点火时将汽油点燃,结果被烧成重伤,大量财物被烧毁。

在张某某放火案中,张某某发现其女友杨某与高某同居,遂起意报复。在凌晨3时许,将点燃的汽油桶扔进高某与杨某同居的房间,高某被烧死,杨某被烧成重伤。

轰动京城的北京蓝极速网吧放火案,同样也是在凌晨2时,在网吧内人员毫无戒备

的情况下突然发生,造成25人烧死、12人烧伤的严重后果。
特点三:实施放火犯罪的人员普遍文化程度低,法律意识淡薄,自控能力较差。

据统计,一中院2006至2008年审理的放火案26名涉案人员中,平均年龄30岁,最小的只有16岁。其中17人为无业人员,2人是高中以上文化程度,其余均为初中以下文化程度。这些人在面对家庭、邻里纠纷时往往不能正确处理矛盾,一旦矛盾被激化,容易情绪失控不能冷静对待,以致采取极端行为宣泄情绪或者通过放火来报复他人,往往酿成悲剧。

放火犯罪不仅严重威胁公共安全,极大削弱人民群众的安全感,同时容易给公共财产造成无法挽回的损失。法官认为,减少放火犯罪带来的财产损失、生命损失,关键在于预防,而预防犯罪的根源在于基层社区。法官建议,预防、减少放火案件发生要从三方面入手:
一是加大巡查力度,保持对放火犯罪的

高度警惕性。完善报警体系,建立区域性防控机制,进一步落实社区人防、物防、技防措施,加强安全防范工作,消除易引发放火犯罪的各种因素,不给放火者可乘之机。

二是强化基层社区治安综合治理,积极疏导化解纠纷。依法建立健全基层治保组织和调解组织,鼓励社区、街道、学校、单位积极疏导,妥善化解人民群众日常生活中的各种纠纷、矛盾和冲突,消除内部蕴含的暴力因素。

三是加强法制宣传教育,提高人民群众的防范意识和法律意识。要大力推进安全防范进社区、进学校、进企业、进家庭,积极开展法制教育、思想道德和安全知识宣传教育活动,展示放火犯罪的严重危害,提高人民群众的警惕性,同时教育群众知法守法,正确处理矛盾。

(作者单位:北京市第一中级人民法院;本栏目稿件由北京市高级人民法院统一供稿)

