

东方慧博——退休返聘人员劳动权益保障

北京东方慧博人力资源顾问股份有限公司

随着社会退休返聘现象的日益增多，退休返聘人员的劳动权益已经成为社会关注的焦点问题。

一、退休返聘特点描述

（一）退休返聘人员的个人特点

1、拥有娴熟的工作技能

对于退休返聘人员来说，他们之所以能够在退休之后能够再次回到工作岗位上，是因为他们在退休前就已经熟练掌握了工作岗位必备的各项技术，这些本领能够让他们快速适应返聘岗位的各项工，从而节省了返聘单位培训的时间与支出，在退休返聘人员的影响下，返聘单位的工作效率与工作水平得以提高。

2、积累了长期的工作经验

与在岗的工作人员不同，退休返聘人员大多是具有长时间工作经验的专业人员，比如，我国各地医院退休返聘的专家，我国各大高校退休返聘的教授等，由于他们具有丰富的行业工作经验，因此，返聘单位乐于让这些退休的专家与教授重返工作岗位，进一步提高返聘单位的经营效益，增强返聘单位在行业内的综合竞争力与影响力^[1]。

3、愿意重新回到岗位上发挥余热

随着经济社会的不断发展，人们生活水平的日益提高，退休人员不再拘泥于退休之后的休闲生活，而是有着重新回到岗位上发挥自身余热的意愿，他们大都认为自己的身体状态还不错，有能力通过劳动获取一定的收入，能够在返聘岗位上发挥自身的价值，被返聘单位所认可，提高了他们对生活的积极性。

（二）退休返聘人员的社会特点

1、退休返聘人员在人口中的作用

退休返聘人员在我国人口中属于比较特殊的群体，目前，这类群体占我国人口的总体比重越来越高，不过人口红利正在逐步消失。据国家统计局相关数据显示，2018年我国60周岁及以上人口为24949万人，占总人口的比重为17.9%，其中65周岁及以上人口为16658万人，占总人口的比重为11.9%。由此可见，我国目前60周岁以及65周岁以上的老龄人口比重越来越高。因此，我国需要为这类群体提供更多的就业与发展的机会，让他们能够在各自的岗位上继续为社会主义建设做出应有的贡献。返聘单位应当重视对退休返聘人员的开发，让他们能够在返聘岗位上为其他在职人员提供相应的帮助与指导，促进这些单位在职人员素质的提升^[2]。同时，返聘单位需要重视对退休返聘人员的利用，提高退休返聘人员的个人工作能力，实现单位的长远发展。总之，应当在充分保障退休人员生活质量的前提下，让他们退而不闲、退而不休，使他们在退休后还能发挥自身的作用，为各项事业发展做出贡献。

2、退休返聘人员在经济学中的作用

面对激烈的市场竞争环境，单位会利用“量本利”这一分析方法，明确成本、利润、数量之间的关系，从而能够以最少的支出，获取最多的利润。在单位的各项成本中，人力资源成本是总成本的重要组成部分。各类单位都在采取灵活的用人机制，进一步降低经营支出，争取聘用更多的退休人员，让退休返聘这一现象称为常态。一般来说，返聘单位会与退休人员签订聘用协议，对聘用期限、个人薪酬等具体内容进行协商，由于返聘单位无需再为退休人员缴纳社会保险，节约了五险一金的费用，只需要给退休人员购买一些商业保险，因此，这就使聘用单位的人力成本有所降低，在无形之中提高了企业的经营利润，符合了“量本利”的核心思想，让企业获得了较高的经济效益，因此，退休返聘人员受到了返聘单位的青睐。

3、退休返聘人员在社会中的作用

目前，我国已经步入老龄化社会，老龄化问题越来越突出。与欧

美一些发达国家相比，我国社会的老龄化趋势十分明显。从当前我国的发展现状来看，我国在没有成为富裕国家之前，需要承受较大的社会老龄化压力。按照目前的社会老龄化发展速度，粗略估计只需三十年的时间，我国就会变成深度老龄化国家。退休返聘人员作为老龄群体的一分子，他们在退休后重新回到工作岗位上能够在一定程度上缓解社会老龄化的问题，减轻社会的养老压力，为我国解决老龄化社会问题提供了一些有益的启示，也为我国调整退休养老政策提供一些借鉴与参考，同时，退休返聘人员能够在返聘后发挥对社会发展的积极影响，找到实现自我价值的途径，提高自己面对未来生活的信心，调动自身参与社会主义各项事业建设的积极性，激发自身服务社会、奉献社会的热情，从而有效地延缓我国社会老龄化发展的进程。

二、退休返聘人员劳动权益方面的研究文献综述

目前，我国学者在退休返聘人员劳动权益方面的研究成果比较多，他们大多将研究目光聚焦在如何提高退休返聘人员劳动权益的研究上，提出了相当多的可行性建议。

一些学者认为应当从明确退休返聘人员与返聘单位的用工关系入手，进一步强化对退休返聘人员劳动权益的保障。学者唐春燕在《退休返聘关系中的法律问题研究》（2014）中指出：“我国当前的劳动法只是将退休返聘人员与返聘单位之间定位为劳务关系，而不是劳动关系，这就使退休返聘人员无法享受与在职员工同等的工作待遇^[3]。”学者袁纪芸（2006）认为：“应当完善现有的劳动法，建立退休返聘人员与返聘单位之间的劳动关系，调整目前的退休政策，出台弹性的退休制度。一部分学者提出应当通过借鉴国内外的退休返聘人员权益制度，用于指导我国进行退休返聘人员劳动权益保障^[4]。”熊玮（2010）介绍了美、英、法、日等国在退休返聘人员权益制度的相关内容，认为我国需要参考上述国家在退休返聘人员权益保护方面的经验^[5]。（熊玮在《退休返聘制度研究》中提到）沈玮（2013）分析了台湾地区、香港地区、日本、美国退休返聘人员权利保护方面的制度，认为上述国家和地区能够给我国对退休返聘人员进行权利保护提供一些有益的启示。还有一些学者从退休返聘人员劳动权益救济机制出发，试图不断拓宽退休返聘人员的劳动权益救济渠道^[6]。（沈玮在《退休返聘者权利保护研究》中提到）郭玮华在《退休再就业人员劳动权益保障研究》（2018）中指出：“我国应当健全退休返聘人员的

劳动权益救济机制。他认为当前我国退休返聘人员劳动权益救济机制还有待进一步完善^[7]。”陈佳惠（2017）通过分析我国退休返聘纠纷的司法裁判现状，认为我国大多数返聘企业忽视了退休返聘人员社会保险权益^[8]。（陈佳惠在《我国退休返聘人员劳动权益保障研究》中提到）

综上所述，我国学者在退休返聘人员劳动权益方面的研究指出我国应当如何提高退休返聘人员劳动权益。从上述学者的研究成果来看，我国学者现阶段在退休返聘人员劳动权益方面的研究还不够全面，还没有形成系统化的研究体系，因此未来我国学者还应当在退休返聘人员劳动权益方面进行更为深入的研究。

三、退休返聘人员劳动权益保障的现状与问题

（一）退休返聘人员劳动权益保障的现状

1、具有就业与选择职业的权益

退休返聘人员作为老龄群体，我国法律明文规定退休返聘人员与其他老年人一样，能够享有就业与选择职业的权益。1996年，我国出台的《老年人权益保障法》第四十二条明确指出：“老年人参加劳动的合法收入受法律保护^[9]。”这就意味着从法律层面来说，作为老年人的退休人员在就业与选择职业方面有了必要的保障。该项规定明确了老年人在退休之后，还能发挥自己的所长，参与社会劳动获得工作收入。除此之外，1997年，劳动部《关于实行劳动合同制度若干问题请示的复函》中第二条规定：“针对当前我国退休返聘人员管理的现状，各地劳动部门应当运用合理的调控手段，帮助退休返聘人员解决就业中出现的问题，减少退休返聘人员就业中的不平等现象^[10]。”从上述法律规定可以看出，我国法律上并没有对退休人员就业与选择职业设置期限，只要退休人员具备劳动能力，就能够通过就业获取工作报酬，在一定程度上赋予了退休人员就业与选择职业的权益。

2、具有签订与解除聘用协议的权益

我国法律规定退休人员应当与返聘单位签订聘用协议，按照双方的约定解除聘用协议。1996年，《劳动部关于实行劳动合同制度若干问题的通知》第十三条的规定：“退休人员签订的聘用协议需要明确

工作待遇，退休人员与返聘单位应当按照聘用协议的约定履行义务^[11]。” 1997年，劳动部办公厅《关于实行劳动合同制度若干问题的请示》的复函第二项规定：“返聘单位再次聘用已享受养老保险待遇的离退休人员时，聘用协议的解除需要根据双方签订聘用协议的约定办理，未约定的，应当由双方协商解决^[12]。”

3、具有提请用工争议处理的权益

当退休返聘人员与返聘单位发生用工争议纠纷时，我国当前的一些法律对退休返聘人员的用工争议处理作出了规定。2002年，北京市劳动争议仲裁委员会《关于劳动争议处理工作若干问题的意见》第十七条规定：“退休返聘人员和用人单位在合同中约定由仲裁机构来解决纠纷，也可以由双方选定的仲裁机构通过仲裁解决^[13]。” 2004年，江苏省高级人民法院《关于审理劳动争议案件若干问题的意见》第四条规定：“劳动者办理退休手续后又被其他用人单位聘用，与实际用人单位发生的争议，应作为雇佣合同纠纷予以受理^[14]。” 一般来说，退休返聘人员用工争议的赔偿参照2003年《人身损害赔偿解释》第九条的规定：“雇员在从事雇佣活动中致人损害的，雇主应承担赔偿责任；雇员因故意或者重大过失致人损害的，应均与雇主承担连带赔偿责任，雇主承担连带赔偿责任的可以向雇员追偿^[15]。”

4、具有一定的工伤保险权益

退休返聘人员在工作中出现了意外伤害的情形，我国当前已经出台了相关的法律法规。2003年，我国《工伤保险条例》第二条、第六十一条等有关规定：“离退休人员受聘于现工作单位，现工作单位已经为其缴纳了工伤保险费，其在受聘期间因工作受到事故伤害的，应当适用《工伤保险条例》的有关规定处理^[16]。” 1981年，国务院《关于严格执行工人退休、退职暂行办法的通知》第三条中规定：“退休、退职工人在受聘期间，因工伤残、因工死亡时，其保险待遇由聘用单位负担^[17]。” 2005年，《中共中央办公厅、国务院办公厅转发〈中央组织部、中央宣传部、中央统战部、人事部、科技部、劳动保障部、解放军总政治部、中国科协关于进一步发挥离退休专业技术人员作用的意见〉的通知》规定：“离休、退休专业技术人员受聘到外地工作，可以保留原地户籍。在外单位受聘期间，如发生工伤事故，聘用单位应按本单位人员待遇负责妥善处理^[18]。” 我国一些省市也出台

了与退休返聘人员有关的工伤保险条例，用于保障退休返聘人员的相关权益。2012年，《上海市工伤保险实施办法》第六十二条规定：“用人单位聘用的退休人员发生工伤的，由用人单位参照本办法规定支付其工伤保险待遇^[19]。”2004年，《关于实施〈上海市工伤保险实施办法〉若干问题的通知》第二十八条规定：“本市用人单位聘用的退休人员发生事故伤害的，其工伤认定、劳动能力鉴定按照《实施办法》的规定执行，工伤保险待遇参照《实施办法》的规定由聘用单位支付^[20]。”2018年，《浙江省工伤保险条例》规定，经省社会保险行政部门批准，已超过法定退休年龄人员在继续就业期间参加工伤保险。2019年5月1日起，《衢州市退休返聘人员参加工伤保险试行办法》开始施行，全市范围内各类用人单位聘用男性65周岁及以下、女性60周岁及以下退休返聘人员期间，用人单位可为其单独参加工伤保险、缴纳工伤保险费。这就意味着该市率先将退休返聘人员纳入工伤保险保障范围，因此，该市也成为全国首个将退休返聘人员纳入工伤保险管理的地市。

（二）目前退休返聘人员劳动权益保障存在的问题

1、退休返聘人员的就业与选择职业的权益无法体现平等性

从老年人保障法与劳动部门的相关规定中，不难发现已经明确规定了退休返聘人员应当享有就业与选择职业的权益，但是，在我国司法部门实际的法律实践中，2010年最高人民法院公布的关于退休返聘的司法解释中就指出：“退休返聘人员与返聘单位之间是一种劳务关系，而不是一种劳动关系，这就意味着退休返聘人员与普通劳动者有着明显的区别，使退休返聘人员的身份难以界定，难以区分自己与返聘单位究竟是劳动关系还是劳务关系，以至于他们并不能与普通劳动者一样享受劳动法赋予的权利^[21]。”从而使退休返聘人员处于比较弱势的地位，让他们在就业与选择职业时，并不能在真正意义上享有平等就业与选择职业的权益。

2、返聘单位在签订与解除聘用协议中应当履行的义务与责任不够明确

我国劳动部门虽然在上世纪九十年代就要求返聘单位应当与退休返聘人员签订聘用协议，并且规定了双方在解除聘用协议时，应当

按照约定办理解除聘用的手续，同时还指出当双方没有明确约定的情况下，应当采取相互协商的方式解决。不过，我国劳动部门的上述行政规定并没有指明返聘单位应当在签订与解除聘用协议时履行哪些具体的义务与责任，比如，是否应当履行为退休返聘人员购买商业保险的义务、是否应当履行保护退休返聘人员人身安全的责任等。这些义务和责任无论是对于返聘单位还是退休返聘人员来说，都显得格外重要。由于我国劳动部门的行政规定并不如法律那样具有强制力，因此，这些规定在实施的过程中，并不能起到严格约束返聘单位的效果，致使一些返聘单位在与退休返聘人员签订聘用协议时，没有按照劳动部门的有关规定执行，同时这些返聘单位与退休人员解除聘用协议时，也没有根据劳动部门的有关规定进行办理，这导致返聘单位与退休返聘人员之间容易产生矛盾，从而引发双方之间的一系列纠纷。

3、退休返聘人员面临用工争议维权比较困难

当退休返聘人员与返聘单位发生用工争议后，尽管北京市的劳动仲裁部门已经明确此类用工争议由仲裁机构进行解决，江苏省高级人民法院也对此类用工争议做出了明确的说明，认为应当将其视作雇佣合同纠纷予以处理。从中可以看出，目前我国给予退休返聘人员的维权途径并不多，大致可以分为仲裁、诉讼两种方式。与普通的劳动者相比，退休返聘人员在面对用工争议时，可以选择的维权途径较少。对于普通劳动者来说，一般可以选择六种劳动争议维权途径，分别是协商、调解、仲裁、举报投诉、诉讼、信访。由此可见，退休返聘人员在遭遇用工争议时，难以有效地维护自身的权益。虽然我国相关的司法解释赋予了退休返聘人员享有一定的用工争议赔偿权益，但是2003年《人身损害赔偿解释》中并没有明确指出退休返聘人员是否享有经济赔偿的权益，是否具有精神赔偿的权益。这项司法解释规定的内容相对简单，仅仅指明雇主应当对雇员的人身伤害承担赔偿责任，这显然并不利于退休返聘人员开展用工争议维权^[22]。（周湖勇，刘红杰在《晚退休背景下“余热权”的法律保障》中提到）

4、退休返聘人员工伤保险权益覆盖面有限

从某种意义上说，我国退休返聘人员还没有完全享有工伤保险这项权益。因为从我国现有的劳动法律规定可以看出，目前只有极少数的省份与城市将退休返聘人员纳入工伤保险管理的范围中，明确要求

返聘单位让退休返聘人员单独参加工伤保险，并为其缴纳工伤保险费用。从全国层面的法律来分析，我国《工伤保险条例》只是指出在返聘单位为退休返聘人员缴纳了工伤保险费之后，相关的工伤保险处理事宜才可以参照该条例的有关规定办理，我国《关于严格执行工人退休、退职暂行办法的通知》仅仅说明返聘单位应当承担退休返聘人员的工伤保险待遇，而我国多部委出台的《关于进一步发挥离退休专业技术人员作用的意见的通知》则是只是针对离休、退休专业技术人员在发生工伤事故时，要求聘用单位应当落实此类人员的相关待遇。可以说，我国现有的法律法规在退休返聘人员工商保险权益的规定方面还有待进一步完善，我国各地应当继续扩大退休返聘人员享受工伤保险权益的覆盖范围，使全国各个省市的退休返聘人员都能享有工商保险的权益。

四、强化退休返聘人员劳动权益保障的改善措施

（一）有效保障退休返聘人员的平等就业与选择职业的权益

今后，我国应当从立法层面健全退休返聘人员的相关法律条款，确保退休返聘人员能够与普通劳动者一样，拥有公平的就业与选择职业的权益^[23]。一方面，我国立法部门应当在广泛调研的基础上，重新调整退休返聘人员与返聘单位之间的关系，不再将双方之间的关系称作“雇佣关系”，而应当将双方之间的关系定位为“劳动关系”，使退休返聘人员能够在劳动法律法规的指引下，平等地享受劳动者应当享有的就业与选择职业的权益。另一方面，我国相关法律法规应当就退休返聘人员如何与其他劳动者享受平等就业与选择职业的权益提出一些具体的措施，应当明确规定返聘单位不能对退休返聘人员有地域歧视、民族歧视、性别歧视。由于退休返聘人员普遍年龄较大，应当规定退休返聘单位不能对退休返聘人员有健康方面的歧视。当退休返聘人员身体存在残疾时，应当规定退休返聘人员不能对歧视此类退休返聘人员。除此之外，还应当明确规定退休返聘人员享受自主选择职业的权益，给予退休返聘人员相同的就业机会，为退休返聘人员创造公平的就业条件，使退休返聘者能够与其他劳动者一样实现平等就业。（王立，杨阳，闫红丽在《浅议当前退休返聘焦点问题及对策》中提到）

（二）规范返聘单位在签订与解除聘用协议中的义务与责任

返聘单位作为用工方，有必要在聘用协议签订与解除时，明确自身的义务与责任，从而为退休返聘人员在返聘单位工作提供充足的保障。当前，我国劳动法应当对退休返聘人员与返聘单位之间签订的协议作出详细的规定。一是明确返聘单位与返聘人员之间协议的性质，应当统一要求双方签订“劳动协议”，而不是“聘用协议”，将双方之间签订的协议纳入劳动法调整的范围内，有利于增强对返聘单位的法律约束力，同时也有助于强化退休返聘人员的劳动者地位。二是明确返聘单位与返聘人员之间协议的具体条款，尤其是应当规定返聘单位对退休返聘人员人身安全保障的责任，履行为退休返聘人员购买商业保险的义务，告知退休返聘人员工作场所、时间、休息休假、薪酬福利等义务。上述责任与义务应当在我国劳动法律法规中作出明确的说明。三是规定返聘单位与返聘人员之间签订与解除协议的具体程序，指明返聘单位在退休返聘人员到岗位开展工作前多少天内，应当与退休返聘人员签订正式协议，同时，当返聘单位与返聘人员之间没有继续签订协议，应当规定返聘单位在双方协议到期多少天内，主动告知退休返聘人员协议已经到期，积极与退休返聘人员共同商讨解除协议的相关事宜。

（三）拓展退休返聘人员解决用工争议的维权途径

针对退休返聘人员用工争议维权难的现状，我国应当采取必要的措施，在充分保障退休返聘人员享有用工争议赔偿权益的基础上，进一步拓宽退休返聘人员维权渠道，帮助退休返聘人员解决各类用工争议^[24]。一是利用协商这一途径，鼓励退休返聘人员在出现用工争议后，先与返聘单位进行协商，在协商中对协议的相关条款作出调整，争取消除用工争议。二是采用调解这一途径，退休返聘人员应当在当地劳动争议调解委员会的指导下，根据具体的用工争议事由，在规定的期限内提出明确的调解申请，促进用工争议的解决。三是运用仲裁这一途径，引导退休返聘人员在知道自身权益受到侵害时，就应当向当地劳动争议仲裁部门提出申请，采取仲裁的方式及时解决用工争议。四是借助举报投诉这一途径，各地的劳动监察部门应当设置专门的机构负责解决退休返聘人员的用工争议投诉，结合退休返聘人员反映的用工争议的具体内容，按照相关规定对返聘单位的违法行为予以查处。

五是通过诉讼这一途径，退休返聘人员在仲裁裁决书下达之后，不认可仲裁裁决结果，应当及时向法院起诉，让法院按照法律的规定对用工争议作出判决。六是依靠信访这一途径，各地信访部门通过建立退休返聘人员用工争议的信访通道，接收退休返聘人员反映的用工争议信访问题，加快用工争议信访问题的解决进程。

（四）扩大退休返聘人员工伤保险的覆盖范围

在浙江、衢州陆续将退休返聘人员纳入工伤保险的背景下，我国未来应当考虑将退休返聘人员全部纳入工伤保险的管理范围内，用于全面保障这类群体的工伤保险权益，让他们能够安心地在返聘单位工作，不用担心因为工作当中的意外伤害而影响个人利益。首先，我国应当根据当前部分省市推行退休返聘人员工伤保险管理的实际，总结出其中的一些经验与教训，为今后在全国实施退休返聘人员工伤保险全覆盖打下良好的基础^[25]。（何峰在《我国退休人员再就业权劳动法保护新探》中提到）其次，无论是机关事业单位的退休返聘人员，还是企业的退休返聘人员，都应当将他们归入工伤保险的管理范畴内，不能只针对机关事业单位的退休返聘人员出台相关的工伤保险指导意见，而忽略了对企业退休返聘人员提供相应的工伤保险保障。最后，我国应当消除对退休返聘人员专业技术种类、工作经历的限制，充分考虑返聘单位的实际需求，切实保证退休返聘人员的工伤保险权益，让工伤保险取代商业保险成为退休返聘人员的安全保障，从而进一步减轻返聘单位的用工负担，确保全国六十五岁以下的男性退休返聘人员，六十岁以下的女性退休返聘人员能够享受工伤保险权益，有助于实现退休返聘人员与返聘单位的双赢。

参考文献

- [1]何伦坤. 返聘的劳动法规制研究[J]. 理论学刊, 2010(05): 91-94.
- [2]林娟, 王胜芳. “返聘”热潮带来的法律问题及其思考[J]. 福建

- 金融管理干部学院学报,2010(06):41-46.
- [3]唐春艳. 退休返聘关系中的法律问题研究[D]. 湘潭大学,2014.
- [4]袁纪芸. 退休者的劳动权利问题探讨[D]. 四川大学,2006.
- [5]熊玮. 退休返聘制度研究[D]. 中南大学,2010.
- [6]沈玮. 退休返聘者权利保护研究[D]. 苏州大学,2013.
- [7]郭玮华. 退休再就业人员劳动权益保障研究[D]. 西南大学,2018.
- [8]陈佳惠. 我国退休返聘人员劳动权益保障研究[D]. 厦门大学,2017.
- [9]赵海萍. 浅谈企业离退休人力资源返聘现象[J]. 全国流通经济,2017(28):48-49.
- [10]李红刚. 非传统劳动者劳动权益平等保护——兼评最高院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》第七条[J]. 中国劳动,2018(07):59-63.
- [11]郑娟. 劳动争议案件劳动关系认定法律问题研究[D]. 兰州大学,2014.
- [12]黄飞. 退休人员再就业的劳动关系探析[D]. 华东政法大学,2014.
- [13]隋蕾. 离退休再就业法律性质研究[D]. 吉林大学,2013.
- [14]匡玉珍. 论对退休返聘人员权益的保护[J]. 劳动保障世界,2016(14):13+19.
- [15]胡莹. 退休再就业法律规制研究[D]. 西南科技大学,2016.
- [16]李娜. 退休再就业法律问题研究[D]. 吉林大学,2013.
- [17]刘裕. 退休再就业人员的劳动权益保障法律问题研究[D]. 南昌大学,2015.
- [18]熊愈. 离退休人员的法律身份与维权[J]. 贵州民族学院学报(哲学社会科学版),2010(02):83-85.
- [19]洪敏. 超龄人员工伤保险权益保护研究[D]. 长春工业大学,2019.
- [20]张天琪. 退休再就业人员的工伤保险问题研究[D]. 西北师范大学,2018.
- [21]宋岚. 返聘人员如何在劳动争议中维权[J]. 中国卫生人才,2013(01):47-50.
- [22]周湖勇,刘红杰. 晚退休背景下“余热权”的法律保障[J]. 温州大学学报(社会科学版),2018,31(06):20-28.

- [23]王立,杨阳,闫红丽. 浅议当前退休返聘焦点问题及对策[J]. 法制博览(中旬刊),2012(10):288.
- [24]林微. 退休返聘者的权益,谁来保障?[J]. 就业与保障,2017(09):14-16.
- [25]何曩. 我国退休人员再就业权劳动法保护新探[J]. 长沙民政职业技术学院学报,2012,19(02):33-35.