

刑罚权介入劳动报酬权之必要性和可行性

时间: 2007-11-26

来源: 中国社会保障网

【字号:   】 [【我要纠错】](#) [【Email推荐】](#) [【发送】](#) [【收藏】](#) [【打印本页】](#) [【评论】](#) [【关闭】](#)

近年来,我国经济持续健康稳定的增长,重要的原因之一是得益于我国拥有庞大而廉价的劳动力资源。然而不可思议的是,侵犯劳动者劳动报酬权的情形也呈大幅上升趋势,情况相当严重,尤以建筑、餐饮等劳动密集型企业为甚,以至成为触目惊心的社会问题,引发了许多令人震惊的悲剧。据全国总工会的资料显示,2003年全国进城务工的农民工被拖欠的工资估计可能在1000亿元左右,主要发生在建筑施工企业和餐饮服务等企业,其中建筑施工企业占拖欠农民工工资案件的70%。由此而引发的突发事件屡有发生,危及社会稳定。更有甚者,被拖欠工资的劳动者铤而走险,用违法犯罪手段来对抗企业的拖欠工资行为而发生恶性刑事案件。

用人单位恶意侵犯劳动者劳动报酬权的现象屡禁不止,虽然有多方面的原因,但不可否认的是法律本身的漏洞或不完善给了用人单位以可乘之机,造成劳动者的劳动报酬权无法得到法律的强有力保护和支撑,法律应有的惩戒和教育功能没有得到发挥,反而助长了用人单位从无意识的违法到利用法律漏洞或者不完善的故意违法的不良社会风气。各级政府虽然也积极采取了多种行政措施手段来解决,取得了一定成效,但难以从根本上解决问题,只是一时不得而为之的临时行政措施,是一种运动式的解决方式,并且过度的行政干预,有增加企业负担、非法干涉经营自由之嫌,也与依法治国的理念是格格不入的。笔者认为,除了在民事、劳动行政法规等方面进一步完善外,还应当通过立法的形式弥补法律本身的不足和漏洞,从刑法的高度对用人单位故意侵害劳动报酬权的违法行为上升为犯罪行为进行刑事规制,加大行为人的违法成本,才是解决问题的良策。

一、刑罚权介入劳动报酬权之必要性分析

一种行为应否犯罪化,由刑罚权介入,不是随意决定的,而应看该行为是否具有社会危害性以及其社会危害性是否达到了应追究刑事责任的程度即是否具有应罚性。因此,考察应否将故意侵犯劳动报酬行为规定为犯罪,必须考察行为的社会危害性和应罚性。

(一) 用人单位恶意侵犯劳动者的劳动报酬权具有严重社会危害性。

1、恶意侵犯劳动者劳动报酬权直接造成劳动者财产的巨额损失,侵犯了劳动者的合法财产权益。

劳动者在按劳动合同约定付出劳动义务后,就享有获得劳动报酬的权利,用人单位就有负有支付劳动报酬的义务。劳动者在双方约定的工资支付日期时即拥有了劳动报酬的所有权,不论劳动报酬是否实际支付给了劳动者,其已经取得或者应当取得的劳动报酬,就变成了劳动者所有的财产,不允许任何人或者组织侵犯。据全国总工会统计,目前全国农民工的数量有1亿人左右,即每名农民工平均被拖欠1000元左右,被拖欠的工资总额估计可能在1000亿元左右,近70%的农民工有过被拖欠工资的经历。

2、恶意侵犯劳动者劳动报酬权使劳动力资源配置功能不能正常发挥。

劳动力是一种重要的经济资源,这种资源供给并非无限,过度剥削和滥用将无法保证一定素质和数量的劳动力资源的可持续供给。用人单位恶意侵犯劳动者的劳动报酬权会使职工处于贫困艰难之中,使劳动力生产和再生产难以维持,他们的劳动生产率将因此停滞在低水平上,劳动力资源的配置功能遭到破坏。同时,劳动者得不到应得的劳动报酬,制约和降低了劳动者的消费能力,从劳动力资源配置以及生产和消费的对立统一关系来看,最终影响了整个经济的发展。

3、恶意侵犯劳动者劳动报酬权严重扰乱了劳动力市场秩序。

劳动力市场正常秩序是在国家对劳动力市场进行规范管理情况下由用人单位、劳动者、组织者依法守规而形成的一种稳定、健康的市场秩序。劳动报酬是企业进行市场竞争手段之一,由于劳动报酬是企业生产成本的一部分,尤其在廉价劳动力仍是企业参与市场竞争乃至国际竞争的重要因素的情况下,工资水平的高低以及工资是否按时足额支付直接关系到企业生产经营成本的高低和市场竞争能力的强弱,国家如不对恶意侵犯劳动报酬行为进行强行干预,必将导致不公平竞争。用人单位通过恶意侵犯劳动者劳动报酬来获得或积累流动资金,人为降低人工成本,从而使自己在劳动力市场中处于优势地位,引起劳动力市场秩序的混乱,使得国家对劳动力市场的管理制度受到严重破坏,动摇了社会大众对国家管理劳动力市场信心。

4、恶意侵犯劳动者劳动报酬权严重破坏了社会秩序的和谐稳定。

事实上，恶意侵犯劳动者劳动报酬权负面影响不仅破坏了劳动力市场秩序，还会产生非常负面的连锁反应，由于欠薪影响了劳动者的生活和生存，拉大贫富差距，极易产生矛盾对立和激化，引发了劳动者集体上访、爬塔吊、跳楼、自焚甚至刑事犯罪等恶性案件，“不是我不想守法，而是我肚子饿得没有办法”，破坏了劳动关系和社会秩序的和谐稳定，侵害了国家和社会的整体利益。2005年12月28日全国人大常委会委员长何鲁丽在十届全国人大常委会第十九次会议上作全国人大常委会执法检查组关于检查劳动法实施情况的报告时表示，有的企业主甚至把欠薪当作谋利手段，拖欠后恶意逃匿，使许多劳动者陷入生存困境。一些企业相继出现劳动突发事件，导致矛盾激化，个别意志失控的人甚至采取极端的行为报复社会。

（二）恶意侵犯劳动者劳动报酬权的应罚性

对于是否必要将某一不法行为进行刑法规制，关键在于该项不法行为是否具备“应罚性”。如何衡量一项不法行为是否具备“应罚性”是一个非常复杂的问题。德国刑法学家耶舍克教授(Jescheck)认为，考察一项不法行为是否具有应罚性，可以参考以下几项标准：一是不法行为所破坏之法益的价值与程度，凡为破坏重大法益或对重大法益之破坏具有重大危险性的，均具有应罚性；二是不法行为对于行为客体之侵害危险性；三是行为人在良知上之可责性；四是刑罚之不可避免性。①笔者借鉴这些标准，来分析一下恶意侵犯劳动报酬权是否具有“应罚性”。

1、从不法行为侵害之法益的价值和程度来看，用人单位恶意侵犯劳动者的劳动报酬权是一项重大的法益。

劳动创造财富，劳动是人类社会活动最普遍的现象。劳动报酬日前仍是劳动者通过劳动来获取生活资料的最主要来源，而劳动报酬权是市场经济条件下劳动者的基本权利，是法律赋予劳动者的重要劳动权利之一，这一权利的实现关系到劳动者的生存和发展。生存是人类的第一公理，生存权是一项基本人权，人们通过劳动获取劳动报酬来谋生是生存权的应有之义，是人作为人的基本条件，是被各国宪法和国际公约所确认的。劳动报酬权是劳动权的核心内容，劳动权行使的结果主要体现为劳动者的劳动报酬，如果劳动者付出劳动后不能得到应得的劳动报酬，则法定的劳动权就会在现实中落空，劳动者的劳动目的也从根本上得不到实现。可见，劳动报酬权是劳动者一项重大的法益，不允许用人单位恶意侵犯的。

2、从不法行为对于行为客体之侵害危险性来看，劳动者劳动报酬权被用人单位随意侵害的危险性是显而易见的。

企业对于应缴纳的税款因有税法和严厉的刑事制裁而不敢冒然欠缴；对于银行贷款因有抵押担保产生担保物权效力而不能轻易拖欠；对于其他民事主体的债权因这些民事主体具有平等法律地位往往可以采取谨慎的防范措施以防止债的发生而不易拖欠，然而对于劳动者的劳动报酬权由于劳动者处于弱者地位，用人单位居于强势地位控制着劳动成果的分配权和劳动报酬的决定权而成为不法经营者用来解决资金困难或谋取非法利益的首选和最容易做的事情。②另一方面，由于劳动者固有的弱势地位，在劳动力市场供大于求，生存问题常成为劳动者无奈选择的情况下，他们明知劳动报酬权受到侵犯而不得不“忍辱负重”，给一些不法用人单位以可乘之机；此外，立法不严和法规滞后，对侵犯劳动报酬权的立法存在“有规定，没处罚，有职责，无手段”的漏洞，用人单位的违法成本过低，他们宁愿冒着违法和被处罚的危险去侵犯劳动者合法权益。显然，在这样一种客观情况下，劳动者的劳动报酬权是极容易受到用人单位的不法行为的侵害。

3、从行为人的主观意图分析，恶意侵犯劳动者劳动报酬权的经营者在主观上的故意是非常明显的。

在产权的私有性和追求经济利益最大化的首要目标支配下，这些经营者通常都是想通过占着强势地位故意侵犯劳动者的劳动报酬权，降低生产成本，以谋取非法利益。由于这种非法利益并不是经过经营者自己的正当努力获取的，而是以牺牲劳动者的利益为代价的，因此行为人在主观上具有特别程度的可责性。

4、从刑罚之不可避免性来看，恶意侵犯劳动者劳动报酬权行为适用刑罚具有不可避免性。

所谓刑罚的不可避免性，是指由于不法行为的严重性，非以最严厉的刑罚手段不能有效遏制的情形。不可避免性可从以下三方面反向思之，即具有下列三种情况之一的，就说明不具备刑罚的不可避免性：一是无效果，即对某一危害行为，即使规定为犯罪，并且处以刑罚，也不能达到预防和控制之效果；二是可替代，即对于某一危害行为来说，即使不用刑罚手段，而运用其他社会的或法律的手段，例如道德教育、民事或者行政制裁，也足以预防和制止该危害行为；三是太昂贵，即通过刑罚所得到的效益要小于其所产生的消极作用。③侵犯劳动者劳动报酬权的行为有的从形式上看是一种合同违约行为，而刑罚权是公法权，刑法究竟能否介入该领域，人们存在相当的怀疑。其实，在市场经济中，交易关系当然主要表现为一种契约性关系，意思自治是原则。但是，当交易双方不只是单纯违背了双方的“共同意志”，而且违背了社会的共同意志时，其行为已经超出了契约的范围，不再是一般的民事或行政违法行为，而是犯罪，刑法理所当然要予以介入。

首先，刑罚权介入劳动报酬权是有效果。与一般暴力行为相比，侵犯劳动者劳动报酬权的行为人在实施行为之前总要比较行为成本的高低和行为收益的大小，由此作出利益的选择。如果一个国家不存在严重侵犯劳动者劳动报酬权的罪刑设置，或者其一般违法行为与犯罪行为的界限模糊，存在大量失范现象，则意味着行为成本较低，行为人就可能明知不可为而为之，能拖就拖，能赖就赖。反之，如果确定该类行为刑罚的不可避免性，使得严重侵犯劳动者劳动报酬权的行为受到刑法的控制，则对行为人来说，无疑加大了成本，提高了行为的风险。当行为成本大大高于行为收益时，行为人就自然不敢断然冒险以身试法。

其次，刑罚权介入劳动报酬权具有不可替代性。目前我国对劳动保障违法行为尤其是恶意侵犯劳动报酬权的行为的现有制裁手段狭窄且过于弱化，难以起到应有的震慑作用，和劳动保障违法危害相比是严重倒挂的。用人单位拖欠、克扣工资的行为，目前《劳动法》仅规定“责令支付劳动者的工资报酬、经济补偿，并可以责令支付赔偿金”，根据《劳动保障监察条例》的规定，必须经责令改正后逾期不改正的，才加付50%以上1倍以下的赔偿金。这个规定对用人单位来说是可以规避的，因为这个“加倍赔偿”的责任是在经劳动保障行政部门“责令改正后逾期不改正的”前提下产生的，对不法企业经营者无关痛痒，仅补发而已，最多

也只加倍赔偿，而不承担行政责任或刑事责任，更何况，即使是加倍赔偿，也只是选择适用而非必然适用。另一方面，用人单位的民事制裁由于劳动者提起劳动仲裁时效短，审级多，因而成本极高，用人单位以非法手段达成目的的可能性非常大。由于违法成本过低，这成为许多用人单位逃避法律责任的“护身法宝”，导致侵犯劳动者劳动报酬权的现象非常严重。当违法成本低于违法者所要承担的法律后果时，违法者肯定会选择后者，某种意义上说是鼓励了犯罪，简单的“责令改正”或损失赔偿不足以有效制止违法行为的再次发生。大量的劳动保障违法案件表明，在民事赔偿和行政处罚已不能保障劳动者劳动报酬权的情况下，将侵犯劳动报酬权的法律责任上升到刑事责任，是不可避免的选择。

最后，刑罚权介入劳动报酬权的代价不会昂贵。据全国总工会不完全统计，到2004年11月中旬，全国进城务工的农民工被拖欠的工资约有1000亿元。而为索回这1000亿元欠薪，整个社会需要付出至少3000亿元的成本。这是北京青少年法律援助与研究中心针对进城务工青年维权成本所作调查得出的结论。④调查显示，农民工讨薪需付出四大成本：经济成本、时间成本、政府成本、法律援助成本。接受调查的农民工平均讨薪的综合成本在3420—5720元之间，如果提供法律援助，则成本至少需要5000元，最高将超过9000元。为讨回1元钱，竟要付出3元钱的代价，这样高的维权成本反映了现有制度的滞后。为了讨回自己的劳动报酬，劳动者维权的程序过于繁琐，时间过长，而且付出巨额成本后，许多权利仍可能得不到维护，甚至讨回的劳动报酬不能弥补其维权过程中的付出，使很多劳动者不愿通过劳动监察、劳动仲裁及诉讼等合法方式解决劳动争议，以至不时出现的“暴力讨薪”，也反映了弱势者的脆弱和无奈。因此，只要刑法适当介入，其代价是不会昂贵的，远低于目前所需的社会成本。

（三）从国际公约和国际劳工组织的要求看，恶意侵犯劳动报酬行为应予犯罪化。

保护劳动权包括劳动报酬权已在联合国、国际劳工组织或区域性国际组织所通过的宣言、公约等国际公约中被确认为人权保障的重要内容。1948年联合国的《世界人权宣言》第23条规定“人人有权工作、自由选择职业、享受公正和合适的工作条件并享受免于失业的保障；人人有同工同酬的权利，不受任何歧视；每一个工作的人，有权享受公正和合适的报酬，保证使他本人和家属有一个符合人的尊严的生活条件，必要时并辅以及其他方式的社会保障；……”。1966年联合国大会通过《经济、社会和文化权利公约》，使劳动报酬权的保障获得进一步发展，对会员国产生法律约束力，该《公约》把《世界人权宣言》中所规定的劳动权包括劳动报酬权进一步细化、具体化。

同时，劳动报酬权也是国际劳工组织高度重视的权利，在《国际劳动宪章》中将其列为国际劳工组织要实行的九项原则之一，明确规定“工人应该得到足以维持适当生活程度的工资”。1949年国际劳工组织《保护工资公约》（第95号）明确规定，应用货币支付的工资，应一律发给法定货币，工资应直接发给工人，禁止雇主以任何方式限制工人支配自己工资的自由。只有在国家法律或条例规定或集体协议或仲裁裁定予以确定的条件下和范围内，始得对工资作为扣除。为了保护劳动者的最低劳动报酬权，使最低工资制度既成为一种社会保护的有效手段，也成为经济和社会发展战略的一个要素，国际劳工组织于1928年通过了《确定最低工资办法的制订公约》（26号）、1951年通过了《农业中确定最低工资办法公约》（99号），1970年通过了《特别参照发展中国家情况确定最低工资公约》（131号），规定最低工资制应具有法律效力，并不得予以降低；不执行最低工资制者，不论是一人还是多人，应受适当的刑罚或其他制裁。可见，国际劳工组织对侵犯劳动者最低工资报酬权的不法行为是要求给予适当刑罚的。

二、刑罚权介入劳动报酬权之可行性分析

目前，许多人不会否认和怀疑恶意侵犯劳动报酬权的社会危害性和进行刑法规制的可取性，但一项法律规制仅仅具有可取性是不够的，好的法律也必须是可行的法律。笔者认为刑法权介入恶意侵犯劳动报酬权是可行的。

（一）刑罚权介入劳动报酬权具有刑事可操作性

1、刑罚权介入劳动报酬权是刑法的补充性、不完全性、宽容性即刑法的谦抑性决定的。

所谓犯罪化，是指将原来法律没有规定为犯罪的行为，通过立法形式将其纳入犯罪的视野，用法律将其规定为犯罪的过程。为抑止反社会的行为的发生，便必须采取犯罪化的措施。在一个法治社会里，对那些严重危害社会的行为给予刑法保护，这是现代社会世界各国所采取的共同措施，也是刑法作为社会最后一道防线义不容辞的责任。但是，对某一不法行为进行犯罪化，仅具有必要性是不够的，还应具有立足于刑法的补充性、不完全性、宽容性即刑法的谦抑性的正当根据，如此，才能说为宪法所许可，才是可行的。如前所述，用人单位侵犯劳动者劳动报酬权的情形有二，即主观故意侵犯和客观被动侵犯，刑罚权介入劳动报酬权并不是指对这两种劳动报酬侵权行为全部进行刑事制裁，而只是对主观上恶意、客观上已严重侵犯劳动者劳动报酬权并造成严重后果的不法行为进行刑事规制，完全符合刑法的补充性、不完全性和宽容性。

2、刑事责任的最严的手段性，使刑罚手段成为保护劳动者劳动报酬权的最后屏障。

刑事责任的最严厉性，决定了它并不具有普遍适用性，而只能作为国家防卫社会的最后一道防线而设置，只有当某种危害社会的行为在运用民事的、经济的和行政的法律手段和措施仍不足以制裁时，国家才能动用刑法的手段，亦即通过刑事立法将其规定为犯罪，处以一定的刑罚加以解决。由于当前用人单位侵犯劳动者劳动报酬权的违法成本过低，驱使更多的用人单位宁愿冒着违法和被行政处罚的危险去侵犯劳动者的劳动报酬权。如前所述，通过现有的民事和行政制裁措施已不能遏制这些违法行为了，只有通过刑事制裁这个最后和最严厉手段进行规制，才能实现社会公平正义，只有通过刑罚权介入劳动报酬权增加犯罪者的犯罪成本，并给予犯罪者以极大的刑罚威慑力，才能更有利于防范和化解劳动保障不法行为。

（二）刑罚介入劳动报酬权具有有效性

刑罚的有效性是指对某一类危害行为规定为犯罪而动用刑罚规制，能够有效地维护社会秩序，保护公民的权利和自由。立法者的价值取向应当是通过惩罚犯罪来遏制和预防犯罪。

1、刑罚权介入劳动报酬权能够有效地维护社会秩序和保障公平竞争。

恶意侵犯劳动报酬权行为不仅侵犯了劳动者的劳动报酬权和生存权，破坏了劳动力市场秩序，也扰乱了社会秩序，损害了诚实信用的道德风尚。用人单位为了追求利益的最大化，抛弃了社会责任，损害甚至牺牲了劳动者的利益，已经成为一个社会顽疾。将恶意侵犯劳动报酬权行为规定为犯罪行为，动用刑罚手段予以制裁，加大违法者的违法成本，才能从根本上促使企业经营者诚信守法，诚实经营，不敢以身试法，也才能保证市场经济中的公平竞争。

2、刑罚权介入劳动报酬权能够有效地维护劳动者合法权益，保护劳动者的权利和自由。

劳动报酬权是一种社会权性质的权利，其实现手段主要依靠公权力和公法的干预，将“恶意侵犯劳动报酬权”纳入刑法调整范围，由国家承担“讨薪”成本，实现国家对劳动者基本人权的无条件保护，不仅能够对恶意欠薪者产生足够的威慑力，更可以降低劳动者的维权成本。动用刑罚规制恶意侵犯劳动报酬权行为虽有“猛药治沉疴”之意味，但对于保护劳动者合法权益以及规范社会秩序，保障国家和社会的整体利益是有效的。正如全国人大常委会副委员长何鲁丽于2005年12月28日在十届全国人大常委会第十九次会议上作全国人大常委会执法检查组关于检查劳动法实施情况的报告时提出了切实维护劳动者合法权益的七点建议，其中建议之一是研究在刑法等相关法律中，增加对欠薪逃匿等严重违法行为追究刑事责任的条款，以切实解决工资拖欠问题。

（三）从借鉴国外或地区立法例来看，对恶意侵犯劳动报酬权的行为予以犯罪化是可行的

《美国法典》第18篇第664节规定：“任何贪污、盗窃或非法地故意抽取或转移他人的金钱、基金、债券、保险费、贷款、财产、或雇员福利计划和雇员养老金计划中的资产归自己或他人使用的行为，可处以1万美元以下的罚款，或处不超过5年的监禁，或两者并处。”⑤《加拿大劳工标准法》规定，对业主拖欠工资符合特定情形的，可以处以一年以下的监禁。《德国刑法典》第266A条规定了“扣留与盗用劳动报酬罪”，包括雇主扣留应当为雇员向社会保险或者德国联邦劳工机构交纳保险基金的行为，以及健康保险机构的成员截留雇主为雇员向社会保险或者劳工机构交纳保险基金的行为。前一种行为应当处5年以下监禁或者罚金；后一种行为应当处1年以下监禁或者罚金。在前苏联解体后，俄罗斯一段时间内欠薪问题严重，政府为此出台了一系列政府规章，规定恶意欠薪者要承担刑事责任。⑥韩国的劳动标准法规定，不按照规定支付工资的，判处三年以下监禁或处以2000万韩元以下罚款；新加坡法律规定：雇主以预付为由，对工资做出利息之类的扣除或者在工作地点向劳动者出售商品处以2000元以下罚款或者1年以下徒刑；且可两者并处；克扣劳动者工资处以5000元以下罚款或者6个月以下徒刑，且可两者并处。⑦2006年1月11日，香港立法会修订《雇佣条例》，将拖欠工资罪行的最高罚则，由现时罚款200000元及监禁1年，提高至罚款350000元及监禁3年，以严打不良雇主故意或无合理辩解下拖欠工资。

当然，由于刑法的相对性即刑法在惩罚犯罪、预防犯罪方面的作用本身具有程度上的局限性，刑罚不是万能的，不可能通过刑罚来消灭犯罪，我们强调刑罚在保护劳动者劳动报酬权方面的重要作用的同时，正如不能迷信刑罚对犯罪的作用一样，也不能迷信刑罚对侵犯劳动者劳动报酬权的作用。唯有如此，我们才能对社会中存在的劳动报酬犯罪现象有一个清醒的认识，对恶意侵犯劳动者劳动报酬权的犯罪在新的社会形势下有一个正确的评价。同时，刑事惩治是法律保障中的最后一道防线，但有时它并不是最好的方式，维护劳动者劳动报酬权还是要进行综合治理，要综合运用法律、经济和行政手段，才能真正坚决制止和严惩恶意侵犯劳动报酬行为，破解这个社会痼疾。（第三届全国部分城市劳动保障局长创新与发展论坛 厦门市劳动和社会保障局）

参考文献：

- ① [德]汉斯·海因里希·耶施克.世界刑法改革运动概要[J].法学译丛, 1981, (1): 18.
- ② 吕斌.论民工工资的拖欠与劳动争议法制的完善[J].政法论丛, 2004, (2):
- ③ 陈兴良.刑法哲学[M].北京:中国政法大学出版社, 2004.7.
- ④ 崔丽.追讨1000亿元欠薪需要支付3000亿元社会成本[N].中国青年报.2005-.6-09
- ⑤ 周密.美国经济犯罪和经济刑法研究[M].北京:北京大学出版社, 1999.375-378.
- ⑥ 刘卉.恶意欠薪是否治罪专家建议审慎从事[N].检察日报, 2005-11-17
- ⑦ 王益英.外国劳动法和社会保障法[M].北京:中国人民大学出版社, 2001.592.

编辑：水澜

【 】 【发表评论】

相关新闻：

免责声明：

中国社会保障网对任何包含于或经由本网站，或从本网站链接、下载，或从任何与本网站有关信息服务所获得的信息、资料或广告，目的是为公众提供资讯，服务社会公众，不声明也不保证其内容的有效性、正确性或可靠性。

任何单位或个人认为通过我们的内容可能涉嫌侵犯其合法权益，应该及时向我们书面反馈，并提供身份证明、权属证明及详细侵权情况证明，我们在收到上述法

律文件后，将会尽快移除被控侵权内容。
以上声明之解释权归中国社会保障网
所有。

[关于我们](#) | [联系方式](#) | [招贤纳士](#)

中国社会保障论坛组委会秘书处 版权所有
京ICP备：05004171号