

●刘 庄 徐厚德 编著

新世纪的 企业职工养老保险

XINSHIJIDE
QIYIEZHIGONG
YANGLAOBAOXIAN

包家出版社

新世纪的

企业职工养老保险

刘 庄 徐厚德 编著

17X丁
金 20-21
a v 1

气象出版社

内容简介

本书以跨世纪的企业职工养老保险为主题,考察和分析了国内外有关企业职工养老保险的历史和现状及其相应的经验和教训。着重针对我国企业职工养老保险存在的问题,较为广泛而深入地提出了应采取的对策和措施。本书从历史与现实、国内与国外、理论与实践、企业职工养老保险与相关养老保障的结合上,对涉及企业职工养老保险的一系列重大问题展开并进行了较深入的探讨和论述。既具有时代性和理论性,又具有务实性和可操作性。可作为企业界、政府有关部门和广大职工全面了解企业职工养老保险改革的必要读物,也可作为理论工作者和实际工作者研究和思考相关问题的参考读物。

图书在版编目(CIP)数据

新世纪的企业职工养老保险/刘庄,徐厚德编著.

北京:气象出版社,2001.1

ISBN 7-5029-3075-2

I. 走… I. ①刘…②徐… III. 企业—养老保险
—研究—中国 N. F842.67

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2001)第 00163 号

新世纪的企业职工养老保险

刘 庄 徐厚德 编著

责任编辑:吴向东 吴庭芳 终审:谢炳源

封面设计:燕 童 责任技编:向天 责任校对:向天

气象出版社出版

(北京海淀区中关村南大街 46 号 100081)

北京市金泽印刷厂印刷

* * *

新华书店总店北京发行所发行 全国各地新华书店经销

开本:850×1168 1/32 印张:7.875 字数:196 千字

2001 年 1 月第一版 2001 年 1 月第一次印刷

印数:1~3500 册

ISBN 7-5029-3075-2/Z·0181

定价:15.00 元

前 言

当前,在走向新世纪的历史性转折进程中,人类社会面临着全面的深刻变革。在我国,随着建立社会主义市场经济体制改革的全面推进和深入展开,以及现代化经济建设宏伟事业的蓬勃发展,如何加快建立和完善社会保障体系,特别是如何健全企业职工养老保险制度,已成为近些年党中央、国务院和全社会各方面强烈关注的重大课题。各方有识之士普遍认为,健全强有力的社会保障体系是社会的“稳定器”、经济运行的“减震器”、实现社会公平的“调节器”。同时,从一定意义来看,这个问题已成为我国当前全面推进深入改革和国民经济发展主要矛盾的一个焦点和难点,是现阶段调整经济结构和社会机构必须牢牢抓住的一个“牛鼻子”,因而成为保障我国社会长治久安和增强民族凝聚力亟待解决好的一个重大课题。

正是在上述背景下,我们根据国家社会科学“九五”规划中的有关课题,由我负责于1995年12月成立了“当前国有企业离退休职工生活保障问题的对策研究”课题组,并迅速得到武钢党校和武钢(集团)公司有关领导的明确批准和大力支持。课题组成员还有王玉宝、齐金堂、许青海、夏瑾、刘庄、王忠。

几年来,课题组成员收集并查阅了国内外大量有关文献、研究资料 and 实际材料,并多次邀请武钢(集团)公司劳资处、经济技术研究中心等方面的有关同志召开座谈会,听取了与会同志的许多宝贵意见;还走访了一些基层单位和个人,了解到许多实际情况。在这个基础上经课题组成员多次集体讨论和研究,由我执笔于1997年5月撰写了《武钢离退休职工生活保障问题调研报告》(讨论

前言

稿),作为课题组调研活动的第一阶段成果提交给了有关方面。然后,课题组成员进入了第二阶段的调研活动。

在第二阶段调研活动中,课题组成员主要是进一步扩大了视野,将国内和国外、现实和历史、企业和社会、以及未来发展趋势等方面涉及企业职工养老保险的各种问题,进行了较为广泛的综合性研究。在课题组多次集体讨论的基础上,仍由我执笔,几次草拟了撰写书稿的写作大纲。由于这次课题调研活动的时间拖得过长,及有的同志发生了工作变动等原因,原课题组成员有的中途退出了,有的没有承担撰写书稿的任务。所以,这部书稿最后是由刘庄和我共同完成的。其中,除第八章由我撰写外,其他各章的初稿均由刘庄执笔。在此基础上,由我对全部书稿进行了修改和统稿。在本书的责任编辑吴向东同志初步审查和提出修改意见后,我们两人又轮换对全书进行了修订,直至正式定稿提交出版。

读者从本书的“书名”和“目录”不难发现,作者以走向新世纪的社会进步和全面发展为特定历史背景,以建立和完善我国企业职工养老保险制度为基本着眼点,着重探讨了正在进行深入改革的国有企业职工养老保险的有关重大问题。为了弄清这些问题,作者不仅就企业职工养老保险的现实状况作了较为深入的考察和分析,而且还对国内外的有关情况分为不同时期和类型作了必要的考察和分析。这主要是因为,我国企业职工养老保险的现实状况及其存在的各种问题既是一个特殊领域的社会问题,需要专门进行深入的考察和研究;同时又不能将这类问题孤立起来,而应将这类问题与整个国际社会相关问题的历史演变和发展趋势联系起来,进行较为广泛而深入的研究。进一步来说,对于这类问题的深入研究,必须切实把握以下几个要点:

第一,我国企业职工养老保险的现实状况及存在的各种问题既是历史演变的客观产物,又是进一步发展的现实起点。就我们研究的课题来说,决不能割裂历史,而应特别注重从历史的考察中吸

取必要的经验和教训。在这一方面,主要是在维护和坚持我国社会主义基本制度的同时,从历史的教训中找到当前存在问题的根源,包括思想认识(特别是养老保险观念和自主意识)、社会制度、经济状况等方面的根源,以便结合现实的客观要求“对症下药”地进行职工养老保险的各项改革,清除影响深化改革的各种障碍。

第二,企业职工养老保险问题不单纯是企业的问题,而是与一定企业所在国家的经济状况和社会制度有着密切的联系。我们从现实与历史的结合上考察和研究我国企业职工的养老保险问题时,一定要与各个时期的经济状况和社会制度紧密联系起来。从一定意义来看,一定的经济状况和社会制度既是相应企业职工养老保险的重要前提,又是相应企业职工养老保险的重要保障。在这个意义上,我国企业职工养老保险制度的改革和完善,依赖于我国经济的快速发展和一系列具体社会制度的配套和同步改革。同时,从根本上来看,一定企业职工养老保险制度的建立和完善,既是相应经济状况和社会制度提出的客观要求,又是推动相应经济状况和社会制度变革和发展的必要条件。就我国当前的情况来说,国有企业职工养老保险存在的各种问题,是与我国围绕建立和完善社会主义市场经济体制的全面改革以及大力发展国民经济紧密联系在一起的。因此,建立和完善企业职工养老保险制度,大力推进社会保障体系和老年人事业的发展,就必须与我国当前全面推进的改革进程和经济发展水平相适应,切实合理地解决存在的有关问题。否则,这类问题必将成为推进全面改革和经济发展的严重桎梏。

第三,在当今社会历史条件下,一个国家的职工养老保险必须与国际社会养老保险发展的历史进程联系起来。

诚然,世界各国因其各自的历史发展进程、当前的社会制度和经济发展状况各不相同,反映在养老保险问题上必然会存在各种差异,不可强求某种“同一”。但是,世界经济一体化的发展趋势已

不可扭转和阻挡。在当今社会历史条件下,任何国家要增强自己的经济实力和综合国力,都必须建立在国际范围内企业间发生广泛经济联系的基础上,表现为企业经济构成的各种要素日益广泛地在全球范围内通过市场竞争实现优化组合,才能形成一定企业的竞争实力和成长优势。

由于企业职工作为企业经济构成中“人”的因素,是任何企业组建和运行都不可缺少的基本“要素”。特别是一个企业是否拥有和能否吸引大批优秀“人才”,将日益成为一个企业能否生存和持续发展的根本性“关键”。因此,在世界经济走向一体化的过程中,企业将没有一成不变的“户口”,而是哪里环境好就往哪里走,企业将打破固定的“国界”,哪国投资收益高企业就兴旺。这样,将不再是政府选择企业,而是企业选择政府,亦即企业将日益具有充分的自主性和流动性。这其中,最“关键”的是“人才”的流动。而“人才”的流动,包括作为商品的整个“劳动力”的流动,又是与有关“人才”和所有“劳动者”对自身养老保险的慎重考虑密切相关的。大量事实已充分表明,许多优秀“人才”、甚至一般“劳动者”纷纷离开经济状况较差的企业、地区和国家,流向经济状况较好的企业、地区和国家,无不直接或间接地考虑到“养老保险”这个重要因素。

所以,在当今社会历史条件下,我国进行企业职工养老保险制度的改革,也就不能脱离国际社会养老保险发展的历史进程。在我国,不少国有企业的优秀“人才”大量流向“三资”企业和“外资”企业,甚至流向国外,这对某些企业和整个国家来说,不能不说是一个重大损失,应引起高度的重视。如果我们不抓紧解决好这个问题,势必造成更为严重的后果。正因如此,作者在本书中用了大量篇幅考察和分析了国外养老保险的历史、现状、存在问题和改革趋势,其目的就是为了结合我国国情借鉴符合社会进步要求的“经验”,以吸取必要的“教训”,以利于我国企业职工养老保险制度的改革和进步,跟上国际社会发展的前进步伐。

第四,面向新世纪的企业职工养老保险,还要充分考虑到知识经济时代的来临及其重要特征。

知识经济作为一种历史进步形态的经济类型,正在加速取代工业经济类型的某些缺陷。这是决不可忽视的一种历史趋势。这种趋势将极其广泛而深刻地引起全社会各方面的变革,必将对企业职工养老保险产生重大而深远的影响。知识经济的一个显著特征是知识及其相应的科学技术日益成为经济发展的决定性因素,具有经济性质的知识及其相应的科技成果将成为企业经济构成的决定性“要素”。因此,面向新世纪的企业职工养老保险,从思想观念到具体的法规和制度建设,养老金的筹集、管理和运作,及其现代化手段的运用等方方面面,都必须充分考虑到如何有利于促进“劳动者”的知识化、如何有利于企业广泛吸引和牢固保留拥有丰富知识和具有创造性智慧的优秀“人才”、以及如何有利于从根本上改造传统企业、创建和保持知识型企业、可持续发展企业和绿色企业等新型企业。这既是一个具有长远意义的重大课题,也是一个迫切需要立即着手认真解决好的现实课题。在这类课题上,如果我们长期处于麻木或漠视状态,那么将使我国的企业乃至整个国民经济不可能适应知识经济以及整个社会可持续发展的客观要求,直至将重新陷于一种时代性或历史性的“落后”状态,从而将严重阻碍我国社会的全面进步。

第五,解决我国企业职工养老保险存在的各种问题应将理论与实践、认识和行动、方法与手段有机统一起来。

最近,党的十五届五中全会在《中共中央关于国民经济和社会发展第十个五年计划的建议》中,又进一步明确指出:包括企业职工养老保险在内的“完善的社会保障体系是社会主义市场经济体制的重要支柱,关系改革、发展、稳定的全局。”我国企业特别是国有企业在职工养老保险方面存在的各种问题,因其历史和现实的复杂原因,已积重难返,既不可能急功近利或轻而易举地加以解

前言

决,又不允许高枕无忧或消极等待,使之后患无穷。对此,我们应立足于现实,着眼于长远,通观历史的经验和教训以及现实和未来的客观要求,切实科学地解决有关理论、认识和方法问题,进而通过相应的实践、行动和手段予以切实有效的实施。为此,所涉及的政府、企业和职工等有关方面和个人,都不仅要高度重视,而且要基本统一认识,做到个人和局部利益服从全局和整体利益,现实利益服从长远利益。在这一过程中,特别需要做好利益和心理“冲突”的协调工作,需要设置合理的“过渡”期及“过渡”方式,以利于减少大的“振动”或“摩擦”。然而,方向必须明确,目的必须坚定,决心不可动摇,步子应尽可能加快。

对于以上各点,本书作者都进行了必要的探讨。本书作为作者几年努力的“成果”,现在终于得以问世,但作者的心情并不轻松。这是因为,书中所涉及的问题实在太复杂,本书作者的能力又相当有限,使得本书对所有问题的探讨都不可能是全面而透彻的,有些见解甚至不够确切,更有可能存在某些重大遗漏或缺陷。这就需要读者特别是对这类问题有深入研究的学者和同仁,及其广大实际工作者,对本书提出诚恳的批评和指正,帮助我们进一步提高研究这类问题的水平。对此,我们将无限感激。

总之,走向新世纪的企业职工养老保险,涉及职工、企业和社会的各个方面,并且会不断发生新的情况和变化,产生新的问题,从而有待不断作出新的深入探讨。在这一过程中,理论和实践都必须不断开拓新视野,创造新路子,发展老年人事业,才能适应新世纪人类社会必将更加全面进步的客观要求,实现企业职工养老保险及其整个社会保障体系的历史性跨越。

徐厚德

1999年11月10日草拟于武汉

2000年10月22日修改于北京

目 录

前言

第一章 企业职工养老保险的功能及改革的背景和目标 … (1)

第一节 企业职工养老保险的功能 …… (1)

第二节 企业职工养老保险制度改革的背景 …… (8)

第三节 企业职工养老保险制度改革的目标 …… (12)

第二章 国外企业职工养老保险发展概况 …… (19)

第一节 国外企业职工养老保险制度的产生和发展及其主要类型 …… (19)

第二节 国外几种典型的养老保险制度 …… (31)

第三节 国外企业职工养老保险制度的发展趋势和潜在危机 …… (53)

第三章 我国企业职工养老保险制度的沿革 …… (63)

第一节 旧中国时期的企业职工养老保险 …… (63)

第二节 革命根据地的企业职工养老保险 …… (64)

第三节 新中国成立之后的企业职工养老保险 …… (65)

第四节 我国港、澳、台地区的职工养老保险 …… (73)

第四章 中外企业职工养老保险的差异 …… (87)

第一节 养老保险法规和制度的差异 …… (87)

第二节 养老保险金运作状况的差异 …… (93)

第三节 养老保险受益状况的差异 …… (97)

第四节 企业职工自主养老保险状况的差异 …… (101)

第五章 当前我国企业职工养老保险存在的突出问题 …… (104)

第一节 现行基本养老保险制度存在多种缺陷 …… (104)

目录

第二节	历史遗留问题积重难返·····	(117)
第三节	法制建设和机制转换任重道远·····	(123)
第六章	深化我国企业职工养老保险改革的重要途径·····	(131)
第一节	养老保险机制从行政化走向法制化·····	(131)
第二节	养老保险主体从单一化走向多元化·····	(137)
第三节	养老保险基金的运作从分散化走向专职化·····	(146)
第四节	职工养老保险的受益从简单化走向多样化·····	(157)
第七章	大力发展企业补充养老保险·····	(171)
第一节	大力发展企业补充养老保险的必要性·····	(171)
第二节	大力发展企业补充养老保险的基本原则·····	(183)
第三节	大力发展企业补充养老保险的几点设想·····	(187)
第四节	企业补充养老基金的投资运作·····	(193)
第八章	新世纪企业职工养老保险的挑战与对策·····	(201)
第一节	企业职工养老保险面临新世纪的挑战·····	(201)
第二节	迎接新世纪挑战的必要对策·····	(216)
第三节	新世纪企业职工养老保险与社会保障体系的协调发展·····	(231)
参考文献	·····	(240)

第一章 企业职工养老保险的功能及改革的背景和目标

对于我国企业养老保险制度的改革,我们应首先明确企业职工养老保险的重要功能,了解实行改革的一些重要背景,并正确把握改革的总体目标。这是我们充分认识加快完善我国社会保障体系,及其相应推进企业职工养老保险改革的重要前提。

第一节 企业职工养老保险的功能

企业职工养老保险的功能,是指适宜而强有力的企业职工养老保险所具有的内在机制和社会作用。这种意义上的企业职工养老保险,具有以下重要功能。

保障养老功能 保障养老是企业职工养老保险的直接和首要的功能。这主要是指通过一定的社会保障制度,建立相应的社会保障基金,为丧失劳动能力的企业职工或退休职工提供必要的生活保障。我国在计划经济年代,通过建国初期颁布的《劳动保险条例》及在这之后相继颁布的一系列政策法规,体现了我们党和国家历来十分重视广大劳动者的基本权益和社会保障问题。然而,由于这个问题被计划经济推崇的“大锅饭”和“铁饭碗”遮掩了许多深层的矛盾,使得许多人对我国养老保障问题显得高枕无忧。而实际上,由于多种原因,长期积累的大量历史问题,使得近些年来有不少国有企业年复一年的虚盈实亏,积累负增长,大量呆账死账趴在银行账面,隐性支付矛盾早已潜生暗长,直至资不抵债,无从体现企业职工养老保险的功能。

第一章 企业职工养老保险的功能及改革的背景和目标

进入改革年代,随着社会主义市场经济体制的逐步建立和完善,我国“养老”中一直存在的隐性问题便浮出了水面。此时,人们大梦初醒,才知道“养老”仍然是个大问题,也可以称得上是天下第一难题。因此,人们开始重新审视养老保险对于职工养老的生活保障功能。

市场经济追求效益,它很难保证不排斥老弱病残,也不同情生活中的不幸者,所谓“马太效应”是也。而人必然会循自然规律而衰老,如果没有养老保障,退休职工的基本生活则无法维持,或者养老保障制度不合理,都会引发严重的社会问题和经济问题。正因为如此,建立和健全社会保障体系,合理保障退休职工的晚年老有所养,便是企业职工养老保险的重要功能之一。

稳定社会功能 *****
包括企业职工养老保险在内的健全的社会保障体系,是社会的“稳定器”,所以企业职工养老保险具有稳定社会的重要功能。我们社会经济的发展与进步,任何时候都离不开稳定的社会秩序和社会环境。而由企业职工养老保险引发的“特殊事件”的客观存在,又往往给社会成员造成群体性的危机。如果国家不能有力且妥善地解决这些问题,社会必然失控,进而破坏整个社会经济的发展。

一个国家要想长治久安,一个社会要想稳定和发展,根本前提是使社会成员的物质生活获得必要而可靠的保障。职工年老领取养老金以颐养天年是天经地义,政府和社会应当予以保障。这有助于消除社会的不安定因素。因此,西方学者有的把养老等社会保障事业称为是社会经济运行的“安定网”与“减震器”,以维护社会的稳定。在市场经济条件下,市场机制是基础性的调节机制,它主要是借助于市场上的供求关系、价格参数以及竞争进行调节,保证微观经济的高效运行。但是,市场经济又是残酷无情的,它对社会的弱者不会施以怜悯,因为扶强不扶弱是它的天性。因此,政府不得

不实行行政干预,建立和健全企业职工养老保险制度,以保障退休职工的基本生活需求。只有这样,才能既有利于保证市场经济的高效率运行,又有利于保证资源分配的相对合理,促进社会稳定。同时,各国经济建设的历史经验证明,当一国社会处于稳定状态时,其经济增长才有可能;当一国社会处于动荡状态时,经济增长不仅没有可能,而且还会倒退。第一、二次世界大战期间欧洲国家的经济增长状况就是一个明显例证。在市场经济条件下,由于市场竞争的结果,必然会出现低收入阶层。如果这些职工养老的基本生活没有保障,势必影响社会的稳定。很显然,一个政治稳定、经济发展的国家应该保障那些为社会作过贡献或达到一定工作年限的老年人有一个安逸的晚年生活,使这部分人的生活得到基本保障,才能维持社会的稳定,从而为促进经济健康有序发展提供良好的社会环境。

缓解矛盾功能

人与人之间的经济关系是最基本的社会关系,正是这种关系会产生各种复杂的矛盾,而适宜和完善的企业职工养老保险具有缓解一些矛盾的功能。包括企业职工养老保险在内的社会保障体系在经济上属于分配范畴,是对国民收入的再分配。根据经济学原理,一般来说,收入分配有三种标准:第一个是“贡献”标准,即按生产要素的价格进行分配,奉行“等价交换”原则。这种分配标准能保证经济效率,有利于鼓励每个社会成员充分发挥自己的能力。但是,由于各社会成员的能力、机遇的差别,又会引起收入分配的不平等。第二个是“需要”标准,即按社会成员对生活必需品的需要分配国民收入。第三个标准是“平等”标准,即按公平的准则分配国民收入。后两个标准有利于收入分配的平等化,但不利于经济效率的提高,这就是平等与效率的矛盾。在市场经济中,分配的基本原则是“效率优先”。市场经济本身没有自发实现平等分配的机制。因此,缓解这一矛盾的方法就是在实行“效率优先”分配原则的同时,再通过政府的收入政策来调节“分配不公”问题,从而在一定程度

第一章 企业职工养老保险的功能及改革的背景和目标

上实行收入分配的相对平等化。这方面政府可采取的收入分配政策主要有两个：第一，税收政策，主要是通过累进所得税制度来缩小收入差距，通过对富人征收重税来实现收入分配的相对平等化。第二，社会保障政策，以缓解市场经济中公平与效率的矛盾，及其由此而引发的各种社会矛盾。

这就告诉我们，市场经济机制在给经济带来效率和活力的同时，也会给经济增长的社会环境带来一些不稳定的因素。这种不稳定因素主要是来自于市场收入分配机制本身的缺陷，即它在刺激经济效率的同时，往往会造成人们在伦理上很难接受的收入分配的不等。由于强化市场机制，这种收入不平等在一个相当长的时期内呈扩大的趋势，需要政府来缓解这种矛盾，使之达成一种均势，保持相对的平衡。毫无疑问，健全的社会保障体系及其相应的职工养老保险，正好具有这样的功能。它不仅可以调节公平与效率的矛盾，而且可以缓解退休职工之间以及退休职工与其他社会成员之间有可能产生的各种矛盾。

促进企业改革功能 国营企业的改革不断地向深层次发展，同时也离不开发挥完善的企业职工养老保险的促进功能。激烈的市场竞争必然带来生产要素尤其是劳动力的流动和资产存量的重新组合，从而促进社会经济资源的合理配置。如果没有充分发挥养老保险等社会保障制度的促进功能，企业的正常竞争、结构优化、破产兼并以及财力物力的重新调度、劳动力的正常流动等一系列资源优化配置活动就会受到阻碍。

从配置生产要素的市场结构来看，劳动力市场是市场经济条件下经济正常运转不可缺少的重要组成部分。劳动力市场是指劳动力的供求双方通过市场自愿进行的劳动力使用权的转让与购买活动的总和，它以劳动力的流动为前提。劳动力流动给劳动者带来的竞争，体现了劳动力市场的活力及效率。如果继续采取行政配置

第一节 企业职工养老保险的功能

劳动力资源的方式,无非是使职工与企业的依附关系更加牢固,消极后果便有:一是企业劳动生产率下降,企业效益降低和经济增长速度减慢;二是企业内部缺乏竞争能力,人浮于事,不利于提高劳动者素质。而实现劳动力资源的市场配置,促使劳动力流动方式的转化,鼓励国企职工在劳动力市场中竞争,离开了养老保险等社会保障这一决定性因素,现实中是绝对行不通的。

再从国有企业资产存量的改革来看,我们知道经济体制改革的一项重要任务是建立现代企业制度,搞活国有大中型企业,其中一项重要措施就是实行资产重组,顺利实行优胜劣汰。实行国有企业资产重组需要有社会保险配套措施,把养老保险等一系列社会保障的风险控制在职工所能承受的限度内。因此,健全和完善的企业职工养老保险是深化企业改革的基本前提之一。

企业职工养老保险既是社会化大生产发展的产物,又是实现劳动力再生产和整个社会再生产的必要条件,因而具有调节经济的重要功能。养老保险作为国家实施社会政策的一种经济手段,在实施中必然对经济发生调节作用。社会保障机构长期拥有一笔可供自主运用的雄厚基金,可以直接对国民经济的发展产生巨大作用。

养老保险基金,说到底是一笔远期消费基金,也就是长期储蓄。这是一笔难得的财富,只有迅速转化为有效投资才能避免“沉淀”,才能在经济中发挥作用。随着我国金融体制改革的深入,一个竞争有效的资本金融市场的出现,将会为不断扩大的养老基金提供保值增值的舞台,其调节经济的功能亦将日益强大。

同时,健全的职工养老保险体系,可以为经济发展提供良好的环境。在市场经济条件下,劳动者潜在能力的发挥,必然取决于一定的客观条件。在适当的位置上,劳动者可以把自己的潜在能力发挥到极限。也就是说,在不同的单位,劳动者创造的社会财富是不一样的。同时,由于劳动者的收入报酬大小是与其创造财富的多

第一章 企业职工养老保险的功能及改革的背景和目标

少相联系的。因此,劳动者要求流动到能发挥其潜在能力的单位。在劳动者享受养老等社会保障的条件下,劳动者在各行各业之间可以自由流动,以实现自身的价值和经济利益。而在缺乏社会保障或社会保障不健全的情况下,职工很难合理流动,只能把人身依附于所处的国营企业,最后听天由命,自生自灭。因为在这种状况下,劳动者的流动具有极大的风险,如果失败,则没有退路,到了失去劳动能力时,只能是无限凄凉。也正是这种状况,曾长期阻碍了劳动力从国有企业流向非国有企业。因为,只要国有企业不破产,企业职工便能享受各种社会保障,离开国有企业流向其他性质的企业,便意味着摔了个“泥饭碗”,而没有社会保障的各种物质损失对于一个普通职工来说毕竟难以接受。反过来,国有企业职工养老等社会保障的压力又迫使政府极力维持国有企业的存在,而不轻易让它破产。正是这种状况,使得在相当长的时间里,我国国有企业冗员占职工总人数的 30% 以上,而这些冗员却不愿向其他企业流动;另一方面非国有企业需要大量的人员,却又招收不到相应的人才,只好降低要求,招收低素质的合同工或临时工,甚至于国有企业的下岗职工也认为私营企业无保障,缺乏安全感,宁愿下岗后待业,也不愿到非国有企业就业。而非国营经济的发展事关我国社会主义市场经济体制建立之大业,如果没有强有力的社会保障,职工在私企那儿身在曹营心在汉,必然阻碍多种经济成分的顺利发展。从公平企业负担来看,过去由于养老制度的不健全,由于收费标准不一,或部分企业承担养老费用,而另外部分企业不承担养老费用,这样造成企业之间的负担不均,从而影响企业之间的公平竞争。目前,国有企业平均 5.3 名职工要养活 1 名退休职工。原有的养老保险制度不利于企业之间的公平竞争,主要表现是以下两个方面:一是不利于国有企业之间的竞争。在老国有企业,由于离退休职工众多,承担大量离退休金,加重了企业的负担。相反,在新建国有企业中,由于离退休职工少,企业负担较轻,在同老企业竞争