

第二支柱在构建多层次养老保险体系中的作用

郑宏宇

四川大学公共管理学院, 四川 成都

收稿日期: 2023年12月3日; 录用日期: 2024年1月4日; 发布日期: 2024年1月12日

摘要

面对老龄化的冲击, 我们提出要发展多层次、多支柱的养老保险体系。而现实中基本养老保险“一支独大”, 第二支柱并没有将其优势充分体现。故此本文从企业年金的概念作用、发展历程与现状以及企业年金制度发展面临的困难与优化路径方面进行了系统分析。企业年金在发展多层次、多支柱养老保险体系中的作用时所面临的困境主要包括企业年金制度建立困难、年金基金运营困难以及外部环境带来的困难, 同时也基于此三个角度提出了优化路径的建议。

关键词

企业年金, 老龄化冲击, 养老保障体系, 路径优化, 可持续发展

The Role of the Second Pillar in Building a Multi-Level Pension Insurance System

Hongyu Zheng

School of Public Administration, Sichuan University, Chengdu Sichuan

Received: Dec. 3rd, 2023; accepted: Jan. 4th, 2024; published: Jan. 12th, 2024

Abstract

In the face of the impact of aging, we propose to develop a multi-level and multi pillar pension insurance system. However, in reality, basic pension insurance is dominant, and the second pillar has not fully reflected its advantages. Therefore, this article systematically analyzes the concept, development process, and current situation of enterprise annuity, as well as the difficulties and optimization paths faced by the development of enterprise annuity system. The challenges faced by enterprise annuity in developing a multi-level and multi pillar pension insurance system mainly include difficulties in establishing the enterprise annuity system, operating the annuity fund, and difficulties brought about by the external environment. At the same time, suggestions for optimization paths have also been proposed based on these three perspectives.

Keywords

Enterprise Annuity, The Impact of Aging, Pension Security System, Path Optimization, Sustainable Development

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

中共中央、国务院于 2019 年印发了《国家积极应对人口老龄化中长期规划》，是到本世纪中叶中国积极应对人口老龄化的战略性、综合性、指导性文件。十九届五中全中通过了《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》，首次明确提出实施积极应对人口老龄化国家战略。二十大报告“增进民生福祉，提高人民生活品质”部分，有 9 处提到“老”字：“完善基本养老保险全国统筹制度，发展多层次、多支柱养老保险体系”、“健全基本养老、基本医疗保险筹资和待遇调整机制”、“实施积极应对人口老龄化国家战略，发展养老事业和养老产业，优化孤寡老人服务，推动实现全体老年人享有基本养老服务”，可见对老年人的重视。

从制度建设来说，我国已初步建立起了三支柱养老金制度框架，然而由于第一支柱缴费率过高、第二支柱税优政策不到位等原因导致雇主能力不足或积极性不高，使得我国第二支柱企业年金进展缓慢，近年来新增企业和员工数量近乎停滞，而新建立的职业年金制度仅能覆盖机关事业单位群体；而第三支柱，直到财税(2018) 22 号文件才第一次提及“第三支柱”的概念，发展时间太短，参与人数也极其有限。整体来看，目前我国养老金体系仍主要依赖于第一支柱的基本养老保险制度。明显呈现出第一支柱“一支独大”、第二、三支柱养老金积累有限的结构性失衡问题。

发展多层次、多支柱养老保险体系，就要协调发展第一支柱(基本养老保险)、第二支柱(企业年金和职业年金)和第三支柱(个人储蓄性养老保险和商业养老保险)，绝不能靠基本养老保险单条腿走路。如何充分发展第二、第三支柱，发挥其在解决人口老龄化问题中的作用，是构建多层次、多支柱养老保险体系所面临的一个重要问题。本文仅讨论第二支柱发展的问题[1]。

2. 第二支柱介绍

2.1. 基本概念

企业年金和职业年金作为企业补充养老制度，称作第二支柱。企业年金是企业及其员工在依法参加基本养老保险的基础上，自愿建立的补充养老保险制度，由企业年金理事会委托有资格的专业机构管理；职业年金是机关事业单位在依法参加基本养老保险的基础上，建立的强制性补充养老保险制度。由于二者仅在细微之处略有区别，作用、性质等基本相同，且企业年金的受众面更加广泛，因此以企业年金代表第二支柱。

2.2. 企业年金的作用

2.2.1. 宏观层面的制度完善和经济发展

发展多层次、多支柱的养老保险体系是我们的共识，多数学者对“多支柱”当下的共识是“三支柱”，我国也初步建立起了三支柱养老金制度框架。但在全世界范围来说，三支柱模型受到了不少质疑，世界

银行早在 2005 年就提出了“五支柱”的制度框架。但无论是三支柱还是五支柱，作为补充养老保险的第二支柱都有着举足轻重的地位，是世界各国建立、发展和完善本国养老保险体系不可或缺的一环。对于我国来说同样如此[2]。

国外发达国家发展企业年金的经验表明，企业年金制度可以在一定程度上对国家产生激励作用，能够分担国家的养老保障压力，减轻财政负担，推动社会经济的稳定发展。根据我国第七次人口普查统计数据，截至 2021 年，我国 65 岁以上人口占总人口比重达到了 14.2%，距离重度老龄化已然不远。这对我国的养老保障体系构成了巨大的挑战，能否按时、足额给付养老金，事关着社会和谐和国家稳定。企业年金自身具有稳定的积累属性，可以形成庞大的资金存量，以缓解养老金缺口扩大的趋势，分担养老压力，减轻财政负担。另一方面，企业年金在一定程度上增加了投入资本市场的资金，由于企业年金数额较大，存款周期比较长，因此用于投资会有一笔可观的收入。将企业年金投入资本市场会在很大程度上增强资本运作的 ability，从而促进社会经济发展，推动国民经济不断进步[2]。

2.2.2. 中观层面的企业发展和激励机制

企业年金作为一种保障员工利益的福利制度，能够形成良好的激励作用。在现代化、信息化背景下的市场竞争中，企业的生存和发展固然离不开技术和资本等资源的支持，还离不开人力资源的支持。人才是第一资源，为了吸引和保留人才，建立具有竞争力的人才队伍，企业需要不断完善激励机制。

在现代化企业人力资源管理工作中，员工福利制度与员工的基本工资、奖金并称为企业薪酬体系的三大支柱。相对而言，工资和奖金是短期内人才资源市场供求关系的体现，而福利待遇则是企业对员工长期的承诺，优厚、稳定、长期的福利待遇远比工资和奖金更具激励作用。企业年金是一种高质量的福利待遇，以延期支付形式为基础，能够使企业与员工之间建立长期、密切的联系，促使员工对企业产生强烈的归属感，增强企业与员工之间的凝聚力；还可以使员工充分发挥自身的主观能动性，激发员工工作的积极性，提升员工的责任感，提升企业生产运营的效率，从而在一定程度上增强企业的市场竞争力，推动企业的发展[3]。

2.2.3. 微观层面的个人保障和精神需求

员工退休后收入水平大幅下降，基本养老保险虽然可以保障基本的生活，但只能起到保底的作用，这是基本养老保险自身广覆盖、保基本的特性决定的。而对于员工来说，生活水平下降和心理落差悬殊都是基本养老保险无法解决现实问题。企业年金作为员工退休生活保障的重要补充形式，可以降低员工退休前后的收入差距，使得退休后的生活水平更接近退休之前，一定程度上弥补了基本养老保险保障水平不足的问题。也在一定程度减轻了“回归心理”和“灰色心理”对退休员工的冲击。

3. 我国企业年金的发展历程

3.1. 探索阶段

我国企业年金的发展大致可分为四个阶段。20 世纪 90 年代到 21 世纪初是第一个阶段，称为起步探索阶段。国务院于 1991 年 06 月 26 日发布《国务院关于企业职工养老保险制度改革的决定》；1995 年 12 月 29 日劳动部又发布了《关于印发〈关于建立企业补充养老保险制度的意见〉的通知》，我国初步确立了企业年金制度，在法律上进行鼓励，企业年金制度开始成为我国多层次养老保险体系的重要组成部分。但是在这个探索阶段，关于企业年金内容的规定并没有给出统一的标准。

3.2. 试点阶段

2000 年至 2004 年是第二个阶段，称为试点阶段。2000 年 12 月，根据党的十四届三中全会、十五大

和十五届五中全会关于社会保障体系建设的目标、原则，经报请党中央批准，国务院制定了《关于完善城镇社会保障体系的试点方案》，并决定 2001 年在辽宁省及其他省(自治区、直辖市)确定的部分地区进行试点；2001 年 7 月，国务院对辽宁省人民政府作出《国务院关于同意〈辽宁省完善城镇社会保障体系试点实施方案〉的批复》，并在批复后附上《辽宁省完善城镇社会保障体系试点实施方案》。在此阶段，政府关于企业年金的政策更加明确，企业年金框架逐渐清晰。但是在试点过程中发现，企业年金发展中关于缴费和待遇领取环节仍存在政策性的模糊与不足。

3.3. 完善阶段

2004 年至 2015 年进入第三个阶段，称为完善阶段。在此阶段主要有三个时期的关键性文件：第一个时期是 2004 年，出台了《企业年金试行办法》和《关于中央企业试行企业年金制度的指导意见》；第二个时期是 2011 年，该年新修订了《企业年金基金管理办法》。《企业年金基金管理办法》是为维护企业年金各方当事人的合法权益，规范企业年金基金管理，根据劳动法、信托法、合同法、证券投资基金法等法律和国务院有关规定制定，由中国人力资源和社会保障部、中国银行业监督管理委员会、中国证券监督管理委员会、和中国保险监督管理委员会 4 个部门于 2011 年 2 月 12 日发布，自 2011 年 5 月 1 日起施行；2013 年是第三个时期，出台了《关于扩大企业年金基金投资范围的通知》、《关于企业年金养老金产品有关问题的通知》。在此阶段出台的一系列政策，进一步规定和完善了企业年金的地位、企业年金计划的构成要素、建立企业年金的条件和决策程序、管理办法、缴费比例、待遇给付以及监管和法律纠纷的解决，对企业年金基金的受托管理、账户管理、托管以及投资管理进行了规范，市场化投资原则具体落实。在此阶段，虽然对企业年金的结构框架做了进一步的完善，但是企业年金的覆盖面相对而言十分有限。

3.4. 扩展阶段

2015 年至今是第四阶段，可以成为扩展阶段。这个阶段有三个具有发展代表性的文件，分别是 2015 年 4 月出台的《国务院办公厅印发机关事业单位职业年金办法》、2016 年 9 月出台的《人力资源社会保障部财政部关于印发职业年金基金管理暂行办法的通知》，以及 2017 年 12 月公布、2018 年 2 月施行的《企业年金办法》，主要的突破在于颁布了职业年金政策，而企业年金的覆盖面仍然不够宽，基金规模仍然不够大[4]。

4. 我国企业年金制度发展存在的问题

4.1. 企业年金制度建立困难

我国企业年金制度建立的困难性主要表现在三个方面。第一个表现是高门槛，参加企业年金要满足的以下条件：第一，企业要依法参加基本养老保险并履行缴费义务，按照全部员工缴费工资总额作为缴费基数，按照 16% 的比例缴纳基本养老保险费。虽然企业缴费比例已经从 20% 下降到 16%，但实际中，企业缴费压力仍较大，企业基本养老保险缴费负担较重对企业年金形成挤占。第二，企业具有相应的经济负担能力(各地区的具体要求不同)。当下整体经济形势放缓，企业整体盈利能力有所下降，对于多数中小型企业来说很难具备这一条件。第三，已建立集体协商机制：企业年金计划的建立需要企业与员工共同参与，集体协商制定的企业年金方案需要经过全体职工讨论通过或者由职工代表大会审批，并报送所在地县级以上人力资源社会保障行政部门。企业年金制度的建立门槛颇高，加之具有非强制性，对于企业来说，企业年金制度的建立与否有着很大的主观性[5]。

第二个表现是企业年金制度流程的复杂性。企业年金遵循信托法原则，企业年金方案备案后，企业

和员工(合称委托人)应当选定企业年金受托人(符合国家规定的法人受托机构或者企业按照国家规定成立的企业年金理事会),由企业代表委托人与受托人签订受托管理合同。受托管理合同签订后,受托人应当委托具有企业年金管理资格的账户管理人、投资管理人和托管人,负责企业年金基金的账户管理、投资运营和托管。企业年金基金管理人按照国家规定分工协作,共同实现企业年金基金的依法合规运营和保值增值。建立企业年金的企业必须经过集体协商、方案报备、管理人选择等流程。企业年金日常管理也较为复杂,在企业年金建立后,企业也面临着来自员工的问题咨询,加入与退出、企业及员工缴费、重大事项的决策等管理工作[6]。

第三个表现是企业年金制度对专业性要求较高。企业年金方案设计专业性强,方案设计要兼顾效率和公平,明确参加人员范围;根据企业自身情况制定细则,包括员工加入与退出流程、企业与个人缴费比例、企业缴费部分如何进行归属、员工离职后个人账户如何转移和保留等问题,并且根据不同员工的不同情况,采取不同的标准和办法;在进行企业和个人缴费的精算时,也要求具备较强的专业性。

4.2. 企业年金运营中的困难

2007年股市中国企业年金的回报率达到了41%以上,2008年至2020年基金投资收益率波动也很大,2020年最高时达到10.31%,2008最低时为-1.83%,2011年时也出现了亏损的情况,基金的平均收益率为5.11%。2021年全国企业年金积累资金总规模为26406.39亿元,全年投资收益为1241.98亿元,加权平均收益率为5.33%。2022年投资收益-478.97亿元,全年加权平均投资收益率-1.83%,自2012年以来首次出现负收益。除了2007年高达41%的收益外,其余时间收益率都较低,稳定性偏低,波动性较大,甚至有些年份收益率降为负值,出现了亏损的情况,平均收益率未达到预期的收益水平。低收益和低稳定性也导致了我国企业年金替代率不高的情况[7]。

企业年金基金的投资运营受政策限制,存在较大的风险。虽然2021年1月1日起对于企业年金的基金投资范围进行了相应调整,允许年金基金可投资于港股通标的股票,提高了投资权益类资产比例的政策上限,也对投资范围进行了扩充,但我国企业年金基金财产的投资组合范围及投资比例仍有着不弱的局限性,固定的投资结构就会导致企业年金基金的投资方向和投资比例趋同,进而对企业年金产品的保值增值产生负面影响[8]。

此外,对企业年金运营的监管机制方面也存在内外部的双重缺陷。在内部监管层面,第一个问题是多头管理,多个监管部门对同一个主体进行监管,且监管政策没有做到统一规范,管理混乱、职责不清,导致监管工作的效率不高[9]。第二个问题,在监管工作上,需要企业和政府相互配合,不可避免地出现了“运动员”和“裁判”双重身份的矛盾。外部监管层面也存两个问题,第一是没有引入专业第三方中介的机制来对企业年金的投资进行监督,第二是没有成熟的信息披露机制,造成社会公众监督与政府部门监督的缺位。

4.3. 外部因素带来的困难

企业年金税收优惠政策不完善,且税收优惠不足。现有的企业年金税收优惠政策还处于地区性的试点阶段,针对性较强,普适性不足。这在一定程度上导致了企业年金发展的结构不均衡,明显倾向于大型国企央企,倾向于东部发达地区,而中小型企业与西部欠发达地区的企业年金参与率显著偏低。缺乏统一、规范、合理的标准,势必会给后续的监督带来困难。政策规定5%的税收优惠仅是针对企业缴款阶段,且优惠力度低于世界平均水平;对于参与企业年金计划的员工而言,企业将缴款压力转移给了员工:为了避免超出免税额度上限,经常出现企业的缴款低于工资总额5%的现实情况。现行的企业年金政策税收优惠不足,免税比例较低,灵活性弱,适用范围窄,并未发挥其本应带来的激励效应[10]。

企业年金相关的法律法规不健全。企业年金相关的法律法规立法层次较低，局限于通知、意见、办法等规章制度，尚未形成完善成熟的体系。2018年2月施行的《企业年金办法》，是从行政角度对于企业年金管理的参考办法，仅具备指导性，而不具备法律权威性和约束性。这一立法现状与市场经济的要求不相适应，与发展多层次、多支柱养老保险体系的要求不相适应，对企业年金相关的各种社会关系调整所能发挥的作用也十分有限。只有提高立法层次，由全国人大制定和完善企业年金法律体系，并保证其权威性、强制性、稳定性和约束性，才能从根本上提高针对相关违法行为制裁措施的力度和硬度，从而保证企业年金效率。

企业年金的社会认知程度有限。对于我国普遍的社会认知而言，社会保障往往只局限于传统的五险一金，而对企业年金等其它保障不甚在意，对于企业年金的重要作用也知之甚少，尤其体现在求职者对于企业的选择与评价当中。这固然与经济压力和就业压力密切相关，但更多的，还是因为缺乏对企业年金的深层次理解。由于不愿耗时去了解相对复杂、相对专业的企业年金计划，所以更倾向于将工资用于消费或者用于投资其它相对熟悉的、收益率更高的金融产品，而非将部分工资放入企业年金计划当中。

5. 优化我国企业年金制度发展路径的建议

5.1. 减小企业年金制度建立的阻力

市场经济高质量发展的背景下，中小企业的数量持续增加，所占比重也越来越大。而企业年金不仅没有基本养老保险的强制性，还具备颇高的准入门槛，大大降低了企业和员工的企业年金参与率。应当减轻中小企业的资金压力，进一步降低企业年金的准入门槛。政府可通过以下方法尝试改革创新，打破企业年金制度建立所面临的重重限制：第一，打破传统的单一企业年金计划，以地区为单位建立统一的企业人才集合年金计划，这样不仅能够集中整个地区的资源，还能在地区内形成统一的制度和流程，既提高了资源的利用率，又简化了手续，兼顾了公平和效率。第二，突破企业年金制度建立的条件限制，以试点的方式从点到面逐步适当地放开企业年金建立对人员覆盖率的要求。第三，减轻企业和员工的资金负担，打破传统的年金方案设置限制，引导保险公司与银行就企业年金进行合作，鼓励平台良性竞争，从而改善年金基金运营管理模式^[11]。

企业年金制度流程的复杂性可以考虑以下三个解决路径：第一，企业年金制度的流程应该尽可能地简化，去除非必要的步骤和程序，做到删繁就简。可以减少审批环节，将审批环节整合为一个连续过程，避免多次往返和等待；简化申请材料，制定简洁的申请表格，只需涵盖必要的信息，无需过多的附加材料；对于符合特定条件的企业和员工，可以建立快速通道，简化流程，提高效率，以减少复杂性。第二，对于企业年金制度的操作，应该尽可能地标准化，比如制定标准化的操作指南和流程图，从而避免过多的自由裁量和人为干预，以减少不公平性操作和不确定性风险。并且加强对各级机构和员工的培训和宣传，确保其了解企业年金制度的标准操作流程。第三，数字赋能，建立信息化平台，通过信息化平台实现网上申请、网上审批、网上查询等功能，以方便企业和员工操作。同时进行数据共享，减少不必要的重复输入和验证，可以有效地提高企业年金制度的效率和透明度。

企业年金制度对专业性要求较高，而相关人才却并不多，这与企业年金覆盖率低相互影响，甚至可能恶性循环，解决此问题还需以政府为抓手，从以下三个方面考虑：第一，政府和相关机构应当加强对企业和员工的专业培训，可以通过组织专业讲座、专业培训班等活动，提供相关的培训材料，帮助企业更好地理解和掌握企业年金制度的知识技能，从而建立企业年金计划。第二，建立专业咨询服务体系：政府应当鼓励和支持建立专业的企业年金咨询服务体系，这些咨询服务由专业的机构或专家提供，为企业和员工提供专业的、个性化的咨询指导，帮助企业更好地制定企业年金计划。第三，政府可以针对不

同规模、不同行业的企业，制定相应的企业年金计划模板，并为其提供相应的指导，减少复杂性和专业性的限制，使企业建立年金计划更加便捷。

5.2. 提升企业年金基金运营的效率

我国企业年金基金运营的效率不高，一个重要原因是发展的时间颇短，在市场中没有足够的积累和丰富的经验。对于收益率低、稳定性差的问题，提出以下建议：第一，尽管企业年金基金的投资运营受政策限制，但是可以在范围内探索更多的投资品种和方式，以增加多元化投资，实现资产的多元化配置，提高整体投资的稳定性和收益率。第二，建立完善的风险管理体系，通过风险分散、风险预警、风险应对等措施，对投资风险进行有效的评估和管理，从而降低投资风险，提高基金收益的稳定性。第三，企业年金基金应该积极提高投资效率，采取定期评估投资组合、调整投资策略、积极寻找投资机会等多种方式，通过科学的投资决策和有效的投资操作，实现收益的最大化。此外，还可以加强与专业投资机构的合作，借助外部专家的力量提升企业年金基金的投资水平。

企业年金基金在实际投资运营中，受到颇多的政策限制。政府可以制定更加灵活的投资政策和规定，逐步放宽对企业年金基金的投资限制，扩大投资范围，增加更多的投资机会和收益来源。可以逐步放开多个领域的投资比例限制，允许企业年金基金参与更多的投资品种和方式，这样可以促进企业年金基金的多元化投资，扩大投资组合范围，优化投资比例，促进企业年金产品的保值增值。

对于企业年金运营中监管机制方面存在的问题，也应从内部和外部两个层次入手。在内部监管层面，首先要建立独立统一的监管部门，将多个监管部门合并为一个专门的监管机构，负责统一规范对企业年金运营的监管。这样可以避免多头管理造成的管理混乱和职责不清问题，提高监管工作的效率。其次要建立明确的问责机制，明确各个部门、各个岗位的职责和权限，确保每个环节都有明确的负责人，并建立完善的问责机制，避免出现监管工作中的漏洞以及“踢皮球”现象。第三是引入独立的第三方中介。在监管工作中，可以引入会计师事务所、律师事务所等专业的第三方中介机构，对企业年金基金的投资运营进行独立审计和监督，确保投资的合规性和合理性。在外部监管层面，第一是建立完善的信息披露机制，要求定期向公众披露企业年金基金的投资运营情况、风险状况以及收益情况等关键信息，保证透明度，以便社会公众和政府部门进行监督。第二，政府部门应加强对企业年金基金的监督力度，制定严格的法规和政策，确保企业年金基金的规范运营。同时，政府部门还要加强对中介机构的监管，确保其独立性和公正性。第三要建立社会监督机制，通过建立社会监督机制，鼓励媒体、公众以及企业年金计划参与者等社会力量参与对企业年金基金的监督，形成多元化的监督体系，促进企业年金市场的健康发展。第四，鼓励企业年金基金相关机构加强行业自律，制定行业规范和标准，加强自我管理，推动行业内部的良性竞争^[12]。

5.3. 优化企业年金制度的外部环境

对于税收优惠及相关政策所存在的问题，有以下建议。第一，完善企业年金税收优惠政策，确立统一、规范、合理的标准，并提高优惠力度，以扩大企业年金计划的普及率和覆盖率。同时，政府应加强对企业年金基金的投资运营监管，确保资金的合规使用。第二，要快速、全面、准确地从试点地区总结经验，从试点地区的“特殊性”走向全国范围的“普遍性”，以促进企业年金制度在全国范围内的均衡发展，让更多的中小型企业以及西部欠发达地区的企业也享受到企业年金的红利。第三，灵活运用年金化给付、一次性给付和定期给付三种给付模式，这样增加了企业年金计划的灵活性，可以更好地满足企业和员工的个性化需求，不仅可以使企业年金的效用扩大，还可以有效应对中国老龄化社会的发展^[13]。

健全企业年金相关的法律法规，应从立法和执法两个层次入手，保证相关法律法规的权威性、强制性、稳

定性和约束性。首先在立法层面，由全国人大或全国人大常委会制定《企业年金法》，将其作为企业年金管理的最高法律规范。并在《企业年金法》的指导下，制定和完善相关实施细则、管理办法等规章制度，修订增补企业年金相关的系列法律法规。形成成熟、系统的企业年金法律体系，覆盖企业年金管理的各个方面，将提高企业年金法律的权威性和约束性，为相关管理机构提供明确的法律依据。同时要强化法律责任，在法律中明确规定相关利益方的法律责任，有助于确保各方遵守企业年金法律规定，并对违法行为进行严格的制裁。其次在执法方面，首先要加强各层次的监管力度，加强对企业年金基金的日常监管，定期或不定期进行检查，明确监管机构的职责和权力，确保合规运营。其次，可以在法律中引入严格的惩罚机制，提高违法成本，对违反企业年金规定的行为进行制裁[14]。最后，要严格执法，加大执法力度，对于违反企业年金法律规定的行为进行严厉打击，确保对相关违法行为制裁措施的力度和硬度[15]。

提高企业年金的社会认知程度，也要以求职者、企业以及政府这三个主体为切入点。从求职者角度来讲，求职者应跳出“唯五险一金”的视野范畴，增强对企业年金的了解，主动通过网络、媒体等途径学习和了解企业年金的基本概念、运作机制以及独特优势。了解企业年金与个人利益的关系，真切认识参与企业年金计划对退休后生活水平的提高有莫大作用。对于企业而言，应强化社会责任意识，主动向员工和求职者提供全面、透明的企业年金计划信息，包括缴费比例、投资策略、领取条件等，并通过内部培训和社会宣传等活动，增强员工和求职者对企业年金的认识。同时要加强与员工的沟通，了解员工对企业年金计划的看法和建议，结合实际情况及时调整完善企业年金计划。政府要加强对企业年金的宣传教育工作，通过网络媒体、社交平台以及校园宣讲等途径，发布相关的教育材料，让公众了解企业年金的相关知识以及企业年金对未来养老保障的重要性和独特优势。同时，政府可以与企业合作，以不同行业、不同群体为标准，推出有针对性的企业年金计划，满足不同人群的个性化需求，以增加企业年金的吸引力，促进公众对企业年金的了解[16]。

参考文献

- [1] 郑功成, 何文炯, 童星, 等. 社会保障促进共同富裕: 理论与实践——学术观点综述[J]. 西北大学学报(哲学社会科学版), 2022, 52(4): 35-42.
- [2] 董克用, 孙博. 从多层次到多支柱: 养老保障体系改革再思考[J]. 公共管理学报, 2011, 8(1): 1-9.
- [3] 刘军丽. 企业年金激励作用有效性研究[J]. 中国劳动关系学院学报, 2015, 29(2): 86-89.
- [4] 娄鹏飞. 我国养老金三支柱体系建设的历程、问题与建议[J]. 金融发展研究, 2020(2): 69-74.
- [5] 庞昱. 企业年金国内研究: 文献综述与建议[J]. 中国集体经济, 2022(31): 85-87.
- [6] 张维. 我国企业年金发展问题及路径优化研究[D]: [硕士学位论文]. 西安: 西北大学, 2021.
- [7] 郭磊, 胡晓蒙. 企业年金税收优惠政策有效吗?——基于上市公司的双向检验[J]. 财政科学, 2023(2): 105-122.
- [8] 蒋翠侠, 吴书敏, 许启发. 企业年金集合计划网络关系与投资绩效[J]. 保险研究, 2022(5): 29-47.
- [9] 罗静. 我国企业年金参与率影响因素研究[D]: [硕士学位论文]. 北京: 对外经济贸易大学, 2021.
- [10] 董克用, 王振振, 张栋. 中国人口老龄化与养老体系建设[J]. 经济社会体制比较, 2020(1): 53-64.
- [11] 叶颖刚, 管冰城. 我国养老资金投资资本市场的路径及风险管理研究——基于《基本养老保险基金投资管理办法》[J]. 时代金融, 2015(8): 213-214.
- [12] 邓大松, 刘昌平. 中国企业年金制度若干问题研究[J]. 经济评论, 2003(6): 70-74.
- [13] 岳希明, 范小海. 企业年金参与率的影响因素分析——基于CHIP 2018的证据[J]. 社会保障研究, 2023(1): 3-13.
- [14] 杨妮, 李玉梅. 深度老龄化背景下我国企业年金可持续发展研究[J]. 金融理论与实践, 2022(8): 101-110.
- [15] 金昱茜. 我国企业年金法律制度的检视与完善[J]. 法商研究, 2022, 39(3): 128-141.
- [16] 高岚. 中国企业年金引入集体固定缴费计划的可行性及路径建议[D]: [硕士学位论文]. 兰州: 兰州财经大学, 2023.