

# 事业单位职工参与个人养老金意愿影响因素研究

戴雅洁

湖南农业大学公共管理与法学学院, 湖南 长沙

收稿日期: 2025年3月5日; 录用日期: 2025年4月17日; 发布日期: 2025年4月28日

## 摘要

人口老龄化的加速与养老保障需求的多元化, 对我国现行养老保障体系提出了更为紧迫的改革要求。本文聚焦事业单位职工这一特殊群体, 通过整合生命周期理论、社会认知理论与公共政策激励理论, 系统剖析了其参与个人养老金意愿的影响因素及作用机制, 并构建了“政府政策激励-单位制度支持-社会文化认同”的多层次协同提升框架。为我国多层次养老保障体系的完善贡献了政策协同与治理创新的样本, 具有重要的理论价值与现实意义。

## 关键词

事业单位, 个人养老金, 参与意愿, 影响因素

## Research on the Influencing Factors of the Willingness of Employees in Public Institutions to Participate in Personal Pensions

Yajie Dai

College of Public Administration and Law, Hunan Agricultural University, Changsha Hunan

Received: Mar. 5<sup>th</sup>, 2025; accepted: Apr. 17<sup>th</sup>, 2025; published: Apr. 28<sup>th</sup>, 2025

## Abstract

The accelerated aging of the population and the diversification of pension security demands have

posed more urgent reform requirements for China's current old-age security system. This study focuses on employees in public institutions as a unique group, systematically analyzing the influencing factors and mechanisms underlying their willingness to participate in personal pensions by integrating lifecycle theory, social cognitive theory, and public policy incentive theory. It further constructs a multi-level collaborative enhancement framework of "government policy incentives-institutional support-sociocultural recognition." By contributing a model of policy coordination and governance innovation, this research holds significant theoretical value and practical implications for improving China's multi-tiered old-age security system.

## Keywords

Public Institutions, Personal Pensions, Willingness to Participate, Influencing Factors

Copyright © 2025 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. 文献综述

国内外学者对个人养老金参与意愿的研究已取得一定成果。生命周期理论(Modigliani, 1986)认为个体在不同年龄阶段的储蓄行为受预期收入与消费需求影响, 这为分析事业单位职工缴费偏好提供了理论支撑[1]; 行为经济学视角(Thaler, 1994)则强调心理账户和框架效应对决策的作用, 可解释低收入群体对养老金的风险规避倾向[2]。国内研究中, 张栋(2024)指出我国个人养老金制度面临政策认知不足和激励缺位问题[3]; 巴曙松等(2024)通过结构方程模型验证了税收优惠对参与意愿的显著影响[4]。然而, 现有研究多聚焦企业职工或城乡居民, 对事业单位这一特殊群体的养老保障需求缺乏针对性探讨, 且鲜有结合多主体视角(如单位、政府联动)提出系统性策略。本研究通过聚焦事业单位职工, 结合多维度影响因素分析, 填补了理论与实践的空白, 为完善中国特色养老保障体系提供参考。

## 2. 事业单位职工个人养老金现状

### (一) 事业单位职工养老保险现有保障模式

事业单位职工分为在编和非在编人员, 在编人员参加了基本养老保险和职业年金, 每年的缴存情况是根据职务、岗位、工龄综合决定, 缴纳保险水平高; 非在编人员主要是院签合同人员和劳务派遣人员, 院签合同人员由单位缴纳企业养老保险, 不缴纳职业年金; 劳务派遣人员由派遣公司缴纳基本养老保险, 缴存情况较为稳定, 就是按最低的社保缴费基数缴纳, 每个人都是同一缴费基数, 根据税务局和人社局出台的最低社会保险缴纳基数进行调整; 还有一小部分是临聘人员, 单位不缴纳保险。

在编职工的养老金保障模式主要由基本养老保险和职业年金两部分构成。基本养老保险是事业单位职工养老保障的核心部分。事业单位职工按规定参加城镇职工基本养老保险, 单位和个人共同缴纳养老保险费。职工的基本养老保险由两部分组成: 基础养老金和个人账户养老金。基础养老金根据职工缴费年限、工作年限以及退休时的社会平均工资等因素计算, 而个人账户养老金则取决于职工在职期间缴费金额及其产生的利息。这种双重保障模式确保了退休后职工能够获得一定的生活保障。职业年金作为对基本养老保险的补充, 增强了养老金的保障水平。职业年金由单位和个人按比例共同缴费, 主要用于补充基本养老保险不足的部分, 提高职工的退休收入水平。职业年金采取个人账户制, 积累方式灵活, 资金运营透明, 能够提供更高的保障水平和更多的选择性, 适应职工多样化的退休需求。职工退休后, 可

根据其缴费年限、账户余额等因素领取职业年金。这种基本养老保险与职业年金相结合的保障模式，为事业单位职工提供了多层次的养老保障，既具有较强的稳定性，又在一定程度上能够抵御通货膨胀和其他不确定因素带来的经济风险。院签人员和劳务派遣人员只参加了基本养老保险，目前院签和劳务派遣人员没有在单位退休的人员，临聘人员暂时不由单位缴纳社会保险。

### (二) 事业单位个人养老金制度实施效果

1) 对个人养老金制度认知提升。在单位积极开展的制度宣讲以及海报宣传等一系列推广举措推动下，职工对个人养老金制度的认知度得到了显著提升。职工们借助线上线下多种渠道，深入了解了该制度的缴费方式、缴纳上限以及税收优惠政策等关键信息。随着认知的加深，不少职工开始主动计算自己的缴费规划，还有职工向人力资源部门咨询更多细则，展现出对个人养老金制度的高度关注与积极参与态度。

2) 个人养老意识增强。在个人养老金制度的宣传推广过程中，除了让职工们对个人养老金的缴纳方式、收益模式以及税收优惠政策有了清晰的认识，更重要的是个人养老金的内涵强调的是个人责任与自我保障意识，也促使职工们意识到，除了依赖国家的基本养老保险外，个人养老金的积累同样重要，是确保晚年生活无忧的关键一环，激发了职工对于未来养老生活的思考与规划。

3) 参与率高，实际缴存金额少。一方面，部分职工由于对未来收入的稳定性存在不确定性和担忧，因此在缴存时选择了更为保守的策略，不敢过多投入。他们更倾向于保留一部分资金以应对未来可能出现的风险。另一方面，生活成本的不断上升也对职工的缴存额度产生了影响。在高昂的生活压力下，许多职工的可支配资金变得有限，这使得他们在缴存养老金时不得不做出妥协，降低了缴存额度。此外，还有一些职工对养老金制度的长期收益持观望态度，由于不明确未来的具体回报情况，他们在缴存金额上也有所保留，不愿过多投入。这些因素共同导致了当前养老金缴存金额偏低的现象。

4) 对年轻低收入人群吸引力不足。个人养老金是一个具有储蓄性的服务，是一个需要职工有一定的经济能力的服务，新老职工所处的发展阶段不同，其在人生各个阶段中关注的重点、所拥有的金钱、所具备的能力和知识储备等都会不同，年轻的职工收入水平相对较低，没有更多的钱用来投资，而事业单位的职工随着年纪的增大，收入也会逐年增加，房贷和各类消费压力减少，开始愿意参加个人养老金。

### (三) 事业单位个人养老金制度实施过程中存在的问题

1) 缺乏持续有效的制度宣讲。事业单位职工对个人养老金制度的认知不足与政策宣讲机制薄弱直接相关。根据《中国养老金发展报告 2023》的调研数据，事业单位职工中能够清晰阐述个人养老金税收优惠细则的占比仅为 28.5%，且超过 60%的职工表示“未接受过系统的投资选项培训”[5]。这一现象源于单位内部宣讲模式的单一性与非持续性。例如，某省人社厅 2023 年对省内 200 家事业单位的抽查显示，67%的单位仅在制度试点初期组织过 1 次集中宣讲会，后续未针对不同年龄、收入群体开展分层培训[6]。此外，事业单位普遍依赖传统会议传达政策，缺乏新媒体互动平台支持，《2023 年社会保障信息化建设白皮书》指出，事业单位使用线上工具进行养老金政策宣传的比例不足 15%，远低于企业的 43% [7]，导致年轻职工难以通过碎片化渠道获取有效信息。由于单位内部未能建立起一套系统、连贯的宣讲机制，集中在某一个阶段结束制度宣讲后就没用再进行更新与回顾，导致职工对于个人养老金制度的认知仍停留在表面，对于开户缴存之后如何进行投资、如何选择产品还是一知半解。

2) 领导推动力有待增强。事业单位的行政化特征导致政策执行高度依赖领导重视程度。根据《公共部门绩效管理研究报告(2022)》，仅 31.6%的事业单位将个人养老金推广纳入年度绩效考核体系，且超过 50%的单位未设立专项经费支持制度宣传与经办服务[8]。典型案例显示，某市教育系统 2023 年的个人养老金开户率仅为 42%，而同地区企业职工开户率达 65%，差异主因在于事业单位领导层更关注核心业务指标(如教学评估、科研产出)，对养老保障改革的战略价值认知不足[9]。管理学研究表明，领导层对创新政策的支持力度与资源配置效率呈显著正相关(Porter & Kramer, 2011)，但当前事业单位普遍存在“重业

务、轻保障”的倾向，直接制约了制度落地效果[10]。领导对于制度本身不够重视会导致资源分配不足，例如经办人员安排过少，没有经费用于保障等影响制度的顺利实施。

3) 经办人员缺少专业性投资指导。在个人养老金制度的推行过程中，经办人员的专业素养与投资指导能力起着举足轻重的作用。《中国银行业协会 2023 年养老金服务报告》显示，事业单位养老金经办人员中持有基金从业资格证者占比仅为 12.3%，且超过 70% 的经办人员未接受过系统性金融培训[11]。例如，某省科研院所的调研发现，职工咨询“目标日期基金”与“指数型产品”风险差异时，83% 的经办人员仅能提供政策文件原文复述，无法结合个体风险偏好提出建议[12]。行为经济学研究指出，信息不对称会加剧职工的“保守投资偏好”，《中国家庭金融调查报告(2023)》数据显示，事业单位职工个人养老金账户中低风险产品配置比例高达 81%，远高于市场平均水平[13]，反映出专业指导缺失对资产配置的负面影响。投资市场的复杂性和多变性要求经办人员不仅要具备扎实的金融理论基础，还需紧跟市场动态，掌握最新的投资工具和策略。但遗憾的是，事业单位的经办人员往往因受限于自身专业背景和日常工作范畴，难以达到这一标准。

### 3. 理论框架的构建与内在机制分析

本文基于生命周期理论、社会认知理论和公共政策激励理论，构建了事业单位职工参与个人养老金的理论框架，见图 1。

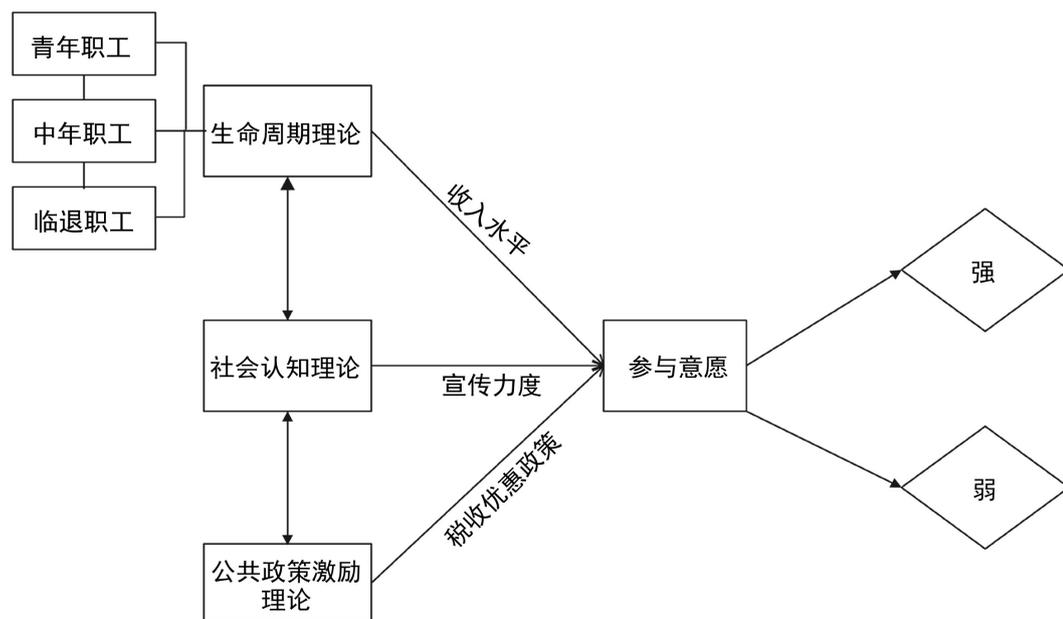


Figure 1. A theoretical framework integrating the life cycle theory, social cognitive theory, and public policy incentive theory

图 1. 基于生命周期理论、社会认知理论与公共政策激励理论构建的理论框架

生命周期理论解释了职工因年龄和收入差异导致的缴费能力分层；社会认知理论揭示了政策认知与风险感知对决策的心理影响；公共政策激励理论阐明了制度设计对行为的经济驱动作用。三者共同构成“经济 - 心理 - 制度”多维驱动模型，清晰呈现了影响因素的内在机制。

### 4. 影响事业单位职工参与个人养老金意愿的主要因素

#### (一) 个人经济因素

个人经济因素是影响事业单位职工参与个人养老金意愿的关键因素之一。如图 1 所示，青年职工因短期消费压力与低收入水平，其参与意愿显著低于中年群体。职工的收入水平直接决定了其是否有余力进行个人养老金的缴纳<sup>[14]</sup>。收入较高的职工通常具有更强的经济能力来参与个人养老金计划，他们也更愿意通过这种方式提高退休后的生活保障水平。相反，收入较低的职工往往更关注当下的生活支出，出于经济压力的考虑，他们对个人养老金的参与意愿相对较低。其次家庭经济状况也会影响职工的决策。如果职工家庭负担较重，如需要赡养老人或抚养子女，或有其他重大经济支出时，职工在进行个人养老金缴费时会更加谨慎。此外，家庭其他成员的经济状况和财务规划也会影响职工的选择。若家庭有较为完善的其他养老规划或储蓄计划，职工可能会降低参与个人养老金的意愿。再者职工对未来收入预期的判断也起着重要作用。如果职工对未来收入的增长预期较高，他们可能更愿意进行长期的养老金投资，因为未来收入的增加可以弥补当前的支出压力。而若职工对未来收入预期较为悲观，或者认为工作稳定性存在不确定性，则可能会减少对个人养老金的投入。

#### (二) 职业与工作因素

事业单位职工的工作稳定性较高，但职业发展前景和晋升机会有限，这可能会影响他们对未来退休生活的规划。对于那些职业发展前景相对较好或具备较高专业技术水平的职工，他们可能更有信心通过工作获取更高的收入，进而更愿意参与个人养老金计划。此外职工所在单位的薪酬福利政策和文化氛围也会影响其参与意愿。若单位的薪酬水平较高，福利保障制度完善，职工可能会对未来的退休生活持较为乐观的态度，从而愿意通过缴纳个人养老金来增加未来的养老金储备。相反，如果单位对个人养老金政策宣传不到位，缺乏相应的激励措施，职工的参与意愿可能会受到抑制。另外职工的工作年限和未来的职业规划也会影响其参与个人养老金的意愿。对于工作年限较长且即将退休的职工来说，由于退休时间较近，参与个人养老金的时间有限，他们可能不愿意再进行额外的缴费。而年轻员工则相反。

#### (三) 社会与政策因素

社会保障体系的完善程度直接影响职工对个人养老金的依赖程度。如果基本养老保险和职业年金能够提供较为充分的退休保障，职工对个人养老金的依赖性可能会降低，参与意愿也会相应减弱。反之如果社会养老保障体系相对薄弱，职工可能会更积极地参与个人养老金计划。其次政府的政策支持力度对职工的参与意愿具有重要影响。个人养老金政策的税收优惠措施是吸引职工参与的重要手段之一。如图 1 所示，如果税收优惠政策力度较大，能够明显减少职工的缴费负担，提高养老金的投资回报率，那么职工参与个人养老金的意愿可能会显著提升。然而目前一些职工对这些政策优惠的了解不够全面，政策宣传和推广不足，导致他们对参与个人养老金的态度相对消极。并且社会舆论和文化环境也会影响职工的决策。若社会普遍强调个人责任和自主养老的重要性，职工会更倾向于参与个人养老金计划，以保障自己未来的退休生活；相反如果社会上对个人养老金存在负面看法或怀疑态度，这会削弱职工的参与意愿。

#### (四) 个人偏好因素

个人偏好因素是决定职工参与个人养老金意愿的重要主观因素。首先个人的风险承受能力和投资偏好会显著影响其决策。对于风险偏好较高的职工，他们可能更愿意选择个人养老金作为长期投资的一部分，希望通过投资理财获得较高的回报；而风险厌恶型的职工，可能对个人养老金的投资风险存有疑虑，担心投资失利会影响到其未来的退休生活保障，从而降低参与意愿。其次个人的养老观念和家庭背景也会影响其参与意愿。有些职工倾向于依靠政府和单位的基本保障，对个人养老储蓄兴趣不大；而另一些职工则更重视个人储蓄和理财规划，愿意通过多种渠道增加未来的养老储备。此外家庭成员之间的养老观念也会相互影响，如果家庭中有人对个人养老金持积极态度，可能会影响其他成员的决策。并且职工

的受教育水平和对金融知识的了解也会成为其参与个人养老金的影响因素之一[5]。

## 5. 事业单位职工参与个人养老金意愿提升策略

(一) 政府层面：强化政策支持与制度设计。

1) 优化税收激励结构，增强制度普惠性。对低收入职工实行阶梯式税收抵免，对高收入群体提高缴费上限，增强制度普惠性。当前个人养老金税收优惠政策以“缴费阶段免税、领取阶段征税”为主，但一刀切的税收模式难以满足不同收入群体的需求[15]。建议优化税收激励结构，根据职工收入水平划分抵免比例。例如，对月收入低于 5000 元的低收入职工，可实施全额免税或额外财政补贴，降低其参与门槛；对月收入 1 万元以上的高收入群体，可提高年度缴费上限，并允许更高比例的税前扣除，从而激发高收入职工的储蓄积极性。通过差异化税收设计，既能缓解低收入群体的经济压力，又能满足高收入群体对财富增值的需求，实现制度普惠性与激励性的平衡[16]。

2) 建立风险补偿机制，增强制度可持续性。个人养老金投资的市场波动性可能加剧职工的风险厌恶心理。由政府牵头设立个人养老金投资风险保障基金，缓解职工对市场波动的担忧，对长期持有(如 10 年以上)养老金融产品的职工，给予额外收益补贴。同时，政府需完善养老金产品的准入与退出机制，要求金融机构提供“保底收益 + 浮动收益”的混合型产品，并对高风险投资比例设定上限，通过风险补偿与产品监管双重保障，可有效降低职工对市场不确定性的担忧，提升长期参与信心。

(二) 单位层面：完善内部激励与专业支持

1) 设立激励机制。事业单位可以在现有制度基础上，探索设立专门的个人养老金引导机制。例如通过单位层面的政策调整和改革，将个人养老金的缴费与职工的绩效考核、职业发展相结合，提供相应的激励措施，让职工在参与个人养老金的同时，能够享受到更多的职业发展机会和激励。

2) 设立养老金咨询专岗。聘请具有金融资质的专职顾问，为职工提供全生命周期投资规划服务，提供个性化投资方案。例如对于年轻职工，可以设计长期激励机制，如根据工龄增长提高养老金账户的匹配比例，鼓励员工及早参与个人养老金的计划[17]。同时，单位应定期组织投资培训会，邀请金融机构专家讲解市场趋势与资产配置策略，并建立线上咨询平台，实时解答职工关于产品选择、账户转换等问题。通过专业化服务，可显著降低职工因信息不对称导致的决策困难，提升参与主动性[18]。

(三) 社会层面：构建协同宣传网络

1) 政企合作推广。政府需联合金融机构、媒体平台与事业单位，构建“政策解读 - 案例示范 - 工具赋能”三位一体的宣传体系。可以开展“养老金知识进单位”专项行动，由人社部门牵头编制《个人养老金参与指南》，结合动画短视频、信息图等通俗形式，解析税收优惠、产品选择等核心问题；还可设立“国家个人养老金宣传周”，通过地铁广告、短视频平台话题挑战赛等方式，营造全社会关注养老储备的舆论氛围。

2) 典型案例示范。遴选积极参与个人养老金的职工进行表彰，通过案例传播增强社会认同。社会认同是驱动个体行为的重要力量。邀请普通职工分享缴费心得与退休规划，弱化“养老金 = 高收入群体专属”的刻板印象，通过真实案例的示范效应与社会荣誉的激励，可逐步构建“积极参保、自主养老”的文化认同，推动个人养老金从“政策选项”转化为“社会共识”。

## 6. 结束语

面对老龄化社会的长期挑战，事业单位职工参与个人养老金的意愿提升显得尤为迫切，唯有持续推进政策创新、强化多方协同、提升个体责任意识，才能实现“老有所养、老有所安”的社会愿景，为构建中国特色多层次养老保障体系注入持久动力。

## 参考文献

- [1] Modigliani, F., Brumberg, R. 生命周期理论: 消费函数与储蓄行为的解释[M]. 北京: 经济科学出版社, 1986.
- [2] Thaler, R.H. 心理学与储蓄政策: 行为经济学的视角[J]. 美国经济评论, 1994, 84(2): 186-192.
- [3] 张栋, 张琳. 中国特色养老金融: 基本内涵、现实挑战与推进路径[J]. 西安财经大学学报, 2024, 37(5): 78-89.
- [4] 巴曙松, 热万·托合达尔, 齐雪莹, 等. 个人养老金制度参与意愿的影响因素分析——基于结构方程模型[J]. 社会保障研究, 2024(1): 3-17.
- [5] 郑秉文, 等. 中国养老金发展报告 2023 [M]. 北京: 经济管理出版社, 2023: 102-105.
- [6] 人力资源和社会保障部. 事业单位养老保险制度改革实施评估报告(2023) [R]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2023: 34.
- [7] 国家信息中心. 2023 年社会保障信息化建设白皮书[R]. 北京: 社会科学文献出版社, 2023: 56.
- [8] 王振海, 李雪. 公共部门绩效管理研究报告(2022) [M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2022: 78-80.
- [9] 张立新. 事业单位社会保障政策执行困境研究——以东部某市为例[J]. 公共管理学报, 2023, 20(2): 45-57.
- [10] Porter, M.E. and Kramer, M.R. (2011) Creating Shared Value. *Harvard Business Review*, **89**, 62-77.
- [11] 中国银行业协会. 中国银行业协会 2023 年养老金服务报告[R]. 北京: 中国金融出版社, 2023: 29.
- [12] 陈晓华, 李伟. 事业单位养老金融服务效能研究[J]. 金融研究, 2023(5): 88-95.
- [13] 西南财经大学中国家庭金融调查与研究中心. 中国家庭金融调查报告(2023) [R]. 北京: 经济科学出版社, 2023: 112.
- [14] 李实, 罗楚亮. 收入差距、社会保障与居民养老储备意愿——基于 CHFS 数据的实证分析[J]. 经济研究, 2022, 57(8): 45-60.
- [15] 刘尚希, 等. 个人养老金税收优惠政策的激励效应评估[J]. 财政研究, 2023(11): 30-41.
- [16] 于汇源, 高彦, 暴梦瑶. 居民对个人养老金制度参与意愿的影响因素[J]. 河北金融, 2024(5): 46-53.
- [17] 郑秉文. 中国个人养老金制度发展路径与政策优化[J]. 社会保障研究, 2023(3): 12-25.
- [18] Lusardi, A. and Mitchell, O.S. (2014) The Economic Importance of Financial Literacy: Theory and Evidence. *Journal of Economic Literature*, **52**, 5-44. <https://doi.org/10.1257/jel.52.1.5>