

天津市灵活就业人员职业伤害险参保意愿及驱动机理研究

王轩宇¹, 高瑜泽^{2*}, 温裕韬¹

¹天津财经大学财税与公共管理学院, 天津

²天津财经大学统计学院, 天津

收稿日期: 2025年5月26日; 录用日期: 2025年7月9日; 发布日期: 2025年7月18日

摘要

本研究聚焦于天津市灵活就业人员职业伤害险参保意愿及其驱动机理, 通过构建“认知-情境-意愿”分析框架, 揭示参保决策的复杂驱动机制。研究发现参保态度在参保决策中占据核心地位, 对参保意愿具有显著直接驱动作用, 且在主观规范、个人规范、风险认知等多个变量对参保意愿间接影响的过程中发挥中介作用, 表明灵活就业人员参保决策更依赖于对参保价值的认同及情感内化。主观规范与个人规范在参保决策中兼具直接与间接效应, 社会压力需通过参保态度内化才能转化为参保行为意向, 而个人规范既直接影响参保意愿, 也通过参保态度间接驱动参保意愿。政策支持对参保态度与参保意愿的路径关系具有显著强化作用, 凸显了外部情境因素在参保决策中的关键调节功能, 制度支持能有效弥合参保态度与参保行为之间的转化缺口。参保决策是理性认知与情感因素协同作用的结果, 保险知识增长有助于提升参保理性认知, 风险认知和信任程度则通过影响参保态度进而影响参保意愿。据此提出强化职业伤害保险普惠性与可及性、设计精准激励方案、推动职业伤害保险与现有社会保障体系整合等政策建议, 以提升灵活就业人员职业伤害保险参保率, 构建更为完善的职业伤害保险体系。

关键词

灵活就业人员, 职业伤害险, 参保意愿, 驱动机理

Study on the Willingness and Driving Mechanism of Flexible Employment Personnel to Participate in Occupational Injury Insurance in Tianjin

Xuanyu Wang¹, Yuze Gao^{2*}, Yutao Wen¹

*通讯作者。

文章引用: 王轩宇, 高瑜泽, 温裕韬. 天津市灵活就业人员职业伤害险参保意愿及驱动机理研究[J]. 社会科学前沿, 2025, 14(7): 487-498. DOI: 10.12677/ass.2025.147638

Abstract

This study focuses on the willingness of flexible employment personnel in Tianjin to participate in occupational injury insurance and its driving mechanisms. By constructing a “cognition-context-willingness” analytical framework, it reveals the complex driving mechanisms behind participation decisions. The study finds that participation attitudes play a central role in decision-making, significantly and directly influencing willingness to participate. It also mediates the indirect effects of subjective norms, personal norms, and risk perception on willingness to participate, indicating that the decision-making process for flexible employment personnel is more dependent on the recognition and emotional internalization of the value of participation. Subjective norms and personal norms have both direct and indirect effects on participation decisions. Social pressure must be internalized through participation attitudes to transform into behavioral intentions, while personal norms not only directly influence willingness to participate but also indirectly drive it through participation attitudes. Policy support significantly strengthens the path relationship between participation attitudes and willingness to participate, highlighting the critical moderating role of external situational factors in participation decisions. Institutional support can effectively bridge the gap between participation attitudes and behavior. Participation decisions result from the synergistic effects of rational cognition and emotional factors; increased insurance knowledge helps enhance rational cognition, while risk perception and trust levels influence participation attitudes, which in turn affect willingness to participate. Based on these findings, policy recommendations are proposed to enhance the inclusiveness and accessibility of occupational injury insurance, design precise incentive schemes, and promote the integration of occupational injury insurance with the existing social security system, to increase the participation rate of flexible employment personnel in occupational injury insurance and build a more comprehensive occupational injury insurance system.

Keywords

Flexible Employment Personnel, Occupational Injury Insurance, Willingness to Participate in Insurance, Driving Mechanism

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. 引言

在数字经济、共享经济蓬勃发展的背景下，我国灵活用工规模不断扩大，灵活就业人员数量快速增加。国家统计局数据显示，2022 年我国灵活就业人员已经超过 2 亿人[1]。零工经济、灵活就业形式迅速发展，成为吸纳就业的重要“蓄水池”，对健全就业服务体系、优化人力资源配置、拓宽就业渠道具有重要作用。对此，党的二十大报告提出，“健全就业公共服务体系，完善重点群体就业支持体系”[2]以及“加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障”[3]。2023 年《关于加强零工市场规范化建设的通知》强调了“适应灵活就业人员求职需求和特点，提供多样化服务”。2024 年 7 月《中共中央关于进一步全面

深化改革、推进中国式现代化的决定》[4]中也指出“健全灵活就业人员、农民工、新就业形态人员社保制度”[5]。在此背景下，灵活就业人员和自雇型就业群体应当受到关注。但这种不固定、高风险的工作性质却没有与之相匹配的保障机制，尤为棘手的是工伤保险制度并未覆盖此群体。2021年7月人社部联合国家发改委、交通运输部、应急部、市场监管总局、国家医保局、最高人民法院和全国总工会共同出台《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》[6]，提出要加强劳动监察力度，督促企业落实新就业形态劳动者权益保障责任[7][8]。随后国家选取广东、江苏、山东等地进行试点探索并取得一定成效，同时也发现试点中以延续劳动关系认定为核心的纳入工伤保险模式和工伤保险复合商业保险模式仍然面临不可持续风险，超越劳动关系建立单独职业伤害险成为未来推广的最优模式[6]。

目前对于我国职业伤害险的研究和探讨多集中于宏观政策制定和制度设计，忽视了对灵活就业人员参加职业伤害险意愿的微观实证探讨。灵活就业人员作为参保主体，其参保意愿是构建职业伤害险的基础动力，掌握灵活就业人员真实参保意愿是确保制度有效性和精准营销的关键所在。鉴于此，本文在梳理相关文献和总结试点实践的基础上提炼灵活就业人员参保意愿影响因素，设计参保意愿调查问卷并在天津地区进行实地调研以获取实证数据。从微观实证视角对天津市灵活就业人员参保意愿及驱动机制进行系统化研究，以期为未来天津市推进职业伤害保险提供参考依据。

2. 文献综述

2.1. 政策试点现状

职业伤害保障试点模式大致分为三类(见表1)，一是以山东潍坊为例加入现行的工伤保险制度，进行统筹管理，同时可以利用商业保险进行补充。二是以苏州市吴江区为代表的政府主导但由商业保险承办的模式。三是以浙江省衢州市为代表推出的单险种工伤保险和补充商业保险“1+1”相结合的模式。三种模式在参保对象、缴费主体、缴费标准、职业伤害认定、待遇标准、承办模式上都存在很大不同[9]。试点中以延续劳动关系认定为核心的纳入工伤保险模式和工伤保险复合商业保险模式仍然面临不可持续风险，超越劳动关系建立单独职业伤害险成为未来推广的最优模式[6]。

Table 1. Pilot policies for flexible employment in certain areas
表 1. 灵活就业人员地区试点政策

	山东潍坊	苏州市吴江区	浙江衢州
试点文件	《关于灵活就业人员参加工伤保险的通知》(潍劳社办[2009]11号)《潍坊市灵活就业人员工伤认定暂行办法》[6][10]	《吴江区灵活就业人员职业伤害保险办法(试行)》(国发(2017)28号)、《吴江区灵活就业人员职业伤害保险实施细则》(吴人社保(2018)8号)[11][13][14]	《衢州市新业态从业人员职业伤害保障试行办法》(衢市人社发(2020)52号)[12][15][16]
参保对象	在两个或两个以上用人单位同时就业的非全日制从业人员；在我市各级劳动人事事务代理机构代理劳动关系的各类灵活就业人员；不能按用人单位参加工伤保险的职工特别是建设项目短期雇佣的农民工[17][18]	在吴江区内以灵活就业形式通过提供劳动获取报酬或收益的人员，且不在《工伤保险条例》规定参保范围内的，均可参加职业伤害保险[6][15][19]	营业执照注册地为本市范围，主要经营范围包含快递物流、网络送餐、网络约车的新业态企业(含向上述三类行业派遣从业人员的劳务派遣机构)应当同时满足下列条件： 1. 年满16周岁，男性不超过65周岁、女性不超过60周岁；2. 工作场所所在本市行政区域内；3. 通过平台或实体网络，以平台接单或派单形式从事快递物流、网络送餐、网络约车工作，并获得劳动报酬

续表

缴费主体	灵活就业人员按四类行业类别自己缴费	由参保人员个人缴纳	营业执照注册地为本市范围，主要经营范围包含快递物流、网络送餐、网络约车的新业态企业
缴费标准	灵活就业人员缴费费率参照四类工伤风险类别行业，按参保职工社会保险费缴费基数0.9%缴纳，不实行费率浮动	职业伤害保险费按照每人每年180元	新业态企业参加工伤保险以全省上年度职工月平均工资为基数，参照邮政业二类行业基准费率按月缴纳工伤保险费，实行浮动费率。
职业伤害认定	灵活就业人员发生事故伤害或者鉴定为职业病之日起30天内，向档案托管地社会保险行政部门提出工伤认定申请	参保人员在从事的职业岗位上，因工作原因受到突发的、非本意的、非疾病事故伤害，造成身故、残疾、受伤的，均可享受职业伤害保险待遇	按照《工伤保险条例》《浙江省工伤保险条例》执行 ^[12] ^[20]
待遇标准	不享受一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金，由用人单位承担的工伤待遇由劳动者自身承担	职业伤害医疗费；职业伤害伤残补助金；职业伤害伤残津贴；职业伤害生活自理障碍补助金；职业伤害身故补助金	按照《工伤保险条例》《浙江省工伤保险条例》执行。工伤保险基金支付工伤保险待遇，由新业态企业承担用人单位应承担的工伤保险责任 ^[14] ^[20]
承办模式	工伤保险 + 商业补充保险	政府主导、商业保险公司承办	单险种工伤保险和补充商业保险“1 + 1”相结合的模式 ^[15]

2.2. 国内研究现状

2.2.1. 相关概念与伤害认定研究

我国对“灵活就业人员”概念界定模糊，分类不清晰，学术争议较大。杨宜勇认为非正规就业是未签订劳动合同、无法建立稳定劳动关系的就业形式。韩俊江等指出灵活就业人员多为城镇自由职业者，包括一般劳动者和自雇者^[21]。《我国灵活就业问题研究报告》将灵活就业人员定义为在劳动时间、收入报酬、工作场地、社会保险、劳动关系等方面与传统主流就业方式不同的就业者的总称，该定义是学界主流观点^[21]^[22]。刘艺对职业伤害和职业伤害保险做出定义，认为职业伤害即工伤，是劳动者在作业中及相关活动中因外界环境、条件引起的身体安全健康事故和疾病的总称；职业伤害保险是劳动者遭受职业伤害或死亡后，从国家、政府和社会相关部门获得物质补偿的制度。我国工伤立法未明确抽象化的工伤概念，仅在工伤保险条例中采用排除或列举方式给出认定工伤的具体标准及范畴^[23]。

2.2.2. 职业伤害保障存在的问题研究

马美楠通过研究浙江省A市快递从业人员，指出职业伤害保障存在的问题包括覆盖面小、缴费标准低、理赔范围小、效力低，原因在于政府制度建设和监管不足、企业社会责任缺失、社会组织服务功能欠缺以及从业人员保险知识不足、维权能力弱^[24]。李欢从风险意识、劳动关系、政府监管、制度建设四个方面剖析，指出职业伤害风险保障制度政策宣传不到位、新业态企业参保意愿不高、劳动关系界定固化、政府部门监管难度大、制度体系设计不完善等问题^[24]。

2.2.3. 职业伤害保险制度研究

人社部2022年开展新就业形态职业伤害保障试点工作，明确该制度是在工伤保险体系下建立的社会保险制度，侧重于新就业形态劳动者的必要补助和最低保障。我国职业伤害保险研究起步较晚，广东、浙江、江西等地已开展试点，但存在争议、成效不足。现有研究多通过比较分析试点做法提出制度框架。施红等比较南通市、太仓市、吴江区试点做法，提出试点问题并设计职业伤害保险制度。吴东蔚

从参保范围、缴费水平、认定范围、保险待遇和支付主体等方面介绍试点情况,评价试点、归纳制度优势、总结实践难题,提出灵活就业人员职业伤害保险的基本定位与完善进路。学者们对新业态从业人员职业伤害保险制度是纳入现行工伤保险制度体系变革,还是脱离现行制度建立独立运作模式存在争议[25]。

2.3. 国外研究现状

2.3.1. 雇佣关系和劳动关系的区别研究

国外研究注重雇佣关系和劳动关系的区别,采用差异化模式调整。美国各州工伤保险制度中,灵活就业人员的工伤保险方案分为五类:雇主自愿选择、满足一定标准的被强制纳入其余由雇主自愿选择、满足一定标准的被强制纳入其余排除在外、强制纳入、被排除在外。英国关注雇佣中的控制程度及司法判例中对下层劳动者权益的关注[26]。

2.3.2. 职业伤害保险是否强制研究

国外研究关注职业伤害赔偿体制,对参保是否强制存在争议[27]。赵晓旭研究德国、英国和美国的职业伤害赔偿体制,指出其共同特征之一是强制性。美国雇主需保证有财力为员工伤害提供赔偿,理性选择是参加保险,大型企业可自保,否则可能因事故赔偿破产;英国雇主责任法要求雇主办理保险,否则构成犯罪,这种强制性有助于扩大参保范围[28]。

2.3.3. 职业伤害保险是否强制研究

多数发达国家立法较早,法制化水平高,灵活就业人员、非正规就业人员数量不多,多数以正规就业人员形式存在,立法最初就将各类职业群体纳入工伤保险系统,因此针对灵活就业人员工伤保险问题的专门研究不多。美国保险学家米勒提出扩大工伤保险参保范围,调整保险管理机构,灵活制定保险费率,并将工伤预防作为分析重点。德国W·杜茨认为小时工不应因工作模式不同受到区别对待,应将非全日制用工纳入保险覆盖范围。纳拉亚南认为非正规就业的出现是社会经济与个人发展不一致造成社会不公正现状,应颁布社会保障法案保障非正规就业群体劳动权益。有观点建议灵活就业人员通过其他法律渠道维护自身职业伤害保障权益。阿历克斯·格里认为应增加对灵活就业人员的社会救助,通过就业保险协助减少政府管控[29]。

2.4. 总结

总体而言,国内外关于职业伤害保险的研究现状表明,我国职业伤害保险研究多从宏观政策制定和制度设计层面开展,忽视了对灵活就业人员参与职业伤害保险微观实证的探讨。目前研究多是对已发布公共政策和开展试点的分析,解决办法针对执行难实施难提出,对未来灵活就业人员社会保障趋势、工伤保障待遇等方面预测性文章较少。职业伤害保险的可持续发展和制度的有效建立与实施离不开灵活就业人员的参与,参保意愿是其参与制度建构的直接动力,因此开展灵活就业人员参保意愿调查和参保意愿驱动机理分析具有现实意义。

3. 理论分析与研究假设

3.1. 理论分析

文章标题中尽量避免使用生僻的英文缩写。从目前管理学研究范式来看,构建综合理论模型,并在此基础上开展系统化实证分析成为了一个比较受认可的研究趋势。为了探究天津市灵活就业人员职业伤害险参保意愿的驱动机理,本研究基于扎根理论结果,借鉴经典行为、风险和信任理论与模型,结合文

献综述内容，综合运用计划行为理论以及态度 - 行为 - 情境理论来进行模型构建，如图 1 所示[30]。

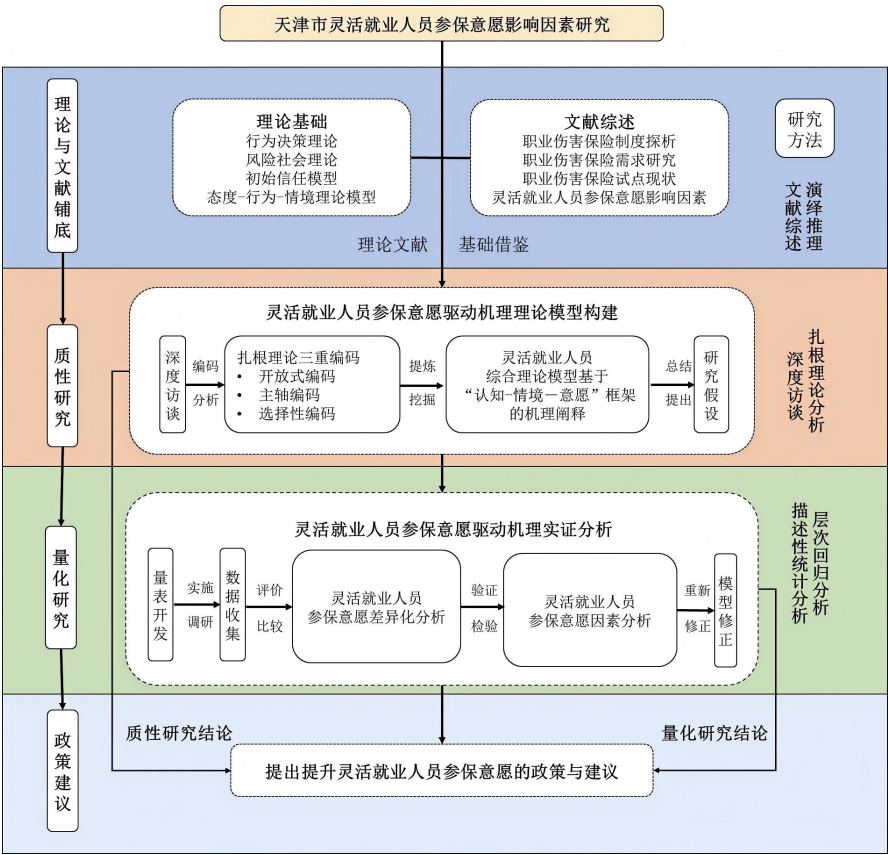


Figure 1. Technology road map
图 1. 技术路线图

3.1.1. 计划行为理论

计划行为理论模型是一个开放性的解释框架，允许在原模型的基础上增加新的变量或路径关系，以不断增强模型的解释力。在路径关系方面，本研究选择以计划行为理论中对行为意愿预测能力最强的态度作为中介变量，考察其在灵活就业人员心理认知与参保意愿路径关系中的介导作用。

在本文所研究情境中，参保态度、主观规范和知觉行为控制是影响参保意愿的核心变量。参保态度体现了灵活就业人员对参加职业伤害保险的正面或负面认知评价；主观规范反映了他们所感知到的来自家庭、朋友、社会舆论等对其参保行为的期望和压力。需要说明的是，由于态度、主观规范和知觉行为控制三者间两两相互影响，路径关系难以准确刻画，因此本研究仍遵循 Ajzen 经典模型将三者并列放在一个层面上。

3.1.2. 态度 - 行为 - 情境理论

该理论认为，个体的态度是其行为的内在驱动力，而情境因素则会调节态度与行为之间的关系。具体而言，积极的态度有助于引发积极的行为意向，但这一关系可能会受到情境因素的制约或强化。

在本研究中，政策支持作为外部情境变量，与参保态度和参保意愿之间的关系密切相关。良好的政策支持，如政府提供参保补贴、加强政策宣传与监管等，可以降低参保的行为成本，增强个体参保的动机和意愿，从而有效弥合参保态度与参保行为之间的转化缺口。基于以上理论基础，本研究构建了灵活

就业人员职业伤害险参保意愿驱动机理的综合理论模型。该模型综合考虑了灵活就业人员的个体心理认知(包括参保态度、主观规范、知觉行为控制、感知有用性、个人规范、保险知识、风险认知和信任程度等变量)和外部情境因素(政策支持), 以及这些因素与参保意愿之间的复杂关系, 旨在全面揭示参保意愿的形成机理, 具体如图2示[31]。

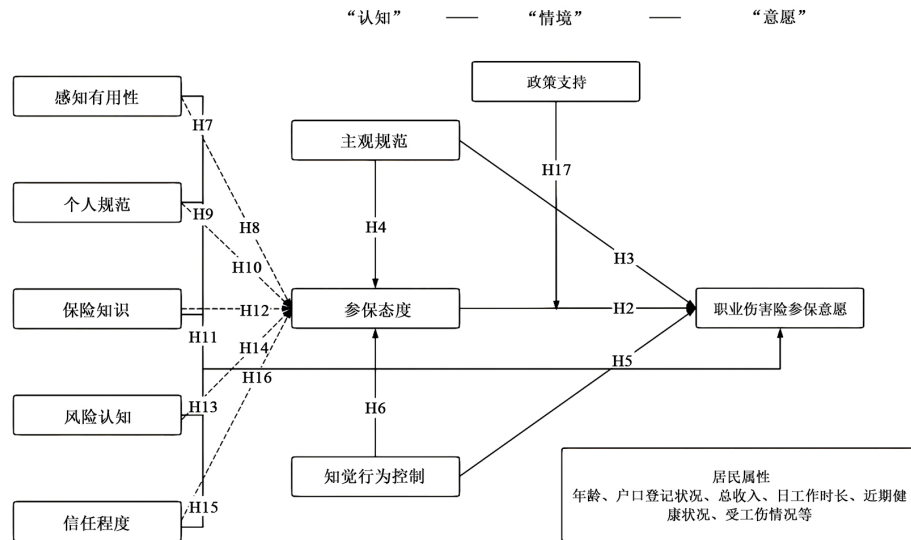


Figure 2. A comprehensive theoretical model of the driving mechanism of insured persons with flexible employment to participate in occupational injury insurance

图 2. 职业伤害险灵活就业人员参保意愿驱动机理综合理论模型

3.2. 研究假设

在“职业伤害保险灵活就业人员参保意愿驱动机理”核心范畴下, 灵活就业人员属性、心理认知和外部情境三个主范畴即为灵活就业人员参保意愿的主要影响因素, 因此本研究主要基于“认知-情境-意愿”分析框架, 探究内部心理认知变量和外部情境变量对参保意愿的影响, 同时考虑到灵活就业人员属性的异质性对参保意愿的影响。

本研究提出三组可以解释灵活就业人员参保意愿驱动机理的路径关系假设: 一是灵活就业人员属性的异质性对参保意愿影响的关系假设, 二是灵活就业人员心理认知与参保意愿的关系假设, 三是外部情境因素的调节作用假设。具体如下:

3.2.1. 灵活就业人员属性的异质性对参保意愿影响的关系假设

根据负责任环境行为模型, 个人经济条件等人口统计学特征因素对负责任环境行为有重要影响。本研究中灵活就业人员属性变量包括社会人口统计学特征变量和健康状况维度变量。根据此前学者对灵活就业人员保险参与行为的研究表明, 年龄、受教育程度、收入水平等因素显著影响其保险决策, 年龄较大的个体往往更关注长期保障, 受教育程度高者更易理解保险价值, 收入水平高者参保能力更强。结合扎根理论分析结果, 本研究做出如下整体假设:

H1: 灵活就业人员参保意愿存在明显的灵活就业人员属性异质性差异。

3.2.2. 灵活就业人员心理认知与参保意愿的关系假设

计划行为理论指出, 态度是个体对特定行为的评价和倾向, 是预测行为意愿的关键因素。刘艺在对灵活就业人员新型职业伤害保险制度的研究中发现, 参保态度越积极, 参保意愿越强烈。由此提出:

H2: 灵活就业人员参保态度对其参保意愿具有显著正向影响。

主观规范指个体感知到的社会压力 and 他人期望, 其影响个体对行为的认知评价。吴东蔚在研究灵活就业人员职业伤害保险制度时发现, 社会压力的传导能够促使个体重新审视参保的价值和意义, 进而改变参保态度[14]。马美楠在研究新业态就业人员职业伤害保障问题时指出, 社会支持和他人推荐能增强个体参保的外部动力[24]。由此提出:

H3: 灵活就业人员主观规范对其参保意愿具有显著正向影响。

H4: 灵活就业人员主观规范对其参保态度具有显著正向影响。

知觉行为控制指个体对行为实施难易程度的感知, 其通过控制影响个体对参保可行性的认知, 进而影响参保态度。有学者认为, 灵活就业人员若感知到参保难度较低且自身具备参保能力, 则更愿意参保。由此提出:

H5: 灵活就业人员知觉行为控制对其参保意愿具有显著正向影响。

H6: 灵活就业人员知觉行为控制对其参保态度具有显著正向影响。

感知有用性指个体对行为带来的潜在收益的认知。在保险领域, 若灵活就业人员认为参保能够带来实际的保障和益处, 如减轻经济负担、提升风险抵御能力等, 则更愿意参保。而当个体认识到参保的有用性时, 会更倾向于形成积极的参保态度。由此提出:

H7: 灵活就业人员感知有用性对其参保意愿具有显著正向影响。

H8: 灵活就业人员感知有用性对其参保态度具有显著正向影响。

4. 数据可靠性与描述性统计

4.1. 问卷说明

本研究正式调研随机抽样天津市 5 个区(河西区、和平区、河东区、南开区、滨海新区), 通过分层抽样选取 5 个区的 10 个街道进行调研, 以确保样本统计推断总体设计是无偏差的。调研期间深入 10 个街道现场, 采用线上网络问卷和线下交流访谈相结合方式, 共回收问卷 567 份, 有效问卷 509 份。

在预调研阶段, 采用实地调研和网络调研相结合的方法。选取天津市河西区, 以纸质版和问卷网络链接的方式进行扩散, 预调研数据要采用克隆巴哈系数来检验灵活就业人员认知变量、政策支持情境变量和参保意愿变量的内部一致性, 即对这些变量进行信度检验。基于预调研数据分析结果以及调研过程中发现的问题, 对初始问卷进行再次修正, 进而形成正式调查问卷。问卷涵盖了受访者的社会学特征、受雇情况、参保态度、主观规范、知觉行为控制、感知有用性、个人规范、保险知识、风险认知、信任程度、政策支持、参保意愿等方面信息。

4.2. 信效度检验结果

在信度检验中, 重点针对灵活就业人员认知变量、政策支持情境变量和参保意愿变量进行克隆巴哈系数分析, 结果显示各变量内部一致性均达到良好水平, 表明量表设计具有较高的可靠性。问卷收集结果在信度检验中, 问卷总体信度值为 0.971, 说明 33 个题项之间具有极高的内部一致性, 即可靠性达到标准。

4.3. 描述性统计

4.3.1. 基本情况

本研究中的灵活就业人员平均年龄为 38.79 岁, 男女占比分别为 53.1%和 46.9%, 相对均衡。最高教育程度的均值为 3.46, 高中/职高学历占比 39.5%, 其次为初中/中专/技校学历占 34.7%, 而本科及以上学历占比 10.4%, 因此可知灵活就业人员的最高教育程度普遍较低。家庭结构中以两代家庭为主, 占比

64.9%。有伴侣的占比 79.8%，已婚并与配偶一同居住 64.6%，从未结婚占比 14.3%。其中农业户口占比 47.8%，非农业户口占比 24.9%。子女数量中，研究对象有两个子女占比 55.2%，3 个及以上子女占比 2.5%。

4.3.2. 进一步分析

在调研样本中，灵活就业人员的职业类型呈现出多样化特征。其中，自雇就业占比最高，达到 26.1%，社区服务业和家庭服务业分别占比 17.5%和 9.9%，显示出服务业在灵活就业领域的重要地位。从受聘类型来看，没有任何合同或协议的灵活就业人员占比高达 48.3%。口头协议占比 18.4%。相比之下，劳动合同和劳动协议的占比分别仅为 6.9%和 19.5%，这与灵活就业人员工作性质的灵活性和非稳定性密切相关。

在医疗保险方面，城乡居民医疗保险的参保人数最多，占比 39.0%。城镇职工医疗保险参保人数占比 22.8%，而商业医疗保险参保人数较少，仅占 8.6%。这表明大部分灵活就业人员依赖于基本医疗保险，商业医疗保险的补充作用尚未充分发挥。在养老保险方面，城乡居民养老保险的参保人数最多，占比 26.5%，而城镇职工养老保险参保人数占比 19.9%。此外，有 24.2%的灵活就业人员没有参加养老保险。从每日平均工作时长来看，8 小时及以下的灵活就业人员占比 37.4%，8~12 小时的占比 59.1%，12 小时以上的占比 3.5%。这表明大部分灵活就业人员的工作时长在 8~12 小时之间，反映出灵活就业工作强度较大，部分人员可能存在过度劳累的问题。

在收入方面，年平均总收入在 20 万到 30 万的灵活就业人员占比最高，达到 92.9%。从每月平均支出来看，3000~5000 元的占比 37.1%，1000~3000 元的占比 39.6%，反映出灵活就业人员的支出水平相对集中，且与收入水平存在一定匹配性。

5. 模型设定与分析

5.1. 参保意愿影响因素分析

5.1.1. 影响因素结构方程模型拟合度检验

本研究在正式开展结构方程模型检验前，系统执行了以下分析程序：首先通过 Pearson 相关性分析考察变量间的共变关系，结果显示主要潜变量间的相关系数在 0.42~0.78 之间($p < 0.01$)，初步验证了理论模型中变量关联假设的合理性。在此基础上，采用最大似然估计法(Maximum Likelihood, ML)构建结构方程模型，对理论框架与研究假设进行严格验证。综合绝对适配度、相对适配度与简约适配度三类指标，模型整体拟合效果达到统计要求。

5.1.2. 路径分析与假设检验

假设检验结果如表 2 显示，假设 H2、H3、H4 均成立，假设 H5、H6、H7、H8 均未成立。本研究所构建的理论模型在验证后模型路径如图所示。假设 H5、H6、H7、H8 被拒绝，即该路径中的影响因素并无显著影响。

Table 2. Hypothesis test results
表 2. 假设检验结果

假设路径	影响方向	β	S.E.	C.R.	p 值	结论
H2: 参保态度→参保意愿	+	0.454	0.088	5.151	显著	支持
H3: 主观规范→参保意愿	+	0.22	0.085	2.591	0.01	支持
H4: 主观规范→参保态度	+	0.324	0.056	5.811	显著	支持
H5: 知觉行为控制→参保意愿	-	-0.064	0.078	-0.818	0.413	拒绝
H6: 知觉行为控制→参保态度	+	0.037	0.054	0.694	0.488	拒绝

续表

H7: 感知有用性→参保意愿	-	-0.186	0.119	-1.559	0.119	拒绝
H8: 感知有用性→参保态度	+	0.059	0.081	0.735	0.462	拒绝

注: β 为标准化路径系数。表示 p 值小于 0.001

5.2. 参保意愿影响因素的中介效应检验结果

基于结构方程模型与 Bootstrap 方法的中介效应检验表明, 灵活就业人员的参保态度在多个变量与参保意愿间发挥了显著中介作用。根据假设与中介效应检验结果的分析, 各路径的验证情况如下:

5.2.1. 主观规范(H3、H4)

研究结果显示, 主观规范对灵活就业人员的参保意愿具有显著正向影响(直接效应 = 0.204, $p < 0.001$), 支持假设 H3。进一步分析表明, 主观规范还会通过提升参保态度间接增强参保意愿(间接效应 = 0.106, $p = 0.003$), Bootstrap 检验验证了这一路径的稳定性, 参保态度在此过程中发挥部分中介作用, 假设 H4 成立。

5.2.2. 知觉行为控制(H5、H6)

研究结果显示, 知觉行为控制对灵活就业人员参保意愿的直接效应为负向($-0.080, p < 0.05$), 与假设 H5 预期的正向影响方向相反, 假设不成立。同时, 知觉行为控制通过参保态度影响参保意愿的间接效应不显著($-0.015, p = 0.478$), Bootstrap 检验未支持中介路径的存在, 假设 H6 亦不成立。

5.2.3. 感知有用性(H7、H8)

研究结果显示, 感知有用性对灵活就业人员参保意愿的直接效应未达到统计显著性($-0.001, p > 0.05$), 假设 H7 不成立; 然而, 感知有用性通过参保态度对参保意愿的间接效应显著($0.051, p = 0.009$), Bootstrap 检验验证了这一路径的稳定性, 且参保态度在此过程中发挥完全中介作用, 假设 H7 在间接路径下成立。同时, 感知有用性对参保态度的直接正向影响得到支持(H8 成立)。

总的来说, 本研究基于计划行为理论, 系统检验了灵活就业人员参保意愿的影响路径及中介机制。结果显示, 参保态度在多数变量与参保意愿间发挥了关键的中介作用, 但不同前因变量的作用路径存在显著差异。

其中, 参保态度的核心中介角色得到充分验证。主观规范、个人规范、保险知识、风险认知及信任程度均通过参保态度对参保意愿产生显著间接影响, 且多数路径呈现部分中介效应。这表明, 灵活就业人员的参保决策不仅受到外部环境(如社会压力、政策信任)或内在认知(如风险感知、道德义务)的直接影响, 更依赖于其对这些因素的综合态度评价。例如, 社会支持(主观规范)和道德责任感(个人规范)既直接推动参保意愿, 又通过强化参保态度的正向评价间接增强意愿, 凸显态度在“认知-意愿”转化中的桥梁作用。

6. 结论讨论

6.1. 研究结论

本研究基于天津市灵活就业人员的实证调研数据, 通过构建“认知-情境-意愿”综合理论模型, 系统探讨了灵活就业人员职业伤害险参保意愿的驱动机理。主要结论如下:

第一, 参保态度在灵活就业人员参保决策过程中占据核心地位, 其对参保意愿的驱动作用显著且直接。不仅如此, 参保态度还中介了主观规范、个人规范、风险认知等多个变量对参保意愿的间接影响。这一现象深刻揭示了灵活就业人员参保决策的内在心理机制, 即其决策并非仅仅基于技术便利性或行为

控制能力等外在因素，而更深层次地依赖于对参保价值的认同以及情感上的内化。

第二，社会规范在参保决策中传导机制表现出复杂多样性。主观规范与个人规范在参保决策中兼具直接与间接效应。从作用机制来看，社会压力所代表的主观规范并不能直接转化为参保行为意向，而需通过参保态度的内化过程方能实现对参保意愿的影响。而个人规范则表现出更为复杂的双重路径作用，一方面直接影响参保意愿，另一方面通过参保态度这一中介间接驱动参保意愿。

第三，制度支持能够有效弥合参保态度与参保行为之间的转化缺口，成为提升参保率的核心关键杠杆。政策的完善与支持为参保态度向参保意愿及行为的转化提供了有力保障，凸显了外部情境因素在参保决策中的重要作用。

第四，参保决策并非单纯由理性认知或情感因素驱动，而是理性认知与情感因素协同作用的结果。保险知识的增长有助于提升参保理性认知，而风险认知和信任程度通过影响参保态度进而影响参保意愿，体现了参保决策过程中理性与情感的交互融合。

6.2. 政策建议

第一，为提升灵活就业人员职业伤害保险参保率，应着重强化职业伤害保险的普惠性与可及性。具体而言，可通过财政补贴等经济支持手段，以及简化参保流程等措施，切实降低参保行为转化成本，同时加大政策宣传力度，以有效提升参保人员对政策的信任度，进而增强其参保意愿。

第二，鉴于不同群体(如低教育水平群体、高风险职业者等)在认知、需求及风险暴露程度等方面存在差异，应为其设计精准激励方案。例如，对于低教育水平群体，着重提高风险教育覆盖率，增强其对职业伤害风险的认知与防范意识；针对高风险职业者，提供定制化保险产品，使其保险保障更具针对性，满足该群体特殊保障需求，从而提高其参保积极性。

第三，为构建更为完善的职业伤害保险体系，应积极推动职业伤害保险与现有社会保障体系的整合，促进两者协同发展。同时，探索“强制参保 + 商业补充”模式，既保证灵活就业人员基本保障需求得以满足，又充分考虑制度可持续性，通过商业补充保险进一步提升保障水平，实现保障需求与制度可持续性的动态平衡。

6.3. 总结

灵活就业人员职业伤害保险制度的完善，既是保障劳动者权益的必然要求，也是健全社会保障体系的重要环节。本研究通过微观实证分析，揭示了参保意愿的复杂驱动机制，为政策制定者提供了理论依据与实践路径。未来需进一步结合制度创新与市场力量，构建多主体协同的保障网络，实现灵活就业群体“应保尽保”的社会目标。

基金项目

2023 年国家级大学生创新创业训练计划项目(项目编号:202310070028)研究成果;天津财经大学 2023 年大学生创新创业训练计划项目(项目编号:202310070028)研究成果。

参考文献

- [1] 王兆萍, 黎珠蕙. 零工经济从业者工作时间配置与生活质量: 抑制还是促进? [J]. 中国劳动关系学院学报, 2023, 37(3): 106-124.
- [2] 王晓芸. 新就业群体党建的多重困境及其破解路径[J]. 上海党史与党建, 2024(1): 95-99.
- [3] 王涵. 山西省汾西县外卖骑手劳动权益保障研究[D]: [硕士学位论文]. 哈尔滨: 哈尔滨商业大学, 2023.
- [4] 周波, 张爱雪. 中国税制改革: 成功经验、挑战和未来改革前瞻[J/OL]. 贵州财经大学学报, 1-9.

- <http://kns.cnki.net/kcms/detail/52.1156.F.20250513.1631.002.html>, 2025-06-22.
- [5] 谢富胜, 江楠, 匡晓璐. 正确理解新质生产力[J]. 政治经济学研究, 2024(3): 67-79.
- [6] 韩烨. 网约工职业伤害保障的制度构建[J]. 吉林大学社会科学学报, 2022, 62(3): 140-151+238.
- [7] 寇金贝. 数字时代劳动者休息权保障制度研究[D]: [硕士学位论文]. 武汉: 中南财经政法大学, 2022.
- [8] 张林山, 李叶妍, 公丕明, 等. 新时代中国社会主义市场经济改革创新发展研究[J]. 中国物价, 2023(1): 113-115.
- [9] 刘蓉. 新就业形态劳动保障法制化实践与探索[J]. 兰州学刊, 2023(9): 92-102.
- [10] 沈桢莹. 新业态从业人员职业伤害保障制度研究[D]: [硕士学位论文]. 昆明: 云南师范大学, 2021.
- [11] 余碧丽. 外卖骑手职业伤害保障制度研究[J]. 社会法研究, 2022(4): 187-209.
- [12] 郭磊, 金慧颖. 新就业形态劳动者社会保险政策演进与创新——基于政策体制视角的分析[J]. 甘肃行政学院学报, 2022(5): 98-110+127-128.
- [13] 李满奎, 李富成. 新业态从业人员职业伤害保障的权利基础和制度构建[J]. 人权, 2021(6): 70-91.
- [14] 吴东蔚. 灵活就业人员职业伤害保险制度的试点困境与完善进路[J]. 山东工会论坛, 2021, 27(1): 89-97+108.
- [15] 苏炜杰. 我国新业态从业人员职业伤害保险制度: 模式选择与构建思路[J]. 中国人力资源开发, 2021, 38(3): 74-90.
- [16] 李琴. 平台经济从业者职业伤害保障制度研究[D]: [硕士学位论文]. 沈阳: 辽宁大学, 2023.
- [17] 王天玉. 试点的价值: 平台灵活就业人员职业伤害保障的制度约束[J]. 中国法律评论, 2021(4): 51-60.
- [18] 李文琦, 吴琳鸽. 灵活就业人员职业伤害保障制度——从地方试点到全国统一制度构建探索[J]. 风险与危机管理研究, 2024(1): 50-61.
- [19] 施红, 何文炯, 马高明. 构建职业伤害保险推进“应保尽保”[J]. 劳动保护, 2021(2): 98-101.
- [20] 钟艺, 骆潇蔓. 新业态从业人员职业伤害保险试点方案的比较与思考[J]. 商展经济, 2022(23): 102-105.
- [21] 张娟, 张伯生. 灵活就业人员工伤保险政策国际比较[J]. 劳动保障世界(理论版), 2011(6): 51-55.
- [22] 戴亚东. 城镇灵活就业人员的养老保险制度研究[D]: [硕士学位论文]. 上海: 上海交通大学, 2008.
- [23] 阳程文. 城镇灵活就业人员参加社会养老保险制度影响因素实证分析——基于对广州中心城区的调查研究[J]. 社会科学论坛, 2014(9): 222-226.
- [24] 马美楠. 新业态就业人员职业伤害保障问题研究[D]: [硕士学位论文]. 西安: 西北大学, 2022.
- [25] 周若涵. 远程工作人员职业伤害保障问题探究[J]. 工会理论研究(上海工会管理职业学院学报), 2022(3): 25-37.
- [26] 王静雯. 美国灵活就业人员工伤保险制度分析[J]. 北京劳动保障职业学院学报, 2021, 15(4): 16-22.
- [27] 李坤刚. “互联网+”背景下灵活就业者的工伤保险问题研究[J]. 法学评论, 2019, 37(3): 140-151.
- [28] 赵晓旭. 职业伤害保险国际比较与启示——以德国、英国和美国为视角[J]. 上海金融, 2010(12): 78-83.
- [29] 张亚敏. 新业态灵活就业人员工伤保险问题研究[D]: [硕士学位论文]. 哈尔滨: 黑龙江大学, 2022.
- [30] 于丽卫, 刘倩. 大学生回乡创业意愿影响因素分析——基于计划行为理论视角[J]. 调研世界, 2015(12): 33-37.
- [31] 娄宇. 新业态从业人员职业伤害保障的法理基础与制度构建——以众包网约配送员为例[J]. 社会科学, 2021(6): 20-29.