

医疗健康领域的天使投资（占比 20%），快速完成产品试产与市场验证且未流失控制权；成长期企业市场份额扩大、盈利逐步稳定，财务战略以“扩张与抢占市场”为核心，融资需求集中在产能升级、门店拓展、市场推广等方面，此时可增加银行贷款比例，凭借已有营收规模与资产基础申请流动资金贷款或固定资产贷款，部分企业还能通过老年用品专利等知识产权质押获取无抵押贷款，也可通过出让部分股权引入战略投资者以获取大额资金并借助其渠道资源、技术优势实现业务协同，还可在新三板或地方股权交易中心挂牌尝试区域性股权融资以提升知名度、吸引更多投资者，为后续上市铺路，例如某连锁养老服务企业成长期，通过银行固定资产贷款（金额占比 40%）建设 3 家养老机构，同时引入拥有医疗资源的战略投资者（金额占比 30%），快速实现“养老+医疗”服务融合，市场覆盖从 1 个城市扩展至 5 个城市<sup>[4]</sup>。成熟期企业市场地位稳固、现金流稳定，财务战略以“优化资本结构、降低融资成本”为核心，可加大债务融资比例，通过发行企业债券、中期票据等方式融资，其成本通常比银行贷款低 1-2 个百分点且利息可税前扣除，还能将应收账款、未来服务费收入等缺乏流动性但收益稳定的资产打包，通过特殊目的机构（SPV）发行资产支持证券开展资产证券化以提前变现未来收益、优化资产负债结构，同时合理利用留存收益通过利润再投资支持老年用品研发、服务模式升级等小型创新项目，避免外部融资的成本与控制权稀释问题，例如某大型老年用品制造企业成熟期，发行 3 年期企业债券（利率 4.5%）募集资金用于生产线技改，同时将应收账款证券化（融资规模占应收账款余额的 60%），优化了资本结构且融资成本较银行贷款降低 1.8 个百分点。

#### 4.2 解决方案二：优化财务管理体系，提升融资能力

财务管理是企业融资的“基础工程”，需从制度、信息、资金三维度发力，融入资金绩效管理，构建完善体系以增强外部信任、提升融资竞争力。健全财务管理制度是融资基础。需按《企业会计准则》规范会计科目与账务流程，保障数据精准；引入财务软件实现核算自动化，减少人为差错，为融资决策提供支撑。明确资金审批权限，如大额支出经董事会审议、小额由部门负责人审批，搭配定期内部审计防控资金风险。通过全面预算规划未来 1-3 年资金收支，避免闲置或短缺。某银发经济企业借此缩短银行贷款审批周期 30%，提升额度 25%。提升财务信息质量可增强融资信任。定期组织财务人员学习法规，鼓励考取中级会计师、注册会

计师证书，提升其报表编制与数据分析能力。建立机制，定期向投资者、金融机构披露财务报告（月度营收、季度利润等）与经营数据（客户增长率等），重大事项及时公告；聘请资质事务所审计年报，降低信息不对称风险。某企业曾因报表不规范融资失败，改进后引入第三方审计并定期披露，半年内完成新一轮融资。强化资金管理能优化现金流。采用滚动预算预测未来 3-6 个月收支，合理安排还款计划；建立应急机制，如协商银行应急信贷额度，保障资金链稳定。资金绩效管理是重要补充。需设计多维度评价指标，涵盖盈利（净资产收益率）、偿债（资产负债率）、运营效率（应收账款周转率）及投资回报（项目回收期）指标；建立动态跟踪考核机制，定期评估资金使用绩效并督促改进；将绩效结果与激励、资源配置挂钩，奖励优效部门，向高收益项目倾斜资金。某科技企业借此优化配置、提高投资回报率，吸引多家风投，获超预期融资。

## 5 结论

本研究从财务管理视角探讨银发经济企业融资模式创新，核心结论如下：我国银发经济 2024 年市场规模 8.3 万亿元，2030 年预计达 25 万亿元，但企业融资“内部依赖强、外部渠道窄”，且财务管理存在短板；企业面临融资渠道窄等四大问题，财务管理制度等四方面影响融资效果；需按发展阶段选融资模式，同时优化财务管理体系。建议，未来进一步深化完善政策扶持，健全风险分担机制；政府扩大扶持资金覆盖、简化流程并建统一信用体系；金融机构创新信贷产品、降门槛并推广新兴融资模式；提升企业融资能力，加强财务管理建设与人员培训。研究存在未结合国际经验、定量分析不足的局限，未来可探索国际模式本土化，引入定量方法，关注“AI+养老”等新业态融资创新。

### 参考文献

- [1] 阳义南,刘振伟.我国银发经济“产业-金融-消费”协同发展研究[J].河海大学学报(哲学社会科学版),2025,27(03):47-59. DOI:10.3876/j.issn.16714970.2025.03.005.
- [2] 陈友华,孙永健.银发经济发展:问题与前景[J].四川大学学报(哲学社会科学版),2025,(03):5-14+226.
- [3] 江颖.银发经济链视域下老年教育的现实困囿与生产逻辑[J].教育与职业,2025,(07):80-87.
- [4] 黄石松,胡清.发展银发经济的战略设计、焦点难点及路径优化[J].新疆师范大学学报(哲学社会科学版),2025,46(02):59-69+F0002.

# Difficulties and solutions in arbitration determination of labor disputes in new business forms (such as platform employment and flexible employment)

Yu Wang

Chaoyang Human Resources and Social Security Affairs Service Center, Chaoyang, Liaoning, 122000, China

## Abstract

With the rapid development of the platform economy and the gig market, the number of new types of workers in China has exceeded 200 million. However, the traditional labor legal framework is difficult to adapt to the new employment characteristics such as "de-employer-ization" and "algorithmic management", resulting in an average annual growth rate of over 30% in labor dispute cases. Among them, issues such as the determination of labor relations, social security coverage, and work injury compensation have become difficult points in arbitration. This article focuses on the arbitration determination predicament of labor disputes in new business forms, and combines domestic and international practical explorations to propose solutions through legal reconstruction and mechanism innovation. This article first elaborates in detail on the core characteristics of labor disputes in new business forms, then specifically analyzes the main difficulties in arbitration determination from multiple perspectives, followed by a comparison and reference of domestic and foreign solution paths, and finally proposes specific solution paths, with the aim of providing useful references and inspirations for related research.

## Keywords

New business forms, labor disputes; Difficulties in arbitration determination; Solution path

## 新业态劳动争议（如平台用工、灵活就业）的仲裁认定难点与解决路径

王宇

朝阳市人力资源和社会保障事务服务中心, 中国·辽宁 朝阳 122000

## 摘要

随着平台经济与零工市场的迅猛发展,我国新业态劳动者规模已突破2亿人,但传统劳动法律框架难以适配"去雇主化""算法管理"等新型用工特征,导致劳动争议案件年均增长超30%,其中劳动关系认定、社保覆盖、工伤赔偿等问题成为仲裁难点。本文聚焦新业态劳动争议的仲裁认定困境,结合国内外实践探索,提出法律重构与机制创新的解决路径。本文先是详细阐述了新业态劳动争议的核心特征,随后从多角度具体分析了仲裁认定的主要难点,紧接着比较与借鉴了国内外的解决路径,最后提出了具体的解决路径,以期对相关研究提供有益参考与借鉴。

## 关键词

新业态劳动争议; 仲裁认定难点; 解决路径

## 1 引言

据统计,2020-2022年全国法院审结的新业态劳动争议案件年均增幅达32.7%,其中超60%的案件因劳动关系认定分歧进入仲裁或诉讼程序。这一矛盾不仅威胁劳动者基本权益保障,更制约了平台经济的可持续健康发展。本文从仲裁认定的现实困境出发,结合国内外立法实践与司法创新,探索破解新业态劳动争议治理难题的制度方案,为完善我国

数字时代劳动法律体系提供理论支撑与实践参考。

## 2 新业态劳动争议的核心特征

### 2.1 用工模式多元化

新业态用工模式突破传统“企业-劳动者”的二元框架,形成多层次、动态化的复合生态:平台用工以外卖骑手、网约车司机为代表,通过算法实现全流程数字化管理,平台虽以“信息中介”自居,却借“在线时长要求”“奖惩规则”等实施强约束,模糊了自主经营与从属劳动的边界;共享经济模式中,共享员工通过企业间短期租赁调配劳动力,但法律关系界定模糊易引发工资、工伤争议,众包用工则将工作

【作者简介】王宇(1984-),男,硕士,中级经济师,从事人力资源研究。

拆解为微任务由不特定劳动者竞标，其“去组织化”特征导致身份认定困难<sup>[1]</sup>；零工经济以“项目制”为核心，劳动者通过自由职业平台承接短期工作，虽具自主性，但部分平台借“会员费”“抽成比例”隐性控制收益，自由职业者更因流量分配、内容审核等算法规则实质处于“弱从属”状态，劳动者身份认定成为争议焦点。

## 2.2 劳动关系模糊化

新业态用工中，传统劳动关系的“人格从属性”与“经济从属性”被技术解构与重构，法律认定标准面临失效风险：一方面，劳动者在工作时间、地点选择上虽具更高自由度（如网约车司机自主接单时段、骑手多平台注册），但这种“表面自主性”被平台算法的深层控制所掩盖——某配送平台通过动态定价引导骑手高峰期聚集，实质替代了传统企业的直接指挥；另一方面，算法成为核心管理工具，通过数据采集（如GPS轨迹、接单速度）、行为预测（如服务分模型）与规则执行（如低分骑手订单减少、派单半径扩大），实现“去人性化”控制。这种“数据驱动的管理”突破了传统劳动法对“工作时间”“工作地点”的刚性界定，使“从属性”认定从“现实空间”延伸至“数字空间”，加剧了法律适用的困境。

## 2.3 争议类型集中化

新业态劳动争议高度聚焦于劳动关系认定、工资社保及工伤赔偿三大领域，凸显劳动者权益保障与平台风险规避的激烈冲突。平台企业常以“合作协议”替代劳动合同规避社保义务，如某外卖平台虽约定“合作关系”，但法院常因平台实际行使管理权而认定事实劳动关系，导致同类案件裁判分歧<sup>[2]</sup>；薪酬结构复杂化与结算碎片化加剧欠薪举证难度，同时仅32%骑手参保工伤保险，平台借“接单参保”“商业险替代”转嫁责任，但商业险保障范围有限，使劳动者陷入维权困境。

# 3 仲裁认定的主要难点

## 3.1 法律适用困境

新业态劳动争议仲裁面临法律适用困境，根源在于传统框架与新型用工的错位。一方面，现行《劳动合同法》以“人格从属性”“经济从属性”为核心认定劳动关系，但新业态中算法管理、数据控制等新型手段突破了传统“工作时间”“地点”的刚性界定，如外卖平台通过动态定价、服务分模型间接控制骑手，这种“数字从属性”缺乏法律认定标准，导致仲裁机构难以直接适用传统条款；另一方面，平台企业常用“合作协议”“居间协议”规避劳动关系，如网约车平台以《信息服务协议》约定“合作关系”，却含“在线时长”“接单率考核”等实质管理条款，仲裁实践中法院常因“协议与履行不符”否定其效力，但同类案件因条款设计、证据差异致裁判分歧，削弱了法律适用的确定性。

## 3.2 事实认定复杂性

新业态劳动争议中，事实认定复杂性源于技术控制与

劳动者自主性的激烈博弈。一方面，平台算法作为核心管理工具，其派单规则、奖惩机制等运行逻辑以代码形式存在，劳动者难以直接获取或证明平台控制行为。例如骑手因系统超时派单闯红灯受伤，平台常以“算法自主运行”推责，而劳动者缺乏技术手段固定算法决策过程，导致关键证据缺失，仲裁机构难以查清事实<sup>[3]</sup>。另一方面，劳动者虽在工作时间、地点选择上享有表面自由，但平台通过算法规则（如高峰加价、低分限单）实质限制其自主经营权，仲裁需以“实质性控制”区分“商业合作”与“劳动关系”，但算法控制的隐蔽性使这一边界难以精准划定，进一步加剧了事实认定的难度。

## 3.3 主体责任划分争议

新业态用工中，主体责任划分争议因多方参与陷入“责任真空”。一方面，平台、劳务派遣公司、众包服务商等主体交织，导致责任界定复杂化。例如外卖骑手通过劳务派遣注册却受平台算法管理，工伤发生后平台与派遣公司互相推诿，劳动者陷入维权困境。仲裁机构虽需综合《民法典》《劳动法》判定责任，但法律对“共同雇主”“实际用工主体”的认定标准尚未统一，加剧了裁判分歧。另一方面，众包模式下平台将任务分包给不特定劳动者，若劳动者造成第三方损害（如设计侵权），平台是否担责需考量其资质审核、过程监督的过错，但现行法律对众包模式的“安全保障义务”缺乏明确规定，导致连带责任认定标准模糊，进一步放大了责任真空风险。

## 3.4 社保覆盖与工伤认定障碍

新业态下，灵活就业人员社保覆盖与工伤认定面临双重障碍。一方面，传统社保制度以稳定劳动关系为前提，而新业态劳动者劳动关系模糊、收入波动大，难以纳入现行参保体系，仅32%外卖骑手参保工伤保险，众包用工参保率更低。平台通过“接单参保”“商业险替代”转嫁责任，但商业险保障有限，劳动者核心权益“裸奔”。另一方面，工伤认定中“工作时间”“场所”界定困难，如网约车司机等待接单时事故、骑手因派单超时闯红灯受伤，责任归属难定。现行条例标准难以适应新业态，仲裁机构需突破传统扩展适用，但缺乏法律依据，导致工伤认定与权益保障陷入困境。

# 4 国内外解决路径的比较与借鉴

新业态劳动争议的解决需兼顾法律适应性、权益保障效率与社会成本，国内外探索为此提供了多元路径。国内实践中，浙江、广东等地通过地方立法首创“类劳动者”保护制度，明确平台需提供工伤保险、最低工资保障等权益，突破传统“劳动关系二分法”，但受限于地方立法效力层级低、跨区域适用难等问题；司法领域则形成“不认定劳动关系但支持部分权益”的折中方案，通过“事实从属性”分析扩展平台安全保障责任，却因缺乏统一标准导致裁判分歧。国际经验方面，欧盟构建“经济依赖型自雇者”制度，以收入依赖性动态界定保护范围；美国通过ABC测试法严格区分雇