

洛小茸工会 计划书



☑ 信贷优惠 ☑ 薪酬结算 ☑ 福利保障

专注改善灵活用工人员福利问题

目录

一、项目背景	4
1.1 灵活就业用工人员概念	4
1.2 灵活用工模式产生原因	4
1.2.1 社会因素	4
1.2.2 技术因素	5
(1) AI、PRA、SaaS 等技术兴起	5
(2) 区块链技术兴起	5
1.3 用工模式发展历程与现状	6
1.4 灵活用工模式的意义	8
二、市场分析	8
2.1 灵活用工人群痛点分析	8
2.1.1 信贷征信体系	8
2.1.2 保险问题	9
2.1.3 薪酬问题	9
2.1.4 法律保护问题	9
2.2 市场现存灵活用工平台分析	9
2.2.1 灵活用工服务商垫资难题	9
2.2.2 发薪周期长	10
2.2.3 问题解决单一性	10
三、工会计划解决方案	10
3.1 借贷板块	10
3.1.1 场景分析	10
3.1.2 解决方案	10
3.1.3 预期效果	11
3.2 保险板块	11

3.2.1 场景分析.....	11
3.2.2 解决方案.....	12
3.2.3 预期效果.....	14
3.3 薪资板块.....	14
3.3.1 场景分析.....	14
3.3.2 解决方案.....	15
3.3.3 预期效果.....	16
3.4 其他服务.....	16
3.4.1 认知提升计划.....	16
3.4.2 招聘资源匹配服务.....	17
3.4.3 法律援助咨询服务.....	17
3.4.4 “先富帮后富”计划.....	18
四、方案可行性分析.....	19
4.1 模式可行性.....	19
4.2 市场可行性.....	20
4.3 技术可行性.....	20
4.4 政策可行性.....	20
4.5 经济可行性.....	20
五、创新点与未来展望.....	21
5.1 创新性分析.....	21
5.1.1 模式创新性.....	21
5.1.2 金融科技创新性.....	21
5.1.3 社保代缴创新性.....	21
5.1.4 边际贡献创新性.....	21
5.2 未来展望分析.....	21

一、项目背景

成都的高速发展吸引了一大批流动人口，同时也相辅相成让这座城市变成了一座居民千万级别的大城市，而这批新市民中不乏灵活用工人员，他们同样为这个城市奋斗、在这里生活，却面临更多亟待解决的困难。

1.1 灵活就业用工人员概念

每年都有一大批新鲜血液融入成都这个新一线城市，其中灵活用工人员也是为这座城市贡献 GDP 的群体之一。而灵活用工指用人单位以标准雇佣之外的方式，与劳动者构成非标准劳动关系或非劳动关系。在灵活用工的具体实践方式上，包括非全日制用工、劳务派遣、短期用工、业务外包、人力资源外包、众包、依附性自雇等。

根据国际劳工组织、世界非标准就业规定的灵活就业主要形式、内容及设计法律如下：

劳务派遣	机构与员工订立劳动合同，把劳务者派往其他用工单位	劳动法、劳动合同法
人力资源外包/岗位外包	发包单位部分业务委托给人力资源外包公司，人力资源公司培训相关人员并由这些员工提供服务	劳动法、劳动合同法
业务外包	企业将一些非核心、辅助性功能或业务外包给专业化机构	合同法、民法
短期用工	劳动者向用工平台提供劳务，以完成一定工作任务为目标	民法、合同法及其他民事法律
依附性自雇	劳动者以个体工商户身份与用工平台建立合作关系	
非全日制用工	以小时计酬为主，平均每日工作时间不超过4h，每周累计不超24h	
众包	用人单位将工作任务以自由自愿的形式外包给非特定大众网络	

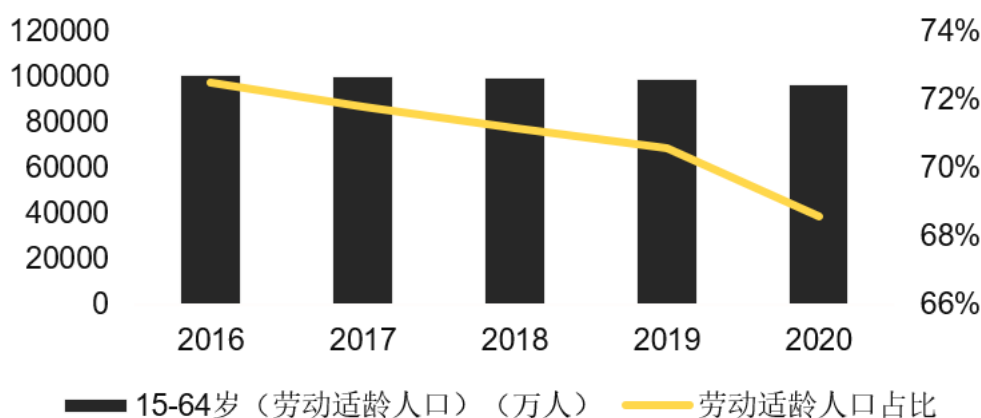
1.2 灵活用工模式产生原因

1.2.1 社会因素

调查显示 2016 年至 2020 年劳动适龄人口（15-64 岁）从 10.1 亿下降至 9.7 亿，占总人口比重的比例从 72.5%降至 68.6%，人口红利逐渐衰减，一方面导致

招聘贵——劳动力成本节节攀升；另一方面，招聘难——劳动力供需不平衡带来的结构性就业矛盾愈发突出，企业出于招聘效率和用工成本的考量更倾向于采用灵活用工。

2016-2022 年中国分年龄人口规模及占比



同时思维活跃、擅长创新的大学毕业生群体成为灵活就业的主力军。根据高等学校学生信息咨询与就业指导中心数据统计，2020 年和 2021 年高校毕业生的灵活就业率均超过 16%。视频制作、网络主播、文案写手……平台经济、共享经济蓬勃发展，孕育出丰富的就业方式，灵活就业也成为当下年轻人的就业新选择。

1.2.2 技术因素

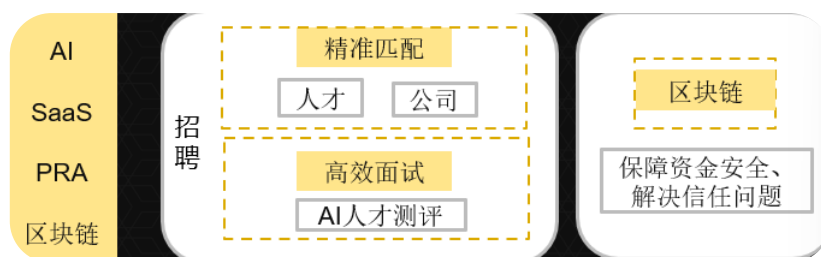
（1）AI、PRA、SaaS 等技术兴起

大数据、人工智能与 HR 和雇佣方式的结合创新，将通过智能化自动化的方式更好地提升灵活用工的核心效率，助力用工模式的变革和进一步发展，具体体现在劳动力供需的精准匹配、考勤管理、绩效管理、薪税管理等环节。

（2）区块链技术兴起

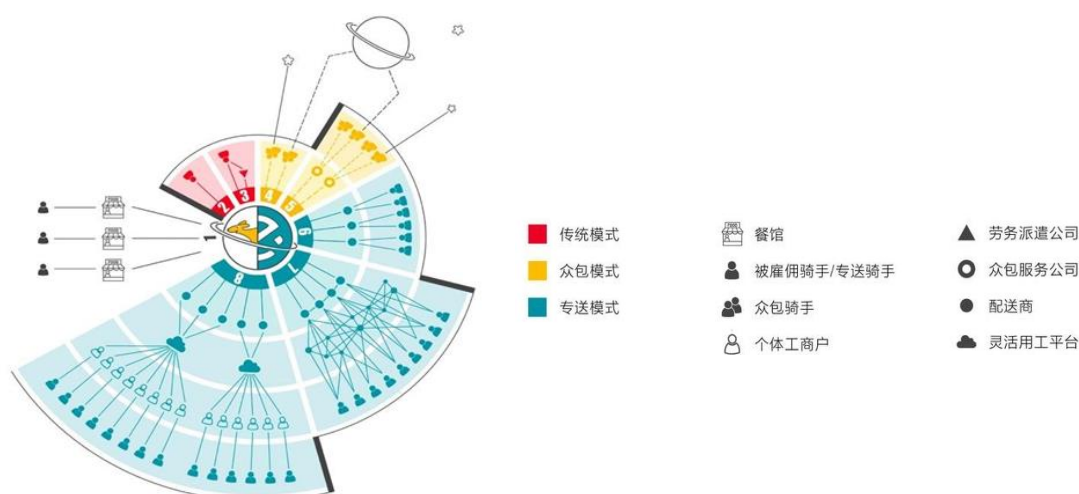
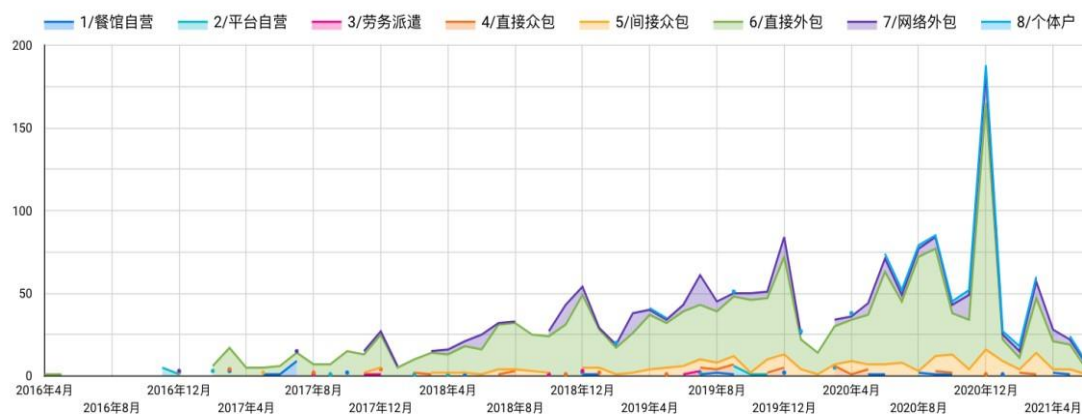
区块链技术应用将扩展到人类生活的各个方面，为各行各业提供去中心化解决方案，区块链技术具有交易成本低、隐私保护性强、数据不可篡改等特点，有助于灵活用工企业和服务商避免和解决价值交换与转移中存在的欺诈和寻租现象，更好保障从业人员的权益，构建更加可信的用工关系，推动灵活用工模式加快进入下一阶段。

技术的发展促进用工模式的进步



1.3 用工模式发展历程与现状

根据 2020-2021 关于用工模式的发展论文总结，以外卖平台为例，追溯用工模式演变过程。以 2016 年至 2021 年记录在案的外卖平台与外卖员之间的法律纠纷发生时间和案件数目为参照，复盘 16 年外卖平台逐步兴起以来的不同用工纠纷演进历程如下：



用工模式的演变可分为三个阶段：传统阶段、众包阶段、专送模式阶段。对应模式有：

1) 传统阶段

模式 1: 餐馆直接雇佣外卖员从事配送工作;

模式 2: 外卖平台直接雇佣骑手;

模式 3: 外卖平台与劳务派遣公司签订劳务派遣协议, 劳务派遣公司将骑手派遣;

2) 众包阶段

模式 4: 外卖平台直接招募众包骑手, 与众包骑手签订合作协议, 并为其购买意外险;

模式 5: 外卖平台与众包服务公司合作, 第三方向骑手支付报酬并与众包骑手购买保险, 风险转向众包公司;

3) 专送模式

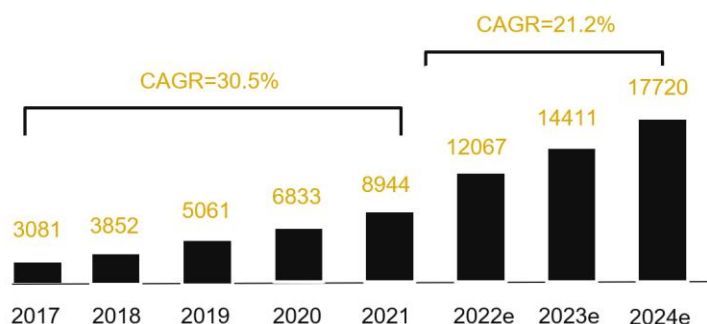
模式 6: 外卖平台开始与配送商(即劳务外包公司)合作, 由配送商招募专送骑手并对其进行直接的日常管理;

模式 7: 网络状外包, 外卖平台和 A 公司对其进行日常管理, B 公司与其签订合作协议、C 和 D 为其发放工资并缴纳个人所得税;

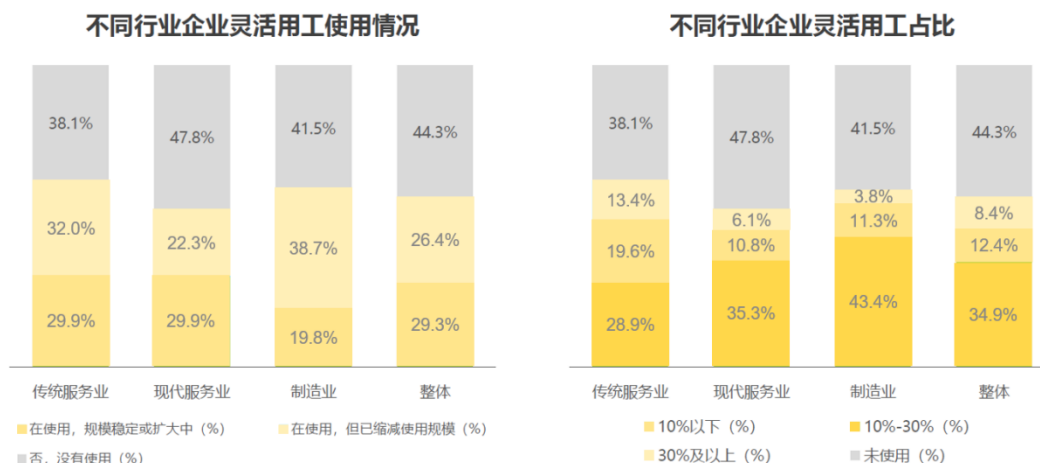
模式 8: 2019 年出现灵活用工平台。专送骑手被注册为个体工商户, 风险基本完全由骑手个人承担。

目前宏观经济不确定性的增强为各行各业的发展带来了较大的挑战, 如何根据业务需要以较低的成本和风险快速招到合适的人才, 从人才“为我所有”到人才“为我所用”, 这是灵活用工行业得以迅速增长的主要原因所在。据测算, 2021 年我国灵活用工市场规模为 8944 亿元, 2017-2021 年的年复合增长率为 30.5%, 预计 2022 年市场规模将突破万亿, 随着用人需求的持续上涨, 灵活用工服务商的交付能力和精细服务能力不断提高, 未来三年市场有望保持超 20% 的年均增速。

2017-2024 年中国灵活用工市场规模



其中, 不同行业的企业灵活用工使用的占比目前还处于强势增长阶段, 基数不大, 还有较多的增长空间。



1.4 灵活用工模式的意义

(1) 公司层面

企业和劳动者之间不存在劳动关系。企业只需向灵活用工服务商支付相应的人员成本、服务费和风险金，与传统雇佣方式相比，在人才的“选用育留退”环节的成本均可降低，而且实现用工风险的转移——服务商承担全方位的法定雇主责任及用工风险，使得用人单位更好地聚焦战略与主业，提高组织弹性。

(2) 个人层面

灵活就业获取工作机会的门槛更低，不合适也可以随时离职；灵活就业为下岗职工、高校毕业生、农民工、退役军人等各类群体提供了更多就业选择机会，也成为家庭增收的必要途径。

二、市场分析

2.1 灵活用工人群痛点分析

2.1.1 信贷征信体系

灵活用工人员信息完善不足，收入和工作不稳定，会导致信贷难的问题，需要寻找一些行为数据逐步验证和完整征信记录，比如找工作、租房、搬家等。

2.1.2 保险问题

我国现存法律中灵活就业人员需要自主缴纳社保，对劳动者个人压力较大。此外五险中，灵活就业劳动者并非都可参加，劳动者无法参与失业险、工伤保险和生育险。

（1）社保覆盖率高，保障水平低：调研数据显示 85%受访灵活就业人员参与社会保险，剩下 15%的原因主要为：价格高、手续复杂、没有多余的钱购买社保。一定程度上灵活就业群体真正缺乏的是信息和相应的渠道。

（2）商业保险覆盖率低：根据艾瑞咨询中国灵活用工市场调研报告数据，灵活就业人员商业保险的覆盖率明显低于稳定就业人员，20%的受访灵活就业者表示没有购买任何商业保险，而这一比例在稳定就业群体中只占 7%。我国社会医疗保险遵循“低水平、广覆盖”的原则，在很大程度上影响了社会医疗保险在解决“看病贵”问题方面起到应有的作用。因此，如果只参与了社会保险而没有购买任何其他商业保险，那么风险保障并不充足。

2.1.3 薪酬问题

灵活就业人员的薪酬存在结算复杂，流程繁琐，避税困难等问题。因此，很多灵活用工企业会存在拖欠工资的行为。用工企业与灵活用工平台之间也存在资金不信任问题。

2.1.4 法律保护问题

目前针对灵活就业人员的法律法规还在完善的进程当中，因此劳动者与平台或用工企业等公司之间容易产生劳务纠纷问题。而劳动者也缺乏相应的法律保障意识与保护手段。

2.2 市场现存灵活用工平台分析

2.2.1 灵活用工服务商垫资难题

灵活用工服务商往往需要“垫资”按时为灵工发放工资，因此经常陷入用工企业无法按时打款、灵工却不断催款的困境。

2.2.2 发薪周期长

灵活用工劳动者的流动率高，就业不稳定，对于资金流动性的需求更强烈，因此目前的灵活就业用工平台难以满足巨大的资金流动性需求。且用公企业向灵工服务商支付薪酬时担心资金流失，灵工服务商垫资时担心无法收回本金，导致整个转账环节不流畅，严重影响用工效率。

2.2.3 问题解决单一性

众多灵工平台都主要针对灵工的其中一两个市场痛点进行解决方案的提供，而目前没有出现一站式全方位的进行灵工福利助力的平台产生。

三、工会计划解决方案

针对以上的市场痛点和分析，我们建议联合政府组织成立政府工会计划——洛小茸工会计划。本计划将专注于借助金融科技手段解决灵活用工人员的福利问题，保障并提升他们在城市当中的幸福感。

3.1 借贷板块

本板块主要聚焦于灵工劳动者的借贷问题

3.1.1 场景分析

（1）买房贷款难优惠

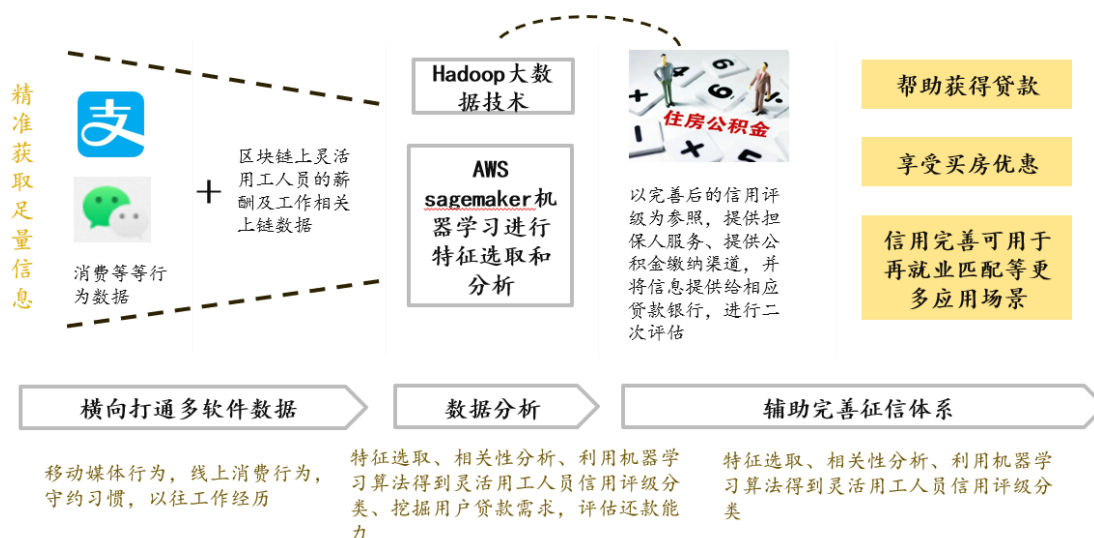
征信体系不完善带来的贷款困难、且无法享受公积金优惠。征信体系不完善带来公积金福利享受局限以及银行贷款隐患，因此灵活用工人员迫切需要更新的征信体系，来完善个人信用。

（2）就业空窗期商业贷款问题

在空窗期暂无收入来源，但需要资金时，缺乏相应的合理征信制度，使得灵活就业人员获得合理贷款。

3.1.2 解决方案

对灵活用工人员实行分级管理、权限控制、身份认证、活动跟踪。



首先，工会与支付宝、微信等平台达成合作关系，寻求灵活就业群体的消费数据、信用还款数据、支付行为数据、租房付租数据等，通过追踪群体的行为信息进行深入挖掘。其次，利用 Hadoop 大数据技术和 AWS sagemaker 进行数据挖掘和计算，利用机器学习算法、相关性分析和特征选取得到灵活用工人员信用评级分类、挖掘用户贷款需求，评估还款能力。最终，以完善后的信息为参照，提供担保人服务、提供公积金缴纳渠道，并将信息交付与银行进行二次贷款评估测试。

3.1.3 预期效果

该模型的搭建旨在帮助灵活就业人员获得贷款。针对拥有买房需求的灵工劳动者，提供购买公积金的渠道，从而使得拥有享受买房贷款优惠的权利。针对再就业人员，完善后的征信体系不仅能解决贷款困难问题，还能促进就业匹配，信用评级高，匹配相应行业好工作概率更高。

3.2 保险板块

本板块主要聚焦于灵工劳动者的社保缴纳问题

3.2.1 场景分析

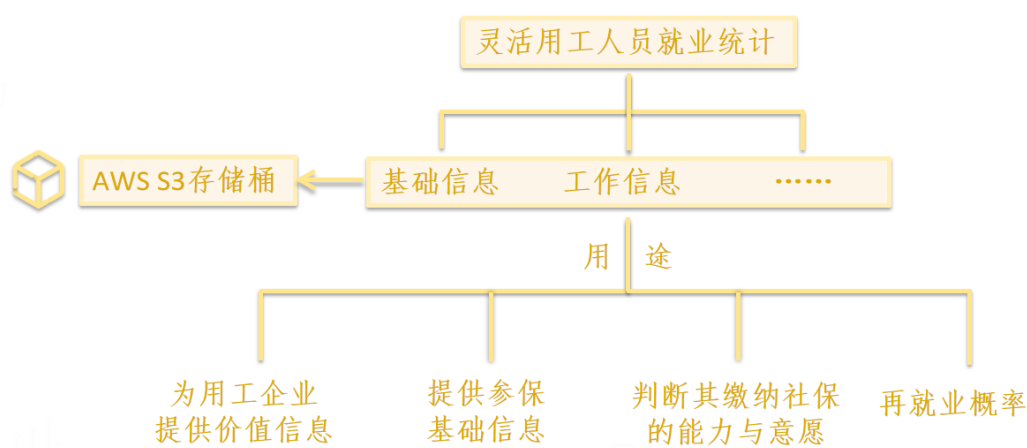
灵活用工人员无法与用人企业签订劳动合同，因此无法享受企业为其缴纳社保；而通过个人缴纳方式只能享受养老保险和医疗保险。但对于一些特殊职业，

例如骑手，工伤保险是十分必要的，如果缺失工伤保险，在送餐途中发生交通事故，可能会面临较大损失，为其带来经济压力。且社保保障比较齐全，作为对人身的基础保障，许多灵活用工人员向往社保保障但缺少缴纳社保的途径。

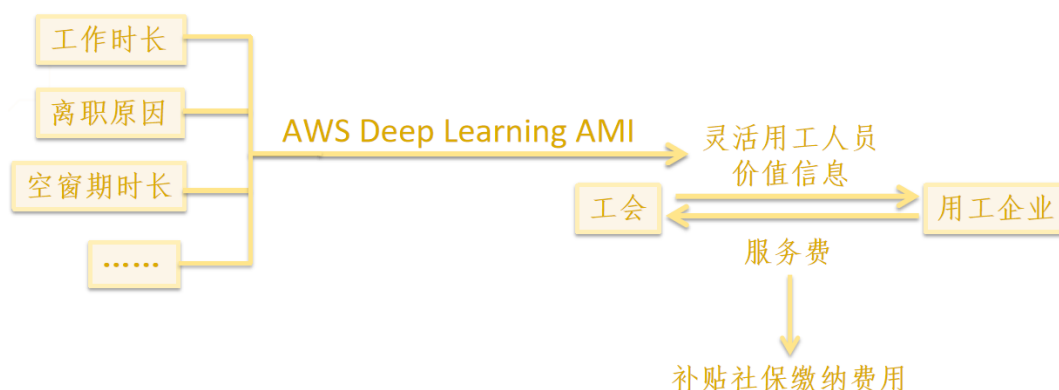
3.2.2 解决方案

建立灵活用工人员社保缴纳体系，依据不同工作情况，提供不同缴纳方法。

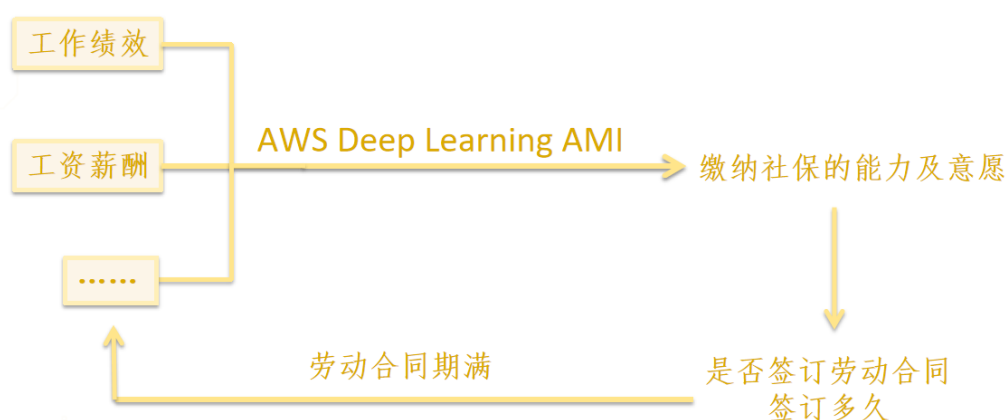
首先，建立灵活用工人员就业统计体系，数据内容涵盖但不仅限于年龄、婚姻状况等基本信息；工资薪酬、工作时长、缺勤状况等工作相关信息，将统计数据储存在 aws s3 存储桶中。该信息将用于以下四方面：为用工企业雇佣灵活用工人员提供价值信息；为灵活用工人员参加各项社会保险的登记、缴费、核查和待遇领取提供基础信息；判断灵活用工人员缴纳社保的能力及意愿；失业灵活用工人员再就业的概率。



其次，工会将寻找有合作意向的用工企业。根据每段历史工作的工作时长、离职原因以及工作空窗期时长等历史工作信息，利用 AWS Deep Learning AMI 对其进行打分，提取灵活用工人员价值信息，为用工企业雇佣灵活用工人员提供信息，为用工企业与工会的合作增添积极性。在为用工企业提供业务服务、减少企业管理成本的同时，工会也将收取一定费用，为部分灵活用工人员的社保缴纳费用提供支持。

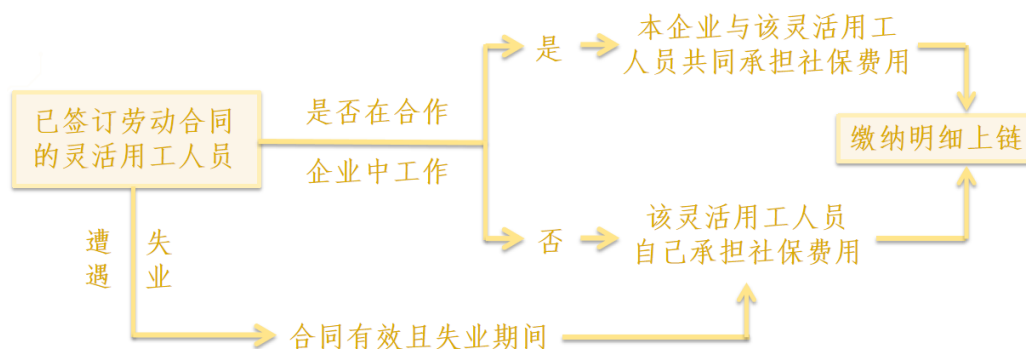


然后，根据工作绩效、工资薪酬等相关工作信息，借助 AWS Deep Learning AMI 对灵活用工人员进行分类，判断其是否有能力及意愿缴纳社保，再决定是否与其签订劳动合同及签订时长。在劳动合同期满时，再次对该灵活用工人员缴纳社保的能力及意愿进行判断，再决定是否与其续约及续约时长。这一模型在筛选较高质量的灵活用工人员的同时，提高了与工会签订劳动合同的准入门槛，有利于工会的风险管理。



我们将签订劳动合同的灵活用工人员分为两类：一类是在与工会合作的企业中工作，对于这类灵活用工人员，工会将把从该合作企业得到的服务费拿出一部分，为灵活用工人员的社保缴纳进行补贴，剩余费用需由灵活用工人员自己缴纳；另一类是未在与工会合作的企业中工作，对于这类灵活用工人员，社保缴纳费用由本人承担，工会代缴。该模式也会激励灵活用工人员在与工会合作的企业中工作，为用工企业与工会的合作增添积极性。而对于失业的灵活用工人员，在劳动合同有效且失业期间，社保缴纳费用由本人承担，工会代缴。工会每月也将把社保缴纳明细等数据、信息上链，公开透明，有利于企业与灵活用工人员追溯缴纳

信息。



若出现违约情况，如不能按时缴纳应该承担的社保费用，工会将与其终止合约，且该灵活用工人员需缴纳违约金。同时也将在区块链上记录其违约情况，对其日后贷款所需的征信信息有一定参考价值。

3.2.3 预期效果

对于有一定能力、有意愿缴纳社保费用的灵活用工人员，通过工会建立的灵活用工人员社保缴纳体系，帮助其解决无劳动合同就无法享受全面社保保障、个人缴纳社保保障范围小及办理手续麻烦的问题。同时通过不断动态判断灵活用工人员缴纳社保的能力及意愿，加强工会的风险管理。

3.3 薪资板块

本板块主要聚焦于灵工劳动者的薪资发放问题

3.3.1 场景分析

(1) 薪资结算与发放流程问题

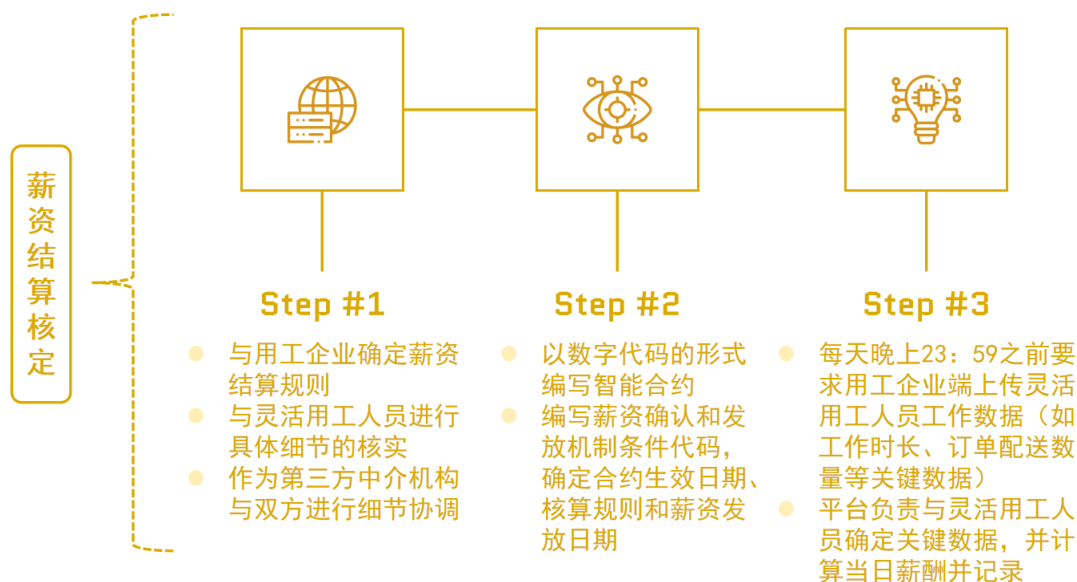
灵活用工人员工作量核定难度大，薪资确定复杂，导致薪资发放困难。比如货运行业面临群体多样、时间关系灵活、工资结算难度大的问题；教培行业面临行业多种模式并存、用工关系复杂的问题；传媒行业面临以项目制、短期为主，临时用工频繁的问题，同时存在结算不合规风险。

(2) 申报、审核合规性问题

同时，灵活用工人员的薪资结算方面存在申报、审核合规性问题。比如游戏行业面临在为自由职业者进行报酬结算时没有结算凭证的问题，而许多用工企业对于灵活用工人员的薪资上报以及证明开具等流程都存在一定缺失。

3.3.2 解决方案

建立灵活用工人员薪资结算发放体系。



首先，与用工企业确定薪资结算规则，并与灵活用工人员进行具体细节的核实，工会作为第三方中介角色与双方进行细节协调，确保双方就薪资发放合约条款达成一致。

其次，以数字代码的形式编写智能合约，并编写薪资确认和发放机制条件代码，确定合约生效日期、核算规则和薪资发放日期。每天晚上 23:59 前要求用工企业端上传灵活用工人员工作数据，如工作时长、订单配送数量等，灵活用工人员确定工作数据属实后，三方确认并将关键数据上链并存储，并由本工会将区块链上数据下载到 aws s3 存储桶进行数据处理和当日薪酬结算。到薪资发放日即智能合约执行日时，智能合约自动从工会平台账户以 LXR 代币形式计算并记录相关企业、用工人员账户的余额，并通知企业、用工人员进行存取款操作。

创造平台代币——LXR币

LXR币以1:1的比例与人民币挂钩，仅作为平台货币工具使用。当用人单位或者灵活用工人员向本平台缴纳一定数量金额时以同等数额LXR存储至相应的平台账户，待期末结转转为现金进行薪酬结算。

区块链记账模式

以区块链的记账模式记录每一笔交易，确保不可篡改、流程合规，同时开具电子凭证（本平台拥有法务部门，确保记账手续合规并开具合法证明，同时能够为各方提供法律咨询服务）。

其中，创造平台代币——LXR 币，以 1:1 的比例与人名币挂钩，类似 Q 币等游戏币。LXR 代币只作为平台货币工具使用，将不会作为真实电子货币进行平台以外市场的流通、交易，故而不会对金融体系和市场环境产生冲击。当用人单位或者灵活用工人员向本平台缴纳一定数量金额时以同等数额 LXR 存储至相应的平台账户，待期末结转为现金进行薪酬结算。

工会将以区块链的记账模式记录每一笔交易，确保不可篡改、流程合规，并且开具合法电子凭证。同时，法务部门也可确保记账手续的合规性，并且能够为各方提供法律咨询服务。

3.3.3 预期效果

该体系的搭建有利于提前规避纠纷，工会负责进行工作量核定、薪资确定并直接进行资金管理，避免因用工企业发放资金不准确或发放不及时产生纠纷。工会也可以将纳税、申报一体化处理，快捷方便。

3.4 其他服务

3.4.1 认知提升计划

灵活用工场景下经济纠纷、税务违规等问题多是由于用工企业与个人认知能力不足，对相关法律法规的认知偏差造成了双方的解读错位和纠纷。



本平台开设内容推送等板块，也以举办线下公益讲座、发放宣传手册等方式帮助灵活就业用工人员接触和了解关于社保、相关法律、相关税务等知识的渠道，

构建一个教育用工人员的内容输出，使他们在认知层面得到提升，从源头上减少纠纷发生。

3.4.2 招聘资源匹配服务

由于信息统计和获取渠道不健全、用工人员和企业之间缺乏有效资源对接模式等问题，灵活用工人员及用工企业之间存在信息不对称、匹配不合理等问题，造成社会资源的错配和浪费。



为更好地帮助双方实现适配，提高社会资源利用效率，我们利用设置匹配衡量指标灵活就业人员工作能力、技术水平和可靠程度等，同时统计公司的信用评级、员工偏好和切实需求等，利用机器学习技术测算双方信用评分、用工人员的综合能力评分和企业的违约风险系数。同时，本平台利用大数据挖掘技术匹配公司与灵活就业人员供需和偏好帮助公司灵活就业职工招聘并收取服务费用。

3.4.3 法律援助咨询服务

由于灵活用工双方纠纷时常发生，而由于该问题的新生性，相关法律尚未被人所熟知，故而本平台不仅培育双方的认知能力和法律意识，也为双方提供法律咨询服务。

法律援助



我们在包括用人单位、灵活用工人员以及银行、保险机构等金融机构各方的合作中负责监督，当产生纠纷时提供法律咨询服务；同时，本平台帮助审阅劳动合同签订合法性、现行的法定经济补偿金和赔偿金程序冗长和复杂，平台可以帮助进行工伤医疗认定。

3.4.4 “先富帮后富”计划

由于灵活用工人员的用工需求不同，我们将用工人员进行分类，并为各个类型的用工人员提供相应的金融服务，以期实现覆盖本平台所有用户的需求并完善一体化服务建设。

金融服务



(A) “慈善计划”——针对于被迫寻求灵活用工人员

这一类人群的特点是收入不稳定、现有储蓄较少，最大需求在于寻找合适的工作机会、获得基础的社会保障服务。这类用工人员由于信息、能力缺失，容易面临找不到工作的难题，因此本平台通过与政府合作，在城市基础设施建设、防疫相关岗位进行项目安排，创立就业项目并针对具体项目为用工人员提供技能培训服务，帮助灵活用工且存在结构性匹配困难的人员创造收入。同时，本平台也

吸纳城市创业项目，为初创企业的创业人员提供用工选择，同时推荐项目募投，并可以助推给相应理财计划的高薪灵活就业人员。

针对创业项目或城建项目的资金来源问题，本平台也提出了可行的解决方案，即与金融机构、公募基金管理公司进行合作，创设不同类型的债券、基金等金融资产并向主动灵活用工人员进行提供，以众筹模式（如股份分红制、本金利息制）、风投模式等募集资金，支持被动灵活用工人员获得工作岗位，也为主动用工人员提供投资标的。

（B）“理财计划”——针对于主动进行灵活用工人员

这一类人群的特点是其已具有稳定的收入来源、现有资产足够满足其生活开支需要，其灵活用工的目的在于满足精神需求等非增加收入目的。针对这一类人群，本平台将为其量身定制商业保险投保计划而非基础的社会保障缴纳服务，以更贴合其需求。

同时，根据风险测度模型（包括风险承受能力、风险偏好意愿等信息）对其理财目标进行统计并向其推荐本平台所构建的基金项目和债券项目。其中，本平台优于其他投资项目的优势在于，由于本平台是非营利性工会组织，同时背靠政府支持，所有资产的信用风险系数均低于市面同类其他资产，为主动灵活用工人员的投资提供保障和相对稳定的收益。

四、方案可行性分析

4.1 模式可行性

灵活就业人员的社保问题在于，由于其未与用人企业签订劳动合同，故无法享受企业为其缴纳社保，故本平台为其提供的签订劳动合同的途径合法保障他们享受社保的全面保障，有利于精准解决灵活就业人员的社保痛点。从教育灵活就业用工人员开始，本平台进行保姆式服务，以认知提升为起点，不断增加灵活用工人员自我保护意识的建立，并配套金融和法律服务，实现一站式，全方位的服务模式。

同时，本平台通过筛选手段进行有效监管，在一定程度上提高与本平台签订劳动合同的准入门槛，有利于企业风险管理。

4.2 市场可行性

平台金融服务的目标人群为灵活用工人群，这类人群痛点显著，且亟待解决，而市场中现存的相关解决方案平台都存在一定的局限，例如用工企业与平台长期存在信任危机，而我们企业采用与企业签订合同并含有规范违约金的处罚形式防止企业进行偷漏工资的行为、平常的非政府合作企业难以撼动银行等金融机构的信用体系建设与借贷放款门槛，而本平台可以通过合理合规的行为数据追踪方式，完善征信数据，因此平台具有较为稳定的需求市场。

4.3 技术可行性

aws s3 云储存服务的安全性、可靠性为存储灵活就业人员的基础信息提供保障；aws deep learning AMI 和 aws sagemaker 的高效为判断灵活用工人员缴纳社保的能力及意愿、找到工作的概率、完善其征信体系提供支持；区块链技术具有去中心化、透明可追踪、不可篡改和伪造等特点，为记录灵活用工人员历史工作经历、公布社保缴纳明细等需求提供途径；智能合约为企业与用工人员双方共享式管理服务提供极大便利，并以修改痕迹标注使得数据可查，极大程度避免了灵活用工的经济纠纷；以 LXY 作为平台代币，极大程度方便平台记账和查阅，减少一定程度的转账手续费用及成本，同时游戏币一类虚拟货币的制作流程简便，技术难度不大。

4.4 政策可行性

2020 年 7 月 22 日李克强总理在国务院常务会议上强调：“要取消对灵活就业的不合理限制，引导劳动者合理有序经营。” 2020 年 9 月 30 日人社部发布《关于做好共享用工指导和服务的通知》，支持企业间开展共享用工，并对共享用工期间的工资发放、工伤责任等问题给出了明确说法。平台的多种服务背靠政策与法律指导，具有极强的实践价值与现实意义。

4.5 经济可行性

作为一个非盈利组织，平台主要背靠政府基金支持，所有保险缴纳等资金相

关明细实现区块链上链记录。公司与平台签订协议，防止漏发薪水、故意克扣工资的问题，最大程度降低平台垫资的资金断裂隐患。

五、创新点与未来展望

5.1 创新性分析

5.1.1 模式创新性

本平台以多方位全场景一体化服务以及强大的专业团队优势，对于各个行业的灵活用工人员在就业、社会保障、薪资结算、贷款等方面一条龙式解决方案的提出，最大化解决灵活用工人员痛点。

同时，本平台区分高收入、低收入灵活用工人员，针对不同人群进行精准的业务推荐，并通过创业投资等方式高效利用资源。

5.1.2 金融科技创新性

本平台联合互联网数据，进行数据横向打通，利用金融科技手段，挖掘有用信息并形成精准画像，助力各个功能。区块链技术有助于灵活用工企业和服务商避免和解决价值交换与转移中存在的欺诈和寻租现象。

5.1.3 社保代缴创新性

现存的社保代缴平台，存在骗手续费、挂靠社保等问题，本企业通过签订劳动合同这一正规合法手段替灵活用工人员解决社保问题，且缴费证明公开透明，值得信赖。

5.1.4 边际贡献创新性

本平台与政府紧密合作，达成资源高速匹配，对于缓解就业问题提出有效措施。

5.2 未来展望分析

由于税务问题始终围绕薪资上报流程中展开且亟待解决，但我国税务体系复杂、缴纳手续和缴纳比例划分要求繁复等问题，洛小茸平台作为初创工会平台，尚未对税务判定和缴税优化问题进行详细探讨，故此处对本平台未来计划进行展

望。未来，本平台将推进对用工企业与灵活用工人员的税务规划问题的研究，包括灵活用工人员补税、企业兼职员工薪资结算避税等问题。