

观点与分析

编辑日期: 2026年8月20日

不再等到月底的工资

当时间进入工资方程

2016年3月，Uber只移动了日历上的一天，却带动了一整套经济行为。试验前，司机几乎可以随时工作，却要等待每周结算；周初完成的一趟车，可能要九天后才能拿到钱，周末完成的则只等三天。公司允许一组司机近乎当天提取已挣收入，另一组维持原制度。每趟车的价格没有上涨，也没有凭空创造出新的用车需求；改变的只是工资何时可以使用。研究者估计，开放即时提取后，适用组的日工作时间增加1.4%，收入增加1.5%；距离常规发薪日越远，影响越大。1

数字看似很小，却扰乱了一个舒服的假设：工资决定工作的价值，发薪日期只是日历边缘的行政细节。试验表明，即使一小时劳动的标价不变，拿到钱的日期也可能改变劳动供给。它没有证明司机长期更富或更会储蓄；研究测量的是可灵活安排工时的平台劳动，未覆盖全部福利结果，也不能原样套在固定工时雇员身上。它却揭示了一条更细的事实：经济关系不只存在于拥有钱的人与需要钱的人之间，二者之间还有时间距离，而距离本身足以改变决定。1

两个世纪里，劳动者的问题是：“你为我完成的工作付多少？”如今又多了一个不那么宏大、却更贴近电费账单的问题：“我完成的工作什么时候能真正拿到手？”一个人周一工作，工资已记入公司账目，周三却因系统只在周五或月底打开支付通道，无法付一张即将产生滞纳金的小账单。问题未必是全年收入不足，也可能是理论上够用的收入，在眼前一刻无法动用。由此出现了已挣工资提前支取（Earned Wage Access，EWA）：让劳动者在常规发薪日前，先使用已完成劳动所对应的一部分工资。

广告常把两种需求混为一谈，必须把收入多少与收入到达方式分开。前者问一个周期内资源是否足够，后者问费用到期时资源是否已经抵达。第一项可以通过，第二项仍会失败。假设一名员工周期净收入为1200美元，义务总额1100美元，预算表显示100美元盈余；但第七天有200美元医疗账单到期，工资第十五

天才到账。纸面上家庭并不贫困，第七天却无力付款。这是流动性时点缺口，仅凭月度收入表无法诊断。预算应用即使温柔地提醒“月底会有盈余”，也帮不了当天。

这个市场为何出现

EWA并非凭空出现。美国劳工统计局对私营机构的资料显示，2023年2月，43%的机构采用每两周发薪，是最常见周期；此外还有周薪、半月薪和月薪。这里是机构占比，不是工人占比，不能说成“有多少员工等待两周”。但它足以说明，间隔较长的薪酬周期并非技术上的例外。公司收集工时、核查排班与扣款、制作工资文件，再等下一个支付事件。机构看到的是会计规律，劳动者有时看到的却是已经产生的权利与已经到期的需要之间的一片空白。9

当工资并不像年收入数字所暗示的那样稳定，问题更复杂。摩根大通研究所2025年9月对时薪工人的研究显示，月收入通常波动约9%，四分之一的月份波动达到21%或以上；很大一部分来自雇主对需求工时和排班的决定，而不是小时工资标价变化。劳动者既不能确定下一张工资单有多大，也未必能在需要时使用已经挣得的部分。让他“等发薪日”，其实假设等待没有成本，并且账单会收到人力资源部排班表后礼貌配合。3

也不能把每个家庭画成永远濒临破产的固定形象。该研究所另一项基于590万户匿名银行数据的研究在2024年7月发现，样本中92%的家庭可以结合现金、可调整收入与短期信用，应对400美元紧急支出；按该定义完全无法应对的为8%。但部分家庭，尤其低收入家庭，不能只靠现金，需要推迟其他开支或使用信用。这不是所有家庭都安全的证明，而是提醒我们，“流动性”有不同层次：眼前现金不足不一定意味着毫无选择，但替代选择可能昂贵、有条件，或根本不可靠。4

提前支取怎样运作

最简单的雇主合作型服务会连接工时与工资记录，确认劳动者已工作并挣得特定金额，再允许其提取其中一部分。工资正式运行时，先前支付从同一工资周期的应付金额中扣除，余款进入通常账户。另一种直接面向消费者的服务，则依据收入和账户流量估计可能已挣金额，发薪后再从普通账户收回。区别不是应用界面上的小细节，而是通过雇佣记录确认已挣工资，与外部机构依据账户活动作出预测之间的区别；产品演化又使两者边界开始交叠。2568

假设员工一个工资周期净得1200美元，第十天从已挣工资中提取300美元。若没有费用，发薪日收到900美元，此前已收到300美元，总额不变。若即时转账收取3美元，扣除服务费后总收入为1197美元。服务没有增加收入，也没有自动降低生产力；它以3美元为价，把未来不远处的300美元移到现在。这一基本方程应始终出现在屏幕上。若应用只把300美元描述为“额外可用资金”，却不清楚显示发薪日还剩多少，混乱便开始了。

支付3美元也可能非常理性。今天到期的账单若明天产生15美元罚金，且不存在更便宜、更简单的办法，用3美元购买时间可避免更大损失；若钱用于急需药品或第二天上班的交通，比较对象也不是理想世界里的零成本，而是真实世界里时间、费用和风险各异的替代方案。研究者不该训斥一个用较小费用避开较大罚金的人。应问的是：是否有能及时到账的免费转账？账单能否免费延期？问题是否反复发生？提前支付是在填一天的缺口，还是提前透支下一周的缺口？

小额费用重复之后

广告较少照亮的一面是：提前支取并非都免费，免费方式也并非都即时。CFPB 2024年7月对八家雇主合作服务商的研究发现，免费选项可能通过耗时一至三天的银行转账，或要求使用特定卡片和渠道；把钱立即转入员工自选账户则常收费。它可以是一项合法的可选服务，但我们仍可追问：为什么一个人越无法等待，真正价格反而越高？对流动性服务而言，最昂贵的客户或许正是最买不起时间的人。2

在上述样本中，单次交易平均约106美元；合并2021年和2022年数据计算，每名劳动者每年平均支取约27次。研究期间，约90%的用户至少支付过一项费用；在付费交易中，平均费用为3.18美元，劳动者年均支付费用68.88美元。报告还指出，交易样本中约82%的交易带有费用，加急处理费占费用收入的绝大部分。这些比例既不代表全球所有产品，也不代表美国所有劳动者；它们只描述特定时期、特定服务商群体的数据。但这组描述已经足以打破一种幻觉：产品存在“免费支取”路径，并不等于用户的实际使用行为就是免费的。2

比单笔平均费用更值得注意的，是市场规模的变化。CFPB报告显示，这八家公司的交易量从2021年的4320万笔增至2022年的8340万笔，用户数则从约190万人增至280万人。CFPB结合该样本与其他数据估计，2022年雇主合作型市场的交易总额达到228亿美元，共计2.14亿笔交易，约有720万名劳动者至少使用过一次；直接面向消费者的产品另有约91亿美元。我们面对的已是一个真实存在的“工资时间分配”市场，而不是人力资源应用顺手添加的欢迎礼物。不过，市场规模估计并不是因果研究，不能证明这些产品制造了它所记录的全部需求。2

最容易被误用的数字是引发争议的109.5%。按CFPB的算法，一笔106美元的典型交易，收取3.18美元费用，距离发薪日还有十天，折算后的近似年百分率（Annual Percentage Rate，APR）为109.5%。但劳动者并不是在十天内支付本金的109.5%；实际支付的是3.18美元。把短期费用年化，有助于比较期限不同的产品，却不一定描述一年里工资单实际会被扣走多少。与此同时，一笔交易在法律上是否属于“信贷”，又取决于产品设计与司法辖区中不断变化的定义。两个尺度都应同时呈现：既不能让一个惊人的百分比遮住真实支付的美元数，也不能用“不过三美元”掩盖其较高的相对价格。28

仍用同一个假设：如果劳动者27次交易每次都支付3.18美元，全年合计就是85.86美元。这个数字是假设每次都付费的计算结果，不是研究给出的68.88美元年均费用。两者的区别不能省略：有些用户可能使用免费交易，不同用户的费用与支取次数也可能不同。不知道真实分布，就不能把单笔费用机械地乘以全部交易，声称得到了正确的年度现金成本。家庭真正需要看到的，是“支取成功”页面没有显示的那一行：过去三个月、六个月和十二个月一共支付了多少；如果支付时间不变，原有义务又会怎样。小额费用不会凭魔法变大，它靠的是每次都容易被忘记的重复。

桥，还是循环

还有一种检验，比把费用相加更难：工资到账时，如果其中一部分已经提前到账，接下来会怎样？若提前支取是为了应对一次不再发生的紧急开支，下个月或许可以恢复正常。若固定支出原本就超过收入，提前支取可能只是把短缺的日期向前移动。劳动者带着更小的工资余额进入下一周期，于是再次支取，第三个周期又从一次新的扣减开始。这个过程不需要复利也足以令人疲惫；但连续支取两次，也不能自动证明“上瘾”或管理失当。有人可能经常使用服务，只因更接近消费节奏的付款更适合自己，而且比替代方案便宜。真正应检验的是重复发生的原因与结果，而不是把次数本身当作罪证。

因此，我认为这个市场最有用的区分，是“桥”与“循环”。桥跨过一个已知的时间缺口，通向一份到账后仍足以承担各项义务的工资；循环则在每个周期把劳动者送回相同甚至更大的缺口。用户属于哪一种，不由应用的外观决定，而由现金流时间表、需求性质、支取费用、可用替代方案，以及发薪日工资余额的后续变化决定。如果工时和支出分布不规则，一座有用的桥一年可能被使用二十次；如果家庭收入本就低于义务，一次有害的循环也可能从寥寥几次支取开始。除非有伤害数据支持，否则“超过三次就是问题”之类的任意阈值没有诊断价值。

英国监管者的观察因此并非抽象警告。英国金融行为监管局（Financial Conduct Authority，FCA）在2020年7月发布、链接于2026年8月更新的声明中说，雇主工资预支计划可能缓解短期现金紧张，却无法单独解决更广泛的财务问题；反复依赖、费用累积，以及处于信贷监管之外的模式保护有限，都值得劳动者和雇主警惕。FCA并没有断言每一种提前支付工资的产品都违法或有害。它提出的是一套务实逻辑：清楚说明成本，提示重复支取，提供合适的财务支持，并鼓励由雇主承担成本的模式。10

雇主究竟购买了什么

雇主可能把EWA视为减轻压力的员工福利，并期待留任改善或缺勤下降。某些影响可能存在，但不能仅凭Uber司机研究就登记为确定回报。Uber司机能根据拿钱速度改变工时；固定班次的前台员工未必能因为提前取薪就多工作1.4%。若公司把运营成本转给劳动者，也不能把服务放进“关怀员工”手册后，就把费用当成与福利评价无关的个人消费。

更准确的问题是：为什么需要一个中介，把工人的工资从不远的未来买回来？答案可能是会计上的：工资系统为固定周期而建，持续支付增加结算、审计和工时纠错负担；可能是现金上的：公司不愿在约定日前每日释放流动性；也可能是运营上的：在周期关闭前，公司还无法确认扣款与法定义务后的净工资。不同答案需要不同方案。连接工时与支付的系统必须处理排班变化、休假、加班、扣款与依法冻结的金额。可支取性不是手指在屏幕上一划就诞生，而是会计系统能够负责任地说：这笔钱确实已经挣得。

支付网络更快也不会自动消除这些复杂性。美联储FedNow让参与金融机构可以全天候即时收付款，但一条夜间可运行的技术轨道，并不意味着雇主随时知道每名员工的确切应付额，也不表示所有参与方已接入，资金和运营成本更不会消失。必须区分三种时间：劳动完成后工资权利产生的时间、机构在系统中确认该权利的时间、金额在支付网络移动的时间。营销常把三者压缩成一个“立即提取”按钮，实际障碍却可能在银行之前的会计与权限层。11

更深的工程机会，是建立每天确认已接受工时、保守计算扣款后应得额，并让劳动者选择低成本支付时间的工资基础设施；周期末再清楚结算已付与未付。这不是所有机构现有系统的描述，而是一种需要测试、立法和会计审查的可能设计。提前支取平台是在工资周期内部解决问题，持续工资架构则可能重新审视周期本身。小企业也许适合替员工承担外部服务费，大企业则可能投资于让支付的规律更接近劳动产生的规律。

同一产品，不同法律

2025年12月，CFPB发布咨询意见并改变此前解释。就联邦《Z条例》（Regulation Z）而言，一类被称为“受覆盖的已挣工资提前支取”（Covered EWA）的产品，在满足严格条件时不构成信贷：支取不得超过工资记录证明的已挣价值；通过工资流程结算，而非日后从普通账户扣款；金额不足时服务商不得向劳动者追索、催收或向征信机构报告；也不得评估其信用风险。按该分析，服务费本身并不自动把产品变成信贷。CFPB同时撤回了从未正式采用、倾向扩大信贷概念的2024年拟议解释。8

这不仅是法律课，也是分析课。2024年，同一机构曾为支取费用计算很高的说明性等效年率；2025年又解释，符合特定条件的产品为何在所解释的法条下根本不属于信贷。只要区分两个问题，二者不必矛盾：劳动者为加速取得金额付出的经济代价是多少？交易是否形成一种债务关系，以致特定信贷披露规则适用？产品可以有真实费用并受到消费者批评，却在该制度下不是“贷款”；另一种不符合条件的产品则要另行分析。该意见也不是全球判决，不能排除州法、工资法、数据保护或其他规则。8

英国比较说明这种张力并非美国独有。英国金融行为监管局认为某些工资预支方案在经济效果上类似短期融资，但不少设计不落入英国信贷监管。国际劳工组织（ILO）2025年全球报告也分析了EWA对劳动者与雇主的收益和风险，以及它与劳动和金融规则的交叉，并未把一切压缩成单一分类。不能把华盛顿的法律结论直接贴到利雅得或伦敦的劳动合同上。严肃分析至少要问：当地法律如何定义已挣工资？怎样扣款？谁承担损失与费用？发生争议时，劳动者有哪些保护？710

“剩余工资”测试

我提出一项实用标准，称为“剩余工资测试”。它不是已发布的监管标准或科学研究结果，而是从劳动者角度评估服务的初步方法。测试从发薪日开始，而不是从提取时刻开始：扣除全部预支与费用后，实际到账多少？新的收入可用前有哪些义务到期？劳动者在下一周期再次提取的概率是多少，与不使用服务相比怎样变化？“你可以提取300美元”的屏幕只说了一半真相；“15日还会到账900美元，20日前有720美元义务到期”的屏幕，在数据准确且获准使用时，才能支持成熟决定。

测试不能只加总费用，还要把服务成本与被替代的成本分开：避免了多少滞纳金、透支或更昂贵债务，是否有账单本可免费改期。服务商不能宣称每次支取都避免了一笔罚款，因为那是假设我们未观察到的反事实。影响需要研究设计来证明：比较可比群体，长期观察结果，并谨慎处理用户自我选择。频繁支取与财务困境相关，不证明支取导致困境；有些人即使使用服务仍会逾期，但没有它可能更严重。

在尊重隐私、同意和劳动法边界的前提下，雇主和服务商应测量比点击量更有意义的结果：劳动者年均承担费用、雇主承担比例、关键时刻免费到账的转账比例、支取后剩余工资分布、与已证实短缺相伴的连续支取链、已挣工资争议数量与纠正时间，以及用户是否理解发薪日扣减。更难的问题是：劳动者在其他地方付的费用和罚金是否下降，还是原本给银行的钱改付给了EWA公司？一个数字变好，不代表问题没有换一栏继续存在。

产品也有无法只靠数字衡量的标准：免费选项应与快速收费选项同样清晰；若重复行为伤害用户，界面不应用视觉奖励鼓励它；每次支取也不该被烟花动画包装成财务成就。若记录显示费用持续上升、发薪日余额却未改善，系统可以建议更合适的方案，如重排部分义务、寻找免费转账或获得独立财务指导，

但不应羞辱式监护，也不应武断阻止劳动者取得已挣工资。“让人决定”与“违背其意愿保护他”之间，还有一块工程空间，叫在决定前显示后果。

但不能把每个现金流错位都归咎于按钮设计。根因可能是低工资、不稳定工时、住房成本增速超过工资，或医疗紧急情况。EWA可以在一些日子成为有效止痛药，甚至避免更大成本，却不是工资水平本身的治疗。更有影响的措施也许在应用之外：更稳定的排班、最低工时保证、降低滞纳金、让账单日期与收入对齐，或由雇主承担费用的紧急预支。产品的优雅不应遮住屏幕无法改变的变量。

“立即发送”按钮之后的市场

投资者也许关心市场而非伦理。答案是，这一类别的价值不会永久停留在“立即发送”费用的分成上。它与工资服务商、银行、即时支付网络、人力资源平台竞争，也与每个决定改变发薪日的雇主竞争。若已挣工资的确认更准确，即时支付更容易，价值转移成本更低，快速转账的全部收费空间就难以长期防守。价值会转向处理应得额、错误、扣款、会计集成，以及可证实地降低劳动者和雇主因现金流紧张承担的成本。有些公司继续做送钱的中介，另一些则成为决定工资如何计量、如何抵达、如何复核的基础设施。区别在技术深度，不在营销设计。

回到Uber试验。公司没有改变工资单价，只测试改变到账日期，行为便出现了虽小但可测的移动。结论应保持原有尺度：它既不是“钱越早越好”的广告，也不是对一切服务费的起诉书。它是一个有限而扎实的证据，说明时间已经通过经济决策进入工资方程。劳动者既然已经挣得工资，问题便不再只是“离发薪日还有多久”，而是：谁掌握劳动与到账之间那些日子的钥匙？开门由谁付费？今天的大门打开后，劳动者还剩多少资源走完本月？

来源与参考资料

[1] M. Keith Chen, Katherine Feinerman, Kareem Haggag, Flexible Pay and Labor Supply: Evidence from Uber’s Instant Pay — NBER Working Paper 33177，2024年11月；记录显示后续发表于Management Science。

[2] U.S. CFPB, Data Spotlight: Developments in the Paycheck Advance Market — 2024年7月18日；企业数据为2021 – 2022年，市场估计为2022年。

[3] JPMorganChase Institute, Earnings instability — 2025年9月30日。

[4] JPMorgan Chase Institute, How vulnerable are Americans to unexpected expenses? — 2024年7月30日，数据为2021 – 2023年。

[5] U.S. Government Accountability Office, Financial Technology, GAO-23-105536 — 2023年3月8日。

[6] Federal Reserve Bank of Kansas City, As Earned Wage Access Grows, Oversight Tries to Catch Up — 2024年5月15日。

[7] ILO, Earned wage access: a global study on benefits and risks — 2025年，51页，DOI 10.54394/RKLC1681。

[8] U.S. CFPB, Truth in Lending (Regulation Z); Non-application to Earned Wage Access Products — 2025年12月；Federal Register，2025年12月23日，90 FR 60069。

[9] U.S. Bureau of Labor Statistics, Length of pay periods — 2023年8月4日；参考值为2023年2月。

[10] U.K. Financial Conduct Authority, FCA sets out views on Employer Salary Advance Schemes — 2020年7月30日发布；链接于2026年8月13日技术更新。

[11] Federal Reserve Financial Services, About the FedNow Service — 2023年7月正式运行。