

化解劳动力流动的不确定性*

——B市线上日结零工中介的管理策略研究

张笑辰 汪建华

提要: 在弹性积累体制下,资本在劳动过程和劳动力市场中均面临劳动力流动的高度不确定性。相比其他用工方式,日结零工带来的不确定性尤为明显,与其受到的关注不相匹配。对B市线上日结零工市场的研究表明,中介在劳动力触达、招募、协同管理阶段分别采取引流蓄水、超额招募、全程在场策略,并灵活调用劳动者的多样主体性。相比平台用工,日结零工嵌入生产分工秩序,难以被平台算法统筹,需要不同资本的全流程协作管理;相比劳务派遣,日结零工的用工需求与业务场景的变动性较强,因此中介发展出超额招募和全程在场策略。

关键词: 劳动力流动 日结零工 劳动力市场秩序 主体性

一、引言

国际劳工组织报告显示,2024年非洲、美洲、阿拉伯国家、亚太地区的非正规就业人口占比分别为83.6%、35.1%、50.9%、65.8%(International Labour Organization, 2025)。随着全球资本积累体制的转型和生产组织方式的调整,企业用工需求波动较大,劳动力流动的不确定性日趋增强,相应地对不同资本在生产和用工阶段的协作提出更高要求(Smith 2015; 汪建华、郑广怀 2025)。当前,学界对劳务派遣和平台用工的

* 本文系国家社会科学基金项目“灵活用工背景下的新型劳动秩序研究”(22BSH153)的阶段性成果。感谢卢晖临、马丹、吴桐雨、窦学伟、王迪等老师在成文过程中提供的重要建议,感谢匿名评审专家的宝贵意见。文责自负。

研究部分地揭示了用工灵活化背景下劳动力市场与生产秩序的运作模式。然而,相比上述两种用工方式,日结零工^①带来的劳动力流动的不确定性和秩序的复杂性明显更强,劳动者权益更难得到保障,对此既有研究尚未充分关注。相比劳务派遣,日结零工的用工需求和业务场景的变动性更大,对不同资本的协同管理有更高要求;劳动者权益难以在既有的劳动法律法规体系中得到保障。相比平台用工,日结零工工作内容的协作性更强、业务场景不断变化,不同资本在劳动力招募和生产管理的分工协作中也可能发生复杂的利益冲突;劳动者面临的资本主体更为多样,用工关系更具临时性。

我国部分地区在 20 世纪 90 年代已形成规模化的日结零工市场(周大鸣,1994;马子琪、张广利,2021)。随着 2018 年日本 NHK 电视台《三和人才市场》纪录片的播放,我国沿海大城市日结零工劳动者的生存状态、劳动权益状况开始被媒体广泛关注。^②在电商平台的“小单快反”模式下,日结零工市场进一步发展(范璐璐、黄岩,2021)。在数字技术的推动下,线下的街边、路口、桥头市场不再是日结零工市场的唯一形态,通过微信群、App、小程序组织起来的线上市场也在逐步扩展。^③在当前的就业优先战略下,日结零工市场的发展既受政府鼓励,又因其秩序的复杂性和劳动者权益保护的脆弱性成为政府规范的对象。^④本文将基于对 B 市线上日结零工市场^⑤的考察,解析中介为化解劳动力流动的不确定性所采

① 根据国际劳工组织的界定,“零工”是指工人参与极短时间或偶然且不连续的工作,一般工作时间为几小时、几天或几周,工作报酬按日或固定周期来计算(International Labour Organization, 2016)。因此,本文将“日结零工”界定为工作时间与工作报酬按日计算,偶然且不连续的工作。

② 在《中国重要报纸全文数据库》(从 2000 年开始收录)以“零工市场”“日结”为主题检索,检索结果显示,在该纪录片发布前后的相关报道分别为 21 篇和 376 篇。

③ 王诗涵,2025,《2 亿多人找工作 靠这个?》,中国新闻周刊网(<https://www.ineweek.cn/finance/2025-06-10/25577.shtml>)。

④ 新华社,2024,《中共中央 国务院关于实施就业优先战略促进高质量充分就业的意见》,中国政府网(https://www.gov.cn/zhengce/202409/content_6976470.htm);人力资源社会保障部,2023,《人力资源社会保障部关于加强零工市场规范化建设的通知》(https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/202401/content_6924921.htm)。

⑤ “线上日结零工市场”虽与“线下日结零工市场”相对应,但并非所有生产、用工环节都发生在线上,中介对劳动力的触达和招募工作主要通过线上媒介展开,劳动者到达、用工方筛选、中介劝退和劳动过程仍然在线下进行。

取的经营管理策略,以及由此形成的一整套复杂秩序,深化用工灵活化背景下劳动力市场与生产秩序复杂性、多样性的探讨。

二、文献综述

马克思主义政治经济学视野下的系列经典文献对生产与用工问题的分析,为本研究提供了理论定位。围绕劳务派遣和平台用工议题的大量经验研究,既为本研究的经验分析提供了启示,也为理解日结零工这一用工方式所面临的劳动力流动的不确定性提供了经验参照。对日结零工相关文献的梳理,则揭示了当前研究的不足和有待深化的方向。

(一) 劳动力流动的不确定性与中介的经营管理策略

自马克思(2009)在《资本论》第一卷考察资本主义生产过程以来,如何通过劳动过程的管理控制最大化工人的劳动力产出,一直是劳动过程理论的核心议题。在此基础上,史密斯(Chris Smith)将劳动力的不确定性拆分为两个维度:产出和流动的不确定性。后者是指,对雇主而言,劳动者在何时何地、向谁出卖劳动力及是否持续留下,存在着不确定性(Smith 2006, 2015)。史密斯对劳动力流动的不确定性的讨论侧重于劳动过程。而在弹性积累体制下,流通与生产阶段深度整合,生产和用工根据市场需求变动不断调整,资本在劳动过程和劳动力市场中都面临更强的劳动力流动的不确定性。在劳动过程中,不确定性主要体现在劳动者是否继续留在企业或表达离职倾向,企业在不稳定的用工关系下是否有一支稳定的劳动力队伍可用(Smith 2006; Li 2022);在劳动力市场中,不确定性则体现为企业在生产不断变动的情形下能否按时、按质、按量自由调配劳动力,能否实现劳动力队伍的“召之即来,挥之即去”(汪建华 2025)。

为化解劳动力产出和流动的不确定性,资本持续对劳动过程的管理方式和生产设置进行完善,对劳动者的主体性进行操纵,并由此进一步塑造劳动者的主观体验和劳资关系,这一套生产秩序也被称为“生产体制”(Burawoy, 1985: 7-8)。在弹性积累体制下,不同资本在生产管理中共同

协作,也是这一秩序的重要组成部分(汪建华、郑广怀,2025)。在劳动力市场中,用工企业为化解劳动力流动的不确定性,同样需要中介发展一整套触达、招募、培训、输送、筛选、辞退劳动力及化解用工风险的经营管理策略,需要不同资本之间的分工协作,也会衍生出劳资之间、不同资本之间的利益冲突,这一套存在于流通阶段(G—W)的秩序便是劳动力市场秩序(汪建华,2025)。既有研究对劳务派遣用工方式的考察揭示了资本为化解劳动力流动的不确定性所付出的努力,也揭示了存在于劳动力市场和劳动过程中的复杂秩序。

首先,既有研究展示了各类中介在劳动力市场中为化解流动不确定性而发生的分工协作与竞争冲突。在跨国劳务输出中,基层劳动力动员、出国手续办理、培训、对外合作、派遣等工作往往由输出国和输入国的多层级中介承担(项飙、林德奎斯特,2019;黎熙元、刘兴花,2022)。在长三角和珠三角地区的出口加工业中,为缓解企业订单大幅波动和用工荒压力,多层级的中介链可以最大程度地延伸招聘触角、动员产业后备军、转移用工风险(刘东旭,2016;刘子曦、朱江华峰,2019)。同一层级和不同层级的中介既有可能在劳动力的招募、输送过程中分工协作,也有可能因争抢客户和劳动力资源而陷入无序竞争。如果中介来自特定族群,则其社会网络可能有助于问题的解决(项飙,2012:113;刘东旭,2016:257—318)。

在劳动力市场中对多样主体性的调用,是资本经营管理策略的重要微观基础。美国高档零售业的雇用实践是对这一观点的最好注解。通过策略性地筛选那些对品牌高度认同的中产阶级消费者,零售商能够以较低的薪资待遇雇用符合品牌风格、富有审美品味的员工(Williams & Connell,2010)。基于劳动者在劳动力市场上的性别、年龄、种族、国族等特征分配工作岗位,本就是资本在生产过程中操纵劳动者主体性的策略的重要组成部分(Thomas,1985;何明洁,2009;蓝佩嘉,2011)。我国制造业的中介还可能基于劳动者的主体偏好,量身打造费用结算方式,以吸引工人短时间进厂工作(刘子曦、朱江华峰,2019;朱江华峰,2024)。

其次,为化解劳动过程中劳动力流动的不确定性,确保劳动力队伍在不稳定用工关系中的暂时稳定,中介有可能委派驻场管理者协助用工企业对派遣人员进行管理,如基础人事管理、员工关系管理与技能培训等

(冯喜良等 2018)。派遣人员在劳动权益、组织归属感、身份认同、沟通与申诉渠道等方面多存在问题,移民工人或少数民族工人的语言沟通、文化融入问题则更为突出。为此,驻场管理者往往周旋于生产企业与派遣人员之间,帮助企业传达生产指令、澄清误解、收集诉求、化解不满、理顺员工关系(刘东旭 2016; Andrijasevic & Sacchetto, 2017)。

各类中介与用工企业利用劳动者所面临的劳动力流动的不确定性,即资方是否继续雇用劳动者、在哪里获取劳动力(Smith, 2006)在劳动过程中对劳动者的主体性进行操纵。用工企业和中介或以转正机会、进厂高额奖励为诱饵,或基于移民劳工用脚投票权利的缺失,驱使工人努力工作、忍受高压管理、克服生产中的困难与风险(Degiuli & Kollmeyer, 2007; 刘兴花、王勇 2021; 郑广怀、付艳敏 2022)。

对平台用工的讨论则更为丰富,相关研究显示,平台化解劳动力流动不确定性的策略更具系统性。平台既是数字时代分包生产的新型商人资本,也是灵活调配大规模劳动力资源的中介,还是实施算法控制的生产组织,集商品经营资本与产业资本于一体,横跨资本循环过程的三个阶段,其生产与流通、劳动过程与劳动力市场深度互动且界限模糊(Vallas & Schor, 2020; 汪建华、郑广怀 2025)。这种复合特性有助于提升平台化解劳动力流动不确定性的能力。首先,数字平台通过便利的数字化基础设施和丰厚的补贴来强化网络交叉效应和用户黏性,在流通阶段(G—W)储备大规模可供调配的劳动力以回应即时需求。其次,平台作为商品经营资本掌控两个流通阶段,并将由此形成的海量数据用于完善算法系统,提升生产统筹管理和供需匹配能力。最后,平台通过利用劳动者面临的流动的不确定性(如是否能接到订单、接到何种类型的订单)迫使劳动者内化管理规则,从而化解资本面临的劳动力产出和流动的不确定性(谢富胜等 2022; 张笑辰、汪建华 2024)。

平台集不同资本形态于一体的特质,使其在总体上能将劳动力市场与生产秩序置于自身的掌控之下。不过,这并不意味着平台能完全化解劳动力流动的不确定性,虚拟空间的数字技术难以完全取代实体空间的纵向整合机制。相关挑战主要体现在:平台的运力在日常业务高峰期难以得到保证;平台所需劳动力在快速扩张过程中难以得到满足;平台的用

工风险仍然存在;平台仅靠算法系统难以完全保证劳动者的合作意愿。第三方机构(如加盟商、代理商、租赁公司)因此得以参与部分平台的生产与用工管理(李胜蓝、江立华 2020;赵磊、韩玥 2021;Li 2022)。另外,平台与第三方机构也可能基于劳动者的多样主体性进行差异化管理。比如,外卖平台针对自律不足、寻求确定性的骑手设置专送模式,针对追求工作自由度、自主权的骑手设置众包模式,针对既追求一定自由又寻求一定订单保障的骑手设置半众包一半专送模式(罗斯琦、陈佳慧 2024)。

(二) 三种用工方式下劳动力流动的不确定性的比较^①

对日结零工这一用工方式,学界也在不同层面进行了研究。既有文献通过对中国、美国、南非的日结零工市场的考察,在微观层面描述了劳动者的人口特征、行业分布、工作状况、生存策略、团结互助方式、非正式组织结构及群体内部分化(周大鸣,1994;Melero Malpica 2002;Blaauw et al.,2006;Purser,2009;田丰、林凯玄,2020;黄斌欢,2021;雷津皓等,2025)。对中国、美国的经验研究进一步在中观层面呈现了中介如何协助用工方招聘、筛选、管理劳动者;在宏观层面揭示出行业内中介“向下重组”和“向上重组”的两极分化趋势(Gottfried,1992;Peck & Theodore,1998;马子琪、张广利 2021)。但上述研究聚焦于线下日结零工市场,未能呈现数字时代资本组织运作日结零工市场方式的变化,^②未能充分揭示劳动力市场与生产秩序的复杂图景及其内部关联。不过,上述文献为本研究对三种用工方式的比较提供了经验参照。

相比劳务派遣与平台用工,日结零工带来的劳动力流动的不确定性和秩序的复杂性明显更突出。本文将基于用工需求变动性、业务场景变

① 业务外包、非全日制、依附性自雇、实习也属于灵活用工(杨伟国等 2021),本文之所以只将劳务派遣、平台用工与日结零工对比,一方面是因为这两种用工方式在学界相关研究中最受关注,另一方面是因为前述四种用工方式较少涉及不同资本的协作(对比劳务派遣)用工需求和业务场景的变动性较低(对比平台用工)。

② 雷津皓等(2025)发现,在北京马驹桥等传统线下日结零工市场,已经开始出现一些日结零工招聘平台,但劳动者的“弱数字使用”特质和对平台的风险规避,以及老板或工头对重体力劳动者身体状况与工作态度的筛选,使得相关招聘平台的应用范围极其有限,因此笔者未对此类线上日结零工市场进行深度考察。

动性、工作内容协作性和资本之间的协作方式四个维度的比较,突出日结零工市场中资本在化解劳动力流动的不确定性的过程中所面临的挑战(见表1)。

表1 三种用工方式的对比

	劳务派遣	平台用工	日结零工
用工需求的变动性	阶段性持续	不断变化	不断变化
业务场景的变动性	阶段性稳定	一定程度变化	不断变化
工作内容的协作性	嵌入生产分工秩序	任务化、低度协作	嵌入生产分工秩序
资本之间的协作方式	不同资本分工协作	集不同资本形态于一体	不同资本分工协作

绝大多数日结零工的工作内容与劳务派遣相似,都需要嵌入用工企业的生产分工协作秩序中。就资本之间的协作方式而言,在日结零工的劳动力招募过程中可能存在不同层级中介的分工合作,在劳动力协同管理方面可能存在中介与用工企业的协作(Gottfried, 1992; 马子琪、张广利, 2021; 郑广怀、付艳敏, 2022)。相比劳务派遣,日结零工的用工需求和业务场景都处于持续的变化中(林嘉、范围, 2011; 黄斌欢, 2021),由此导致对中介在劳动力供给和协同管理方面的更高要求。

与平台用工相比,日结零工的用工需求也处于不断变化中,业务场景的变动性也更强。在线工作平台的管理规则和业务不变而工作空间变,业务分包平台的管理规则和工作空间不变而业务变(Cameron & Rahman, 2022),日结零工的上述三方面可能都处于变动中。平台上的工作具有任务化、低度协作的特质;更重要的是,平台集不同资本形态于一体,可通过算法系统将劳动力调配与劳动过程管理有机结合(张笑辰、汪建华, 2024)。相比较而言,日结零工的工作大多需嵌入生产分工秩序中,卷入不同资本主体(Gottfried, 1992; Peck & Theodore, 1998)。

日结零工这种用工方式下劳动力流动的高度不确定性,对中介的经营管理能力和不同资本之间的协作提出较高要求,也不可避免地带来劳动力市场秩序和生产秩序的复杂化。基于对既往日结零工研究的反思,本研究将田野聚焦点转移至线上日结零工市场,揭示资本化解劳动力流动不确定性的策略,并呈现劳动力市场与生产秩序的复杂性及内部关联。

三、田野说明和资料来源

(一) 线上日结零工的劳动力市场组织形态

线上日结零工劳动力市场呈现“用工方—大型人力资源公司(简称‘人力公司’)—日结零工中介(简称‘零工中介’)—日结零工劳动者”的链条结构。图1描绘了线上日结零工劳动力市场的组织形态,展现了各主体之间的互动关系。

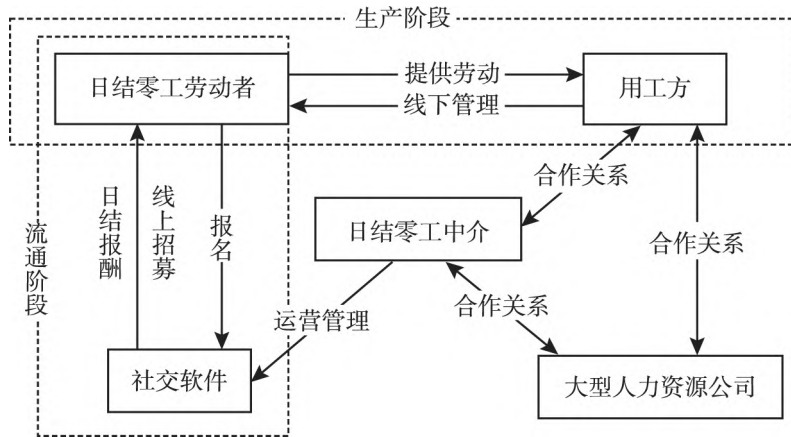


图1 线上日结零工劳动力市场的组织形态

首先,在“用工方—人力公司”环节,二者合作开展活动。用工方将项目整体业务或劳动力招募业务外包给人力公司,不涉入流通阶段,仅在生产阶段分配工作任务,管理工作过程,验收工作成果。

其次,在“人力公司—零工中介”或“用工方—零工中介”环节,中介链条一般不会太长,因为链条越长,中介越难以即时响应高度变动的用工需求,还会导致各中介的利润摊薄。用工需求量大的用工方一般会对接一个人力公司,人力公司再从一个或多个零工中介获取劳动力。在用工需求量小或临时需要劳动力时,用工方一般会直接与熟悉的零工中介合作。人力公司凭借对某一行业或活动场馆客户资源的垄断,掌握稳定的劳动力订单,在中介链条中掌握主导权。而其他中介只能向其靠拢,寻求

合作,以低廉的“人头费”竞争订单。日结零工中介主要按照地域、劳动力群体、行业细分市场,这种业务聚焦方式有助于其保持竞争力。

最后,在“零工中介—日结零工劳动者”环节,中介通过各种社交软件进行劳动力触达、招募和结算,在群组中发布招工要求,统计人员信息,组织线上签到和线下集合,发放报酬,等等。日结零工劳动者在线上寻找工作信息,应聘工作,按照通知自行到达工作地点,实地完成工作,工作结束后在线上领取报酬。

(二) 资料来源

本研究运用参与式观察、半结构化访谈和焦点小组访谈等研究方法获取劳动者、中介、用工方的相关经验材料。在参与式观察方面,第一作者前期以劳动者身份进入线上日结零工市场,后期在日结零工中介实习。2023年9—11月,第一作者通过各类社交软件报名,应聘日结工作,并到线下实际劳动,亲身体验日结零工劳动者从被触达到领取报酬的过程,期间第一作者共参与日结零工17次,包括花店助理、会展物资准备、论坛会务、体育赛事服务、演唱会服务、招聘会“充场”等,关注5个公众号,进入40多个微信群,面对面结识了一些零工伙伴,目睹了他们在劳动力市场和劳动过程中的经历。2023年12月—2024年1月及2024年6—7月,第一作者在Y中介累计实习3个月,亲身体验日结零工中介的运作,期间独立完成9个劳动力订单。作为Y中介实习生,第一作者经历了线上技能培训、项目主管“带教”和项目独立管理,熟知接洽用工方客户、建立项目群、招募与筛选劳动者、维护线下合作关系、结算项目报酬或福利(如礼品、证书、交通补贴、免费餐食等)的全过程,通过与用工方和劳动者的双向接触,了解了中介多样化的运作策略。

笔者选取Y中介作为参与式观察的对象,一是因为零工中介是日结零工市场中灵活性最高、行动策略最复杂的一环,而Y中介是具有典型性的零工中介。从零工中介切入,能够同时了解用工方、中介和劳动者三方主体的互动过程。二是因为Y中介成立超过7年,长期聚焦线上日结零工业务,对B市的相关政策、潜在风险、劳动力来源、用工方痛点等有着深入的理解,已经摸索出一套制度化的劳动力经营管理策略。

自2023年9月—2024年8月,第一作者共对31名零工劳动者、9名中介实习生、3名中介合伙人和2名用工方负责人开展了半结构化访谈。针对零工劳动者,访谈内容涉及其接触零工的原因和方式,从事零工的经历和感受,工作过程中遇到的困难,生计收入与未来规划等。针对中介实习生,访谈内容包括其工作内容、环境、要求、策略和感受,以及与中介老板、上级带教、用工方客户、零工劳动者等不同主体的互动过程。针对中介合伙人,访谈内容包括其个人经历、中介的成立与发展过程、工种定价规则、细分市场的变化、中介内部组织结构与人员设置、中介经营重点难点与解决方案等。针对用工方负责人,访谈内容包括其与第三方合作的原因、过程和结果,使用中介的作用和问题等。在访谈过程中,第一作者发现日结零工劳动者具有多样化的主体性,他们进入市场的动机、选择工作的偏好和参与零工的感受有所不同,可以根据群体特征分为不同类型。因此,第一作者又组织了三场焦点小组访谈,包括大学生组、在职人员组、家庭妇女和退休人员组,进一步挖掘不同劳动者的特点和中介的差异化策略。

为确保调研数据的真实性和全面性,本文收集多方面的研究资料进行三角验证。一方面,访谈和观察对象的选取尽可能涵盖日结零工劳动力市场的各类利益相关者;另一方面,第一作者广泛收集、整理中介和劳动者在社交软件留下的相关资料,包括零工定价单、工作流程规范、现场视频、项目进度记录表、劳务合同、聊天记录、公众号文本等信息。

四、线上日结零工市场的运作机制

线上日结零工市场的劳动力经营过程可以分为劳动力触达、招募、协同管理三个阶段。在劳动力触达阶段,零工中介通过朋友圈印象管理、公众号重复展示和既有群组沉淀完成对劳动力的“引流”与“蓄水”。在劳动力招募阶段,零工中介超额招募劳动力,以确保满足用工方的订单要求,并通过各种劝退策略处理由此带来的风险。在劳动力协同管理阶段,零工中介在劳动过程开始后仍保持全程在场,发挥转移冲突、动态调整和

结算见证人的功能。下文将分别考察中介如何运用各种经营策略应对劳动力流动的不确定性,剖析线上日结零工市场的运作机制。

(一) 劳动力触达: 引流与蓄水

日结零工中介经营劳动力的第一个阶段是劳动力触达,把分散的劳动力持续聚拢到可控范围之内,这是中介一切运作活动的前提条件。中介通过让渡利润从用工方手中争取到可吸引劳动力流量的劳动力订单,再依托互联网社交媒介广泛接触并汇集劳动力,构建劳动力蓄水池。

1. 两种劳动力订单资源

日结零工中介日常经营的劳动力订单分为两种类型。一类以劳动力引流为目的,中介的利润少,但易获得大量劳动力储备。节目录制、演唱会和体育赛事等活动入场机会稀缺,票价昂贵或名额有限,因此其零工带有免费入场的附加价值,对劳动者的吸引力较大。同时,这类订单所需劳动力数量庞大,中介可以借此机会新建群组,扩大劳动力蓄水池,给未来的劳动力经营打下基础。因此,中介给用工方的报价往往较低,一般以10元每人的“人头费”提供服务,有时为了达成合作甚至报价更低。引流不仅具有单次获利价值,还能为中介留住劳动力资源。

另一类劳动力订单以获取利润为目的,中介通过使用储备劳动力挣得高额利润。此类订单的特征在于,要么人员需求量较少但有一定要求,包括技能、外形、性别、年龄、专业、素质等方面,中介需要对蓄水池中的劳动力进行针对性筛选;要么人员需求量极其不稳定,对人员招募的速度要求极高,中介凭借劳动力储备快速为用工方组建人力队伍。

2. 三种劳动力触达方式

日结零工的劳动力触达方式包括三种类型。首先是朋友圈^①的印象管理。工作微信号的朋友圈是中介建构的对外展示窗口,需要精心设计和维护。通过塑造活动承办方的诱人形象,中介吸引潜在劳动力主动加好友或进入群组,以达到引流和蓄水的目的。日结零工中介有一套成熟

^① 每位中介负责人手中有一个或多个在相同或不同社交软件的账号用于经营劳动力,这些账号被称为“工作号”。本文以中介对微信的使用为例。中介使用其他社交软件触达和招募劳动力的策略与之类似。

的“养号”策略。一是每日发布信息。不论是否有订单,每个微信号每天都要在朋友圈发布一到两条活动信息或招募信息,用“刷脸”的方式给联系人加深印象。一段时间后,凭借稳定的活动承办人形象,该微信号就能够维持稳定的好友数量、主动吸引新好友申请,这样工作号就算“养”好了。二是定期清理朋友圈。朋友圈关乎潜在劳动力对中介的第一印象,朋友圈零工信息的质量决定了劳动力后续参与互动的频率。中介至少需要一周检查并清理一次朋友圈,删除过期二维码和招聘信息,只留下最精彩的活动信息。三是适当透露内部信息。中介会在朋友圈不时发布一些工作感悟、内场图片等,给人一种“内部人”的暗示,比如在晚上11点发文感慨“准备演唱会到现在”,并配内场图片。

其次是公众号的重复展示。中介经常会同时运营多个公众号,公众号上发布的项目需要经过严格的筛选,由业务主管和运营合伙人汇总文案和图片,统一审核后发布。劳动者可以在公众号中查阅招募信息和历史项目,通过链接填写报名表后加入项目招募群。虽然中介运营公众号兼具招募功能,但其最重要的目的是将劳动力引流到工作号和招募群中。由于公众号招募步骤较多、效率低下,即时性项目一般不会发在公众号上。而对于引流功能来讲,公众号与朋友圈相比能够面向更广泛的大众,展示更多宣传内容,更容易被检索和转发传播。精彩项目常被多次在公众号上展示,中介会逐一发布项目预热、招募、补录和总结等相关信息,极尽引流之用。

最后是既有群组的沉淀。通过以上两种方式引流而来的劳动力最终都会汇入项目群组中,用于单次人力服务。这些群组在短期内聚集大量活跃的劳动力,是中介不可或缺的资源。如果项目结束后群组开始沉默,劳动者退群、删群或屏蔽群,那么前期引流的功夫就白费了。对此,中介打磨出一套沉淀策略,把单次项目的引流成果沉淀为最新的劳动力储备,以供其他项目随时调用。中介负责人会在既有群组中持续更新零工相关信息,设定禁止谈论其他事情的公告,并及时“踢人”。这样一来,只有活跃的劳动力才会长期留在群里。

(二) 劳动力招募: 超额招募与以量取胜

在触达劳动力之后,零工中介经营劳动力的第二阶段是把合适的劳动

力聚集到用工方的指定场所。中介会从劳动力蓄水池中招募劳动力,筛选出符合用工方要求的劳动力队伍。由于日结零工劳动者自主通勤导致的不确定性,中介通常采取“超额招募”^①策略招募劳动力,以确保满足用工方的订单要求,得到应有的报酬。但中介必须处理“超额招募”带来的后果,用一系列“话术”劝退劳动力,化解矛盾风险。下文聚焦于单次日结零工的招聘、筛选与匹配过程,分析零工中介超额招募、以量取胜的运作逻辑。

1. 中介筛选与超额招募

劳动力的第一轮筛选由中介在线上完成。中介项目运营有标准化的工作流程,中介实习生在接到项目主管分配的劳动力订单后,依次进行以下五个步骤。第一,建立对接群,洽谈用人需求。对接群包含中介负责人、用工方负责人和中介项目主管,用于及时沟通项目执行情况。中介负责人在招人之前会在对接群以文本形式向用工方确认项目情况和用人要求。第二,建立报名群,编辑并发布招募信息。中介负责人根据用工方的要求编辑招募信息,建立项目报名群,向既有群组广泛发布招聘信息和二维码。向劳动者发布招募信息时,中介会刻意隐去有关用工方和中介的信息,只说明工作时间、地点、报酬和福利。第三,建立组长群,管理组长。中介负责人会组建一个新的组长群,把二维码发到报名群中,请有意向做组长的人自主进群。组长再组建小组群,把小组群二维码发到报名群招募组员。后续一切项目通知由中介负责人在小组群通知组长,再由组长在小组群通知组员。是否做组长采取自愿原则,组长一般享有额外福利。第四,建立共享文档,管理确认表格。待选好几位组长后,中介负责人会建立共享文档,让组长们发到小组群中,供组员填写报名信息,同时通知报名群中的所有人,让他们加入小组群并填写个人信息。中介负责人通过共享文档实时监控招募人数,在项目日期前进行多次确认,确保报名人数超过所需人数的三分之一。第五,建立确认群或签到群,发布线下集合通知。在项目前一天,中介负责人会再次跟对接群里的用工方确认集合信息,并请组长们通知各小组群;同时,会要求组长们逐个确认组员是否

^① 在印度信息技术产业的全球劳动力调配体系中也存在类似现象,其被形象地比喻为“过度定座”,即把劳动力中介过量引进工人比作航空公司过度预订航班座位数的做法,这样一旦有工作机会,中介就可以随时派送工人,不至于“浪费”工作机会(项飏,2012:116)。

参加,上报小组人数,再次确保招募人数超过所需人数。

在上述工作流程中,中介负责人需要反复确认劳动力数量,保证招募人数超过用工方所需人数。日结零工中介超额招募有四点原因。其一,超额招募是中介经营能力的体现。用工方最看重劳动力的交付情况,如果人数不够,则会影响中介与用工方的未来合作。其二,劳动力数量是中介与用工方的结算标准,经济激励会带来超额招募。在合作达成时,双方会约定人数底线或范围,最终按照实际工作人数进行“人头费”结算。若招募人数不足,中介必然面临经济损失;反之,若招募人数略微超过底线人数,用工方通常会酌情吸纳。其三,劳动者需自行到达工作地点,其通勤过程不可控,且中介对报名但不到场的劳动者缺少惩罚机制。在项目进行当天,劳动者的心情、身体状况及天气、交通、意外事件等因素,都可能导致实际到场人数减少。其四,用工方需求实时变化,中介不愿浪费任何用工名额。日结零工用工方的需求变动性较大,这种变动经常发生在中介招募已经开始之后。对中介而言,减少用工人数量较易操作,但增加人数就需要通过事前的超额招募来应对。

中介负责人依靠一系列策略实现超额招募。一是持续招募,实时监控人数。超额招募不是一蹴而就的,中介负责人需要时刻监控共享文档中的人数变化,了解进展,以把控整体,并持续督促招募直至人数大量超额。如果人数不够,中介负责人既要加大传播力度,在中介的劳动力蓄水池中反复招募,增加项目报名群的人数;又要鼓励组长自主招人,在报名群中不断宣传,并利用私人关系扩大招募范围。二是要求提供实名信息,并反复确认,施加人情压力。组长群和确认群明确要求进群人员更改备注,在共享文档中填写实名信息,并及时清理临时退出项目的人员。每一个项目从开始招募到工作当天,中介负责人会多次确认报名人员是否参加,工作前一天还要请报名人员进入正式确认群。通过信息实名制和反复确认,中介负责人可以给劳动者施加一定的人情与道德压力,降低其临时退出的概率。

2. 用工方筛选与风险处理

劳动者到达工作地点后,先由中介在现场组织集合签到。接着,用工方根据具体用人需求,选择全部直接录用,或者进行第二轮筛选。在以下两种情况下,用工方会实行第二轮筛选。第一种是工作岗位有限,中介超

额招募导致到场人数超过用工方需求量,用工方一般会挑选更适合工作内容的劳动者。第二种情况是工作岗位对劳动者的着装或技能有特殊要求。中介在线上筛选时,会多次强调相关要求,但难以保证实际到场的劳动者都符合要求。为保证项目顺利运行,用工方会在第二轮筛选中淘汰不符合要求的劳动者。

劳动者在到达线下集合地点时,不仅承担了一定的时间和金钱成本,还会预期自己已获得工作机会。如果是上述第二种情况,劳动者因自身原因不符合用工方的客观要求而失去工作机会,此时劝退难度尚小。但在第一种情况下,劳动者失去工作机会完全是因为中介的超额招募策略,此时被淘汰的劳动者就可能会产生不满情绪。不论是哪一种情况,不满的劳动者在现场聚集在一起,都很容易引发纠纷,从而阻碍项目的正常运行。

妥善处理超额招募带来的矛盾风险,是日结零工中介的重要任务。对于被用工方淘汰的劳动力,中介主要通过“找借口”和“给补偿”两种方式来减少其不满,将其从工作场所劝退,使其接受失去工作机会的结果。在处理超额招募后果的过程中,用工方、中介和劳动者之间的互动灵活多变,尤其考验中介随机应变的能力。

“找借口”就是将第一种情况包装成第二种情况。中介会灵活利用信息差并根据具体情况,将劳动者被淘汰的原因归因于劳动者自身。通过把软规则变为硬规则或提高筛选要求,中介将淘汰结果合理化了。中介实习生宇凡讲述了其“找借口”的经历。宇凡到达工作现场后,用工方提前找她商量,告知当天能够入场干活的最大人数,宇凡立刻评估大概有多少人需要劝退,然后跟用工方同步劝退策略,以求默契配合。劝退策略主要包括两种。一是严格抓迟到。用工方缺人时,劳动者即使迟到也可以获得工作机会,但劳动者人数超额时,中介就会严格把控到场时间,以迟到为理由劝退劳动者。二是灵活调整用工方要求。比如,如果通知劳动者穿黑裤子、黑皮鞋,一般只要不穿浅色衣服都可以。但需要劝退时,宇凡就会明确表达着装不合格的将不予录用,让大家有个心理预期。集合之后中介先选一批着装完全合格的,数清楚还差多少人,然后按照所需人数筛出基本合格的。对于剩下的劳动者,宇凡会跟他们解释是因为着装不合格不予录用,表示深切共情但无能为力。“找借口”看似是宇凡一个

人的操作,但背后用工方的知情、默许和支持不可或缺(中介实习生宇凡访谈资料 20231210;田野笔记 20231209)。

“给补偿”可以在一定程度上消解劳动者的不满情绪。对于已经到达工作现场的劳动者,中介会单独记录名单,许诺一定的补偿,如仍开具活动参与证明、录入志愿时长等。但实际上,这些补偿不一定会真正兑现,因为离开现场之后,劳动者只能通过项目群组催促中介兑现补偿,而中介一般会先制造部分人已获补偿的虚假信息以平息愤怒,再通过拖延时间使劳动者放弃索要补偿。大学生雅欣报名参加大型会议的“充场”,当天集合后中介却说人够了。中介负责人让她加群主微信上报个人信息,承诺会补偿录入同样的志愿时长。然而,雅欣的好友申请一直没有被通过,于是她便在群里询问,没想到不少劳动者面临相同情况,于是事态在群里持续发酵。很快群主发声解释,加他的人太多了,他回复不过来,让大家重新加好友。同时,马上有人在群里表示自己已经拿到了补偿,劝说其他人等待。然而,雅欣又加了几次,最终也没拿到补偿,她表示再也不会参加类似的零工招募了(零工劳动者雅欣访谈资料 20231116)。

对中介来说,把多余的劳动者从现场劝退,就成功达成了维持秩序的目的,“让用工方满意”比“让劳动者满意”重要得多。原因在于,如果影响用工方的生产过程,劳动力中介就不仅会失去单次报酬,还会影响未来的劳动力订单。而考虑到日结零工劳动者群体数量庞大、流动性极高,个体劳动者是否不满则对中介劳动力经营几乎没有影响。

(三) 劳动力协同管理: 全程在场

在线上日结零工市场中,中介还进一步参与劳动力协同管理。用工方负责工作内容的培训、分配、管理、验收,中介负责人全程在场,主要发挥转移冲突、动态调整和结算见证人的功能,不干涉生产过程,却一直在人员管理上发挥重要作用。

1. 冲突转移功能

在劳动力交付之后,中介负责人看似无所事事地在演播室休息或在管理组等待,实际上时刻准备着化解劳动力供需双方的矛盾。当用工方发现劳动者在劳动过程中存在问题,如擅自离开岗位、身体有所不适、出

现不满情绪等的时候,用工方一般不会直接出面,而是会立刻告知中介,由中介进行询问、劝导或劝退。因此,中介经常面对双方的负面情绪:用工方抱怨劳动者的工作态度与工作效率,劳动者则抱怨用工方的严苛管理与恶劣环境。中介实习生大洋的经历展示了冲突爆发、中介安抚、冲突转移的过程。在一次赛事服务过程中,几位零工劳动者认为人力公司发放的活动证书不正规,要求出具加盖赛事官方主办单位公章的证书。由于诉求遭到拒绝,他们坚持不离开现场以示不满。为避免影响赛事举办,大洋赶紧介入,经过几个小时的“拉锯战”,大洋按工人们的要求重新设计证书,好言好语将其劝走,中间没少挨骂和受委屈。当晚,用工方在项目对接群又劈头盖脸地把大洋骂了一顿,强调以后不能再发生这种情况(中介实习生大洋访谈资料 20231212;田野笔记 20231209)。

2. 动态调整功能

资本在劳动过程中也面临着劳动力流动的不确定性,为此,中介全程在场,实时监测并调整劳动力人数和劳动时长,履行劳动力动态调整功能,回应资本不断变化的用工需求。为用工方维持充足的劳动力人数是中介的首要目标。一方面,日结零工劳动者流动性极强,常常选择“用脚投票”的方式表达对工作安排和工作环境的不满。对于劳动者的中途离开,中介缺乏有效的控制和惩罚机制,只能及时补录新的劳动者。另一方面,日结零工的工作内容、要求和时长随情境变化,用工方根据对具体情况的评估,可能随时提出增加劳动者人数或延长工作时间的需求。中介负责人需要及时和劳动者沟通,询问是否可以延长工作时间,并承诺给予额外的工作报酬。通过实时监控、及时补录和现场沟通,中介得以持续满足用工方的劳动力需求,应对劳动力的高流动性和用工需求的高变动性。

3. 结算见证人功能

中介全程在场的另一重要功能是进行基础人事管理,现场核对人数和名单,以此作为结算依据,以防虚假到场。^①用工方和中介之间的费用结算和责任分摊,需要双方负责人共同在场确认;中介给劳动者的福利也要根据现场签到确认的名单来发放。为确保人数和名单准确无误,中介

^① 虚假到场是结算中的潜在风险,有的劳动者虽在群里但没参与劳动,却硬要说自己到场了,想骗取日结报酬,因此中介负责人必须清楚每个到场人员,在“扯皮”的时候做证人。

设置了多层次签到流程。中介负责人提前到达现场,组织劳动者集合签到,要求劳动者现场扫码进入签到群,在群里接龙签到,再填写包含定位功能的签到链接。同时,中介负责人会在现场清点人数,并拍照留存记录。在工作现场交付劳动力之后,中介向用工方确认出勤人数和费用报酬,双方确认无误后填写用工方的表格并签字,结算金额以此为依据。

需要强调的是,在日结零工市场中,生产的灵活性导致用工需求不断调整,劳动过程和劳动力市场的界限越来越模糊,这使得劳动力触达、招募、协同管理三个阶段紧密关联。首先,广泛触达为超额招募奠定了基础。朋友圈的印象管理策略、公众号的重复展示策略和既有群组的沉淀策略为招募提供庞大的劳动力蓄水池。其次,用工需求的模糊性和变动性需要超额和持续的招募来应对。在劳动过程开始前,中介以超额招募应对人员数量层面的减少和用工需求的模糊性;在劳动过程开始后,中介仍全程在场动态调整劳动力队伍,以临时补人和劝说加班等方式满足不断变化的用工需求。最后,劳动者在招募阶段的积极响应会使其在劳动过程中得到奖励,如自主分组、优先挑选岗位;在劳动过程中的良好表现也会使其在招募阶段得到优待,如得到报酬丰厚、名额稀少的工作机会。

五、日结零工劳动者的多样主体性

笔者考察的B市线上日结零工市场中主要有大学生、家庭妇女、退休人员、在职人员四类劳动者群体,其差异主要体现在劳动力再生产层面。其中,大学生挣钱养家的压力较小,但他们需要就自身的劳动力再生产进行一系列的人力资本投资,如通过获取志愿时长达到毕业要求或增加评优评奖的砝码,通过一些零工获得证书、为简历增色。而作为消费者,大学生则希望通过参与演唱会、体育赛事服务获得免费进场机会。家庭妇女和退休人员大多生计无忧,经济压力较小,并经常与好友结伴参与日结零工。部分退休人员是曾经长期生活在单位制下的本地市民,这类群体主要出于服务社会、获得社会认可等方面的需求参与日结零工;家庭妇女则希望借助零工工作短暂逃离家务劳动,满足社会交往需求。与上述群

体不同,在职人员由于生计压力而进入日结零工市场,大多面临薪资待遇下降的压力或失业风险,希望通过业余时间的零工收入补贴家用。

布洛维(Michael Burawoy)认为,劳动力再生产是影响生产体制的重要因素,在很大程度上决定了不同时代、国家、行业、企业对生产管理方式的选择(Burawoy, 1985: 85 - 155)。从后续相关研究看,劳动者在性别、种族等方面的特征,与其劳动力再生产状况(如对工资收入的依赖程度、被家务劳动束缚的程度、能否自由流动)密切相关,资本在劳动过程中对劳动者多样主体性的动态建构,实质上也巧妙地结合了劳动者在劳动力再生产层面的处境(Thomas, 1985; 龚宜君, 2002; 蓝佩嘉, 2011)。在日结零工市场,资本同样会充分结合劳动者在劳动力再生产层面的特质,通过对多样主体性的灵活调用,有效化解劳动力流动的不确定性。

(一) 资本对多样主体性的调用

在劳动力触达和招募阶段,中介充分结合不同群体劳动力再生产方面的特征和零工的社会意义,灵活调用劳动者的多样主体性,以增强引流蓄水和超额招募的能力。在职人员看重实在的经济收入和工作强度,中介便通过相对轻松或报酬丰厚的工作来引流,并在报名时收取押金以防劳动者临时退出,押金会在日结工作完成后发放报酬时被退回,否则便不会被返还。大学生的需求主要是人力资本积累和娱乐,中介便着重宣传学术会议、专家讲座、企业年会的含金量,或大型体育、娱乐活动的免费入场机会,同时将授予活动参与证书、录入志愿时长作为促使大学生接受劝退的重要条件。退休人员和家庭妇女看重社交和服务社会的机会,大多相互认识或住得不远,经常结伴参与零工,中介便把部分零工包装成社群活动或志愿性公益服务,并借助他们的内部社会网络,激发其结伴参与零工的意愿。

面对劳动力协同管理阶段的冲突隐患,中介同样会将不同群体的劳动力再生产状况和社会意义追求,纳入抑制或缓解不满的策略。对于已经到场的在职人员而言,收取押金和事后结算报酬已经足够保证留住他们参与劳动。对于大学生来说,为获取参与大型活动或接近偶像的机会,他们可以接受相对艰苦的工作条件。中介承诺后续工作会优先录取他们,并给予一定的岗位选择权,也可以平息劳动者在工作中的不满情绪。

对于结伴而来的退休人员和家庭妇女,中介分配任务时会特别注意把他们分到一组,如果将认识的人分开,劳动者可能会工作懈怠或找各种理由私下调换;在他们抱怨工作时,中介会强调工作结束后给予他们额外福利,如可以拿走活动剩余的物资,包括水果、饮料、衣物、电池等。

对不同群体主体性的灵活调用,也是中介有效应对生产阶段用工需求动态变化的关键。对于在职人员来说,加班费是“硬道理”,只有符合其心理预期的加班费,才可能使他们留下来加班。对于大学生群体,中介会透露更多内部信息以吸引其加班,比如“晚上还有哪位明星要来彩排”“一会可以进导演室参观”等。退休人员和家庭妇女群体经常结伴而来、同进同出,中介需要识别出处于关键社交地位的人,劝服其留下,继而劝服其他人一起加班。至于临时补充人员,中介通常优先考虑大学生群体,因为他们易于引流且时间自由,最可能说走就走,也最可能临时加入。

(二) 日结零工劳动者的能动性

日结零工中介对劳动者多样主体性的调用,旨在应对暂时性的问题与冲突,确保生产和用工秩序处于勉强可以接受的状态。对劳动者而言,他们同样可以凭借社会关系网络、社交媒体和生活阅历,改善自身的工作处境。对中美日结零工市场的研究显示,零工劳动者群体内部有自己的非正式关系网络和信息传递渠道,其与雇主的互动也充斥着博弈、谈判和妥协(Melero Malpica 2002; 雷津皓等 2025)。

在职人员相对原子化,在日结工作之中注重个人隐私,较少与他人交流,以免影响正式工作。不过职场经验丰富的他们善于评估工作的“性价比”,如代取货、陪诊、代排队等工作一般轻松或钱多,而节目录制的“充场”工作一般管理较为严格。他们还精通在各种情况下“偷懒”,如在计时非计件的工作中“磨洋工”,频繁去厕所所以最大化休息时间,在“充场”时偷偷打游戏、看视频等等。

大学生群体虽然来源于不同学校,但年龄和社会地位相仿,在日常生活中共享相似的体验和处境,对信息技术的运用比较娴熟,线上和线下的互动也有利于其建立一定联系。因此,在面临中介超额招募引发的劝退风险时,大学生群体可能团结起来讨价还价,甚至自发形成内部分工,如

一部分人在现场找中介争取进场机会,另一部分人在线上群组里讨要说法和补偿。当结束零工工作之后,他们还可能会在原有社交网络中广泛分享经历,劝退同学和朋友,举报、投诉或在线上匿名发声。

家庭妇女与退休人员常结伴参与零工工作,内部的联系比较紧密,他们希望从工作中获得自我价值实现和社会认可。他们不仅敢于在招募过程中和工作现场即时发声,还会在日常交流中形成一套关于中介口碑和工作内容的评价标准。为防止在筛选环节被挑刺,有经验的零工劳动者会提醒同伴注意着装细节。面对不满意的工作条件,他们会当场与中介负责人讨价还价,如增添餐饮、拒绝加班、索要福利等。

六、不同资本之间的协作与冲突

资本对劳动力流动的不确定性的化解,还高度依赖不同层级中介与用工方之间的协作。当然,在这种临时性的组合中,不同资本主体间的冲突也不可避免。在中介与用工方之间,良好的协作体现在用工方为中介背书,中介为用工方维护生产秩序;矛盾冲突则源于中介经营不善或用工方朝令夕改。在不同层级和同一层级的中介之间,良好的协作需要各零工中介相互配合,遵守用工方或人力公司制定的统一要求;矛盾冲突则体现为对上游用工方订单资源和下游劳动力资源的争夺。

(一) 用工方与中介之间

用工方和中介基于共同利益相互协作、巧妙配合。用工方的知情、默许和支持是中介管理策略有效性的前提,中介则配合用工方按时、按质、按量调配劳动力、规避用工风险,并在生产阶段参与协同管理。用工方的正规经营资质增加了中介的操作空间,且提高了其操作的合法性。用工方默许中介透露部分内部信息,这有助于中介建立“内部人”形象,增强对劳动者的吸引力。在处理超额招募问题时,用工方赋予中介调整用工要求的权力,为其劝退劳动者提供信息差。在用工方的支持下,中介承诺招募过程中的积极响应者能在劳动过程中得到优待。

但不同资本主体在临时协作过程中难免互生龃龉。一方面,用工方的朝令夕改容易引发劳动者不满,影响中介口碑。在互联网企业举办的某次行业年会中,用工方通过中介招募大量“充场”人员。由于参会权限设置,零工劳动者需要提交真实姓名、身份证号等个人信息,并通过一套复杂流程,才能进入线下会场。中介在招募过程中也反复强调活动正规性和机会稀缺性。但用工方在年会前一周反复改变要求,先是补充服装要求,后又让劳动者多次重填个人信息,还在工作前一天改变线下集合地点。反复无常的操作不仅增加中介的工作量,更引发了劳动者的质疑和不满,不少完成注册的劳动者选择观望或退出。为补偿中介在此次活动中的损失,用工方应允在下一次活动中优先与其合作(中介合伙人辉哥访谈资料,20231220)。

另一方面,中介提供的劳动力质量或数量不符合要求,以及劳动者懈怠、不配合、举报、投诉等,都会影响用工方的业务推进和企业形象。如果一次劳动力订单中出现一个或多个工作态度不佳的零工劳动者,双方虽未约定中介为此担责,但用工方会反复向中介施压,要求其提升劳动者的工作质量。劳动者的举报、投诉也是导致双方冲突的重要因素。在一次赛事服务订单中,整个活动过程都十分顺利,未发生任何现场冲突。但用工方事后却接到了劳动者在“12345”政务服务平台的举报,举报内容是控诉赛事服务的岗位安排和工作条件。由于中介提供的劳动力造成了负面影响,用工方连续三天在工作群中指责中介负责人,并要求中介自查和处理(中介实习生小雪访谈资料,20240106)。面临上述情况,中介为维持订单来源,多选择忍气吞声、设法补救。

(二) 同一层级或不同层级的中介之间

劳动力订单的完成往往需要同一层级或不同层级中介之间的通力协作。人力公司主要负责对接用工方,有合法资质背书,多承办大规模正式活动,招募劳动力不是其主要职责。零工中介对接劳动者,承接规模较小的劳动力订单。在零工中介单独招募时,如果没有与用工方或人力公司明确约定“人头费”与中介费的分配金额,中介会自由调价,尽可能压低劳动者的报酬。但当多个零工中介共同招募同一订单的劳动力时,用工方或人力公司会严格规定劳动力价格并监控零工中介的经营过程,保证不同中

介公布的通知要求完全一致。同级零工中介之间也需要主动配合,不能为招募到更多人而擅自更改用工要求。零工中介为一己私利“搞小动作”被视为“禁忌行为”,不仅会影响其在同行中的口碑,也会影响用工方的声誉。

到达用工场所后,不同中介、不同批次招来的劳动者要尽量保持距离,减少彼此间的交流。虽然同一批次的招聘要求一致,但由于用工需求的变动,用工方可能基于特定标准提出补招需求。不同招募批次的紧迫性不同,会导致用工标准存在差异。若劳动者一起工作面对面交流招工经历,发现彼此待遇有别,则容易引发冲突。因此,各中介会默契地划定不同的集合地点,人力公司会将各中介招募的劳动者分配到不同工作地点或岗位,以降低劳动者接触、交流的可能性。

然而,同一层级或不同层级中介之间的竞争和冲突才是日结零工市场的常态。这种冲突来源于对上游劳动力订单资源和下游劳动力资源的争夺。掌握劳动力资源是中介获得订单资源并维持客户关系的基础,掌握订单资源又有利于其拓展劳动力蓄水池并在中介链占据主导权。争夺订单资源对人力公司和零工中介都很重要,而劳动力资源的争夺多发生于同级零工中介之间。

同一层级或不同层级中介之间存在动态重组关系。一方面,零工中介会尽力寻求向上流动。这种流动在量变的层面体现为中介规模扩大与劳动力蓄水池拓展,在质变的层面体现为合法经营资质的获取。通过事业单位的志愿者队伍资质认证或完成公司注册,零工中介可以凭借合法资质吸引用工方,进而与其他中介对接劳动力资源。另一方面,人力公司和零工中介都尽力避免向下流动。人力公司既要同用工方搞好关系,保障持续的订单资源,又要平衡众多零工中介的长期合作关系,以顺利完成劳动力订单。零工中介则通过巩固和更新劳动力蓄水池,避免劳动力资源的流失。

为抢夺劳动力订单,各零工中介争先联系各用工方或人力公司等上游主体。中介会时刻关注新的项目信息,主动联系上游主体是否需要劳动力服务。为拓展客户关系,中介合伙人鼓励实习生主动联系上游主体、对接业务,若实习生谈成劳动力订单,会给予他们利润提成。如果中介能与上游主体建立长期合作关系,垄断其订单资源,就能吸引更多劳动力,并压低下游中介的利润。

同一中介组织内部也可能面临分化,继而丧失部分劳动力资源。零工中介合伙人淼哥分享了他“吃一堑长一智”的经历。淼哥曾手把手地将一位实习生培养成出色的合伙人。该实习生入行以来十分努力,谈成不少项目,淼哥也不吝啬给他分成,并把更多工作号交给他操作。但这位合伙人在某天突然失联,并将淼哥与公司其他人踢出他作为群主的所有群组,凭借在公司积累的劳动力资源出去单干。自此以后,淼哥决定牢牢掌握劳动力资源,如规定手下所有合伙人与实习生建群后的第一件事是把群主转给自己(中介合伙人淼哥访谈资料,20231223)。

七、结论与讨论

在弹性积累体制下,劳动力流动的不确定性在劳动市场和劳动过程中均趋于强化,对资本的经营管理能力提出更高要求。既有研究多关注资本在劳务派遣和平台用工中化解劳动力流动的不确定性的策略。本文基于B市线上日结零工市场的运作经验,系统呈现中介在劳动力触达、招募、协同管理三阶段的策略及其对劳动者多样主体性的调用方式,全面展现不同资本主体在劳动市场和劳动过程中的分工协作与竞争冲突。

相比平台用工,线上日结零工的工作需要不断嵌入新的分工协作秩序,相应地其业务场景变动性更强(管理规则、业务类型、空间均不断变动),这导致劳动力市场运作与劳动过程管理难以在同一资本主体的算法统筹下有机结合,资本对生产与用工的组织低度平台化,^①因此需要不同资本在全流程管理中共同协作。当然,在这种临时性的组合中,沟通衔接不到位、资源争夺等问题很容易引发不同资本主体之间、劳资之间的冲突,劳动市场和生产秩序的复杂性、不稳定性更强,资本往往更寻求解决和应对短期问题、即时冲突,而非建构劳动者的深层次认同和稳定秩

① 即使就工作任务化、协作性低的数字劳动平台而言,由于业务场景的变动性和劳动过程的复杂性程度有别(具体体现在工作环境、劳动对象、客户要求、人际互动等方面的多样性与不可预测性),不同平台的标准化能力、对劳动过程的集中控制能力,以及对第三方机构线下管理的依赖程度,均存在差异(汪建华、郑广怀,2025)。

序。不同资本达成的全流程管理也出现在部分劳务派遣用工的实践中,但线上日结零工用工需求的变动性和模糊性较强,业务场景不断变化,这使得中介在参与全流程管理的基础上,进一步在劳动力招募和协同管理阶段分别发展出超额招募和全程在场策略,保持劳动力供给(数量和工时)的高度弹性,即时响应用工需求,化解用工风险和矛盾冲突。

基于本研究的经验发现和既有研究,对线上和线下日结零工市场进行比较,则可发现如下差异。第一,工作岗位性质与行业分布不同。线上市场多侧重于为服务业提供轻体力劳动者,线下市场多为制造业、建筑业、快递业等行业提供重体力劳动者。第二,劳动者特质不同。线上市场零工劳动者的劳动力再生产压力总体较小,线下市场零工劳动者面临较大的劳动力再生产压力,甚至连个体的劳动力再生产都成问题。第三,劳动者在劳动力市场中的处境不同。线上市场的劳动者多为流动的或潜在的产业后备军及现役劳动力,线下市场的劳动者则由更大比例的停滞的产业后备军(如移民、有违法经历者、大龄劳动者、脱嵌于家庭与社会的年轻农民工等)构成。^①第四,劳动力招募方式不同。线上市场多通过线上媒介触达、招募劳动者,由劳动者自主到达现场;线下市场则基于特定地点触达、招募劳动者,并由中介或雇主将劳动者送达工作现场。线上与线下日结零工市场在劳动力秩序、生产秩序及中介经营管理策略层面的差异究竟如何,还需要通过更为系统、深度的田野工作加以解答。

本研究对劳工研究议题的拓展主要体现在如下方面。一是从生产秩序拓展至劳动力市场秩序,将马克思的批判理论传统带入劳动力市场分析。以往基于劳动过程理论范式的相关研究,已有一套成熟的理论框架对多样的生产秩序进行解析。本研究认为,在弹性积累体制下,为化解流通阶段(G—W)劳动力流动的不确定性,同样需要中介发展一整套复杂的经营管理策略,需要不同资本之间的分工协作,同样存在着劳资冲突、不同资本之间的利益冲突;劳动力市场层面的复杂秩序同样可以在马克思的批判理论传统下得到系统化的分析和比较。以往相关文献呈现了劳动力市场的复杂经验,但未能将相关经验纳入马克思关于资本循环过程的整体图景,本研究则在这一理论传统视野下重新对相关田野发现进行

^① 参考马克思(2009: 738—742)对不同产业后备军类型的论述。

提炼,对不同用工方式的差异进行比较,这一尝试旨在“将马克思带入劳动力市场的分析”。二是将对劳动者主体性的分析从劳动过程拓展至劳动力市场。既有研究只是在相对静态的劳动力市场中借助布迪厄的理论对相关议题进行分析(Williams & Connell 2010),本研究则继承了布洛维对主体性的分析,对高度变动的劳动力市场中资本灵活调用多样主体性和劳动者能动抵抗的策略进行系统化的呈现。三是将劳动过程和劳动力市场之间的关联机制分析拓展至日结零工这一用工方式。既有研究呈现了劳务派遣和平台用工语境下劳动过程与劳动力市场的动态关联机制。本研究对线上日结零工市场的考察同样发现两者的关联:生产阶段用工需求的变动性和模糊性,对中介的超额招募和动态调整能力提出要求;劳动者在劳动过程或劳动力市场中的积极表现,均有利于其在另一个阶段得到优待。通过分析日结零工市场的复杂性和日结零工劳动者权益保护的脆弱性,本文希望为国家加强零工市场规范化建设提供学理依据。

参考文献:

- 范璐璐、黄岩 2021,《新型柔性专业化——以平台为中心的服装业生产组织与劳动关系》,《学术研究》第5期。
- 冯喜良、张建国、詹婧、谢丽霞 2018,《灵活用工:人才为我所有到我所用》,北京:中国人民大学出版社。
- 龚宜君 2002,《跨国资本、族群与劳动控制:台商在马来西亚的劳动体制》,《台湾社会学》第3期。
- 何明洁 2009,《劳动与姐妹分化——“和记”生产政体个案研究》,《社会学研究》第2期。
- 黄斌欢 2021,《从何而来的“大神”:日结体制与悬浮社会》,《社会发展研究》第4期。
- 蓝佩嘉 2011,《跨国灰姑娘:当东南亚帮佣遇上台湾新富家庭》,长春:吉林出版集团有限责任公司。
- 雷津皓、梁慧博、孙萍 2025,《靠“等”谋来的生计:日结零工市场“数字拒斥”现象的研究》,《国际新闻界》第8期。
- 黎熙元、刘兴花 2022,《嵌入的多样性——中国与日、新、韩三国跨国劳务合作网络比较》,《社会学研究》第2期。
- 李胜蓝、江立华 2020,《新型劳动时间控制与虚假自由——外卖骑手的劳动过程研究》,《社会学研究》第6期。
- 林嘉、范围 2011,《我国劳务派遣的法律规制分析》,《中国人民大学学报》第6期。
- 刘东旭 2016,《流动社会的秩序——珠三角彝人的组织与群体行为研究》,北京:中央民族大

学出版社。

刘兴花、王勇 2021,《跨国劳工非法就业的产生机制与实践路径——基于中国赴日劳工的案例分析》,《社会学评论》第4期。

刘子曦、朱江华峰 2019,《经营“灵活性”:制造业劳动力市场的组织生态与制度环境——基于W市劳工招聘的调查》,《社会学研究》第4期。

罗斯琦、陈佳慧 2024,《“流动”的悖论——平台组织管理与劳动者自主性》,《社会学评论》第2期。

马克思 2009,《马克思恩格斯文集》第五卷,中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局编译,北京:人民出版社。

马子琪、张广利 2021,《马路劳务市场的组织生态与控制机制——基于Z市的实证调查》,《青年研究》第6期。

田丰、林凯玄 2020,《岂不怀归:三和青年调查》,北京:海豚出版社。

汪建华 2025,《灵活用工与资本劳动力经营职能的发展——基于弹性积累体制的分析》,《社会学研究》第1期。

汪建华、郑广怀 2025,《在弹性积累体制下拓展当代劳动过程理论》,《中国社会科学》第9期。

项飏 2012,《全球“猎身”——世界信息产业和印度的技术劳工》,王迪译,北京:北京大学出版社。

项飙、约翰·林德奎斯特 2019,《流动,还是被流动:跨国劳务的基础设施》,《社会学评论》第6期。

谢富胜、江楠、吴越 2022,《数字平台收入的来源与获取机制——基于马克思主义流通理论的分析》,《经济学家》第1期。

杨伟国、吴清军、张建国、汪建华、陈雯、熊贲、万钊宏 2021,《中国灵活用工发展报告(2022)——多元化用工的效率、灵活性与合规》,北京:社会科学文献出版社。

张笑辰、汪建华 2024,《市场生计不确定性操纵与平台劳动过程治理——基于两家代驾平台的比较研究》,《社会学评论》第5期。

赵磊、韩玥 2021,《跨越企业边界的科层控制——网约车平台的劳动力组织与控制研究》,《社会学研究》第5期。

郑广怀、付艳敏 2022,《返费:劳动力市场与生产场所双重控制的连接机制》,《中国人力资源开发》第2期。

周大鸣 1994,《广州“外来散工”的调查与分析》,《社会学研究》第4期。

朱江华峰 2024,《工厂外的“讨价还价”:中国制造业中介招工市场初探》,《二十一世纪》10月号。

Andrijasevic, Rutvica & Devi Sacchetto 2017, “‘Disappearing Workers’: Foxconn in Europe and the Changing Role of Temporary Work Agencies.” *Work, Employment and Society* 31(1).

- Blaauw , Derick , Huma Louw & Rinie Schenck 2006, “The Employment History of Day Labourers in South Africa and the Income They Earn – A Case Study of Day Labourers in Pretoria. ” *South African Journal of Economic and Management Sciences* 9(4) .
- Burawoy , Michael 1985 , *The Politics of Production: Factory Regimes Under Capitalism and Socialism*. London: Verso.
- Cameron , Lindsey D. & Hatim Rahman 2022, “Expanding the Locus of Resistance: Understanding the Co-constitution of Control and Resistance in the Gig Economy. ” *Organization Science* 33(1) .
- Degiuli , Francesca & Christopher Kollmeyer 2007, “Bringing Gramsci Back in: Labor Control in Italy’s New Temporary Help Industry. ” *Work , Employment & Society* 21(3) .
- Gottfried , Heidi 1992, “In the Margins: Flexibility as a Mode of Regulation in the Temporary Help Service Industry. ” *Work , Employment & Society* 6(3) .
- International Labour Organization 2016 , *Non-standard Employment Around the World: Understanding Challenges Shaping Prospects*. Geneva: International Labour Office.
- 2025 , *World Employment and Social Outlook Trends 2025*. Geneva: International Labour Office.
- Li , Angela Ke 2022, “Beyond Algorithmic Control: Flexibility , Intermediaries , and Paradox in the On-Demand Economy. ” *Information Communication & Society* 25(14) .
- Melero Malpica , Daniel 2002, “Making a Living in the Streets of Los Angeles: An Ethnographic Study of Day Laborers. ” *Migraciones Internacionales* 1(3) .
- Peck , Jamie & Nikolas Theodore 1998, “The Business of Contingent Work: Growth and Restructuring in Chicago’s Temporary Employment Industry. ” *Work , Employment & Society* 12(4) .
- Purser , Gretchen 2009, “The Dignity of Job-Seeking Men: Boundary Work Among Immigrant Day Laborers. ” *Journal of Contemporary Ethnography* 38(1) .
- Smith , Chris 2006, “The Double Indeterminacy of Labour Power: Labour Effort and Labour Mobility. ” *Work , Employment and Society* 20(2) .
- 2015, “Continuity and Change in Labor Process Analysis Forty Years After Labor and Monopoly Capital. ” *Labor Studies Journal* 40(3) .
- Thomas , Robert J. 1985 , *Citizenship , Gender , and Work: Social Organization of Industrial Agriculture*. Berkeley & Los Angeles: University of California Press.
- Vallas , Steven & Juliet B. Schor 2020, “What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy. ” *Annual Review of Sociology* 46.
- Williams , Christine L. & Catherine Connell 2010, “‘Looking Good and Sounding Right’: Aesthetic Labor and Social Inequality in the Retail Industry. ” *Work and Occupations* 37(3) .

作者单位: 北京大学社会学系(张笑辰)

中国人民大学劳动人事学院(汪建华)

责任编辑: 黄燕华

Mitigating the Indeterminacy of Labor Mobility: Management Strategies of Online Day Labor Intermediaries in City B

..... *Zhang Xiaochen & Wang Jianhua* 196

Abstract: Under the flexible accumulation regime ,capital confronts a high degree of indeterminacy in labor mobility within both the labor process and the labor market. Compared to other forms of employment , indeterminacy of labor mobility arises from day labor does not receive commensurate academic attention. Field experience from the online day labor market in City B shows that intermediaries adopt differentiated strategies across stages: talent pooling and engagement in labor outreach , over-recruitment in hiring ,and continuous on-site presence in coordinative management ,while flexibly exploiting the diverse subjectivities of workers. Unlike platform labor ,online day labor is embedded within the production’ s division of labor , making it difficult for platform algorithms to coordinate via platform algorithms and thereby requiring collaboration among different capitals in end-to-end management. In contrast to labor dispatch , its labor demand and business scenarios are more volatile , prompting intermediaries to develop strategies of over-recruitment and continuous on-site presence.

Keywords: labor mobility; day labor; labor market order; subjectivities

“Integration of Work and Life” and Rural Grassroots Governance: Taking Dual-Residence Cadres as an Example

..... *Zheng Bowen & Di Jinhua* 224

Abstract: The daily work and life patterns of dual-residence cadres serve as a critical clue to understanding rural grassroots governance. Based on field research in *Xi* town ,this paper finds that the fundamental backdrop of “integration of work and life” leads to shifts in the spatio-temporal structure in which cadres in *Xi* town are embedded. This situation demands that this group adhere to corresponding ethical