

另一种娱乐至死？*

——体验、幻象与综艺娱乐节目制作过程中的劳动控制

贾文娟 钟恺鸥

提要：与传统产业相比，创意文化产业中劳动者的劳动过程与同意制造发生了新变化。在娱乐性劳动中，管理者通过关系工作、情感工作和情怀工作将高强度劳动转化为令人愉悦的娱乐。不同于传统产业中的状况，其中的劳动控制并非依托于组织制度和经济激励，而是依托于关系、氛围、情怀等曾处于辅助地位的文化性因素。与此同时，制造同意背后的意识形态运作逻辑不再是传统的马克思—阿尔都塞式的，即管理者通过劳动过程塑造某种观念，以虚假意识的方式来掩盖真实存在的劳资关系，而成为拉康—齐泽克式的，即劳动者藉由特定体验进入了一个真实的幻象，在意识形态化的现实中追求着自己的剩余快感。最终，劳动者全身心地投入到了劳动之中。

关键词：文创产业 劳动过程 娱乐性劳动 关系工作 意识形态幻象

欧文·柏林有一首著名的歌，只要他改掉歌名中的一个词，他就会成为像奥尔德斯·赫胥黎那样的先知。他应该这样写：除了娱乐再也没有其他行业。

——尼尔·波兹曼《娱乐至死》

一、娱乐至死的另一种隐喻？

在绚丽闪耀的舞台灯光与震耳欲聋的音乐渲染之下，我^①进入了一种眩晕的状态——这个景象和《黑镜》“1500万”故事中的

* 本文系上海市哲学社会科学规划青年课题“产业转型下国企劳资矛盾协调机制研究”（2017ESH004）以及上海市教委晨光计划项目“工厂政体与国企劳资矛盾协调机制研究”（16CC48）的阶段性成果。诚挚感谢李荣山副教授、苏熠慧副教授和张军博士等师友给予本文的建议与鼓励，感谢匿名审稿人提出的中肯而富有建设性的意见。文责自负。

① 此处及后续案例描述中的“我”指的是本文的第二作者。

那个华丽、精彩而虚幻的选秀舞台如出一辙,所有人都不知疲倦地鼓掌喝彩、放声大笑……这是一个普通的周四夜晚、某综艺娱乐节目的录制现场。从以往经验看,这场录制将在明天凌晨一点左右结束——这时,艺人和观众们可以回家大睡;而我,却要通宵剪片。为了在周五下午完成这期节目的制作,博得当晚在电视机前“葛优瘫”的你哈哈一笑,我需要连续工作30个小时。当然,这只是上海C电视节目制作公司W导演团队实习生在三个月的实习期中每周的例行工作。(田野笔记,2015年8月)

尼尔·波兹曼(Neil Postman)指出,我们进入了一个“娱乐至死”的时代,其中的权力支配逻辑全然不同于《动物农场》的隐喻和奥威尔所宣称的专制式思想控制。恰恰相反,这种支配是舒适的,人们成为了娱乐的附庸,他们沉沦于声色犬马。然后,警醒的人民蜕化成被动的受众,文化生活成了周而复始的娱乐。

在波兹曼为大众文化担忧前,葛兰西(Antonio Gramsci)已在墨索里尼的监狱中惊觉资本主义国家中的文化霸权——一种对观念的支配力——的存在。他指出,所谓意识形态既非冰冷的乌托邦,也不是学来的理论化,而是具体幻想的创建(葛兰西,2000:290-292)。随后,阿尔都塞(Louis Pierre Althusser)对意识形态及其运作逻辑进行了更深入的阐释,他指出,意识形态是个表象体系,它是一种被感知、被接受或被忍受的文化客体,人们在意识形态的无意识之中获得他们同世界的“体验”关系,取得被称作“意识”的这种特殊的无意识(阿尔都塞,2006:230)。意识形态之所以化支配于无形,恰因为它所表征的是生活经验本身,是葛兰西所说的“常识”(葛兰西,2000:290-292),即懂得科学也不会改变筷子插入水中变弯、太阳看起来是围绕着地球转的景象(布若威,2008:39)。况且,对于芸芸众生,生活经验和常识怎么可能是假的呢?当意识形态根植于使之出现的行为时,它便能更好地表达和指导该行为——正如阿尔都塞引用的帕斯卡尔的话:“跪下,活动双唇来祈祷,你就会相信”(Althusser,1971:168)。这是一种悲观的辩证论,意识形态似乎与生活经验本身一样颠扑不破、互相强化,使现有体制更为牢固。波兹曼的“娱乐至死”体现的恰是这种意识形态实践,正如阿道尔诺(Theodor Wiesengrund Adorno)的反思与批判那样,当西方资本主义步入新时代时,标准化的日常生活藉由文化工业被批量性

地生产出来,大众在消费、体验、愉悦的同时获得了虚假的幸福,并消解了思想的能力与反抗的意愿(霍克海姆、阿道尔诺,2006:107-130)。

“娱乐至死”的第一个隐喻没有超越马克思对经济生产与上层建筑的二分法。这种二分法认为,人们虽在生产领域受苦受难、为奴为仆,却在生活领域娱乐享受、为主为神,并以生活之精彩化解劳动之疾苦。从阿尔都塞到朗西埃、从马尔库塞到本雅明、从赫胥黎到麦克卢汉,学术界从不同角度对意识形态进行了持续而犀利的批判。其中,“文化批判—传播理论”与“劳动批判—劳动过程理论”两种研究路径尤其令人瞩目:前者以阿道尔诺、波兹曼等人为代表,关注文化、传播媒介对社会生活的影响,并对文化工业、艺术审美、娱乐消费进行犀利的批判;布若威(Michael Burawoy)一脉的劳动过程理论则坚持生产中心性,以实证研究分析劳动中的同意制造。他认为,意识形态已经与经济基础交融在一起,在劳动之中消解了劳动者反抗的可能性。文化支配不仅存在于社会生活中,还产生于劳动生产时。它根植于劳动者的深层渴望和主体性,在特定的政治体制影响下,成为更加难以察觉、却极具支配力的利维坦——“工厂政体”(Burawoy,1985)。

在其后的研究中,学者以游戏机制(布若威,2008;郑广怀等,2015)、工作场所文化(Kunda & Maanen,1999)或性别操演(Leidner,1991)等视角详细地分析了劳动过程中的意识形态支配。他们发现,组织制度、政治规范、社会身份等构成了支配力的源泉,当劳动者以为命运在自己手中、在各色管理机制作用下努力劳动时,却步入了资本的陷阱。如果将早先曼海姆(Karl Mannheim)从知识社会学意义上对意识形态所作的区分作为隐喻来对待,那么波兹曼的“娱乐至死”恰似他所说的总体意识形态在文化领域中的表现,而从综艺娱乐节目制作过程中浮现出的“娱乐至死”则产生于独特的劳动过程,即类似于他所指称的特殊意识形态——只不过,此种特殊意识形态并非来源于个体知识分子的思想,而是来自独特的劳动过程。

2015年6月至2016年2月,我以项目实习生的身份在上海市C节目制作公司W导演团队进行了八个月的田野调查,总共参与了三次项目运作,此后还对八名实习生和正式员工追加了半结构式访谈。调查发现,与传统产业相比,综艺娱乐节目产业中的劳动发生了转变:一方面,除了媒体受众和娱乐产品的消费者,劳动者在制作节目时同样被卷入到娱乐中,歌唱、表演、大笑、呼号都是常态,综艺娱乐节目的制作

是一种以自身的娱乐来娱乐观众的“娱乐性劳动”；另一方面，这项工作没有时间边界和组织边界，作为劳动者的实习生没有工资，也不处于法定劳动关系内。实习生置身体劳累于不顾，在美妙的娱乐体验中进行着高强度的无薪劳动，生产着家喻户晓的文化产品。本文感兴趣的问题是：劳动者的同意是如何产生的？这背后的意识形态运作逻辑又是怎样的？这与我们以往的认识有何不同？

今天，物质世界不断发生着惊人转变。当劳动超越了组织、劳动关系、生产与再生产的边界（Mears, 2015），当工作的“去管制化”（deregulation）已然发生时（Kücklich, 2005），我们必须从两方面去重新审视经典劳动过程理论：一方面，我们要回到它的核心议题，给予劳动中的意识形态支配以持续之凝视；另一方面，我们要基于物质实践的变迁来推进理论本身。只有这样，经典理论才能在变动的时代中继续迸发活力。

劳动中的意识形态支配何以进行？在与工业社会学的对话中，布若威开辟了一条分析“同意”生产的“制度—观念”路径。在《制造同意》一书中，他解释了管理方如何策略性地组织“工业游戏”，使工人产生了劳资双方利益一致的价值观念。此后的研究者则分析了管理方如何利用与种族、性别、公民权等有关观念体系来推进管理控制（Thomas, 1982；Lee, 1995；Leidner, 1991；何明洁, 2009）。但从C公司W团队的个案中，我们发现，管理者开辟出了一条基于“文化—体验”的新路径。其中，劳动控制依托于关系、氛围、情怀等在传统行业处于辅助地位的文化性因素，同意的根基不是思想观念而是情感体验。与此相随，“同意”背后的意识形态运作逻辑不再是传统马克思—阿尔都塞式的，即支配基于人们对虚假意识——一个用以掩盖剥削真相的观念和概念体系——的接受，而成为了拉康—齐泽克式的，即支配基于一种真实的幻象——一个直接告知并满足着人们欲望的意识形态化的现实——的生成。正是在C公司W团队的娱乐性劳动中，我们看到了波兹曼的警示——劳动者在体验、兴奋、愉悦的同时，获得了想要的快乐，但消解了思想的能力与反抗的意愿。

二、市场化中的娱乐与不稳定的劳动

在改革开放四十年中，中国文化产业市场化的步调机警而审慎。

如同加拉格尔(Mary Elizabeth Gallagher)对中国市场经济发展的顺序的精辟见解,市场改革小心翼翼地经济领域的边缘地区与非核心部门开始,以避免社会主义遭受正面冲击(加拉格尔,2010)。实际上,我们对大众娱乐的警惕根植于计划经济传统中。在糖衣炮弹的警示下,五花八门的综艺娱乐与颓废柔弱的靡靡之音被认为会瓦解群众的革命斗志,可以说意识形态与文化战线的重要性从未被小觑。但在迈向全面小康社会的今天,人们日益增长的精神文化需要不能被忽视,而让人们离开美剧和日韩综艺的最好方式显然是打造中国自己的文化产品。所以,即便在为民众提供怎样的娱乐产品这一问题上,国家仍然处于纠结中,但文化产业的市场化还是一步步地推进着。2009年,国家广电总局下发《关于认真做好广播电视制播分离改革的意见》,开始效仿国外的“制播分离”模式,进行本土综艺节目制作。此后,各方资本迅速涌入综艺娱乐节目制作领域,这使得我国电视节目制作机构从2007年的2874家攀升至2014年底的8563家(中国广播电视年鉴编辑部,2009:29,2015:291)。

C公司面对的市场环境并不友好。从全球范围看,文化创意产业是一个弱肉强食的场域,市场风向不断变化,资本之间兼并重组不断。在这里,几家寡头周边聚集了大量小而灵活的企业,后者相互抢夺生意,随时面临破产(Peterson & Anand,2002)。中国的情况则更令人担忧。国家虽然大举推动文创产业的发展,但诸如版权保护等制度规范尚待优化。行业大举发展之时,资本间的竞争却无序而残酷,虽然项目与商机俯拾皆是,但风险也随处可见。此时,市场各方小心翼翼、各逐其利,位于上游的播出平台毫不手软地将风险转嫁给了下游制作公司。从2012年开始,C公司针对某档知名综艺节目与Z电视台签订了对赌协议:节目虽能在Z台播出,但由C公司承担节目制作的所有成本与投资风险,只有在收视率超过特定比例时,制作方才能参与利润分成。C公司步入了一场豪赌,这背后的资本逻辑昭然若揭:要么赢得盆满钵盈,要么输得片甲不留。

为了应对市场的不确定性,大多文创企业使用了“自由职业者”(freelancer)、“玩工”(playbour)等免费劳动者进行生产(Neff et al.,2005;Kücklich,2005)。当然,这里还是实习劳动的重灾区。实习生也被称为“学生数字劳工”、“看不见的劳动者”和“希望劳工”(Perlin,2011;Mayer & Horner,2017)。C公司的情形也与此类似。其正式员工

限制在 300 人左右,为了完成不成比例的任务,公司招募了大量项目实习生。项目实习生不同于校招实习生:后者以应届生为主,实习期结束后就能够转正;前者则以大二、大三的在校生为主,劳动时长以项目时间为限。在我国目前的法律框架内,实习仅作为社会实践,实习生也不被认定为劳动者,他们与实习单位不存在隶属关系,其劳动亦不受《劳动法》与《劳动合同法》的保护(李培智,2012;陈红梅,2010),所以企业不为其发放正式工资、福利,不为其缴纳社保,也不制定与之相关的正式制度。物美价廉的“优良特性”使实习生成为节目制造业中的劳动生力军,各制作公司不间断地在各大网络平台发布实习招募启事。寒暑假等热门档期里,在多个大型项目同时运作的情况下,C 公司实习生数量往往在 300 名以上,甚至超过了正式职工的数量。

实习生由导演团队招收、管理,后者的眼光审慎而苛刻。我经历了两轮面试才进入 W 导演团队——这支团队负责某档知名综艺节目的宣传工作,并与腾讯视频合作推出其线上衍生节目。与我一同进入该团队的还有另外 19 名来自全国不同高校新闻学、广播电视学或影视制作专业的在读学生,所有人都熟练掌握摄影、摄像、剪辑等媒体制作技能。令人惊讶的是,W 导演团队只有五名正式员工——其中两名是总导演和执行导演,其他三名员工带领与指导实习生进行具体工作。后来,我从其中一名正式员工的口中得知,自己之所以能够进入该团队,是因为既会做剪辑又参与制作过一档养生节目。

在项目制的运作方式下,对赌协议的压力转嫁至核心导演团队,可想而知,这压力最终落到了实习生头上。W 团队参与制作的这档综艺节目涵盖 12 期,每一期的制作都分为三个阶段:前期台本制作、中期现场录制和后期画面剪辑。从项目整体运作上看,每阶段约占一个月时间。进入项目中期后,为将就艺人时间需要两期联制,这意味着我们每天工作 12 小时,每周工作 60 小时左右,而周四、周五会连续工作 30 个小时。然而,尽管每一阶段都充斥着高强度的劳动,但实习生快乐的状态持续在线:在头脑风暴中绘声绘色地表演自己的提案,在幻彩缤纷的录制现场兴奋地跑来跑去,在通宵剪片时大笑。最后,在大家的共同努力下,这档综艺节目的播出效果出奇的好,收视率屡创新高。

2015 年,这档综艺节目大热,其广告收入超过了 20 亿元,其中插播的 60 秒广告被卖到了 3000 万元的高价,W 团队制作的线上衍生节目的广告收入也高达 2000 万元。该年,C 公司的营业收入超过 13 亿

元，利润超过 11 亿元，利润率高达 85%。^① 但实习劳动几乎是无薪的。在 W 团队项目经费存在盈余的情况下，实习生能够支取 1000 元到 2000 元的津贴——这低于上海市 2015 年每月 2020 元的最低工资标准，实习生们必须依靠父母倒贴生活费才能留下来继续工作。

C 公司的高收益背后隐藏了一个控制难题，即怎样使实习生人尽其用。这一难题源于三方面因素：首先，传统企业往往仅要求实习生承担辅助性工作，IT 技术公司会支付大学生计件工资，C 公司却需要利用无薪劳动来填补资金与劳动力的双重缺口。这就对实习劳动提出了更高要求。第二，从工具理性的角度来看，大部分实习生的目的是获得实习经验和了解职业行情，而非奉献全部身心。实际上，W 团队所有实习生都有在传媒机构的实习经验，还有人创过业。从毕业去向看，留在节目制作界的实习生仅有五名，还有七名实习生毕业后的去向与传媒完全不相关。第三，实习生的工作动力往往由“志愿者热忱”所推动，缺乏耐久力。佩林(Ross Perlin)指出，尽管实习生在劳动初期往往充满热情、全心投入，但随着志愿情结与好奇心的消失，他们就会开始因为没有薪水而懈怠(Perlin, 2011:126)。^②

综上，一个需要回答的问题是，当企业并不提供经济激励和内部劳动力市场升迁激励时，管理控制何以生效？当劳动强度令人精疲力竭时，情感整饰何以可能？当劳动合同和口头协议都无从获得时，雇佣控制如何实现？我们发现，单纯的工具理性或短暂的志愿者热忱都不足以解释上述问题，只有进入 C 公司 W 团队的实际劳动中，才能洞察新产业中劳动控制与意识形态支配的隐秘核心。

三、娱乐性劳动中的同意制造

综艺节目的制作是一项娱乐性劳动，这种劳动的特殊之处在于其形式、内容和产品皆为“娱乐”。在工业劳动中，劳动者通过操作机床、

① 资料来源：搜狐网 (<http://mt.sohu.com/20160518/n450189080.shtml>) 以及黑马网 (<http://www.iheima.com/top/2014/0730/144544.shtml>)。

② 大学生在选择实习时还要考虑课业压力和个人生活需求，目前上海市不少企业要求兼职实习生的实习时间在半年以上，要求全勤实习的时间则要短很多。W 团队成员以往的全勤实习时间基本都限制在一到两个月的假期时间内。

配合流水线等体力劳动来制造工业产品,进而满足人们的物质生活需要;而在娱乐性劳动中,劳动者是通过提供笑话、表演、游戏等创意来制作综艺节目、搞笑视频等文化产品,用以满足受众的感官娱乐与精神文化需要。具体而言,制作台本时,大家要通过头脑风暴想段子、想梗;在现场录制时,要努力搜集各色笑料做素材;最后,还要通过视频剪辑提升节目的视听冲击力。总之,劳动者是以“娱乐”的方式进行生产,并努力以自身的娱乐来为观众提供娱乐。

在回答为什么操作工在仅能获得极少边际收入的情况下依旧拼命超额工作时,布若威明确指出,劳动过程中的支配不单是依靠生产的政治规范性工具(一系列正式制度),更仰仗于意识形态规范性工具(Burawoy,1985:7-8,2001)。他发现,管理者将工作组织成“游戏”以说服工人积极投入其中。而在C公司W导演团队,管理方则使劳动被体验为“娱乐”。

从本质上看,“娱乐”与“游戏”无甚差别,无非是阿尔都塞笔下那用以将劳动控制与意识形态支配融合在一起的“物质仪式”,在劳动的非劳动化中,发挥出使劳动者难以遁身的“自动机”功能(韩振江,2017:100-101)。但从炮制伎俩上看,两者并不相同:“游戏”侧重竞技,要求通过制度伎俩设置规则;“娱乐”则侧重体验,需要通过文化策略愉悦感官。那么,劳动的娱乐化何以可能?怎样在达到劳动控制的同时激起劳动者的娱乐体验?从C公司W团队的案例中,我们发现三种在分析上有别、但实践中不可分的文化策略发挥了极为重要的作用:关系工作、情感工作与情怀工作。^①下文,我们将在呈现劳动过程的基础上分析这三种策略的运作方式,进而剖析“娱乐”背后的意识形态支配逻辑。

(一)前奏:关系工作与愉悦体验

人们与同事在一起工作,与工友在一起劳动,与朋友在一起娱乐。形塑合适的关系是正确劳动的前提与必要条件。W团队的正式员工

^① 从公司层面看,高层对正式员工施以严格的科层控制,最重要的是KPI考核制度。正式员工的收入与节目收视率直接挂钩,他们时刻处于公司的绩效考核压力下,导演团队的总导演和执行导演就是根据项目完成情况获得奖励的。但是,公司层面不存在专门用以规范实习劳动的制度规章,实习生全部交由导演团队管理。在导演团队内部,科层命令仅用于规定工作流程和时间节点,具体的管理控制、情感整饰与雇佣控制则是通过下文所述的三种文化性策略进行的。

深谙人们只有在舒适的“关系”中才能尽情投入“娱乐”、自然流露快乐,因此,打造亲密关系是他们引导实习生走向“娱乐至死”的第一步。而实习生初入团队时期的期待、热忱与困惑状态会使“关系”的打造事半功倍。

泽利泽(Viviana A. Zelizer)认为,单靠网络结构和制度规定不足以形成“关系”,“关系”是“做”出来的。她将人们打造和维持特定“关系”的行为称为“关系工作”。人们在频繁的互动中,通过打造“关系包”,即标识出关系、赋予关系以独特称谓和意涵、划定关系的边界、选择合适的交换媒介,塑造出各种有利于经济行为的“社会关系”(Zelizer,2012:6)。W团队的正式员工没有读过泽利泽,却用实际行动诠释着“关系工作”,他们通过赞美取悦、关心帮助、礼物馈赠与实习生建立亲密关系。

实习生进入团队后,就被指派给不同正式员工来管理,并尊称他们为“老师”。这时,关系工作就开始了。来自武汉大学新闻系的茜茜^①在进入团队的第一天就被W女士感动了。她说:

我是一个人去的上海。刚来团队的时候大家都相互认识了,我却连老师的名字都叫不上来,那时候就很孤独无助。W老师那几天就一直问我租到房子没有,生活用品都有没有。当我问她附近有没有超市时,她竟然就开车载我去,还说要是没有被子什么的,就从家里给我带过来。我当时觉得可暖心了!(实习生茜茜访谈,20161024)

确实,“老师”们虽是实习生的招募管理者,其收入取决于项目的盈利程度,从其工作属性上看与建筑业包工头、纱厂的拿摩温并无二致,但W女士既不同于动辄就欺压、打骂纱厂女工的拿摩温(裴宜理,2012)、对建筑工人颐指气使的包工头(Pun & Lu,2010),也不同于魏昂德(Andrew G. Walder)笔下的车间干部(Walder,1986)。上述研究中的“讨好”是自下而上的:女工给拿摩温送礼、建筑工同意工资拖欠、积极分子向领导敬献忠诚。而在W团队,取悦行为是自上而下的:“老师”们做实习生的知心朋友与人生导师,关心他们是不是与恋人吵架

^① 本文中出现的姓名均为化名。

了,还送给他们各色文娱活动的门票。

“看!这是我在草莓音乐节上的照片!”从草莓音乐节回来的佳佳喋喋不休地对我说 GALA 乐队现场比 CD 好听多了、林宥嘉比照片帅多少倍、陈绮贞本人有多甜美……大家不耐烦地附和着。在过去几天,所有实习生的朋友圈都被她刷屏了。在此前一段时间,这位来自南昌大学的实习生在工作期间唉声叹气、心神不宁,一直嘟囔“想去草莓音乐节”。谁料曾经做过娱乐记者的 W 女士竟送给她几张媒体票,并准许她请假放松。在音乐节的那几天,佳佳不断地在朋友圈中致敬 W 女士。这种狂喜在接下来的几周被带到了工作中,佳佳在头脑风暴中表现得非常活跃,做游戏时也很投入。

来自宁波大学的小瑾对小清新不感冒,她的梦中情人是休·杰克曼。在一个沉闷的午后,小瑾和 H 女士一起剪片时,忍不住发了句牢骚:“我不想剪片了,我想回家看《金刚狼》!”H 女士立刻说:“你别剪了,我带你去。”小瑾睁大眼睛问:“什么?”H 女士说:“今晚《彼特·潘》上海见面会,休·杰克曼来的,和我一起去吗?”小瑾连连点头。当天晚上,她就跟做梦似地坐在电影见面会的前排,流着口水盯着她的男神看了一整晚。她后来说:“这怎么可能呢?我真的没有想到!我当时差点哭出来!”

惊喜、新鲜感与志愿者热忱的叠加让实习生对“老师”的好感度陡然提升。在私下聊天时,小瑾说:“这里的老师和我之前在电视台实习的时候不一样。他们不是那种有工作就叫你,没工作的时候和你什么事都没有的那种关系。这里的老师更像一种伙伴。”与学校老师和电视台领导相比,W 团队的“老师”不仅为人慷慨、风趣、善解人意,而且赋予了实习生幻彩缤纷、活力四射的生活。她们就像狄俄尼索斯的女祭司们一样友善喜悦、载歌载舞且充满魅力,吸引那些来自底比斯城的信徒们与其一同进入狂欢。谁还需要彭修斯的律令呢?

取悦实习生只是手段,让其高高兴兴地劳动才是目的。梅尔斯(Ashley Mears)在对夜店暖场“女孩”无薪劳动的研究中指出,掮客通过赠送礼物、提供津贴吃住、开展恋情等关系工作,将他们同“女孩”的劳动关系转变为亲密关系,进而使其甘愿奉上无偿劳动(Mears, 2015: 5)。与此类似,W 团队的关系工作也被用于管理控制中。例如,随着关系的推进,H 女士开始差遣小瑾承担额外任务。有一次二人一起去澳门做节目,回来后 H 女士将剪辑工作全交给了小瑾,并说要给她报

酬。小瑾接下了工作却拒绝了报酬,她说:“我就是帮朋友个忙,哪有帮朋友忙还拿钱的?”而在W女士帮助下置办过生活用品的茜茜,经常在周日帮忙做剪辑。她说:“从朋友的角度看,她有困难,我又有时间,就没有推辞的道理。”此外,“关系”还被用以解决工作矛盾。当佳佳因没有做成跟拍导演而心有不满时,W女士就撒娇般地问她:“佳佳你怎么啦?是不是有心事?”当佳佳提出换岗要求时,W女士便向她诉说自己的难处。佳佳后来说:“有人关心我,我心情就好多了。她和我说了难处,我就想别为难人家了,老师们也不容易。”小情绪便就此作罢。朋友义气甚至使个别实习生放弃了回家过年。小萍说自己之所以在2016年春节期间留在公司加班,就是因为想到:“为情所困,将心比心。现在到了我们帮他们的时候了!我们不能撂下一堆事就走了呀!不仗义,也不地道。”总之,亲密关系以人际关系替代正式制度、以社会交换替代市场交换(朱妍,2016),方便了爱德华兹(Richard C. Edwards)笔下管理控制的达成(Edwards,1979:17)。

但关系工作与意识形态支配的关系更值得关注。从上述案例可以发现,关系工作构成了“娱乐至死”的基座与前奏:一方面,正是被取悦的愉悦体验使实习生毫无顾忌地投入到后续劳动中;另一方面,亲密关系使肆无忌惮的玩乐和表演成为可能,快乐体验也更为热烈和直接。最后,关系工作使特定人类活动的性质悄然转变。理论上,运用劳动力生产某物的人类活动是为“劳动”(马克思,2004:207),但在实践中,当“老师”带着实习生今天见明星、明天看演出,并不断强调“我们是在一起开心”时,劳动与娱乐之间的界限逐渐模糊了。从这个意义上看,关系工作构成了劳动娱乐化的第一步,为娱乐性劳动的开展奠定了基础。

(二)正曲:情感工作与娱乐体验

亲密关系建构起来后,劳动者就正式地进入了“娱乐”环节。在生活实践中,“劳动”与“娱乐”不是干巴巴的概念,而是真实的人类体验。工资劳动的体验很糟糕,“劳动者在自己的劳动中,并不肯定自己,而是否定自己,并不感到幸福,而是感到不幸”(马克思,1979:47);娱乐的体验则很美好,悦目的图像与令人兴奋的音乐使人们获得了莫大享受(波兹曼,2017)。但劳动怎么被体验为娱乐呢?情感工作在此发挥了关键作用。

节目录制本身就是个令人兴奋的体验:当全黑的舞台响起悠扬的

音乐,柔和的追光伴随着樱花雨洒落下来,歌手的低吟浅唱飘荡在夜空,实习生们也被感动得落了泪;当摇滚歌手抱着电吉他愤怒地跳跃、身体不可抑制地颤抖时,大家亦随他一起吼叫。“美的景象给我们提供愉快”(齐泽克,2002:276),在娱乐性劳动中,大家的眼睛、耳朵、嘴巴所接收到的讯息使大脑分泌了足量的多巴胺,心情也随之被点燃了。这时,没人会在意跑来跑去地搬运道具、蹲在嘉宾脚底下做录音、藏在观众之中引导情绪有多么辛苦。但是,在为期一周的节目制作中,现场录制仅占一天时间,在剩下的五个工作日内,实习生们需要用三天时间讨论并制作台本,其中还有一次通宵剪片的要求。在这种情况下,“娱乐”的产生就需要借助于特定的情感氛围。

裴宜理(Elizabeth J. Perry)在对中国革命的分析中,发现党员干部灵活地运用戏剧法、会场布置、群众大会等方式来营造情感氛围,进而唤起群众有利于革命工作的情感。她将共产党人在各种政治运动中用以促发人们公开表达心中的愤怒、恐惧和羞愧等感情的一系列方法称为“情感工作”(裴宜理,2001)。情感工作不仅能用以激起农民群众的革命热情,也能用来激发实习生的娱乐精神。在娱乐节目制作中,正式员工运用了表演法、游戏法和黄段子等策略来营造娱乐氛围。

所谓表演法,即管理方便大家互为演员与观众,策略性地营造出光怪陆离的舞台效果,将台本讨论变为一场喜剧演出。例如,在W团队的一次头脑风暴中,当整个团队陷于疲惫与沮丧时,向来严肃认真的K老师站了起来,说道:“我来吧!”随后,表演系毕业的他清了清嗓子,捏起兰花指,摇曳着中年男人轻微发福的身躯,用骚气而不失浑厚的嗓音献上了一段《痒》,当他唱着“来啊!快活啊!反正有大把时光”时,所有人被逗得前仰后翻。戏剧能够通过演员的肢体语言引发观众心灵中的热情(Hochschild,1983),实习生小智就被这种造作又兼具本色的表演感染了,他兴奋地站起来大叫“你这个不行啊!我来我来!”并立刻反串了《渡情》一歌中的男女两角。正式员工分散在实习生之间,适时打开他们的情感闸门,以示范、引导、鼓励等方式激发他们的情绪。

而游戏法指的是劳动者会共同参与到各种无聊但欢脱的游戏中去。在一次讨论中,W团队从一部叫作《没有黄色笑话的无聊世界》的动画中获得灵感,设计出一种游戏:他们试图让艺人把最紧的丝袜套在头上并唱歌,唱完后,还要比一比谁的丝袜脱得快。在解释游戏时,佳佳把眼睛眯成一条线,用手指按出猪鼻子,说:“怎么丑,怎么来!”娱乐

氛围形成后,其他人也会受到感染。随后,几名实习生就想出了另一个游戏:他们倒骑在办公室的转椅上,手扶着椅背,嘻嘻哈哈地用脚把自己往前推,比一比谁走得更远。还有实习生拿出吹风机,一边用最大档位吹向嘴巴,一边唱着:“吹呀,吹呀,我的骄傲放纵……”随风变换的嘴型与支离破碎的声音让大家笑得前仰后合。

与讨论台本相比,通宵剪片更加苦闷。每周四的夜里11点,实习生就要来机房通宵工作。让他们在身心俱疲时仍然哈哈大笑的秘诀是讲黄段子。黄段子之所以能化剪辑工作于无形,是因为:其一,分享黄段子能带来颠覆符号性屏障的“淫秽性团结”,激发出团队的凝聚力(齐泽克;2002:4)。H先生是W团队的热场圣手,每到后半夜实习生精神萎靡不振时,H先生就会引起话题。例如,为了提醒大家注意,他会大叫:“哦,哦,哦,快来看这个画面!”实习生们就翻白眼说:“你最近是不是太饥渴了?”在一番你来我往的插科打诨中,大家的“搞笑”热情又熊熊燃起。其二,娱乐视频与黄色笑话的叠加将工作转变为大家一起“恶搞”和打趣的深夜“嗨趴”。H先生总是边剪视频,边制造“娱乐事件”:例如,他把两个男人相拥的画面配上极滑稽的特效,大家听到声音就一窝蜂般跑过去,哄堂大笑。

霍赫希尔德(Arlie Russell Hochschild)认为,除了劳动者的身体,其情感也是资本管理的对象(Hochschild,1983)。在娱乐性劳动中,情感整饰的目标是为快乐和搞笑。在这里,正式员工通过情感工作这个文化伎俩,经由表演法、游戏法和黄段子营造出娱乐氛围,使劳动者的快乐情绪自然升腾,化情感整饰于无形。而藉由情感工作,波兹曼笔下那种没有关联、没有语境、没有历史、没有思想的趣味得以产生(波兹曼,2017:94),并满足了年轻人的娱乐需求。如果说关系工作模糊了娱乐与劳动的界限,那么情感工作则使娱乐本身成为实习生的真实体验。此刻,另一种“娱乐至死”便翩然出现了:“娱乐”透过感官而非头脑发力,让劳动者在瞬时情感满足中放弃了深思,将语无伦次的自我剥削变得富有吸引力。在这个意义上,娱乐节目制作者与电视观众并无二致,他们都成了表象世界的俘虏。

(三)高潮:情怀工作与崇高体验

当节目录制进入最后六期时,实习生已连续数月每周工作近60小时。即便将劳动当作娱乐,这也是吃不消的。有人开始整夜失眠,有人

大把掉头发,很多人进入了情感耗竭状态(Maslach,1982)。在缺乏劳动契约的情况下,实习生开始犹豫要不要就此退出,不安感逐渐蔓延开来。到了这一阶段,若要使实习生继续留下效劳,仅靠关系工作、情感工作是不够的,W团队必须激发出实习生的牺牲精神和崇高体验。

在管理学研究中,研究者经常倡导通过宣扬企业文化来提升管理效率、降低管理成本(邹樵、丁冬,2007:164)。很多企业都宣称自己有独特的企业文化,并将各种标语写在公司网站上、挂在墙面上甚至印在纸杯上。但在W团队,激发出实习生牺牲精神的并不是这种规范性手段,而是文化性的情怀工作:管理方将通过演讲、励志故事、抒情文字等方式将个人旨趣传递给受众,进而激发出后者的伦理行为。规范制度往往浮于表面,情怀工作则能融入工作生活的方方面面,它以极其个人化的方式呼唤、赞颂着企业文化,并达到了直指人心的激励效果。

“为传媒理想而牺牲”是C公司最重要的企业文化之一,它发轫于公司的创始时期。在初创团队军心不稳时,总经理J先生曾给因长期熬夜而困顿不堪的众人打气道:

有时候我觉得,我们C公司人都是上帝派来的天使,生而负有使命,上帝将我们分散在全国各地,冥冥中聚在一起,就是为了制作这样的一档节目。

这种不可名状的“笃信”瞬间击中了所有人。副总经理D先生眼里泛着泪花一字一句地重复道:

我们拥有使命,因此我们注定比常人承担更多,牺牲更多。我们C公司人是不一样的。^①

此刻,令人震惊的使命感凌驾于一切理性争辩与阐释逻辑之上,J先生抒情诗般的演讲将众人感动哭了。最终,初创团队在作出了极大自我牺牲——经历了甲亢、咳血、心脏病——后,取得了令人瞩目的成功。

而在团队层面,讲故事是最常用的情怀工作方法。在其中,企业文化以一种极其个人化的方式被宣扬着。W女士是C公司宣传总监L

^① 材料来源:虎嗅网(<https://www.huxiu.com/article/37571/1.html>)。

先生的忠实粉丝。在团队首次聚餐中,当十几号人坐在某火锅店、喝着啤酒憧憬未来时,W女士给大家讲了L先生的传奇故事:

L叔叔以前做严肃新闻,他是最早赶到汶川地震现场的记者之一。汶川地震的消息传来,火车都停运了,但L叔叔想都没想就搭乘最近的一班大巴去了灾区。还没进入灾区,路就断了,当时没水没电,没人愿意送他,他就自己一步步走进灾区……你们不要以为做综艺节目是简单的事。公司大佬们都是做新闻出身的,但我们为什么要转型做综艺?难道我们没有新闻理想了吗?不是的!做中国最好的综艺也是理想,能让人在轻松娱乐中做一些高远的事情也很了不起……(W女士访谈,20150627)

这则“为传媒理想而牺牲”的故事令年轻人深受鼓舞。佳佳那天晚上心潮澎湃得像取了真经,她后来在访谈中说:

前辈们原来这么了不起!我以前只觉得娱乐就是逗人笑而已,但是能让人笑出来为什么不能是一项事业?(实习生佳佳访谈,20161024)

当实习生做好“牺牲”的准备后,管理方便开始通过抒情诗来进行激励。王尔德“我们都活在阴沟里,但仍有人仰望星空”的箴言在C公司广为传唱。副总裁T先生在媒体采访时就说过:“我们是煤窑工人,苦得暗无天日。但即便在阴沟里,我们也有权仰望星空”^①。在最后几周,W女士也时常用这句话来激励精疲力竭的实习生。实习生在私下交谈时也会说:再苦也不能放弃传媒理想。而在牺牲中,劳动获得了“崇高”体验——一种康德意义上的超越了感官快乐、以痛苦与震惊为基础的欢欣之感。这种体验能使人们从苦痛中获得“悖论性愉快”,在阻滞中获得惊人的生命力(齐泽克,2002:77)。

佳佳曾认真地描述自己的感受:

我的眼袋就没有下去过!但主要是看你心里怎么去理解这件

^① 材料来源:虎嗅网(<https://www.huxiu.com/article/37571/1.html>)。

事。我觉得我不是和你利益互换的关系,就像……有一次我带的艺人被淘汰,我当时都哭疯了。我了解你付出很多,我也是这样,大家更像是为了共同事业而奋斗的战友。(实习生佳佳访谈,20161024)

当崇高之感与大家战友般的情谊嵌入在一起后,这种体验便能被所有人共享。一次,经过漫长的剪片,当大家抬起头惊觉东方既白时,有名实习生突然问:“我们现在算不算在阴沟仰望天空?”大家望向彼此,竟哈哈大笑了起来,仿佛经由通宵剪片,自己真成了普罗米修斯。

最后,公司年会是一场讴歌情怀的盛大仪式。负责人纷纷上台讲述其团队攻坚克难之壮举,这往往会令实习生认为过去所有的付出和牺牲都是值得的。年会高潮是L先生对家国情怀的歌颂,其中一段如下:

我们期望螳臂当车地用音乐讲述回归……回归到华语音乐或者中华文化最早孕育的地方,虽然这里野草丛生,还并未开满鲜花……我在这个国家长大,我从小到大接触的,都是这个国家最普通的人,我从事着最容易被大家看到的事业。所以,当我有机会的时候,还有什么比诉说自己的民族国家更重要的职责?^①

当晚,甚至有三名实习生在情怀感召下决定要通过“二进组”继续实习,曾想退出团队的小瑾就是其中之一。那天晚上,她将L先生的演讲转发到朋友圈,并激动地写道:

为什么这个节目总给我一种不是娱乐节目的感觉?因为大boss是一个向往诗与远方的人。小年轻总是这样被打鸡血打到爆炸。(实习生小瑾访谈,20161008)

在热情与笃信的鼓舞下,小瑾继续在C公司实习了半年。佳佳则更是走入了赌徒谬误。即便W女士告诉她公司没有进人名额,她还是留在C公司实习了一年之久。她在访谈中说:“我觉得除了做编导,我

^① 材料来源:L先生的微信朋友圈。

没有其他喜欢做的东西。”

总的来看,情怀工作对于劳动控制的重要性在于:在不存在劳动契约和工资激励的情况下,管理方通过对传媒理想的讴歌、对自我牺牲的颂扬,使实习生克服了身心疲惫,迸发了精神力量。“思考不是表演艺术,在思考过程中,观众没有东西可看”(波兹曼,2017:119),但情怀工作只需要表演艺术。经由情怀工作生成的崇高体验满足了受众的情感需要,抑制了他们的严肃思考。在神性光辉的照耀下,“娱乐”不再是毫无深意的庸俗趣味,而成了向世间播撒快乐与希望的精神力量。至此,警醒的“娱乐至死”终于升华到了另一个层次,成为了“崇高的娱乐”,值得人们为之牺牲。最终,藉由对娱乐反思的反思,娱乐反而大获全胜。谁说酒神的故事只是个狂欢的故事?它原本就是个承担牺牲、受苦受难的故事(张先,2008)。

综上,我们从劳动控制与体验塑造两个方面分析了三种文化策略对制造同意的作用。从劳动控制上看:通过关系工作,管理方得以顺利地进行任务分派、纠纷协调等管理控制;通过情感工作,管理方得以使实习生呈现出快乐情绪,化情感整饰于无形;而通过情怀工作,管理方使不受劳动合同约束的实习生变得稳定,使雇佣控制得以可能。更重要的支配是意识形态上的,它根植于劳动者的娱乐体验。这种体验的塑造方式为:首先,关系工作制造出了基于自上而下的取悦行为的亲密关系,令实习生感到愉悦;接着,情感工作制造出了特定情感氛围,让实习生获得真实体验;最后,情怀工作使实习生在自我牺牲中获得了崇高体验,将庸俗的娱乐升华为崇高的娱乐。结果,在缺乏雇佣契约、经济激励和制度约束的情况下,劳动者依然迸发出了令人惊异的劳动热忱。当然,为期三个月的项目一旦完成,实习生就会被遣散,待下一个项目开展之时,W团队会再次招收新鲜“血液”。

值得注意的是,上述三种文化策略虽在分析上有别,但在实践中并不可分。没有关系工作,娱乐体验便会丧失“众乐乐”的根基;缺乏情感工作,娱乐氛围便是无源之水、无本之木;若没有情怀工作,娱乐本身就会在批评质疑中消逝。从具体实践上看,这三种文化策略一定是相互支撑的:从顺序上看,关系工作最先进行,情感工作随之展开,情怀工作适时融入其中;从主次上看,在项目初期,关系工作最为重要,进入项目中期,情感工作成为核心,到了项目末期,情怀工作会变成支柱;从运用上看,在面对不同问题、不同个体时,三者又会被以不同方式灵活糅

合。总之,三种文化策略从劳动控制与体验塑造两个方向共同发力,使“娱乐”这项物质仪式得以生成。

(四)从观念到幻象:意识形态支配的新逻辑

社会学者曾长期将意识形态视为遮蔽社会现实的“虚假意识”。马克思认为意识形态是社会的历史生活的一种基本结构,它使人们产生了特定的价值观念,让人类看不到自己同生存条件的真实关系,从而更依附于既存的生存条件(马克思,1961)。阿尔都塞继承并推进了这种观点,他指出,“意识形态是个表象体系……它们在多数情况下是形象,有时是概念”(阿尔都塞,2006:229)。布若威沿袭这种理论脉络,认为“劳动过程被组织成了一场游戏,而这场游戏所定出的目标,构成了散布在工作场所的价值观”,即劳资双方利益一致的“观念”(布若威,2008:228)。之后的研究者探讨了诸如“女性更应该提供照料”(Lively,2000)、“人人当老板、个个来管理”(郑广怀等,2015)等观念对劳动同意的影响。

但是,物质实践本身正在转变。在价值趋向多元化的今天,是否存在统一和系统的“观念”本身就是个问题。W团队实习生观念变动频繁,人人想法皆不同。茜茜曾公然嘲笑提醒她“当心被骗”的大学辅导员——这名辅导员曾质疑C公司为何既不签实习协议、也不规定实习时间。当我问一名实习生有没有觉得被剥削时,她大笑着说:“你不能问我这个变态,我喜欢忙碌的状态。”还有一名实习生说:“反正要劳动,为什么不换一个舒服的姿势?”不管你如何大声疾呼这种劳动是不公正的,实习生都不在乎。时至今日,研究者用“揭面具、撕面纱这些意在掩藏赤裸裸现实的隐喻”来认识意识形态的作用的行为将一无所获,因为意识形态的秘密不再是一个关于内核的秘密(齐泽克,2002:39)。

今天,资本话语已从郭台铭的“成长,你的名字就叫痛苦”转变为“你们一定要快乐”。这意味着,意识形态的秘密不再是“内容”上的,而是“形式”本身:它不再是“掩饰事物真实状态的幻觉,而是构建我们的社会现实的幻象(fantasy)”(齐泽克,2002:28)。当拉康颠覆性的精神分析思路被引入对社会现象的解释时,“幻象”就不可被理解为一个提供逃避现实的出口。相反,它就是现实本身——只不过这个现实是意识形态化的,它可以使人们逃避某些创伤性的、杂乱无章的内核,并获得自己渴求的某物。这正是波兹曼“娱乐至死”的逻辑:电视提供了

使观众目不暇接的感官刺激,使其沉浸其中并放弃了理性严肃的观点。C公司的情况也是如此:劳动同意不是基于某种思想观念,而是娱乐幻象——一个向人们提供瞬间快感的“现实”(齐泽克,2002:28)。

正是在这个意义上,我们将“体验”的建构置于劳动同意的分析核心:是关系工作、情感工作与情怀工作等文化策略所烹调出的娱乐体验使实习生成了意识形态的崇高客体,展开双臂拥抱着令人兴奋的自我剥削。这时的“娱乐”构成了区别于“游戏”的另一种物质仪式:它通过提供一个令人信服的“幻象”、一种意识形态化的“现实”,使高强度的劳动变得有吸引力。

四、发现征兆与穿越幻象

当布若威将意识形态支配纳入对劳动控制的分析时,其遭到的诟病之一就是注意力过多地放在同意的层面,似乎认为管理霸权是不可避免且易于存续的,而忽视劳动者的质疑与反抗(郑广怀等,2015:175)。葛兰西则认为,意识形态“霸权”的概念是个争霸过程,是一种动态的平衡,霸权的维系或“历史结果”正在于对反抗与异己行动的应对(葛兰西,2000)。W团队中的劳动控制亦非滴水不漏:在20名实习生中,有10名实习生工作至项目结束,有5名在中途被清退,另有5名主动退出团队——其中的两名指出了劳动的不公。基于此,我们将在这一部分分析这两名实习生的意识、行动及其对“娱乐”幻象的影响。

(一)劳动中的征兆浮现

“意识形态幻象的全部目的就在于尽力掩盖、克服现实中的裂缝,营造一个完美社会的存在”(苏平富,2006:69)。在C公司的综艺娱乐节目制作过程中,这个裂缝是娱乐与劳动之间的矛盾——劳动存在于生产领域之中,通过身体机能的运用将活劳动加入死劳动,进而制造出各种产品;娱乐则存在于再生产领域,通过感官刺激带给人快乐体验,进而放松身心。更何况,在缺乏制度性激励的高强度劳动中,实习生难以产生本源性的愉悦。而藉由娱乐化机制和意识形态幻象,二者得以缝合在一起。但是,即便由意识形态幻象所缝合的符号秩序有能力维持动态平衡,在它的内核中依然存在着某种陌生的创伤性因素,它们保

持着原貌,无法融入这一秩序之中,像外在的隐私一般,成为符号秩序被全盘抹杀的“征兆”。^①当娱乐化机制出现失误时,它们就会出现并破坏“幻象”的内在一致性。虽然正式员工会小心翼翼地掩藏某些社会征兆:例如,当 they 要解雇某个实习生时,往往私下发微信告诉他/她“明天不用来了”,这样自己与其他实习生的关系及其“老师”的亲切形象就不会被破坏,但在以下两种情况下,实习生会凝视它们。

1. “征兆”的不断累积

自相矛盾的征兆性事件如果在一位劳动者身上不断出现,就会使其注意到符号秩序的混乱。小颖的例子非常典型,接连发生的意外使她对 W 团队感到忍无可忍。

在第一个月的工作结束时,小颖就发生了状况。她突然接到公司财务的电话说,因为其银行卡信息不完整而无法支付其津贴。当小颖坚持发放津贴并不需要开户行信息时,公司财务回复道:“我反正四点半下班了,你不讲我就不打钱!”结果,小颖当月的津贴就打了水漂。这件事让她大受打击:

我一想我辛苦了一个月,居然要因为这么个问题没钱了,我就很难受。真是越想越难受……我一个人在外面做了那么多,居然还要受财务的气!我回家好了,反正想学的也学了,又不欠她的!(实习生小颖访谈,20161107)

但在这时,关系工作发挥了效果。小颖话锋一转,又说:

但是,一想到老师们这么好,我就觉得对不起他们。(实习生小颖访谈,20161107)

然而,老师的好形象在项目中期时崩塌了。第二个月,小颖因过度

^① 征兆与幻象来自拉康精神分析过程的两个阶段:“征兆是一个意指构成,可以说,它追赶其阐释……幻象是一个不能分析的惰性建构,它抵制阐释。征兆暗示、示意某些没有隔绝的、一致的大他者(the big Other),大他者将回溯性地为其赋予意义;幻象暗示要删除的、阻塞的、隔绝的、非完整、不一致的大他者——这就是说,他填补大他者的空隙”(齐泽克,2002:103)。征兆引起的是不愉快的感受,幻象使我们感到愉悦。意识形态批判的目的是“穿越”幻象,方式则是发现征兆。

劳累罹患了尿路感染,但因羞于说明病情,就以“学校有事”为由向 W 女士请了 10 天假。了解实情后,W 女士虽在口头上对小颖表示了关心和慰问,但根据每天 100 元的标准对她进行了扣罚。想到毕竟是自己违反规则在先,小颖只好认栽:“是我的不对……在团队需要的时候没能帮上忙”。不料没过几天,她又出状况了。在节目录制的前一天,她被一名谎称是摄像师的人骗了 3000 元钱。结果,小颖不仅没有拿到应得的酬劳,还损失了 3000 元钱。接下来,她的注意力转移到超长工作、情感耗竭等负面体验上。

2016 年春节,当 W 女士要求小颖春节期间留下加班时,她愤而离开了团队。她在访谈中说:

经常熬夜,工作强度又大。老师们根本不是朋友!真朋友应该考虑对方的感受,但老师们对我推三阻四,连过年都要留在公司加班。我到底为了什么?这点工资还没爸妈给的红包多!(实习生小颖访谈,20161107)

综上,征兆性事件在个别劳动者身上的累积会颠覆其娱乐体验,而劳动者对征兆的凝视将使其发现符号秩序的自相矛盾。这时,这名劳动者就展开了对幻象的质询与穿越。

2. 权威性的局外人指出征兆

对娱乐幻象的另一种挑战往往来自实习生的父母等权威性的局外人。尽管年轻人对父母的劝诫总显现出抵触,但他们渴求家庭的关爱,承认父母的社会经验,所以当幻象中的矛盾经他们之口道出时,征兆就会被注意到。小曾的遭遇便是一例。她在春节加班前曾与母亲进行了一场争论:

小曾:我今年春节不回家了,要留在公司加班。

母亲:你就是实习生,以后又不是真要干这一行,你还要读书,为什么要这么拼命?

小曾:我实习又不是一定为了在这里工作!

母亲:你工资这么低。我直接给你包两千块压岁钱,你别干了,快回家。

小曾:这不是钱的问题!做人要尽责。

母亲：你就是被骗去当童工！（实习生小曾访谈，20170315）

“被骗当童工”这句话使她思考，“娱乐”究竟是自己的真爱，还是一份工作？之后，小曾留意起正式员工的言行，并发现了矛盾之处：

悦悦和G先生关系很好，但悦悦离开C公司后，G先生却在我们面前讲她坏话，还说出“搞得我们很熟一样”这种话。难道我们不熟吗？朋友之间不能私下讲坏话，他翻脸也太快了吧？后来，有个实习生因为我的原因被开除出团队，我就很愧疚，然后和G先生讲起这件事。没想到他说：“没关系，都是过客。”难道我也是过客？！（实习生小曾访谈，20170315）

随着凝视的加深，现实在小曾眼中完全变了模样，这使她工作动力锐减，并在次年三月份以研究生开学为借口离开了团队。

在上述两种特殊情况下，当劳动者遭遇到使其自尊受到践踏、娱乐体验受到破坏的事件时，他们就会开始思考自身的实际处境，而工资扣罚、春节加班和人际纠纷是最容易引发思考的“征兆”。这时，少数实习生会从创伤体验和痛苦感受中发觉娱乐性劳动的自相矛盾之处——作为廉价劳动力被利用的他们不可能持续快乐下去。

（二）征兆不会传染

小颖与小曾的退出在W团队没有掀起丝毫波澜。这一方面是因为“征兆”往往是口误性和易于掩饰的，它只有在极偶然的情况下才会出现；另一方面则是因为，在缺乏公开而严肃的沟通时，实习生倾向于对他人的遭遇进行个体化归因。

W团队有一条不成文的规定，即对他人离职原因不予追问和公开讨论。这一方面是因为有创伤经历的实习生不愿意讲，另一方面是因为其他人很难理解其感受。从第一个方面看，小瑾曾说：

没人刻意问别人为什么离开。因为就算问，别人也会说是学校有事或爸妈要骂——谁都知道如果想继续实习，学校和爸妈都不是问题（笑）。（实习生小瑾访谈，20161008）

虽然缺乏公开讨论,但流言蜚语总是存在的。当我们旁敲侧击地了解他人为何离开时,其他人就会进行个体化归因。例如:有人说,小颖之所以走是因为W女士不喜欢她;有人说,小曾之所以觉得被利用,是因为她本来就是老油条。不管谁走了,其他人都会将问题个体化与特殊化,并坚信此类事情绝对不会发生在自己身上。结果是,那些注意到“征兆”的实习生就像手指上的倒刺,与团队氛围格格不入,她们的离开反而为团队主动排除了隐患。

可以说,意识形态支配的稳定性不仅建立在对完美社会存在的建构上,还建立在挑战符号秩序之困难上。符号秩序的罅隙虽然能以“征兆”——口误、失误、偶发事件等反常形式被个别实习生识别,但是公开讨论的缺乏以及个体化归因会将实习生面对的共同问题肢解成每个人面对的特殊问题。当心有不甘的实习生离开时,他们也作为不稳定因素被清除出了团队,符号秩序并没有受到威胁,意识形态幻象反倒更巩固了。

五、余 论

当波兹曼批判电视文化,说出“在信息技术日益发达的时代……我们成了一个娱乐至死的物种”时,他并没有提及娱乐性劳动(波兹曼,2017:4),而我们在综艺娱乐节目制作的劳动过程中发现了另一种“娱乐至死”,即劳动者在美妙的体验中放弃了重要的观点,主动参与到自我剥削中。此种“娱乐至死”隐喻了当下综艺娱乐产业中的劳动控制与意识形态支配逻辑。

今时今日,唯一确定的就是变动。娱乐性劳动的土壤和肥料与传统产业并不相同。在娱乐节目的市场中,一方面,产品需求多种多样,用户口味变化无常;另一方面,生产成本相对较低,固定资产需求不大,因而创业者云集于此。虽然政府为产业发展提供了政策支持,但市场本身规范不足;虽然国家层面对新闻内容严格审查,但对企业经营行为却缺乏监管。从劳动督查上看,新产业受到的重视比不上转型升级中的传统产业,无薪劳动与长期加班在这里广泛存在。光鲜亮丽的产业在被竞争与风险浇灌着,这种政治经济的新土壤孕育出了制造同意的新逻辑。

在这套新逻辑中,主导性的劳动控制方式是文化性的。C公司W团队的案例呈现出了文化性策略被用到极致时的状况:亲密关系被管理方用以进行任务指派、工作传达、协调纠纷等管理控制;情感工作被用以营造特定的情感氛围,进而化情感整饰于无形;情怀工作被用以激发劳动者的英雄气概和牺牲精神,使实习生拼尽全力。当劳动控制的三个方面被天衣无缝地拼接在一起时,劳动者便毫无理由去拒绝这个闪亮的金箍。当然,当关系、氛围、情怀在前台笑脸迎人时,正式制度与市场竞争藏在幕后,让实习生感到脊背发凉——如果实习生不去努力“娱乐”,就有可能被清除出劳动力市场。与文化性的劳动控制策略并肩同行的是意识形态支配。娱乐,这种基于感官刺激的体验,一种在波兹曼笔下愉悦着人们的耳朵和眼睛、使其情感得到满足但思想能力丧失的活动,成为了使意识形态支配得以可能的“物质仪式”。令劳动控制得以可能的文化策略同时塑造了劳动者的真实体验,亲密关系提供了愉悦体验,娱乐氛围引发了快乐与兴奋体验,伟大情怀引发出了崇高体验。正是由于沉浸在崇高的娱乐体验中,实习生对娱乐劳动的同意才得以产生。

从理论上讲,“娱乐”在继承经典劳动过程理论的基础上,开辟着分析同意产生的新航路:从“游戏”到“娱乐”的转变不仅指涉了劳动控制从正式制度向文化策略的转变,更指涉了意识形态支配的逻辑从观念到体验、从内核到形式的转变。经典理论认为,劳动中的意识形态运作逻辑是基于虚假意识的——它遮蔽、掩饰甚至颠倒了使它得以发生的条件,使劳动者产生了对生产中的社会关系的同意。但在C公司W导演团队,制造同意背后的意识形态运作逻辑是幻象——一种“意识形态的感官享受”(齐泽克,2002:62),它瞬间点燃了劳动者的娱乐欲望,并为其指明了追寻剩余快感的道路。在其中,管理方仅需呈现给劳动者所有的精彩纷呈,劳动者自会依照大他者律令,主动拥抱他们期待的快乐与崇高。即便符号秩序受到了某种反常的征兆性因素的挑战,它也不会动摇——因为在一个存在沟通障碍且高度个体化的后现代情境中,质疑者会作为一种“异常”被清除出系统。

悲哀的是,幻象的存在暗示出了劳动者对其本质的非知。物质世界根本就是一个悖论性和空幻性的实体(齐泽克,2002:224),意识形态不过是使人们面对这个混乱而不致于陷入绝望的一套理解。当W女士告诉实习生他们没有工资并不能留下时,她对无薪劳动这个现实

并无遮掩。只不过相比接受残酷的现实,实习生更愿意遁入“娱乐”之中。所以,“娱乐至死”的背后是主动的逃避。在波兹曼笔下,人们从劳动领域逃到了生活领域,在娱乐性劳动中,人们在劳动过程之中寻求逃避。从这个意义上看,这种无可奈何、艰难开心着的“娱乐”比推崇通过竞争牟求胜利的“游戏”更令人悲哀。

社会学者固然应从后意识形态理论中汲取养料来推进理论分析,但是我们不能陷入虚无主义的迷人陷阱。一个实际问题是,我们要拿新状况怎么办?或者说,如何改善劳动者的实际处境?今天,劳动研究的触角尚未涉及年轻中产,但他们已经成为新产业的生力军了。如果快乐是人性的真实追求,那么我们要做的就并非倡导消除娱乐,而是保障新型劳动者的权利:一方面,以合理的制度供给引导良性的市场秩序,以政治环境的优化降低文创企业与创业者的风险;另一方面,通过立法来规范实习劳动,赋予劳动者与其付出相匹配的经济酬劳,使有崇高追求的青年有足够时间来读书思考和休养生息。

参考文献:

- 阿尔都塞,路易,2006,《保卫马克思》,顾良译,北京:商务印书馆。
- 波兹曼,尼尔,2017,《娱乐至死》,章艳译,北京:中信出版社。
- 布若威,2008,《制造同意:垄断资本主义劳动过程的变迁》,李荣荣译,北京:商务印书馆。
- 陈红梅,2010,《对高校实习法律身份的新认识——兼谈实习生劳动权益的保护》,《江淮论坛》第2期。
- 葛兰西,2000,《狱中札记》,曹雷雨、姜丽、张旻译,北京:中国社会科学出版社。
- 韩振江,2017,《齐泽克与马克思主义》,北京:人民出版社。
- 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。
- 霍克海姆,马克斯、西奥多·阿道尔诺,2006,《启蒙辩证法——哲学断片》,渠敬东、曹卫东译,上海:上海人民出版社。
- 加拉格尔,玛丽·E,2010,《全球化与中国劳工政治》,郁建兴、肖扬东译,杭州:浙江人民出版社。
- 李培智,2012,《大学生实习劳动关系认定探微》,《法学杂志》第6期。
- 梁萌,2016,《技术变迁视角下的劳动过程研究——以互联网虚拟团队为例》,《社会学研究》第2期。
- 马克思,1961,《德意志意识形态》,中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局译,北京:人民出版社。
- ,1979,《1844年经济学—哲学手稿》,刘丕坤译,北京:人民出版社。
- ,2004,《资本论》第一卷,中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局译,北京:人民出版社。

- ,2011,《资本论》第一卷,郭大力、王亚南译,上海:上海三联书店。
- 曼海姆,卡尔,2000,《意识形态与乌托邦》,黎鸣译,北京:商务印书馆。
- 裴宜理,2001,《重访中国革命:以情感的模式》,《中国学术》第4期。
- ,2012,《上海罢工》,刘平译,南京:江苏人民出版社。
- 齐泽克,斯拉沃热,2002,《意识形态的崇高客体》,季广茂译,北京:中央编译出版社。
- 苏平富,2006,《意识形态的秘密:“他者的短缺”或“真实的缺失”——齐泽克意识形态理论初探》,《哲学研究》第8期。
- 苏熠慧、倪安妮,2016,《育婴家政工情感劳动的性别化机制分析——以上海CX家政公司为例》,《妇女研究论丛》第5期。
- 张先,2008,《关于“牺牲”的两重门:酒神狄奥尼苏斯及其他》,《艺术评论》第8期。
- 郑广怀、孙慧、万向东,2015,《从“赶工游戏”到“老板游戏”——非正式就业中的劳动控制》,《社会学研究》第3期。
- 中国广播电视年鉴编辑部,2009,《2009中国广播电视统计年鉴》,北京:中国广播电视年鉴社。
- ,2015,《2015中国广播电视统计年鉴》,北京:中国广播电视年鉴社。
- 朱妍,2016,《雇佣中的社会交换与“嵌入性”机制:一个尝试性的分析框架》,《社会发展研究》第4期。
- 邹樵、丁冬,2007,《企业文化制度建设的依据与原则》,《管理世界》第4期。
- Althusser, L. 1971, *Lenin and Philosophy and Other Essays*. London: New Left Books.
- Burawoy, M. 1985, *The Politics of Production*. London: Verso Press.
- 2001, “Dwelling in Capitalism, Traveling Through Socialism.” In Rick Baldoz, Charles Koeber & Philip Kraft (eds.), *The Critical Study of Work*. Philadelphia: Temple University Press.
- Edwards, R. 1979, *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*. New York: Basic Books.
- Frenette, A. 2013, “Making the Intern Economy: Role and Career Challenges of the Music Industry Intern.” *Work and Occupation* 40(4).
- Hochschild, A. R. 1983, *The Managed Heart: The Commercialization of Human Feeling*. Los Angeles & California: University of California Press.
- Kalleberg, A. L., B. F. Reskin & K. Hudson 2000, “Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States.” *American Sociological Review* 65(2).
- Kunda. G. & J. V. Maanen 1999, “Changing Scripts at Work: Managers and Professionals.” *The Annals of the American Academy* 561.
- Kücklich, J. 2005, “Precarious Playbour: Modders and the Digital Games Industry.” *The Fibreculture Journal* 25(5).
- Lee, C. K. 1995, “Engendering the Worlds of Labor: Women Workers, Labor Markets, and Production Politics in the South China Economic Miracle.” *American Sociological Review* 60(3).

- Leidner, R. 1991, "Serving Hamburgers and Selling Insurance: Gender, Work, and Identity in Interactive Service Jobs." *Gender and Society* 5(2).
- Lively, K. J. 2000, "Reciprocal Emotion Management: Working Together to Maintain Stratification in Private Law Firms." *Work and Occupations* 27(1).
- Maslach, C. 1982, *Burnout: The Cost of Caring*. New York: Prentice-Hall.
- Mayer, V. & J. Horner 2017, "Student Media Labor in the Digital Age: MediaNOLA in the Classroom and the University." 姚建华编《媒介产业的数字劳工》,北京:商务印书馆。
- Mears, A. 2015, "Working for Free in the VIP: Relational Work and the Production of Consent." *American Sociological Review* 80(6).
- Neff, G., Elizabeth Wissinger & Sharon Zukin 2005, "Entrepreneurial Labor among Cultural Producers: 'Cool' Jobs in 'Hot' Industries." *Social Semiotics* 15(3).
- Perlin, R. 2011, *Intern Nation: How to Earn Nothing and Learn Little in the Brave New Economy*. London: Verso Press.
- Peterson, R. A. & N. Anand 2002, "How Chaotic Careers Create Orderly Fields." In M. A. Peiperl, M. B. Arthur & N. Anand (eds.), *Career Creativity: Explorations in the Remaking of Work*. New York: Oxford University Press.
- Pun, N & Huilin Lu 2010, "A Culture of Violence: the Labor Subcontracting System and Collective Action by Construction Workers in Post-socialist China." *China Journal* 64.
- Standing, G. 2011, *The Precariat: The New Dangerous Class*. New York: Bloomsbury Academic.
- Thomas, R. J. 1982, "Citizenship and Gender in Work Organization: Some Considerations for Theories of the Labor Process." *American Journal of Sociology* 88.
- Walder, A. G. 1986, *Communist Neo-Traditionalism: Work and Authority in Chinese Industry*. California: University of California Press.
- Zelizer, V. A. 2012, "How I became a Relational Economic Sociologist and What Does that Mean?" *Politics and Society* 40(2).

作者单位:上海大学社会学院
责任编辑:林 叶