

新兴灵活就业群体的就业状况与发展研究 ——以青年独立演员为例

■ 黎淑秀 黄 瑾^①

(安徽省团校 青年发展理论与实务教研部,安徽 合肥 230061)

【摘要】本文聚焦青年独立演员就业状况,研究发现青年独立演员在入行路径、入行动机、从业模式、行业生态等方面都具有较强的自身特点,同时他们在就业中面临诸多困境。在推动社会主义文艺事业繁荣发展的背景下,促进青年独立演员就业良性发展,需要推动政府和社会多主体给予支持,以创造更多就业机会,加大劳动保障服务力度,提供工作制培训,并强化对他们开展思想引领。

【关键词】青年独立演员 就业困境 发展建议

DOI:10.16034/j.cnki.10-1318/c.2022.04.015

一、问题提出

影视行业产业化发展改变了影视作品生产主体的构成格局。参与影视作品生产制作的独立演员群体是其中一股引人注目的新生力量。目前,在国家中影数字制作基地、横店影视城、象山影视城等影视制作中心聚集着大量独立演员,仅在横店影视城演员公会登记注册的群众演员就已突破10万人^[1],且多以青年为主。2020年中国艺人经纪市场规模达到千亿元级别,未来5年年均增长率预计为30%^[2]。据此推算,独立演员的规模会不断增大。

独立演员是指在社会转型和影视制作产业化发展背景下,伴随劳动者就业形态更迭出现的新兴影视演员群体。他们不在公共财政覆盖范围之内,不占用行政机关和事业单位编制,不属于央企、国企等公有属性企业,不通过具有独立法人的公司或工作室开展演艺事业,而是直接以个人身份承接演员公会或群头组织的零工式演艺工作。他们是“体制内”演员队伍的重要补充,是影视作品生产主体的重要组成部分,也是新文艺群体和新社会阶层的重要组成部分。其就业与获取劳动报酬的方式降低了影视作品的生产成本,因而逐渐成为影视作品生产流程中不可或缺的劳动力资源。根据劳动法对劳动者最低从业年龄的限制,以及演艺人员从入行

收稿日期:2022-05-06

作者简介:黎淑秀,安徽省团校青年发展理论与实务教研部副教授,安徽省青少年研究会副会长兼执行秘书长,主要研究青年就业与青年发展;

黄 瑾,安徽省团校青年发展理论与实务教研部副教授,安徽省青少年研究会副秘书长,主要研究新兴青年群体与青年社会组织。

基金项目:本文系2021年共青团中央委托课题“我国青年独立演员从业状况与阶层流动问题调查研究”的阶段性研究成果。

① 本课题组成员何云、沈媛在问卷设计和课题调研环节作出了许多贡献,特此鸣谢。

到立足再到成功过程中的年龄与事业发展的相关性,本研究将青年独立演员的年龄限定在16-40周岁之间。

青年独立演员的就业属于新形式就业。新形式就业在国际研究者视野中被界定为非正规就业、非标准就业。在我国劳动力市场,目前典型的非正规就业和非标准就业形态有灵活就业与新形态就业。按照现阶段学界和政府对新就业形态达成的共识——新就业形态主要指由互联网平台组织的分散化的、无雇主的就业模式^①。由于青年独立演员的就业机会不是直接由互联网平台创造的,因此青年独立演员还不能被明确纳入新就业形态劳动者之中,他们的就业形态相当于传统形式的灵活就业在新形态就业大时代背景下的内容扩展、渠道延伸和形式演化。

党中央和国务院高度重视灵活就业者和新就业形态劳动者的就业问题,出台了一系列政策措施促进他们实现更充分和更高质量就业。国务院于2021年8月27日发布的《“十四五”就业促进规划》强调,“支持多渠道灵活就业和新就业形态发展”^[3]。国内学术界对于灵活就业和新形态就业的研究也形成了一定的规模。对于青年独立演员这一特殊群体,学术界对其群体特征的研究还存在一定发展空间,对青年独立演员就业状况的研究亟待加强。

那么,青年独立演员的就业状况究竟如何?他们当初选择这一职业作为谋生的手段抑或作为追求职业发展的快车道,究竟是怀揣一种什么样的职业梦想?入行之后,他们是在自我奋斗的过程中不断体验提升和超越,还是在自我挣扎的境况下频频遭遇困难和窘境、职业发展举步维艰?政府、社会应该如何为他们增能,以促进他们实现良好的职业发展?这些是本文重点研究的问题。

二、文献回顾

(一)灵活就业内涵的国内外阐释

随着互联网及新支付模式的发展和就业群体观念的变化,新就业形态和就业模式呈现常态化^[4]。青年独立演员的就业是背离标准雇佣关系的新形式就业,既具有国际研究者早期重点关注的“非正规就业”特征,也具有其近年来广泛讨论的“非标准就业”特性。

国际上关于非正规就业的讨论兴起于20世纪70年代,最早由国际劳工组织针对发展中国家普遍存在的某些就业现象而发起。其中提到的非正规就业是指,“劳动关系在法律或者实践中不受国家劳动法、收入所得税制度、社会保障制度保护以及某些就业福利(如解雇提前通知、解雇费、带薪年假和病假等)或权利缺失”^[5]的就业形式,主要包括非正规部门的就业、家庭内部的就业以及在正规部门中的非正规就业^[6]。所谓非正规部门是指那些低报酬、无组织、保障差、不稳定、规模小的生产部门或服务单位^[7]。2016年国际劳工组织发布的《世界非标准就业》指出,非标准就业偏离了标准雇佣关系,在全球范围内主要表现为四种不同的雇佣安排,尽管对有些人而言非标准就业是一个明确的选择并有积极的结果,但对大多数人来说,非标准就业都与不安全感高度相关。非标准就业的兴起会对全球范围内的工人、企业、劳动力市场和社会带来挑战,需要制定政策解决非标准就业带来的体面就业不足问题^[8]。非正规就业和非标准就业在本质上属于不同范畴的讨论。非正规就业关注就业的合规性,主要考量就业部门是否为未经登记注册的企业或个体经济部门,以及劳动者是否签订劳动合同并参加社会保险;非标准就业关注就业的标准性,主要考量就业安排是否是传统的及标准的就业安排、是否是劳动者与单一雇主之间的雇佣关系、是否为全日制就业等^[9]。

^① 参见张成刚:《关于新就业形态的几点评论——在中国就业促进会人力资源新发展论坛的专家点评》,中国新就业形态研究中心公众号,2021年11月19日。

中国大规模的灵活就业始于20世纪90年代。当时,以深圳为代表的南方发达城市引发中国史无前例的劳动力迁移大潮,构成中国城市中规模化的灵活就业大军。早期灵活就业的意涵就是“非正规就业”,“那些没有进行工商登记,不参加社会保险,劳动关系不规范的就业形式都可以被归入非正规就业。非正规就业具有进入成本低、市场化程度高和就业形式灵活等特点,特别适于在二元经济转换过程中创造就业”^[10]。1998年国有企业改革进程加快,加上东南亚金融危机的冲击,城市就业状况急剧恶化,出现农村进城务工人员及下岗职工双重就业困难问题。为缓解就业压力,国家鼓励下岗职工通过个体经营、从事家庭手工业或开办私营企业的方式实现再就业,开始允许通过自谋职业的方式灵活就业^[11]。在这一就业困难时期,我国劳动力市场上的非正规就业就是早期出现在我国政府文件和老百姓口中的灵活就业。2021年我国灵活就业人员已经高达2亿,占我国城镇就业人员的一半左右^[12]。李克强总理曾指出,灵活就业是稳就业的引擎。有学者在分析当前就业形势后认为,灵活就业在增加就业机会方面潜力巨大^[13]。此外,灵活就业在满足劳动者个性化、多层面的就业诉求方面发挥着独特作用。但灵活就业在快速发展过程中,也存在着劳动关系难以确认、灵活就业者权益无法保障、针对灵活就业群体的服务体系不健全以及就业再培训不足等问题^[14]。

(二) 赋权理论与青年独立演员高质量就业

赋权理论最早由美国哥伦比亚大学芭芭拉·索罗门(Barbara Solomon)于1976年提出,其核心概念有赋权(empowerment)、权力(power)、无权(powerlessness)和社会分层(stratification)。赋权理论不仅影响人们对现实生活条件的认识,也会推动人们行为的改变。赋权的目的在于通过削弱影响个体决定权、行动权的社会性或个别性障碍,增强个体运用权力的能力与自信,或者从环境中向个体提供一定的权力等方式,帮助人们获得对自己生活的决定权和行动权,从而实现个人的抱负和幸福^[15]。

当前,我国灵活就业的内涵、外延不断变化,灵活就业群体的职业发展期待和自身诉求不断分化、转变。对青年独立演员这一新兴灵活就业群体的特征展开深入研究,深入探究他们在就业质量提升方面的分层诉求,是推动政府和社会多主体为其发展提供助力的政策基础,也是促进他们获得更多自我选择和发展、实现更充分和更高质量就业的重要方式。

三、研究方法 with 样本情况

(一) 研究方法

2021年3月至9月,在全国范围内,本课题组依托共青团组织对接各地影视协会、演员工会和影视中心,先后走进合肥、北京、金华等地的影视基地(城),组织青年独立演员较为集中的影视基地(城)团委负责人、演员工会负责人、当地影视演员行业协会负责人、青年独立演员代表等进行集体座谈;课题组还深入怀柔、横店等影视基地(城)与摄制组、驻组独立演员进行深度交流,展开参与式观察,全方位、全角度、沉浸式体验青年独立演员的真实生活;在广泛联系青年独立演员个体的基础上,课题组采用线上线下相结合的方式,对全国范围内的青年独立演员群体展开问卷调查。为了提升调查问卷设计科学化水平,课题组先在小范围目标群体内进行预调查,并根据反馈信息对调查问卷进行改进和完善;按照信息饱和原则,课题组在各类型青年独立演员和其相关主体当中选取代表,进行半结构化深度访谈。在文献研究的基础上,课题组综合运用量化研究和质性研究等实证研究方法,对青年独立演员群体展开调查。

(二) 样本情况

课题组先后发放并回收了580份调查问卷,其中有效问卷572份,有效回收率为

98.62%；课题组对20名正处于拍戏状态的青年独立演员代表进行了深度访谈，选取与独立演员就业服务和专业发展紧密相关的多方主体人员代表，如群演领队、经纪人、演艺行业协会工作人员、影视产品经营者、基地团委书记、演艺院校专业教师、导演等，共11人进行了访谈，在征得对方同意的前提下进行了录音，对访谈内容进行了汇集整理。质性访谈对象具体信息见表1和表2。

调研发现，青年独立演员中男性占比较大，“95后”是主力军，文化程度较低。“战争、军旅、武打等题材影视作品的拍摄需要较多的群众演员，这些剧组对男性群演的需求远比女性要大，从而导致独立演员中男性比女性要多”。(B8)572人中，“95后”有273人，占47.73%，其他年龄段人群比较分散，“95后”人群成为主力军。572人中，高中以下文化程度占比达到61.71%，这在一定程度上反映出青年独立演员、特别是群众演员受教育程度较低。

表1 质性访谈对象基本信息(演员)

访谈对象	所在地	演员类型	年龄	性别	学历	从业时间	入行渠道
A1	北京	前景演员	22	女	本科	半年以下	北影毕业
A2	北京	特约演员	26	女	本科	1年以下	北影进修(半年)
A3	北京	主角演员	31	男	研究生	10年以上	上戏毕业
A4	北京	角色演员	24	女	本科	10年以上	上戏毕业
A5	北京	角色演员	25	男	本科	1—2年	北影毕业
A6	合肥	配角演员	25	女	大专	3—5年	安徽艺术学院毕业
A7	合肥	特约演员	30	女	本科	1—2年	素人出道
A8	合肥	群众演员	21	男	本科(在读)	1年以下	表演专业学生
A9	横店	群众演员	36	男	高中	10年以上	底层做起
A10	横店	群众演员	22	女	初中	1—2年	底层做起
A11	横店	群众演员	20	女	高中	1年以下	底层做起
A12	横店	群众演员	16	男	高中	半年以下	底层做起
A13	横店	群众演员	39	男	高中	1年以下	底层做起
A14	横店	群众演员	31	男	高中	6—9年	底层做起
A15	横店	特约演员	27	男	大专	3—5年	底层做起
A16	横店	特约演员	24	男	高中	1—2年	朋友推荐
A17	横店	前景演员	40	男	本科	1—2年	底层做起
A18	横店	跟组演员	27	男	本科	3—5年	上戏毕业
A19	横店	跟组演员	21	男	高中	1—2年	底层做起
A20	横店	跟组演员	24	男	大专	1—2年	北影进修(半年)

表2 质性访谈对象基本信息(与演员相关的其他主体)

访谈对象	所在地	职业	年龄	性别
B1	北京	演出行业协会从业人员	52	男
B2	北京	导演	50	男
B3	北京	互联网影视出品平台负责人	28	男
B4	北京	怀柔影视城团委工作人员	24	女
B5	合肥	安徽艺术学院教师	37	女

(续表)

访谈对象	所在地	职业	年龄	性别
B6	横店	横店影管委团委书记	30	女
B7	横店	特约经纪人	31	男
B8	横店	“群头”	36	男
B9	横店	领队	35	男
B10	横店	领队	32	男
B11	横店	领队	34	男

四、青年独立演员就业状况

(一) 入行路径

来自“体制外”的影视表演劳动力是青年独立演员的构成主力,近年来其构成也日渐多元。“过去以国家为本位的身份观念逐渐在解体,现在的年轻人开始借助更为多元的文化资源来构建自身的身份认同”^[16],与体制脱嵌并加入独立演员阵营成为部分青年对与市场深度磨合模式下的演艺生涯发展道路的积极探索。另外,由于移动互联网技术涵养的用户需求的翻新升级和网络视听新业态的骈兴错出,使得出道网红、偶像练习生、转型名人等也相继加入青年独立演员队伍中。

调查发现,独立演员虽然成为了影视表演专业工作从业者,但他们并非都接受过正规科班学习和系统专业培训、具备完好的影视表演专业素养,或者是在从业渠道、展示平台、运作资本等方面拥有独到的优势。恰恰相反,他们中的76.92%是“跑龙套,从底层做起”,9.27%是“素人出道”,“非科班出身,但接受过相关表演训练”的有7.87%，“科班出身,相关表演院校毕业”的只有1.22%,还有0.70%的人声称自己是被抖音、小红书种草带入行的。他们当中有86.89%的人在专业培训和专业积累上都是零储备,他们的独立演员之路始于零起点。“跑龙套,从底层做起”几乎是从事演员行业最原始、最初级的办法,“素人出道”也是无奈之下的“英勇”之举。“龙套王子”是人们对独立演员行业里拒绝平庸的打拼者的励志故事的传颂和褒扬,但也从侧面反映出他们缺乏条件、资源、机遇和平台用以为未来职业发展做预备和铺垫。他们当中只有9.09%的人是科班出身或接受过相关表演训练,反映出该群体整体上低专业预备与低专业素养的草根属性,预示职业培训和行业指导是这个群体急需和稀缺的专业资源,“一些在横店的青年独立演员们提到希望参加一个半年至一年的进修班培训,但是浙江相关学院都是学历教育,只培养本科及以上层级的表演专业科班人才。我们也在思考这个问题的解决办法。”(B6)

数据还显示,他们当中有0.52%是“选秀出道”,0.35%是“网络红人转型”,0.17%是“偶像练习生出道”。访谈得知,他们中还有少数为童星出道(如A4)、男团或女团出道(与A3搭过戏的演员)、名人跨界(A17反映他们同剧组有)等其他入行方式。在网络综艺产业化升级大背景下,在全媒体、综艺、影视、IP授权运营、艺人经纪等泛娱乐化的全产业链里,在技术迭代、粉丝经济、颠覆性创新重塑的新综艺生态里,青年独立演员的入行路径被不断拓展和延伸,选秀出道、网络红人转型、偶像练习生出道等也成为青年独立演员入行路径的选项,但这部分人只占青年独立演员群体的很小一部分(1.04%)。

(二) 入行动机

根据仑顿(London)的职业动机理论,职业动机指引起并维持个体关于职业选择、职业规

划、职业发展的个体行为及决策力量,由职业认同、职业洞察力和职业弹性三个维度构成^[17]。高职业弹性指个体即便在环境不友好和充满不确定性的情境之下,仍然能保持高自我信念、高成就需要和强风险承受能力,维持本职业并不断提升自己适岗技能的能力。高职业认同、强职业洞察力会产生较强的职业弹性,从而呈现出较强的职业黏性。根据调查结果显示,青年独立演员群体尽管缺少专业储备和资源优势,但他们仍对这一职业表现出较高的职业认同和职业洞察力。他们中的大多数对这一职业怀揣梦想,心无旁骛;演员这一职业点燃了他们对生活和生命的热爱,尝试当一名演员让这份挚爱有了释放的窗口;当演员让他们体验到职业使命和生命价值的崇高感。对于“如何看待演员这个职业”,调查对象中50.17%的人认为“比其他职业有趣,可以体验不同的人生”,33.04%的人选择“充满热爱,是一个充满使命感的职业”,有14.86%的人认为其只是“众多职业选择中的一个”,仅有1.92%的人因其“更易快速成名,实现财务自由”而选择做演员。访谈发现,“快车道”的想法在影视基地(城)周边失地再就业农民当中比较普遍,“改建影视城,我们村都被征收了,我们觉得干群演不仅灵活自由,收入也没有上限,不像传统行业,几乎一眼就能够看到十年、二十年后的什么状况。”(A14)

进一步对青年独立演员入行动机展开深度调查——“如果多年无法走红,只能勉强维持生计,您会继续从事演员职业吗?”,有31.12%的人选择“感恩多年的经历和际遇,生活变得丰富多彩,会继续前行”,有19.41%选择“发自内心热爱表演,演戏是人生价值所系,名利不过是附属品,不在乎”,有18.18%认为“只要还有人关注、认可我的表演,我就会坚持下去”,有31.29%选择“多年都不温不火,可能并不适合这一行,会考虑转行”。他们当中有68.71%都表现出极强的职业黏性,无论境遇如何,他们都会紧紧秉持想当演员的职业梦想,留驻大小剧组,不言放弃。“我从初中开始就梦想着当一名演员,我昨天刚好完成了一组威亚镜头,我当时在空中‘飞’的时候,突然就有了一种梦想被实现了的感觉,这种感觉真的很带劲儿。”(A9)可见,当代年轻人择业,除了考虑职业在立足与生存等现实层面的“养活”功能之外,还会考虑职业对人生意义与生命价值的赋予功能、对个体体验与人生阅历的注入功能以及对个人意志与生命品质的淬炼功能。职业动机的精神性、价值性功能也体现在独立演员的职业选择之中。“如果我可以挣得再多一些就更好了,但是,目前我还想坚持,能够干自己喜欢的事就很棒,我相信我会挣得越来越多。”(A20)

(三)从业模态

在体制观念转变、资本介入影视市场改变了影视作品生产格局的背景下,青年人在独立演员这块阵地找到了生存空间。但不同于体制内,他们是在灵活和弹性的市场体制框架中就业,其灵活和弹性以短期的雇佣劳动为标志,以牺牲部分社保和利益为代价。青年独立演员将这份灵活、弹性的工作称为“跑戏”。

“跑戏”从本质上说是一种自由职业。“自由职业是社会化工用模式下的产物,社会化工用模式具有时间自由的特点”^[18]。年轻人可以灵活选择全职或兼职从事独立演员这一行业。调查的572人中,全职从事独立演员的占84.44%,8.92%的人偶尔做一些零工,5.24%的人有第二职业,1.4%的人有固定兼职。青年独立演员的工资结算方式为零工式,最常见的结算方式为月结式,其次是日结式,少量为次结式,其他还有按剧集结算、统包片酬、分成、半月结算等方式。独立演员零工式取酬方式可以尽显“能者多劳”“多劳多得”,可以充分激发劳动者的劳动积极性与灵活自主性。“我来横店好几年了,去年升特约了,我现在同时在两个剧组做,收入还是挺满意的,我们每个月5号和20号发工资。”(A15)

青年独立演员在具体工作中可以自由把握“跑戏”节奏。课题组在横店实地调研发现,独

立演员中的群众演员,“跑戏”频率高的可达每月26天以上,低的不到每月10天,如果有要事急事处理或者想休息调整,不报戏即可,无需像传统行业那样履行请假手续。前景演员、特约演员等其他类型演员也同样如此。在无戏可报或者没有合适的剧组和角色时,一些独立演员可通过兼职快递、外卖、幕后、发传单、短视频拍摄等工作赚得额外收入。

青年独立演员在拍摄片场也可以自行安排候场时间。问卷调查显示,他们当中87.94%的人每天要工作8至15小时,8.22%的人甚至达到15小时以上。但据他们反映,工作的大部分时间并不是忙于拍戏而是处于待命候场状态。但是,从业一段时间适应下来以后,他们可以科学、高效安排候场时间。课题组在深入剧组进行参与式观察时发现,演员们大多利用这段时间就地休息,少数角色演员趁此熟悉台词以寻求自我提升,也有人临场观摩实力演员演戏——“暗中学艺”,还有个别群演选择网络游戏代练进行兼职活动。虽然“跑戏”时一天要工作10小时左右,但是,可以自由安排的候场时间吸引了许多青年继续从事独立演员行业,“我原来做过餐饮、销售等行业,春节过后就来横店了,我听朋友说做群演比较灵活自由,我自己的体验也的确如此,目前我想做到今年年底,如果发展得好,就坚持做下去。”(A11)

青年独立演员行业的社会保险覆盖不全面,调研对象中有63.64%的人没有社会保险。“五险”方面,他们中20.98%的人有医疗保险或公费医疗,14.69%的人有养老保险或退休金,7.87%的人有城乡最低生活保障,6.99%的人有工伤保险,6.12%的人有失业保险,2.62%的人有生育保险;“一金”方面,5.77%的人有基本住房保障,4.55%的人有住房公积金,4.2%的人有住房补贴,2.62%的人有政府提供的经济适用房、公租房、廉租房。访谈得知,访谈对象中几乎没有全面覆盖“五险一金”的,剧组或工会也不会给他们发放任何形式的工作福利。

本次受访的青年独立演员中有64.51%把“收入不稳定,没有福利保障”视为从业中承受的主要压力,部分认为拍戏期间身体(42.14%)和心理(42.48%)存在受损风险,小部分人认为身体(9.44%)和心理(5.59%)受损风险很大。拍摄现场卫生和安全条件也不能尽如人意,“拍摄场地通常都是在头场戏结束清场后才开始搭建,差不多都是从晚上七点以后开始,工作人员工作到凌晨两点是常态,有时候甚至要工作到早上四五点,还是有场地环境不安全因素。”(B11)

(四)行业生态

一是同行竞争的残酷性。由于资源、机遇具有稀缺性,演员行业成败之间落差大,导致行业竞争尤为激烈残酷。从竞争的对象看,有同辈群体间的竞争(认为“竞争异常激烈,没有作品很快就会被观众遗忘”的有31.64%),有与新生代“小鲜肉”之间的竞争(认为“纵有演技在身,难敌‘小鲜肉’和流量明星”的有24.65%),有新生代“小鲜肉”之间的流量迭代式竞争(认为“作为‘小鲜肉’和流量明星,流量迭代更新太快,难以维持长久人气”的有8.04%);从竞争的形式看,有公平的竞争(认为“竞争异常激烈,没有作品很快就会被观众遗忘”的有31.64%),有不公平和潜规则式的竞争(认为“遭遇不公平竞争,被攻击打压甚至遭遇潜规则”的有17.66%)。

二是媒体环境的复杂性。互联网技术的更新迭代与成长,催生自媒体的兴起,技术革命融入大众日常娱乐生活,带来影视演艺人员工作生活环境的深刻巨变。在某种程度上,所有艺人认为这是一把“双刃剑”——它可以让你一夜暴红,也可以让你瞬间崩塌。调研对象中有10.84%的人担心“言行被过度放大,容易遭受网络暴力”,有8.74%的人担心“人设一旦崩塌,面临被封杀或社交性死亡风险”。

三是行业政策的不确定性。演艺行业本来就是“是非地”“名利场”,“饭圈”怪相、粉丝经济、职业水军、艺人失德等一系列乱象都有待整治与规范。行业政策不断出台,艺人们在新的

政策中被重新洗牌是行业常态(调研对象中有 32.52%认为“受社会环境和行业政策变化影响较大,突发事件和不可控风险较多”;有 22.03%觉得“名利诱惑较多,圈子复杂,缺少安全感”)。

四是行业现实的无奈性。影视作品都是在“与世隔绝”的封闭环境中拍摄完成,参与生产制作的工作人员在一段时间内必须与家人分离。“我已经有两年多没有回老家了,和家人电话、视频也不是很多,主要我工作休息的时间节奏和家人也不一致。”(A18)他们当中有 19.76%反映“拍戏期间时空封闭,与家人长期分离”。另外,还有 6.64%反映“被‘群头’、中介或经纪人欺骗,或被经纪公司、投资方施压”。青年独立演员在从业中遭遇不同的行业陷阱,他们可能会与一些专门利用他们单纯的职业梦想赚钱发财的人打交道,可能会经受那些不怀好意、利欲熏心的星探、经纪人、“群头”的重重盘剥,有时候还可能会承受资本方施压,低头隐忍向资本方妥协让步。

五是行业前景的不可控性。成功登顶职业巅峰的青年独立演员凤毛麟角,部分青年演员有前景焦虑(调研对象中,认为“年纪越来越大,出演主角的机会越来越渺茫”的有 35.49%),感受到阶层跨越困难重重。

五、结论与建议

科学技术迅猛发展促进社会转型加速。国际视野中“非正规就业”和“非标准就业”的多重属性交错融合于青年独立演员的灵活就业中。为了生存和自我价值实现,他们在市场逻辑体制框架下自我适应、收获成长,也面临诸多困境。“非体制内”的先天不足和相关制度建设的不甚完备,业内竞争的高度残酷和资源获得的马太效应,行业生态发展的不完善和行业政策变化的不确定,等等,都使得他们在劳动力市场上属于“弱势群体”,需要来自群体外部的力量扶持。其雇佣主体只是临时组建的影视制作团队,不具备完全法律意义上的独立主体资格,难以对此有所作为。

根据汉默(Hanmer)和克卢格曼(Klugman)的研究,赋权过程通常由资源、主体地位和成就组成^[19]。用赋权理论分析青年独立演员的灵活就业,重在协调各方主体和力量,调动多种社会资源,用政策工具支撑他们克服困难,逐步摆脱就业脆弱性。相关部门应进一步赋能青年独立演员群体,为其就业的良性发展创造机会、提供保障、搭建平台,出台针对性强、操作性好、实效显著的科学政策,使其实现充分就业,体验体面劳动,收获职业发展带来的成就感;同时也要对他们加强思想引领,用价值升华推动就业质量提升。

(一)创造更多就业机会

习近平总书记强调,“实现‘两个一百年’奋斗目标、实现中华民族伟大复兴的中国梦是长期而艰巨的伟大事业。伟大事业需要伟大精神。实现这个伟大事业,文艺的作用不可替代,文艺工作者大有可为。”^[20]《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》强调,要“千方百计稳定和扩大就业,坚持经济发展就业导向,扩大就业容量,提升就业质量”^[21]。对青年独立演员群体而言,“坚持经济发展就业导向”就是坚持促进让“文艺工作者大有可为”,以此推动社会主义文艺事业繁荣发展,从而为他们创造更多就业机会,为其实现充分就业提供源头性支持。

从源头上增加高质量影视作品的供给总量和需求总量。相关部门要不断深化改革,进行政策引导、行业倡导、舆论宣传、氛围营造。一方面,呼吁全体文艺工作者创新技术、理念、方法、模式,创作更多讴歌人民、无愧时代、面向世界的优秀作品,以此促进文艺事业和文化产业

繁荣发展,拉动高质量文艺作品的产量提升;另一方面,引导广大民众主动追求精神世界的丰富充盈,自觉转向先进文化的正向引领,引领民众精神文化生活水平迈上新台阶,释放更多精神文化生活新需求,增加对高质量文艺作品的社会需求。

(二)加大劳动保障服务力度

过去四十多年,作为国家促进就业的“灵药”,企业保持雇佣弹性的有效途径和弱势群体快速获得工作的机会,非正规就业获得蓬勃发展^[22]。公共政策服务主体应从服务传统就业的思维方式和模式中转变过来,腾挪政策服务力量和政策红利空间,为青年独立演员提供新兴就业服务。要把青年独立演员当作新文艺工作者的一部分,从促进国家影视产业可持续发展的政治高度,提升国民整体就业质量,担当起促进和保障该群体高质量就业的政治责任,妥善处理他们就业中的劳动权益和社会保障问题。

(三)提供工作制培训

世界银行认为,面对工作性质的转变,公共政策应该服务的重点之一是增加人力资本投资^[23]。青年独立演员以追求影视表演专业发展为职业目标,以群聚方式“漂”在各大影视中心,现实中形成了多个组织松散的行业社区。与工作岗位紧密结合的专业技能培训是青年独立演员的刚需。由此,应不断优化影视产业与劳动者个人的人力资本配置。

第一,成立演员公会,建立联结网络。在此基础上,促进体制内的行业协会^①吸纳他们成为与体制内演员拥有同样待遇的协会会员。第二,延伸行业协会覆盖“手臂”,提供工作制培训。工作制培训是指基于工作需要如工作任务要求、人力资源发展规划等而有计划有组织安排的培训^[24]。相关行业机构和社会组织等要引导社会资金有序进入演艺培训市场,吸纳体制内外优秀师资储备力量,提高独立演员行业培训市场供给的多样性、丰富性、系统性,为青年独立演员职业技能提升提供专业路径,共创青年独立演员职业成长美好空间。为提高参训积极性,可酌情给予交通补贴、误工补贴,以此推动他们个人职业和行业共同发展。

(四)强化思想引领

针对青年独立演员特有的群体特征和行业性质,将其列为重点人群,强化思想价值引领。相关部门对青年独立演员的思想引领可以参照以下思路:首先,引导他们为自己确立使命——身为先进文艺作品生产者的一份子,承担着为社会传递正能量的光荣职责;其次,教会他们践行使命——要在并非令人满意的现实中,保持好向上向善的劲头,在日常生活中发掘新的就业机会,务实地参与到在“做”中不断学习、调整适应和持续精进的过程中;再次,鼓励他们以博大格局发展使命——不要受制于现有的资源和环境,要大胆行动,寻找突破,不断积累,于稳固中实现攀升;最后,引领他们从精神层面升华使命——提升自身的精神境界,对自己努力打拼和不断建树的事业负责。使用这样“连续光谱”^[25]式的使命理念涵育和精神价值引领,会极大帮助青年独立演员群体,让他们化解失落,摆脱阴暗,拒绝诱惑,找准方向,立稳根基,凝聚能量,在影视制作过程中传播正向的社会价值,在精神层面提升其就业质量。

[参 考 文 献]

- [1] 杨振华 沈立等:《我是“路人甲”——记者在横店体验群众演员的苦与甜》,载《浙江日报》,2021年8月25日。
- [2] 艾媒咨询:《2020年中国艺人经纪市场发展现状及典型企业分析报告》, <https://report.iimedia.cn/repo13-0/39241.html>
- [3] 《“十四五”就业促进规划》, http://www.gov.cn/zhengce/content/2021-08/27/content_5633714.htm
- [4] 鲁全:《生产方式、就业形态与社会保险制度创新》,载《社会科学》,2022年第6期。

① 包括影视家协会、舞蹈家协会、演出行业协会等。

- [5] Hussmanns R.. Measuring the Informal Economy: From Employment in the Informal Sector to Informal Employment, Working Paper, No.53, 2004.
- [6][9] 王永洁:《国际视野中的非标准就业与中国背景下的解读——兼论中国非标准就业的规模与特征》,载《劳动经济研究》,2018年第6期。
- [7][11] 丁守海 夏璋煦:《新经济下灵活就业的内涵变迁与规制原则》,载《江海学刊》,2022年第1期。
- [8] ILO. Non-standard Employment around the World,2016,https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf
- [10] 蔡 昉 王美艳:《非正规就业与劳动力市场发育——解读中国城镇就业增长》,载《经济学动态》,2004年第2期。
- [12] 《2亿人灵活就业,占城镇就业人员50%左右!他们的生活更“灵”了吗?》,https://www.sohu.com/a/475034671_120427112
- [13] 王 霆 刘 娜:《我国灵活就业政策文本量化研究——政策现状与前沿趋势》,载《北京工业大学学报(社会科学版)》,2022年第3期。
- [14] 王 巍 孙琴琴:《灵活就业者就业现状的问题分析与对策建议》,载《经济研究导刊》,2022年第2期。
- [15] Solomon B. Black. Empowerment: Social Work in Oppressed Communities, New York: Columbia University Press, 1976, p.34.
- [16] 陈映芳:《“青年”与中国的社会变迁》,北京:社会科学文献出版社2007年版,第5页。
- [17] London, M.. Toward a Theory of Career Motivation, Academy of Management Review, 1983, (4).
- [18] 刘丽丽:《做自由职业,你准备好了吗》,载《人力资源》,2021年第4期。
- [19] Lucia Hanmer, Jeni Klugman. Exploring Women's Agency and Empowerment in Developing Countries: Where do We Stand?, Feminist Economics, 2016, (1).
- [20] 习近平:《在文艺工作座谈会上的讲话》,载《人民日报》,2015年10月15日。
- [21] 《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》,http://www.gov.cn/zhengce/2020-11/03/content_5556991.htm
- [22] 李晓曼 孟续铎 郑 祁:《我国非正规就业市场的功能定位与政策选择》,载《中国人力资源开发》,2019年第6期。
- [23] 张成刚:《问题与对策:我国新就业形态发展中的公共政策研究》,载《中国人力资源开发》,2019年第2期。
- [24] 黎淑秀:《促进青年体面就业的全球景观——基于国际劳工组织〈2017全球青年就业趋势〉的分析》,载《青少年导刊》,2020年第9期。
- [25] 何土凤:《赋权理论视域下国际青年社会创业的价值与启示——基于〈2020年世界青年报告〉的文本考察》,载《中国青年研究》,2021年第9期。

(责任编辑:刘 彦)