

鸡排主理人、户外主理人、剧本主理人……近年来,各类“主理人”岗位不断涌现,由于“主理人”并非法律概念,因此引发争议——

都是“主理人”,谁是合作伙伴谁是新型员工?

“打造专属潮流派对”“运营治愈系社区空间”“策划趣味萌宠社交”……打开招聘软件,一些带着文艺与个性标签的“主理人”岗位吸引着不少年轻人。“主理人”这个自带“自由”“创意”光环的头衔,近两年在新业态的浪潮中迅速“破圈”,俨然成了新潮职业的代名词。

然而,都叫“主理人”,有人手握品牌所有权,是创业老板;有人实则干着销售、运营的基础工作;还有人被企业以“主理人”名义招募,却面临劳动权益受损的情况。这让不少从业者产生了身份困惑。

“主理人”的适用语境多样

“卖鸡排的叫鸡排主理人、户外徒步团的带队叫户外主理人,就连出去玩剧本杀,DM(主持人)都要说自己剧本主理人。”谈到“主理人”一词,网友晓桦向记者表达了自己的疑惑:到底什么才是主理人?

据了解,“主理人”一词最早特指将个人特质与品牌特性深度绑定的创造者。近年来,随着社交媒体的传播和新消费内容的繁荣,主理人的概念不断“破圈”,适用语境变得越来越多。

《工人日报》记者梳理发现,当前语境下的“主理人”并没有明确统一的定义,通常涵盖几类情况,第一种即品牌创始人,自主出资并承担经营风险。

“因为日常我需要演出、和观众打交道,如果叫‘创始人’或者‘老板’,会和观众有距离感,‘主理人’的称呼比较合适。”胡来即兴戏剧主理人阿当告诉记者。

某教育培训机构的创始人表示,公司初创阶段规模较小,“主理人”的称呼既能体现所有权,也能概括自己的日常工作内容。

第二种为“创业合伙人”,即与其他合伙人共享收益、共担风险的出资者。北京一家按摩店合伙人王先生对外称“主理人”,他告诉记者:“和朋友合伙开店,共同负责日常经营业务,赚了钱大家分,出了问题一起扛。”

第三种则是指企业以“主理人”为名头雇佣、帮助企业办理具体事务的员工。这类主理人大多在一些较新的业态出现,如“宠物旅行主理人”“小院主理人”等。

“主理人并非严格意义上的职业形态,因此在工作性质的判定上较为复杂。”北京论律师事务所律师聂仕霞表示,概念用得太多,不仅容易让大众对这一身份产生认知偏差,也可能给法律关系界定埋下隐患。

身份界定关键看权利义务关系

首都经济贸易大学劳动经济学院教授范围表示,由于“主理人”并非法律概念,其身份的界定不能仅凭头衔,关键要看实际的权利义务关系。“创始人和合伙型主理人,更类似于我国的个体工商户或公司股东,其自主出资、自主经营、自负盈亏,用个人技能来运营相关品牌。”他说。



雇佣型主理人的身份判定,核心在于是否受企业管理。“如果双方劳动关系较为松散,劳动者不接受企业的管理,则属于劳务关系;若企业对主理人有明确的考勤、考核制度,其须接受企业方的劳动管理,从事企业方安排的有报酬劳动,就符合劳动关系的认定标准。”聂仕霞说。

值得警惕的是,部分企业为降低用工成本,以“主理人”为名号和劳动者签订承包协议等民事合同而非劳动合同,以业绩分成替代固定工资。劳动者往往误以为自己是“创业伙伴”,但实际上既不享受股东权利,也难以主张加班费等劳动权益。

北京市第三中级人民法院审理的一起案例显示,李某入职时与公司签订了劳动合同,后又签订“主理人协议”,约定业绩与公司分成。劳动合同到期后,公司要求李某续签劳动合同时必须同步续签“主理人协议”。

法院最终认定,“主理人协议”仅为劳动关系内的业务约定,不能替代劳动合同,也不能作为签署劳动合同的附加条件,明确了雇佣型主理人的劳动者身份边界。

“这种操作本质上是企业规避用工责任。”聂仕霞分析,签订劳动合同意味着企业要承担缴纳社保、支付加班费等法定义务,而民事承包协议则将用工风险转移给劳动者,一旦出现工伤、欠薪等纠纷,劳动者的维权难度会大幅增加。

警惕用工风险养成工作留痕习惯

《工人日报》记者在某招聘平台以“主理人”为关键词搜索后发现,不少招聘信息中存在岗位描述模糊、职责边界不清等问题,借着“主理人”的名头,将基础的工作岗位包装成新潮时髦的“品牌共创者”。

例如,在一个名为“恋情主理人”的岗位下,岗位职责部分的描述为“加入核心线下增长部门,与一群有活力、有想法的经营者共

事”“出入于各类运动场、兴趣沙龙和精品社区,在工作中拓展社交圈”,对具体的工作内容、考核标准则简单带过。记者询问该岗位招聘负责人后得到回复:“这一岗位并非管理岗,而是要做软件的线下用户拓展,属于销售工作。”

记者在仔细阅读“新空间主理人”的岗位说明,并咨询该岗位招聘负责人后发现,其岗位介绍里所谓的“陪伴品牌成长”“空间人格化运营”,实际就是兼顾新媒体营销、线上客服和线下管家的“一站式工作”,与岗位说明中的“文艺定位”相差甚远。

此外,作为一种新型工作形态,主理人的工作内容往往较为灵活、创意性强,因此容易出现考核标准模糊、劳动成果难以认定的问题。

上海市徐汇区人民法院发布的一起劳动争议案例显示,2022年,张某入职某公司后担任“派对主理人”,工作内容为录制骑行健身视频作为课程。2023年,公司以张某无法完成考核标准等为由解除劳动合同。法院审理认为,公司未明确告知张某业绩任务目标,因此解除劳动合同依据不足。

“在签订劳动合同时,常见的风险点还包括岗位名称与实际工作内容不符、劳动报酬约定不明、工作时间与考核标准模糊、竞业限制与保密义务约定不合理等。”聂仕霞建议,劳动者在签订劳动合同时,应当与用人单位协商明确岗位的具体性质、工作内容、职责范围、考核标准等具体事项。

在工作过程中,劳动者也应当养成工作留痕的习惯。“比如保留劳动合同、工作证、考勤记录、工作成果、劳动报酬等关键证据,在关键时刻保障自身的合法权益。”范围提醒。

“新业态的兴起孕育出众多新的职业形态,劳动监察部门应当加强对新型业态下劳动用工情况的监管,发布相关指引,规范用人单位的招聘和用工行为。”聂仕霞说。

来源:工人日报