SAP自由VS入职那些事

原创 爱德华的碎碎念 [爱德华的碎碎念](javascript:void(0);) 2022-07-17 20:02 发表于美国

话说，IT行业里面有这么一种合作方式，叫freelancer, 这种合作方式和传统行业需要入职，签署正规的劳动合同有区别。

free顾问没有社保公积金，只签署劳务合同，原则上项目中所有的费用均需个人承担（通讯、差旅、食宿等）这种合同在法律上和正规用工合同是有区别的（详细区别见文末）

因为IT行业是项目制，很多IT部门的营收取决于一年中参与的项目数量多少和利润多少。公司为了降低成本，尤其是乙方公司，会请外部free顾问来充当项目组模块成员，以此完成项目任务。

随着这些年SAP项目为了争夺市场份额，大打价格战，项目整体金额和利润是下降的趋势，所以对于公司，尤其是乙方公司在降成本方面更是不遗余力。公司请free顾问，最大的好处就是降低管理费用。项目周期制，做完了，人员自动解除劳务关系。sap顾问获利了结。这也给free顾问带来了一些市场机会。

我个人做过入职也做过free，从业十几年来，对于项目上形形色色的人也有了一定的观察，对于入职和free的顾问的性格、行业特点，以及职业规划，发表一下自己的观点和看法：

**喜欢做自由顾问的原因**

* 收入

结合个人的经验和行业内朋友的沟通，选择做free的人，主要因素是收入。从事SAP行业，或者范围再大一点IT行业，很多孩子的家庭出身大部分不是富裕家庭。一般富裕家庭很少有从事IT行业。能干IT的孩子，一般来说，能接受吃苦和踏实的品质。

IT行业因为有技术门槛，收入相对其他行业来说比较高，这也是很多家庭一般的孩子想出人头地、多赚点钱，脑子不灵活也硬着头皮学习技术，克服初期经验少别人的冷嘲热讽、项目加班、适婚年龄大量出差，从而慢慢适应了这一行。而free相对来说比该行业入职的人收入还高，在有限的青春里多赚点钱，无可厚非。

另外，free的rate属于包干价格，也就是不收税，这块相当于是避税了。不过行业内开始有部分企业开始也象征性交税（主要是上市监管的要求），但是遭到了很多顾问的不满，因此现在部分公司和顾问合作的时候，需要顾问申请办理小型个体户资质，这样交易在10万元以下是免税的，用这种方法继续避税。

但不管怎么说，这个行业对于free合作征税环节，陆续会慢慢的规范化。

* 性格

还有一类顾问属于性格特立独行，我行我素惯了。非常不喜欢约束。而且性格脾气也有点棱角，不喜欢别人对自己有质疑。

记得之前有个free，项目上提了一个需求，那个需求比较麻烦，但并非不能做，free顾问就想办法搪塞过去，但是甲方就对此提出质疑，然后该顾问就脾气特别不好。后续也不怎么配合工作。非常的自我。

我相信有一部分人，是一开始通过入职，发现不合群，在团队里面性格极端，正好SAP有这种free的机会，给了这些人一些职业机会。打一枪换一地，管他关系好坏，就是一段时间，老死不相往来。

* 排斥繁琐和办公室政治

入职顾问就很繁琐，要提交学历、身份证、离职证明、工资卡、签合同、等一式两份的复印件，第三方背景调查、还要去体检（大部分不报销）然后邮寄给HR。而free顾问，直接签署一个劳务合同就直接订票进项目了。

入职甲方的顾问，还要定期做公司内部的管理工作，比如写KPI指标，参与考核。入职乙方的顾问，动不动安排个售前（啥项目也不知道，直接要求写写PPT，一顿忙活从别的项目PPT上截取一段复制过来，还少不了审批不过，又重新改来改去），以及领导安排的其他的杂碎工作。

相比于free顾问，杂事少很多，实际工作中，就做好自己的项目工作即可。不参与公司内斗，和会议争执，也少了内部公司办公室政治的斗争，实在是有一种两袖清风，如沐春风的感觉。

项目中有一个fico顾问，确实能力很强，但是拒绝做本模块之外的任何讨论和工作。甚至甲方有些人员问了他一些操作，该顾问认为问得很初级，拒绝回答。

**入职和free的收入特点**

这些年发现，入职和free的收入开始有所缩小。

行业内free的话，2K算是高的了。有经验的甲方顾问在好一点的企业，年薪30多K，甚至我所在的二线城市这个月薪也存在。

当然目前绝大部分的free rate在1.0-2K的居多。

总体来说，有个5年左右经验的顾问，free比入职收入要高1-2万，但是10年左右的顾问，free比入职收入的差异是缩小的。

sap这个行业薪水上有天花板。从我个人角度，我这些年的待遇没有太大的变化。即便是跳槽变化也不大了。

free还要考虑住宿、吃饭、差旅这些费用。尤其是一线城市，这块费用并不低，尤其是租房。

之前北京项目上，租房子一把血泪史，被黑中介骗得啊，本来押一付三+中介费+卫生管理费+网费，还没发工资，还没开始上项目就花出去1万多，中途中介谎称房东卖房子，还让搬房子，继续骗另外一个房子，最后还不退押金。回想起来，有所感叹，也会微微一笑，人生都是经历，那段时间特别想入职。真心觉得多点钱真不如入职来的舒心。

另外，free是收入多一点，但是在别的入职的人眼里可是不是那么多一点。当年给某小手公司做free（这家公司是行业内有名的低成本公司）。我要了2K，那算是我个人当年比较高的了。然后去了之后，我自己做自己的SD模块，其他的顾问都是刚毕业的，MM相当于也是我要做，然后QM还没人，直接也让我做，我说我不会QM，项目经理说：学一下嘛，多好的机会.....

这还不算完，另外还有个SD和FI也是刚毕业的，这个公司一个所谓的部门总监来电话，给我分配了一个SD助理，让我这个项目培养出他们的内部SD，然后多关注一下FI......

这个项目简直是拔了一层皮。

这就是为了高rate，所牺牲的代价。一分钱一分货。当然有些高rate也会比较轻松，一般大型外资会多一些这样的机会。国内的机会很少有这样的情况，都是尽可能的压榨.......

**入职和free职场感受**

正如上面我提到的，北京租房被坑，如果入职就不会，一般会住酒店，或者有个团队一起租房子，也不会太计较租金多少，毕竟公司可以报销。自己可以选择住得稍微好一点。

本质上来说，**入职是抱团取暖，free是单打独斗**。

从员工关怀上体验是不一样的:

入职会有领导定时关心，HRP给入职周年礼品，过生日有生日礼物，每年定期体检，有年终奖，定期团建，年会....

从职业技术角度来说:

当你遇到了不懂的技术问题，拿不准的方案，可以和公司内部大牛请教，虽然有些大牛也不怎么搭理，但是总归会有多个大牛供你选择和联系。free的话只能靠自己，人缘好的可以问问前同事，否则只能请教网络找解决办法。

所以，从技术角度，真心建议年轻顾问要多沉淀一下，不要着急做free，先把自己的技术夯实了，再独立做。

随着年龄大增大，不管男人女人，都有个职场面子，如果到了30多岁，在技术上还是不能独当一面的话，被职场质疑，脸面很难看，自己内心不舒心，内疚，困苦，焦虑，时间长了自己的心情、甚至相貌，乃至包括人的身体健康都会出问题。

年轻的时候，被人质疑，心态好，至少我年轻，不懂别人也会理解。年纪大了被质疑，那是真的拿不住面子。现在我真的深有体会这一点。

所以我会有所照顾项目上的老顾问，有些人因为入行晚，虽然年纪大，给出的方案很初级，我也会照顾一下，给别人一些台阶下，当然打铁还需自身强。不会所有人都给面子。

我说个，我的个人早年的经历吧：  
十多年前，我刚入行没多久，有个free机会，当时心急跑了去了。这个项目在深圳坪山某个企业.......

项目中就2个顾问，SD和abap，甲方是一个26岁的项目经理，和我差不多大。那个项目要用到IDOC，我当时对这个技术一无所知，从沟通上和技术上都很弱。还好abap顾问水平强，技术他都能搞定。我就理顺接口业务mapping关系就好了

sap顾问水平的高低，其实从沟通上，从对方问的问题上就能够判断出来的。那时候的自己确实很菜。然后那个26岁的经理也发现了我这个问题，然后串通abap顾问，开始欺负我。

周末就拉我到惠州酒店去玩，去了然后回来就说，你看来回这个油费是不是你给我报了。free挣那么多钱，你技术都是abap给做的......当时确实理亏，就嘻嘻哈哈的为了平息事情给转账了。其实我那个free rate只有900......

后来三番五次，变本加厉，发展到直接问我要工资。我直接说不给，后来有一天晚上，对方直接电话说我能力不行，然后直接骂我。然后威胁我，不给钱，就不给确认人天......

那天晚上睡不着觉，深圳的夏天挺热，我凌晨出门走了很远，走到一片空地，倚着一块石头，叹了口气，然后伤心的流泪了。这事，父母帮不了，朋友帮不了，只能靠自己。于是我把这个事情写邮件，告诉了我的挂靠公司，并抄送了甲方部门领导。然后我那天开始网上到处找资料，然后问QQ群里面的人，研究IDOC。实在是自己太弱了，还是不理解。

后来，那个26岁的项目经理，因为我的投诉邮件被干掉了，然后那个项目匆匆地收尾，再也没有来往过。

离开深圳的时候，坐车路过那片夜晚的空地，原来是一片坟地，我倚着的石头是个墓碑.......

**入职和free顾问的职业规划**

这个问题，本质上是**长期利益和短期利益的博弈**

free这种特殊的合作模式，本身是因为用人公司为了降成本而催生出来的一种合作方式。入职还是free，并不能代表顾问的水平高低，只是2种不同的合作方式。

而这种模式就导致了，用人公司不会重点培养free顾问。也就是说从技术和经济，以及情感关怀上不会倾向于free。而入职则完全不同，尤其是大型乙方和甲方。

试想，公司管理层对于员工的信任和什么成正比？先想想不要看答案

.......

时间

职场上下级关系，乃至平级关系，**信任也是和时间成正比**。

公司中，一个能力很强刚毕业的985高材生，和一个能力平平但是跟着公司大BOSS勤勤恳恳20年的老员工。

公司的大BOSS，一定信任20年能力一般的老员工。

所以，很多职场人士，为自己打抱不平，为什么不看能力，为什么某些部门经理，或者上级能力这么一般，跟个傻X一样，领导还能信任他。

这里说明一个道理，公司的管理层未必都是能力很强，智商情商超高的人。能力强的人早就跳槽了，就剩下了一帮“蠢材” 成了管理层。

所以从这个点来说：**长期从事自由顾问，是有职场风险的**

这些年的观察，大企业很多的事业部长级别的人，都是校招进来，然后勤勤恳恳几十年的。但凡中间多次跳槽的人，职业生涯几乎没有太大的上升空间了。

说白了，free其实就是拿钱干活，结算走人。从社会面角度：当你离开项目，你就是个社会闲散人员，无业游民。

因为灵活就业，因为可以减少繁琐的工作内容，短平快的节奏打一枪换一地的合作模式，导致职场关系无法沉淀。每次换一个环境都是一个新人的角色，别人对你需要重新审视，信任需要重新积累。任何项目的人脉关系甚至经验的积累随着项目结束而瓦解。

入职一家好的公司，如果这家公司从行业内是向上的，工作时间越长红利越大。因为在甲方长期沉淀下来的流程管理和行业熟悉度是free不可比拟的。

就好比，某些公司的信息化，之所以认可和需要某一个人，是因为这个人做的时间久了，知道自开发逻辑是什么，做后续的任何新方案实施可以提出合理意见和防坑建议。换了其他人不知道或者需要很长时间看代码才能了解大概。

我个人原先在所在城市的某大企业的同事，论能力其实有些是不如我的，我当年离职开始从事sap也有10多年的时间，而现在偶尔联系，这些老同事基本上都有了部门“签字”的权利，90后下属一口一个部长叫着，而我至今，还是个SAP顾问........

说到此，有点悲凉，当然路是自己选择的。没必要后悔。

如果有粉丝想做SAP free，那么就要做好未来自己和权力、社会地位没有关系的准备，好好赚点钱，做好投资理财。入职的顾问，也要纵深研究自己行业知识，不断提升自己SAP在行业领域的专业性，并随着企业的发展职位和收入努力水涨船高。

任何职业规划，是个人认知和性格的表象，决定了你做出什么样的选择。希望本篇文章对行业内的小伙伴，有所启发。

**正式合同和劳务合同有什么区别**

1、主体不同

劳务合同的主体可以双方都是单位，也可以双方都是自然人，还可以一方是单位，另一方是自然人;而劳动合同的主体是确定的，只能是接受劳动的一方为单位，提供劳动的一方是自然人。劳务合同提供劳动一方主体的多样性与劳动合同提供劳动一方只能是自然人有重大区别。

2、双方当事人关系不同

劳动合同的劳动者在劳动关系确立后成为用人单位的成员，须遵守用人单位的规章制度，双方之间具有领导与被领导、支配与被支配的隶属关系;劳务合同的一方无须成为另一方成员即可为需方提供劳动，双方之间的地位自始至终是平等的。

3、承担劳动风险责任的主体不同

劳动合同的双方当事人由于在劳动关系确立后具有隶属关系，劳动者必须服从用人单位的组织、支配，因此在提供劳动过程中的风险责任须由用人单位承担;劳务合同提供劳动的一方有权自行支配劳动，因此劳动风险责任自行承担。

4、法律干预程度不同

因劳动合同支付的劳动报酬称为工资，具有按劳分配性质，工资除当事人自行约定数额外，其他如最低工资、工资支付方式等都要遵守法律、法规的规定;而劳务合同支付的劳动报酬称为劳务费，主要由双方当事人自行协商价格及支付方式等，国家法律不过分干涉。

5、适用法律和争议解决方式不同

劳务合同属于民事合同的一种，受民法及民法典调整，故因劳务合同发生的争议由人民法院审理;而劳动合同纠纷属于劳动法调整，要求采用仲裁前置程序。