



中国美国史研究会

American History Research Association of China



中国美国史研究会 >> 美国经纬 >> 美国文化 >> 正文

相关文章

- 美国史研究通… [851]
- 美国史研究通… [846]
- 孙群郎 [1953]
- 美国吸引世界… [1531]
- 戴超武：911事… [1753]
- 肯尼迪政府是… [1380]
- 宋玉波：市民… [1327]
- 满运龙：1619… [1483]
- 江登兴：感恩… [1539]
- 为何耶鲁是耶… [1323]

热门文章

- 从思想观念上… [75]
- 十年沉思推力… [72]
- 王玮、戴超武… [65]
- 中国美国史研… [156]
- 美国教授重研… [90]
- 美国“滞胀”… [93]
- 奥斯卡昭示美… [71]
- 外媒评纽约爱… [65]
- 美国导弹打卫… [86]
- 我会更换法人… [221]

推荐文章

- 江南大学美国… [56]
- 从思想观念上… [75]
- 十年沉思推力… [72]
- 王玮、戴超武… [65]
- 中国美国史研… [156]
- 我会更换法人… [221]
- 史德的困境与… [181]
- 《美国精神的… [216]
- 黄安年：痛失… [325]
- 梅仁毅：一位… [286]

专题栏目

- 纪念冯承柏先生逝世一周年

硅谷穷人

热 ★★★★★

硅谷穷人

[作者：冯镜明 | 转贴自：看世界 | 点击数：80 | 更新时间：2005-2-23 | 文章录入：美国史研究会]

在世人眼里，当年的硅谷就是一台生产富翁的机器，制造过现代致富神话：每天诞生几十个百万富翁、每周诞生十多家市值达5000多亿美元的企业，一度成为全世界高技术人才顶礼膜拜的圣地，被誉为“镶嵌在美国经济中的一颗钻石”。世纪之交我访问硅谷时，正值其顶峰时期，充耳所闻的都是那些令人激动万分的致富传奇故事。

然而出乎意料的是，当我访问当地被称为“南湾工会协会”的地方工会团体（一个代表着110家工会、100多万工人的非营利性地方工会组织）时，却听到了与之极不和谐的声音，对方向我披露的一些情况，令人看到了硅谷辉煌背后的阴影。现在细细回味起来，硅谷的盛极而衰，其实是早有迹象可寻的。

强者弱者泾渭分明

众所周知，硅谷高科技公司曾在人类经济史上创造出前所未有的惊人业绩，其科技发展的速度与效益更成为全球各地科技业效法的对象。而缔造这一奇迹的，除了包括创业投资者、律师、咨询顾问、会计师、人才中介业者、投资银行家以及公共关系人才在内的各路精英外，掌握各种高新技能的人才更是功不可没。正是在这些精英人士的贡献下，创新科技概念商业化成为硅谷迅速崛起的秘密武器。而这些人自然也成了硅谷的宠儿。许多公司为了形成自身的竞争优势，不惜血本，竞相以高薪、期权、高福利待遇和优越的工作环境作诱饵，想方设法挽留与网罗人才，以期在市场中占据制高点。硅谷强大竞争力的形成正是得益于这些吸引人才的举措。

但资本的特性是利润最大化，资本家在雇用劳动力时，不可能不考虑到人力成本问题。所以，许多公司采取“劫贫济富”、“厚此薄彼”的策略，工薪逐渐不再是平等地支付给员工，而是出现了巨大级差：部分短缺的员工被重金“礼聘”，但对另一部分员工则出手吝啬，这就进一步拉开了高技术员工和非熟练工人工资上的差距。

随着科技发展和分工细化，硅谷公司对员工的要求也开始呈现两极分化的趋势：专业人士必须时时有新发现，在技术上保持行业领先地位，对他们的专业技能要求更高；而一般技能者如收款员，由于电脑技术的发展，不再要求拥有数学底子，意味着对一般技能者的要求在下降。于是，在硅谷，“强者”与“弱者”被作了重新的划定。专业技能者自然是名副其实的强势群体，他们被视作公司的财富；而包括一些在大公司里从事非技术性或技术含量不高的较低层职业的职员和临时工，在硅谷这个“冒险家的乐园”里则成了所谓的弱势群体。

据介绍，这些弱势群体大体分为几类：一类是原本在职的员工，例如餐厅服务员、仓管员等，现已统统改为与公司签订合同。对公司而言，这样的管理更灵活，效率更高，但对员工而言，工作和福利条件大都有所减退，保障性也差了。有的工作岗位比如会计，公司甚至采取了拍卖的方式，择其价低者签订合同；再就是由一些雇佣中介公司提供的临时工以及一些“独立工作者”。为了节省成本，有的公司在需要人手时，才会向雇佣中介公司要人。那些被称为“独立工作者”的雇佣人员，则是硅谷的“吉卜赛人”，他们与雇主直接签约，由于不隶属于雇主，雇主无须向他们支付健康保险、福利金等，遇上公司裁员，即可解除合同。

无疑，硅谷的发展可谓日新月异：先进的技术提高了工作效率，整个行业结构在快速调整，劳动大军在当今的经济环境中所需要的技术已与十多年前大相径庭。所有这些因素累加在一起，对稳定工作的传统定义提出了挑战。雇员们不能只期望在一家公司工作到老，沿公司的内部阶梯层层攀升直至领取养老金。如今他们必须面临多个雇主、变换的工种和不断变化让人赶不上的技术门类。

美国人大多数要依靠工作单位获取退休金，获取的条件是其为公司服务的工龄。而当其在加州每个人在公司服务期平均只有三年，而且有日趋缩短的迹象，在硅谷则更短，这十分不利于人们获取退休金；再者，健康保险要以团体的名义购买才便宜，由于有的员工是以独立工作者的身份与公司签订合同的，员工在购买健康保险方面已无优惠可言。美国法定的最低基本工资为时薪5.15美元，在硅谷，据称几乎有接近一半的工作时薪仅为6美元，已逼近最低基本工资界线。据硅谷正在推行的“依靠基本工资过日子计划”提供的测算数据显示，单身者税前工资只有达到时薪8.08美元才能维持生活；而单亲人士分两种情形：一个成人抚育一个学龄儿童，其时薪需达12.42美元，抚育两个小孩（婴儿和学龄儿童）时薪则需17.27美元；双亲家庭（在职夫妇共同养育两个小孩），每个成人的时薪则要达到15.72美元。但在当时由硅谷公司向社会提供的20种工种中，有一半的时薪不到10美元。

然而，硅谷又是世界上生活费用最高的地区。受高收入阶层消费的拉动，令当地的消费水平居高不下。硅谷的房价一直飙升，比美国其他地方要贵得多，平均房价大约为50万美元，比全国平均水平高出两倍以上。所以，在硅谷，工人们大都买不起房，三四家人挤住在套房子里的情形并不稀奇。

繁荣是要付出代价的。在硅谷，高收入者与低收入者差距越来越大，两极分化的程度严重。低收入者的神经绷得更紧，安全感在降低。虽然私人经济得到了发展，但地方政府的作用却在削弱，教育、交通、住宅、环境等问题日趋严重。加利福尼亚经济再教育中心的经济学家斯蒂文·列维认为：“经济繁荣已经给住房、交通以及整体生活质量等诸多方面提出了挑战。”

如果要找一个可靠的雇员，还不如去养一条狗。美国政府总在吹嘘美国的经济发展了，人们收入也增加了。然而硅谷部分老百姓的生活品质却显而易见地不升反降。

据分析，导致这种情形的主要有两种因素：一是市场需求的变化。在新经济的趋势之下，更多的人在工资问题上不得不作出让步，愿意有限度地提高工资，甚至削减工资，接受收入低的工作，以期增加职业的稳定性；二是移民的大量涌入，竞争更趋激烈。硅谷的人口结构已经发生很大变化，人口剧增，除了员工的子女外，国外移民的增多也是一大因素。这种外国移民分两个层次：一类是新技术者，一类是劳工。在硅谷的某个区，新移民比例甚至高达40%。

随着全球化进程的日益加快，无论是劳力，还是资本，都出现了无国界化的趋势，对人才与资本的争夺白热化，外国科技人才和劳工纷至沓来。在硅谷企业工作的外籍高级工程师和科学家占33%以上。美国IT企业的雇主舍本地员工不用，对外籍雇员却情有独钟，除了这些外籍专家有经验、能力强之外，工资低也是一大因素。

这些外籍员工往往成了俎上肉，任人宰割，盘剥外籍员工在硅谷早已是公开的秘密。根据美国政府的规定，高科技企业如果在国内找不到合格的高科技人才，可从国外聘请，由移民局发出可在美工作6年的H-1B签证。一些中介猎头公司便将猎取的目标瞄准了来自印度、中国、俄罗斯和其他东欧国家的高科技人才。

这些中介猎头公司在招募外籍高科技人才时，往往以承诺协助办理在美工作签证并帮助介绍工作为诱饵，向对方提出极为苛刻的回报条件：先要对方支付2.5万美元的手续费，再收取其在美工作后工资收入的30%~50%作为佣金，若对方要离开该中介公司，一年内不得为其他科技公司工作，否则要缴纳巨额罚款。这些苛刻条款像一个紧箍咒，外籍高科技人才实际成了现代“高科技奴隶”，不但没选择工作的自由，连辛苦赚来的血汗钱也要拱手相让。

而这些外籍员工之所以乖乖束手就擒，是因为中介公司捏着他们的命门，在美国的工作收入毕竟要比其在本国时高许多，比如来自印度的电脑程序设计师金达尔在硅谷的年薪达8万美元，足足是在印度年薪的10倍。许多人“在人屋檐下，不得不低头”。此外，中介公司手里还有最后一道“撒手锏”：在硅谷工作的外籍员工，拿的大都是在美工作签证，移民局规定拿此签证者可以被美国公司合法

雇佣。中介公司在帮助外籍员工办理工作签证时，登记的都是中介公司属下的空壳高科技公司。如果中介公司通知美国移民局该公司已解除了与外籍员工的雇佣关系，员工就失去了在美国的合法居留权和工作资格。所以，外籍员工纵然插翅也难逃中介公司的“五指山”。

通常，通过这一渠道到硅谷工作的外籍员工，要等上三五年时间才能申请到绿卡，再“放血”（花上一笔钱）从中介公司里将自己“赎出来”。而雇主盘剥外籍高科技人才的手段与中介公司相比丝毫不让。在公司里，外籍员工往往要比同等水平、同等职位的本地员工的工资少一截。

这些外籍员工受身份的限制，在硅谷自然低人一等，但即便是美国本土人士，由于接受教育的程度不同，在报酬和职位上也有很大差异。高新技术占据主导地位，意味着工人必须受到更好的教育或培训，个人工作稳定及其经济保障都与教育和技能直接关联。在加州这个特征十分明显，据估计，一个人中学以上每一年的教育成就可使其年收入增加8%至9%。

虽然美国社会一直极力提倡教育终身制，但鉴于员工服务年限已不足三年的现实，许多公司已越来越不愿意将钱花在工人的技能培训上了，害怕工人接受培训后跑到别的企业去，为他人做了嫁衣。具有讽刺意味的是，许多雇主仍在非常怀念旧时那讲究忠诚的时代，某公司董事会主席就曾戏言：如果要找一个可靠的雇员，还不如去养一条狗。

效率与公平：难解的死结

.....

（欲知详情，请留意《看世界》2005年第1期）

上一篇文章：[美国民意测验显示里根为最伟大总统克林顿第二](#)

下一篇文章：[普京和布什的战争](#)

[发表评论](#) | [告诉好友](#) | [打印此文](#) | [关闭窗口](#)

 网友评论

只显示最新10条。评论内容只代表网友观点，与本站立场无关！

没有任何评论

[查看关于此文章的所有评论](#)

[关于本站](#) | [联系站长](#) | [友情链接](#) | [版权申明](#) | [管理登陆](#)

版权所有：中国美国史研究会 站长：ahrac

FreePower

Powered by: [FreePower Ver 3.6 Sp2](#) 执行时间: 125.00 毫秒 | 查询数据库: 15 次 当前模版: []