

一代華人困在硅谷：赴美十年終成棄子

金

伊隆·馬斯克在 Twitter 掀起的裁員風暴，凌厲、粗暴、不留情面，並迅速擴散到整個舊金山灣區，到處都是“硅谷夢碎”的聲音。

2022年，美國科技行業超過15萬人失去工作。而2023年開年，情況並沒有變好，微軟裁員1萬人、亞馬遜裁員1.8萬人、谷歌裁員1.2萬人——不斷加長的裁員名單如雪球一般越滾越大。

為了方便辦理身份，硅谷的華人多從事技術崗，薪資更高，成為2022年大裁員波及最多的群體。

中國名校本科，美國碩士光環加持，仰望著李彥宏這樣早早紅利變現的華人科技界偶像，這些有著雷同人生簡歷的異國“代碼精英”，在互聯網行業極速膨脹的年代擠進硅谷，成為2010年代國內人人羨慕對象。

只是他們中許多人沒等來科技巨頭光環如期變現，面前擺著的只有一紙裁員通知。這群刻板印象是“沉默”的少數族裔，甚至難以成為硅谷裁員主流敘事中的那條主線。

“有時還是會想，為什麼是我？”剛剛經歷裁員的某科技公司工程師 Gemma 問出了所有人的心聲。

60天，Gemma 必須在60天內找到下一份工作，否則，她的美國工作簽證將直接失效。

去年5月，Gemma 從金融行業轉行進入位於美國芝加哥的一家上市科技公司，儘管不屬於一線科技大廠，不滿金融圈封閉排外氛圍的 Gemma，仍舊對科技公司的開放充滿了期待。

面試她的領導當時是這樣描繪她的職業前景的：“這是CEO特批的一個崗位，非常重要，CEO很強調產品，你這個崗位要負責公司很大一部分業績增長。”

然而，三個月後，這個“非常重要的特批崗位”就被棄如敝屣。

一個陰謀論開始在硅谷流傳：馬斯克在財報發佈前大刀闊斧“減員增效”只是一個序幕，下注暫無成果的科技巨頭們迅速效仿之。和“暴君”馬斯克相比，其他公司的大規模裁員竟然顯得沒那麼可恨起來。

像過去10年牛市那樣輕鬆拿錢已成歷史，今天的科技行業不得不面臨投資人對回報的苛刻期待，高利率和動盪的市場讓其他融資手段也變得更加困難。

美國科技企業風雨飄搖，船上再也容不下那麼多人了。

激進擴張的代價屠刀落下之前，Gemma 曾收到一封全信員。她回憶，CEO在信中說要縮減成本，並給出了很多解決方案，比如節省運營成本、提高自動化、優化效率，“當然，裁員是最後一種，也是最不想實施的”。不過事實是，前幾項成本縮減措施並不夠的時候，“人員開銷”被納入考慮。去年8月8日，先是非美國地區的部門接到了傳遞噩耗的電話，接著是美國部門，HR 安排約談的郵件每小時下發一批，慢慢地，裁員噩耗蔓延到整個公司15%的員工手中。“我們組屬於 engineering，是重災區，基本上去年加入的員工都被裁了，我們組 base 美國的幾乎都被端了。” Gemma 告訴 36 氪，HR 和她一對一談話簡短而殘酷，大概十分鐘，原話是“這也不是你的錯，但是是你被影響了”。這當然不是 Gemma 的錯，她不過是那個被科技行業膨脹惡果吞噬的犧牲品。

2009年到2018年間，以FAANG(Facebook、亞馬遜、蘋果、奈飛、谷歌)為代表的五家移動互聯網公司，利潤增長6倍，佔標普500比例從3%提陞至9%。除了科技要素生產力的提陞外，寬鬆的金融環境，也幫助助股科技股長期保持著“高利潤率”和“高槓桿率”，擴張自然成為這一時期的主旋律。科技企業在美國股票市場佔據著很大比例，但他們所提供的崗位，在就業市場僅佔2%。這2%的市場在過去兩年中貪婪吸入著遠超可容納體量的勞動力，美國就業數據顯示，直到去年底，科技行業每月淨流入(新僱傭人人數-離職者人數)仍達1萬人以上。2021年美聯儲一年時間放水23萬億美元，硅谷巨頭們手握鈔票，選擇大舉擴張。其中，Meta 最為典型。據統計，Meta 在2020年和2021年總共增加了超2.7萬名員工，去年前9個月，又增加了1.5萬人，而谷歌、微軟、亞馬遜去年的人員規模也一度同比增長超過20%。在“人力即資產”的互聯網公司，對程序員的需求進入一個高潮。

一位現就職亞馬遜，有著30年經驗工程師表示，2017年，公司還可以用15萬美元的薪資招到一名中等資歷的程序員(3至5年工作經驗)，而到了2022年，這個數字飆升到了40萬美元。“這是一個循環，”Gemma 回憶起2021年科技公司盲目擴張的盛況，“大廠們的 package 很高，讓整個就業市場產生了一種‘非大廠不去’的偏見。”2020年，已經從 Uber 離職的 David 發起成立了一個名為 Tech Job Community (後簡稱 TJC)的社區組織，主要為了華人互助，成立的由頭，便是那年硅谷掀起的首次科技裁員潮。運營 TJC 的關係，2021年下半年，很多朋友在跳槽選 offer 時，來找 David 諮詢，他因此看到不少稱得上“離譜”的 offer。“公司為了搶人，同樣的崗位，相比2020年，2021年的總包可以增加10萬到20萬美元。”David 看到這些眩暈的數字只覺得這個市場“too good to be true”，“公司增長遠遠把

通貨膨脹用在後面了”。而最近一段時間，TJC 再次擁擠起來，短短三周內涌入1000多人——都是當下硅谷裁員潮中受影響的華人。David 一個個手動將他們加到社群中。TJC 網站上，提供了一個名為“Candidate Postings”的表格，近期的求職者信息被列在了上面，便於招聘方聯繫。

從1月的名單來看，被裁職位九成是軟件工程師，大部分只有一年及以下工作經驗，集中來自亞馬遜、Meta、推特、eBay 等科技公司。David 觀察，“這次裁員華人相對而言受影響比較大，是一個客觀結果，因為在美華人從事工程師的比例最高，而工程師也往往薪資最高，所以不幸的就是，當工程師被裁時，華人受影響比例自然更大一些。”從讀書到工作，David 完整經歷了美國科技十年長牛，原本以為一切就會照這樣發展下去，但轉折來得沒有預兆。David 和 Gemma 一樣，作為在美國生活了十餘年的80後，這代人當初選擇赴美，想法也很統一而簡單——見見世面。2010年左右，是眾多後來如日中天的美國科技獨角獸密集誕生的時間，WeWork、Uber、Airbnb、Github……風投 all in 移動互聯網，隨之，硅谷也高調地進入了科技創業高潮期，同時納斯達克市場指數開始從2100點一路上揚。這一切對於當時剛走出校園的人而言，充滿了吸引力，David 也是其中之一。“當時在中

科大的大已經保送博士，但覺得自己的底子還很薄弱，對人工智能又很感興趣，所以想去美國學習最先進的技術。”借了2000美元，湊齊了基本的申請費，David 如願到加利福尼亞大學伯克利分校進行深造，並在2015年加入了風頭正盛的 Uber。“那時，感覺 Uber 能招到全世界最好的技術人員，我們同一批進去的人，幾乎之前都有創業經歷，某某公司的 CTO 不計其數。” David 確實趕上了“美國大廠”招兵買馬的巔峰期。不止 Uber，一批中國技術人才在那幾年內都流向了硅谷的科技公司。Gemma 也意識到自己是以為的主觀選擇，實際上潛移默化中受到了市場周期的影響。“各行各業都存在周期與循環。現在回想我自己為什麼會轉行？也是大市場 cycle 的作用，每次輪回都是幣圈先火，再是科技，再是其他行業。”

裁員未完，收縮繼續雖然裁員是硅谷當下共同的噩夢，但大廠的應對能力不盡相同。在擴張與收縮的大起大落過程中，如何花錢、花多少錢、如何裁員，眼下，科技公司面臨的審視更加嚴苛。Meta 在曝出11月的裁員大新聞之前，消息已經斷斷續續傳了近半年。儘管如此，近兩年 Meta 員工人數仍持續上升，去年三季末人數增速甚至同比高達28%。“口號式裁員。”Gemma 瞭然於胸。Meta 每次裁員的消息喊得又響又快，不管從哪個角度來看，都算不上是好事。“一方面，像這次，官方先聲張發公告的裁員，更多是希望員工自己走，但大家也不傻，有身份的，他們不會走，會等到拿錢走人，沒有身份的，更不會自己主動請辭。所以之前很多次 Meta 的裁員消息，都是雷聲大雨點小。”還有另一個側面證明 Meta 的拖累。Meta 的萬人大裁員集中在人力及銷售崗位，而此前半年內，這兩個工種早已開始裁員動作，“這種非技術崗，花了半年時間都沒整頓完，就看出 Meta 內部效率非常低”。Gemma 的想法是，“這和蘋果形成鮮明對比，去年8月時，蘋果曾裁員約100人，但動作乾淨利落，也沒有發任何聲明”。從公司經營角度考量，不管是賠償還是員工糾紛，裁員的過程本身，同樣會消耗大量公司資源，不宜久戰。某種程度上，怎樣對待裁員，和管理者運用公司各類資源的風格如出一轍。“所以有時大廠開出過度高價的薪資包，其實是不節儉的體現，薪酬體系合理，是公司穩定可持續的基礎之一。”Gemma 說。顯然，扎克伯格在金錢上很不謹慎，“Meta 的門衛都不外包，而是採用編制內員工。”扎克伯格的“大手筆”，還在更顯眼的地方——元宇宙。截至目前，扎克伯格已經不顧股東勸阻，在元宇宙上花了300億美元，而且沒有克制的跡象，今年，他預計還將投入1000億美元。缺乏正確預期及計劃的財務行為，讓 Meta 在去年美國科技公司危機中，成了最脆弱的那一個。2022年以來，從財報接連暴雷，到 VR 砍單、多次股價暴跌，Meta 傷痕纍纍。

“我錯了，我要為此負責。”扎克伯格在公開信中懺悔，但在已經太晚的當下，他負責的方法，只有犧牲掉大量員工和他們背後的家庭。裁員曠日持久，走的人悻悻而去，留下的人也無法如往常安心。

剛忙完年底 Holiday Sales——這一美國電商人全年最重要的大促季，亞馬遜的1.8萬名員工就面臨著被公司拋棄的風險，設備部門的華人產品經理 May 就是其中一員。去年11月，亞馬遜已經開啓了第一輪小規模裁員，主要涉及 Device(設備)部門，而當時就有傳言稱“更大的腥風血雨還在後面”。May 是11月那批裁員的幸存者，“大促季用我們部門的那批非常少，就先從我們下手，年後再裁的，都是大促活動的主力軍部門。”元旦後第四天，亞馬遜全體員工收到了一封來自 CEO Andy Jessy 的郵件，被通知公司將“繼續裁員”，涉及的正是剛忙完年終大促的 Store(商店)部門和 PXT(人員、體驗和技術)部門。Andy 在信中告訴大家，正式的裁員通

知和談判，將從1月18日開始。這意味著，真正的審判日來臨前，亞馬遜員工要等待不安的兩周，緊張情緒瞬間在公司內部溝通軟件上瀰漫開來。“大家都在小組討論里各種猜測，產生了很多不必要的恐慌。即使是沒有身份顧慮的人，主要收入來源只有這份工作，也會感到擔憂。”去年11月以來，May 的大部分工作都被迫進入了“待定”狀態。年底正值亞馬遜各個部門做運營計劃的時間，受裁員影響，很多部門需要重新調整項目目標，而 May 所在的設備部，也只得不斷校準合作部門的計劃。“和我對接密切的首席產品負責人也被裁了，感覺下一年給我們的 support 要黃了。”May 告訴 36 氪，“裁員的安排每天都在變，一會兒說亞馬遜內部都可以轉組，一會兒說要同一個部門才可以，想招人的也招不進來。這段時間充滿了不確定性，效率很低。”她感覺公司幾乎按下了兩個月的暫停鍵。裁員計劃的另一部分，是針對即將於今年入職的應屆生們。去年12月中旬，Tim 所在的 NG (New Graduate) offer 群裡有很多人陸續接到了亞馬遜 HR 的電話，稱入職時間被強制推遲6個月，如果不同意就撤銷 offer。Tim 自然也沒能逃脫噩運，原本明年上半年入職的亞馬遜 offer，被推遲到了2023年12月。他收到的郵件寫著：“在當下宏觀經濟環境之下，更謹慎地推動商業決策，對亞馬遜來說變得前所未有的重要。”這意味著，2023年全年，亞馬遜都將對招聘規模保持收縮狀態。“2023年才是真正的考驗。”May 說，“去年雖然經濟下行，但個體並沒有感受到過多的影響，因為年初定下的很多計劃，年內可調整空間有限。而年底各大廠開始的裁員，才是真正的信號——大家都在為2023年更緊縮的預算做準備。

從二級市場來看，美國科技行業去年幾乎遭遇滅頂之災。納斯達克指數在2022年累計下跌33.1%，特斯拉、亞馬遜、Meta 等明星科技公司跌幅更是達50%以上。而更悲觀的消息是，2023年走勢並不會掉頭向上。駿利亨德森投資全球資產配置主管 Ashwin Alankar 預測，最壞情況下，科技股今年可能還會再下跌20%。“裁員往往是降本增效的最後一招，所以出現萬人裁員時，情況難言樂觀。我看到，需求比市場預期糟糕得多，市盈率會進一步收縮。”

硅谷，圍城？硅谷歷史上，上一次“massive layoff”(大規模裁員)要追溯到2008年。隨著雷曼兄弟宣告破產，美國次貸危機的爆發達到了高點。據美國勞工局統計，2008到2009年，美國失去了880萬個工作崗位，總和新增僅2010年才開始恢復至106萬的水平，一年後恢復到200萬以上的水平。

中國“留學熱”開始於新千年，第一代技術人才外流也始於那時。在綜合國力提陞和留學政策利好的共同作用下，留學潮襲來，中國悄然成為全球最大的留學生輸出國之一。2010年7月，《國家中長期教育改革和發展規劃綱要(2010-2020)》發佈，進一步加速推進“支持留學、來去自由”。到了2018年，中國出國留學生人數達到峰值，突破60萬。但2010年後，一個重要的變化是，與人才流出相對應的回流也在提速。數據顯示，從2003年開始，中國出國與歸國人數之比不斷縮小，2010年為2.11:1，2015年為1.28:1，而2002年時，這一數字還曾是6.94:1。很多那時歸國的硅谷精英的名字，在日後成了國內科技圈里總被提及的人物。當時“硅谷最有權勢的華人”，微軟前全球執行副總裁陸奇，在2016年歸國，擔任百度 COO，被看作是新版精英歸國的代表；曾在 IBM 工作的劉白鴻，2012年回國創辦了柔宇科技；同年，擔任 Google 總部科學家的李志飛，辭職歸國創辦了出門問問。

借着移動互聯網的風口，不管是創業還是加入大廠，這些歸國精英迫切地追趕著中國速度。雖然輿論對於這批精英歸國的原因看法不一，不乏聲音提到“華人在硅谷發展受限”“華人在硅谷被印度幫碾壓”。但無論如何，那幾年市場的大門還敞開著，他們還是幸運地趕上了中國科技的上行通道，拿到了黃金期尾聲的船票。等到80後華人工程師開始在硅谷施展拳腳的時候，故事走向就不一樣了。短暫的繁榮後，他們只能面對太平洋兩岸同時上演的大衰退，沒有退路。“還是要對經濟環境和大趨勢有一些敬畏之心，有些人覺得自己不能不受大環境影響，但是其實很難，每個人都是塵埃。”Gemma 說道。大部分被裁員的硅谷員工，雖然會得到一筆可觀的遣散費，但擺在他們面前的是更加嚴峻的去留問題。最開始，選擇哪家公司就職，參雜著多重因素的考量，對在美華人而言，決定生存的“身份”問題自然被擺在首要位置。一位被 Meta 裁掉的工程師向 36 氪表達了後悔的心情：“從畢業後 OPT，甚至掛靠，再到工作之後申請 140，綠卡申請，可以說每一步都不允許我們失業。如果回到剛畢業的時候，重新選擇，能否最快落實身份一定是第一選擇，而不是 package 的大小。”Gemma 當初的考量則是，“不管是工作簽證，還是綠卡，很多華人選擇進大廠，要么是因為大廠辦身份的流程很久，要么是壓根不給解決身份問題，所以放棄入職大廠”。但如果在小廠不幸被裁員，就只能承擔此前選擇造成的風險，並進入一種惡性循環——小廠裁員不為人知曉，面試受歧視，最終很可能就擱身份問題。再一次衰退來臨，硅谷需要多久恢復生機？已經離開科技行業的 Gemma 不再關心，相比于宏觀環境，她更疲於照顧自己受傷的心理狀態，推遲新工作的面試時，Gemma 才意識到，小廠被裁所要面對的處境比大廠嚴峻得多，遠遠超出她的想象。像 Meta 這樣的大廠裁員 11000 人，毫無疑問是爆炸性新聞，雖然是消息

負面的，但 Gemma 發現，廣泛傳播到人盡皆知的裁員消息，實際利於被裁員工後續找工作。一方面，面試官會知曉公司的裁員行為，不過度質疑候選人，另一方面，裁員消息也會吸引面試官主動拋來橄欖枝。此前經歷的一輪面試中，Gemma 離拿 offer 只差最後一步，但面試官仍對她被裁一事心有芥蒂，因此找到內推 Gemma 的員工表達了一連串疑問：“她

真的是被裁掉的嗎？不是自己的表現有問題嗎？才進去三個月，真的不是她自己的問題嗎？”“很尷尬，他們堅持認為是候選人自身的問題”，內推 Gemma 的朋友除了把裁員官方新聞發給面試官，沒有辦法解釋任何事。類似的質疑幾乎出現在 Gemma 的每一場面試中，“你看你之前的選擇都不對”“是不是你這人運氣比較差”……“被裁之後鼓著勇氣去市場上，面試官卻戴著有色眼鏡看我們，是二次傷害。”Gemma 很沮喪，“並不是所有人都能感同身受。”在硅谷當個快樂“打工人”的時代已經過去，不論是開得沸沸揚揚的裁員，還是健身房會員、移動辦公、餐補等，這些常規福利都在一步步減少，“節衣縮食”成為美國科技行業的常態。太平洋彼岸有更多的機會嗎？“肯定有想過回國。”但 David 的語氣卻有些猶豫，畢竟，國內互聯網行業的境況也好不到哪里去。David 欣慰的是，即使眼下陷入困頓，但他並非沒有經歷過好日子。David 初到美國讀書時，還是欠了一屁股債的狀態，但畢業之後兩三年就還清了所有錢，並且在美國擁有了一套自己的房產，“如果我在國內，是很難做到的”。來自中國的“代碼精英”在全球兩大數字經濟體之間遷徙和流動，成為一個個財富神話的見證人，但殘忍的是，當大幕拉上，一句周期的眼淚無法解釋一切。(應受訪者要求，文中均為化名)



生隆精英保險理財公司

Solon Financial Group, LLC

-An independent financial services company

Tel: (440) 519-1838 Fax: (440) 519-1878

Bo Li, CFP, ChFC, MBA

黎博 Cell: (440) 223-3838

Xin Sa, Life Insurance Specialist

薩新 Cell: (216) 849-7868



6200 SOM Center Rd, B21, Solon, OH 44139

人壽保險——定期險,分紅險,儲蓄險,投資險

資金積累——個人投資規劃,小公司投資省稅,教育基金

財產責任——個人汽車房屋險,公司,餐館生意險

Insurance & Annuities: Prudential, American General, MetLife, ING ReliaStar, Jackson National, John Hancock, etc
Investments: American Funds, OppenheimerFunds, Fidelity Investments, BlackRock, T.Rowe Price, ETFs, etc
Securities offered through Multi-Financial Securities Corp, member FINRA/SIPC. Solon Financial Group, LLC is not affiliated with Multi-Financial Securities Corp.