



里弗斯(左)及伯蘭(右)計劃籌組工會，卻被辭退。網上圖片

美國科技企業向來給人打工仔天堂的印象，「Google式」辦公室文化更被無數企業仿效，但其實 Google 近年已不止一次被批評對外判員工待遇差劣，近期更經常被揭發試圖打壓工運。Google 前日以違反資料保護政策為由，解僱4名員工，不過媒體隨即揭發，4人原來曾就不同問題公開批評 Google，並正計劃籌組工會，質疑 Google 實際是要報復工運領袖，令其他員工噤聲。

Google 前日發出內部通告，以《保護我們的資料》為題，指出被解僱的4名員工涉嫌「有系統地搜尋其他員工的工作資料及內容，包括搜尋、存取、干擾他們職責範圍外的業務資料」，如其中一人會訂閱其他部門員工的行事曆，從而得知其工作、所在地點，甚至單對單會議、預約醫療服務、家庭活動等行程，而受影響員工完全不知情。

兩人曾組織大型員工遊行

雖然 Google 沒有在通告公開4名員工的名字，不過其中兩人事後在網上公開身份，分別是早前已經被停職的里弗斯及伯蘭。里弗斯此前曾經公開反對 Google 與美國海關和邊境保護局(CBP)的雲端合作項目，伯蘭則多次公開批評 Google 旗下視頻網站 YouTube 處理仇恨言論的政策。

Google 三藩市總部20名員工上周曾經集會，抗議公司將里弗斯及伯蘭停職，之後兩人更在三藩市發起遊行，多達200名 Google 員工參與。當時兩人均表示被停職的原因是他們組織工運，伯蘭更投訴 Google 調查小組曾經在沒有代表律師的情況下，閉門審問他足足2.5小時，更不准他上廁所；里弗斯也表示曾被公司保安審問，要她供出早前參與反 CBP 項目員工聯署的事宜。

去年曾經組織 Google 員工大罷工的網誌平台 Medium 賬戶「Google Walkout for Real Change」指出，4名員工是因為組織工會而被 Google 解僱，批評 Google 試圖破壞組織工會的行動。

管理透明度大減

美國聯邦勞工法例嚴禁企業報復員工進行集體行動，包括組織工會，北卡羅來納州大學法律教授赫希指出，如果其他員工沒有因為通告所列行為被解僱，而只單單這4人被針對，Google 便可能違法，需要立即將4人復職並賠償。

Google 的勞資關係在過去兩年漸趨緊張，不少員工認為公司管理透明度愈來愈低，與創立以來的開放文化背道而馳。Google 也被指減少全體員工大會次數、移除內聯網上批評公司的惡搞圖片、員工質詢等，上周更被揭發聘請一家專門對付工會及工運的顧問公司。

綜合報道

聘顧問對付工會 監視員工行事曆

Google 被指打壓員工組織工會、壓制員工發起工運的行動，《紐約時報》上周更揭發，Google 聘請一間專門對付工會的顧問公司，又在網頁瀏覽器加裝擴充功能，舉報員工籌組大規模集會的行動等。

Google 聘用的顧問公司 IRI Consultants 經常與醫院或醫療機構合作，公司網站中標榜可提供「評估工會弱點」的服務，並提到過往曾協助一間大型全國性醫療企業，在員工已斥資「數以百萬計資金」籌組工運下，說服勞方放棄工會選舉。

據兩名匿名 Google 員工透露，他們在內部行事曆的記錄中，發現公司與 IRI 合作一事。在他們發現事件前夕，Google 為員工的瀏覽器裝上擴充功能，一旦行事曆出現大型活動，如需要超過10個會議室、或超過100人參與，則會自動為活動加上識別，不少員工相信，此功能實際是要瓦解任何工運。

員工其後發現，負責引入此政策的人力資源部人員，隸屬一個與人力資源、法律及通訊團隊，該團隊在數月前起已與 IRI 舉行多次會議。

Google 發言人被問及 IRI 一事時，指公司向來會與不同外部企業合作，不能將 IRI 與新的網頁瀏覽器擴充功能掛鉤。

綜合報道

違規處分為名 被指要令員工噤聲



Google 員工在三藩市總部舉行集會抗議。網上圖片

Google 炒4工運領袖 科企楷模淪落



Google 員工曾發起遊行，要求公司正視內部問題。網上圖片

逾半職位外判 待遇差一截

在美國，Google 員工往往被視為令人眼紅的天之驕子，但事實上除了常駐總部的工程師外，Google 還聘請大量臨時或外判員工，佔員工總數過半。雖然他們同樣掛着 Google 的銜頭，穿上印有 Google 標誌的衣服，但薪金與正式員工卻是差天共地。

來自紐約的基普羅夫斯基曾是眾多 Google 外判員工之一，他原本擔任「Expeditions 助理」，專門向紐約學校展示 Google 的虛擬現實設備，聽起來好像非常具吸引力，但實則不然。基普羅夫

斯基還記得曾經去過一間學校，當場被一名教師質問：「當你知道自己賺的錢比我們所有人都多的時候，你會有什麼感覺？」基普羅夫斯基說：「我不得不告訴她，我年薪只有4萬美元(約31萬港元)。」

升職4次不加工工

基普羅夫斯基實際是為 Google 外判商 Vaco Nashville 工作。他在10月辭職後發了一封措辭嚴厲的內部電郵，狠批公司外判員工和正式員工之

間存在的不平等現象，結果在員工之間廣泛流傳。

基普羅夫斯基表示，他去年初加入 Google 後，發現所在部門的人員離職率很高，工作時間極長，工作不斷增加，薪酬卻沒有變過，「我升了4次職，但工資和福利幾乎沒有增加。」除了待遇不及正式員工，Google 也限制外判員工接觸內部文件，令他們無法取得工作所需資料，影響工作。

綜合報道

矽谷薪金停滯 9成人工低過97年

加州大學聖克魯斯分校去年12月一份報告指出，在整體經濟及工資上升的背景下，矽谷從業員的工資增長卻陷入停滯，扣除通脹因素後，90%矽谷

員工的收入低過1997年的水平，其中中層員工跌幅達14%，最底層員工則減少1%。報告指出，1997年至2017年間，只有最高層的矽谷員工工資有所增長，處於職階頂10%的員工時薪增長0.7%。代表加州4.5萬名服務業工人的服務業僱員國際工會傳訊主任博德曼稱，矽谷面臨嚴重的收入不平等問題，大部分員工的收入甚至無法負擔房屋

開支。報告指出，矽谷目前是美国第15大收入最不平等地區，底層員工在20年間薪酬減幅較少，相信與最低工資規定有關。

博德曼指出，資訊經濟下的「贏家通吃」原則造就大量巨型科技企業，令其他企業難以崛起，亦難以創造更多的職位，這是導致目前矽谷收入不平等的其中一個因素。

綜合報道



矽谷是美國第15大收入最不平等地區。網上圖片

「散工經濟」成勞工剝削重災區

在不少外人眼中，科技業是個高薪標準、員工待遇極佳的行業，但其實金玉其外，不少科技界打工



勞工權益在「散工經濟」下受到剝削。網上圖片

仔都是有苦自己知，由科技業衍生出來的「散工經濟」，更是勞工剝削的重災區。

「散工經濟」主要建基於共享平台之上，參與當中的勞工往往被平台視為「獨立外判商」，並藉此拒絕承擔絕大多數僱主責任，包括勞工保險等。以電召車平台 Uber 為例，旗下司機一律被視為合作夥伴，只屬自僱人士，很多司機都要長時間工作才能夠糊口，如果駕駛途中發生意外，很大機會需要自

行負責。

美國加州大學柏克萊分校研究過 Uber 司機的隱藏成本，發現很多司機對於他們實際付出的成本存在5大盲點，包括等候系統發單的時間成本、從繁忙地區回程的時間成本、汽車保養及保險成本、不設病假及用膳時間的成本，以及沒有薪假期的成本，如果將這些成本計算在內，任職 Uber 司機的收入往往不如一份普通工作。

綜合報道