

上海新移民人才群体简析*

骆克任 马振东

一、研究的意义及对象

国务院侨务办公室在《关于开展新移民工作的意见》中指出：“改革开放以来，从中国大陆移居国外的人不断增多，他们作为华侨、华人社会中一支重要力量正在迅速崛起，并将成为在美国等一些西方发达国家对我友好的中坚力量。”“加强新移民工作，对促进我国现代化建设，实现祖国统一，扩大我国影响，发展我国同所在国关系，有着重要的现实意义和深远意义。”

深入系统地对上海新移民进行调查，特别是掌握了解上海新移民中目前仍在国外的，在社会、经济、科技、教育、文化等领域有突出成就者的状况、作用和需求，将对更好地贯彻国务院侨务办公室提出的“高度重视、广泛团结、突出重点、积极引导、热情服务”的新移民工作指导方针，充分发挥新移民在实现上海市建成“一个龙头，三个中心”总目标中的独特作用，进一步加强和完善上海市移民管理事务的体制和政策措施，有着非常重要的实际意义。同时，从社会学研究的角度讲，率先深入研究新移民问题也具有深远的理论意义。

本文主要利用1996年6月上海新移民课题对上海市徐汇区因私出境人员及其家属情况所做的随机抽样调查资料，以其中152名有突出成就者作为本文研究的人才群体(占新移民的15.2%)的状况、作用和需求。这里所指的有突出成就者包括问卷填报的“四有”人才(即政治上有地位、社会上有影响、经济上有实力和学术上有造诣者)、以及在海外社团担任负责人或取得博士学位者。所分析的数据置信水平为95%，抽样误差为±8%左右，分析结果有代表性。

二、新移民人才群体的基本情况

1. 目前新移民在社会、经济、科技、教育、文化等领域都出现了一批知名人士和有成就者。在新移民的“四有”人才中，学有造诣的比例最大，且有成就的间接移民中学有造诣的比例大于有成就直接移民(见表1)。另外，新移民中有1.1%的人已成为海外社团的负责人；有6.4%的人获得了博士学位。

表1 新移民中‘四有’人才分布表(%)

	新移民		直接移民		间接移民	
	占新移民的比例	占‘四有’人才的比例	占新移民的比例	占‘四有’人才的比例	占新移民的比例	占‘四有’人才的比例
政治上有地位	0.2	1.7	0.0	0.0	0.2	2.4
社会上有影响	2.0	17.1	0.9	26.5	1.1	13.2
经济上有实力	2.4	20.5	1.2	35.3	1.2	14.5
学术上有造诣	7.1	60.7	1.3	38.2	5.8	69.9
合计	11.7	100.0	3.4	100.0	8.3	100.0

2. 新移民人才群体中，男性与中青年的比例较大。其中，男性占62.5%，女性占36.8%；35—59岁的占57.2%，22—34岁的占36.2%。另外，这个群体在出境时或目前处于22—34岁的比例都大于全体新移民。

* 上海新移民指改革开放以来从上海移居国外的人员。

新移民人才群体和全体新移民中的 22—34 岁组,在出境时的比例分别占 66.4% 和 54.8%;目前分别占 36.2% 和 29.7%。

3. 出国时共流向 16 个国家,最后分散定居于 19 个国家。出国时主要流向分布为:美国 51.3%,澳大利亚 9.9%,加拿大 6.6%,日本 6.6%,法国 2.6%。最后主要定居在美国 57.2%,澳大利亚 9.9%,加拿大 9.9%,日本 7.2%,法国 2.0%。可见有部分移民是从法国等地转道美国、加拿大等国。

在这部分新移民人才中,具有博士或硕士文化程度的人的主要流向百分比分布,及其在该国文化程度分布中所占比例如表 2 所示。

表 2 新移民人才群体中高文化程度的有关比例(%)

		美国	澳大利亚	加拿大	日本
硕 士	各国间的分布	63.6	12.1	6.1	6.1
	文化程度比例	33.9	30.8	20.0	20.0
博 士	各国间的分布	71.0	6.5	9.7	3.2
	文化程度比例	35.5	15.4	30.0	10.0

注:文化程度分八类:1. 不识字或识字很少;2. 小学;3. 初中(技校);4. 高中(中专);5. 大学专科或肄业;6. 大学本科;7. 硕士;8. 博士。

以上数据表明,高文化程度的人主要流向美国,而在美国的新移民人才群体中的高文化程度的比例也比其他国家高。

新移民人才群体中,具有高级专业技术职务的人的主要流向百分比分布,及其在该国专业技术职务中所占比例如表 3 所示。可见,具有高级专业技术职务的人主要也在美国,而美国和澳大利亚的新移民人才群体中的具有高级专业技术职务的人的比例,比其他国家要高。

表 3 新移民人才群体中高级专业技术职务的有关比例(%)

去 向		美国	澳大利亚	加拿大	日本
副 高 级	国家间的分布	66.7	9.5	4.8	14.3
	专业技术职务比例	22.6	18.2	10.0	30.0
正 高 级	国家间的分布	72.7	13.6	9.1	0.0
	专业技术职务比例	25.8	27.3	20.0	0.0

注:专业技术职务分为五类:1. 无专业技术职务,2. 初级,3. 中级,4. 副高,5. 正高。

另外,从就业情况看,新移民人才群体中科学研究和技术人员有 69.4% 在美国,有 11.1% 在澳大利亚,有 8.3% 在加拿大,有 2.8% 在日本。卫生技术人员有 61.5% 在美国,有 23.1% 在加拿大,有 7.7% 在澳大利亚。经济业务人员的 75.0% 在美国。教学人员的 85.7% 也在美国。

4. 新移民人才目前在国外供职的情况是:被雇公司的占 34.2%,自己开公司的占 19.7%,在大学的占 16.4%,在科研机构的占 11.2%,在医院的占 5.9%,在政府部门的占 2.6%。

三、新移民人才群体的出国和定居情况

1. 新移民人才群体在出国前属于侨眷的仅占 29.4%,属于港澳眷属的占 2.4%,属于台胞、台属的占 4.8%,属于归侨的占 0.8%,其它的占 62.6%。其它部分比例要大于全体新移民的 55.3%。

2. 新移民人才的出国事由中,读学位的超过半数,占 53.3%,远高于全体新移民中读学位的比例(23.6%)。另外,读学位的人中,定居最多的类型是技术移民,占 65.3%,也比全体新移民的相应类型比例高 13.4%。看来新移民能定居国外并取得成就,多数是建立在提高文化水平基础上的。其他顺序为:定居占 23.7%,探亲占 7.2%,学语言占 4.6%,读专科占 2.6%,结婚占 2.0%,而就业劳务、商务和科技文化交流的各占 1.3%……。

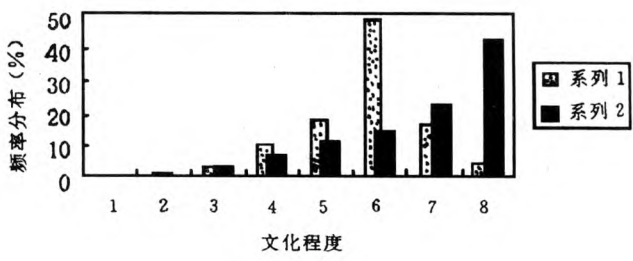


图1 文化程度分布变化图
注：横坐标1. 不识字或识字很少；2. 小学；3. 初中(技校)；4. 高中(中专)；5. 大学专科或肄业；6. 大学本科；7. 硕士；8. 博士。

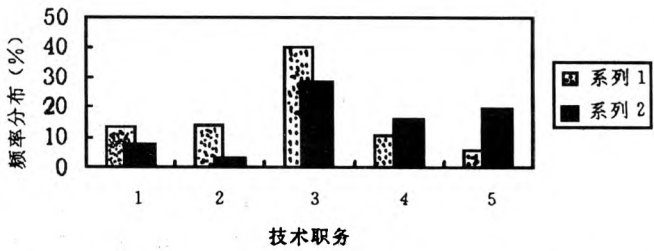


图2 技术职务分布变化图
注：横坐标1. 无专业技术职务；2. 初级；3. 中级；4. 副高；5. 正高。

3. 新移民人才出国费用靠家庭积蓄的占 44.3%，由国(境)外亲属资助的占 23.5%，由国(境)内亲属资助的占 8.1%，向非亲属借贷的占 2.7%，其它占 21.5%。这些有成就的人中，向非亲属借贷的外出读学位的比例最高，竟占 75.0%，高出全体新移民的 36.7% 的相应比例。这说明多数有成就的人才，是在承受了经济压力和各种困难的情况下，通过发奋读书和工作而取得成就的。

4. 新移民人才在国外的定居类别，其技术移民的比例最大，占 50.7%，并高于全体新移民的 24.9%。在这些技术移民中，当时以出境读学位的比例最大，为 67.1%，大于全体新移民的 46.1%。这些说明了读了学位的人，更能有所成就，而成为居住国的技术移民。另外投亲移民的比例占 23.6%，商业移民的占 3.5%，投资移民的占 2.1%，其它类别的占 20.1%。

5. 新移民人才办理国外定居手续的方式，55.9% 是到境外自己办理的，14.5% 是请境外律师办理的，委托境外亲友或由境外移民公司办理的各占 8.6%，通过其它途径办理的占 12.4%，几乎没有通过国内公司办理的。

6. 新移民人才群体中已获所在国永久居留权的占 80.3%，已入外国籍的占 19.7%。

四、新移民人才群体的变化情况

新移民人才群体出国时和目前的文化程度、技术职务和就业情况的变化如下：

1. 图 1 显示了新移民人才出国时的文化程度(图中系列 1)和目前文化程度(图中系列 2)的分布情况。可见，他们出国后，经过奋斗，高中和大学本科的比例减少，其中一部分人成为硕士和博士，使得硕士和博士的比例大幅度上升。

2. 图 2 显示了新移民人才群体目前的技术职务(图中系列 2)与出境时的技术职务(图中系列 1)的变化情况。中级及以下的技术职务的人减少了，而高级技术职务的人增加了。这同上面反映的文化程度的变化情况相吻合。

3. 新移民人才目前的就业情况比出境时复杂了。在业和不在业中比例较大的几个情况如下：其中比例最高的科技人员由出境时的 30.3% 增加到目前的 33.1%；教学人员由 22.4% 大幅度下降到 6.8%；卫生技术人员由 14.5% 下降到目前的 12.2%；文艺、体育和文化工作人员的比例由 5.9% 增加到目前的 6.8%。所有从事专业技术工作人员的比例由 80.3% 下降到目前的 73.6%。可见，从事专业技术工作人员中的不少人不仅改行，而且不从事专业技术工作了。另外，出境时属于家务劳动、待分配、待升学、市镇失业人员、退职人员和离退休人员的比例为 5.9%，而目前为 4.1% (主要是离退休人员、退职人员、待分配人员)。

五、新移民人才群体与国内联系

在目前我国的新移民中，虽然新移民人才群体中有不少人在所在国尚处于创业期，但由于他们的专业知

识水平比较高,而且出境时间相对较短,比老华侨、华人的后代与国内关系更紧密,更了解祖国,更熟悉中国国情,因此在为我国社会主义建设服务方面已经开始发挥重要作用。据徐汇区的抽样调查,在152名新移民人才中,已有146人次回国。其中进行发展经贸业务的有18人次,占回国人次的12.3%;回国讲学的有7人次,占回国人次的4.8%;进行科学技术合作和文化交流的各有6人次,各占回国人次的4.1%。

另外,这个新移民人才群体中有71.8%的人为我国社会主义建设作过贡献,这比徐汇区1000名被调查的新移民为国作过贡献的比例(17.0%)要高得多。其中进行文化交流的占17.1%,进行中介服务的占9.9%,进行讲学的占6.6%,进行投资的占5.9%,作过捐赠的占2.0%,作过其他贡献的占30.3%。可见在国外有所成就的新移民,是对我国贡献很大的重要群体。

六、新移民人才群体及其家属的需求

以上调查分析表明,在改革开放后出现的新移民,不仅由于具有相当数量并形成一定规模,作为新鲜血液补充到海外华侨、华人社会中去,而且一部分人已融入所在国的主流社会,正在发挥愈来愈重要的作用。在本世纪末和下世纪初,将是许多年富力强的海外新移民回国或为国服务的“黄金时期”,而对于将要建成国际大都市、处于长江流域“龙头”地位上海,更是海外游子向往关注的一片故土。

在政府有关部门的重视和关心下,新移民工作正在出现一个“社会各界关心,各相关部门重视”的良好势头,工作取得了初步成效。然而在这次进行的徐汇区因私出境人员及其家属情况抽样调查中发现,因私出国的新移民人才及其家属中有一部分人仍有迫切需求,但是他们及其家属的需求与一般的新移民有所不同。他们希望提供帮助最多的是,有2.6%的人希望在当地宣传他们的成就。其次有1.3%的人希望推动和支持他们组成的友好社团;也有人希望在换发、延长护照方面提供方便。

当我们问到如果他们“回国或为国服务,希望提供什么帮助”时,有28.9%的人希望提供政策咨询;有17.1%的人希望帮助介绍工作;而希望帮助购买住房和希望帮助解决子女入学的各有5.3%。

当我们问到因私出国的新移民人才在沪的家属“现在的主要需求”时,有21.1%的人需要解决住房困难,有13.2%的人需要解决生活照料,有7.9%的人需要解决治病困难,有7.2%的人需要解决就业困难,有5.3%的人需要解决经济困难;当我们问到新移民家属中如“还有人要出境,希望提供什么帮助”时,有14.5%的人希望提供咨询,有10.5%的人希望帮助外语培训,有5.9%的人希望代办移民手续,有5.3%的人希望帮助职业技能培训,有1.3%的人希望代订机票。可见,新移民人才及其家属有不同偏重的需求,针对他们的需求,政府的有关部门还有许多工作要做。

(作者工作单位:骆克任 华东师范大学人口研究所 上海市 200062

马振东 上海市公安局出入境管理处 上海市 200062)

(上接第61页)

参考文献:

- 135 United Nations, Demographic Yearbook, special issue, 1993, P325, P330-331
- 2 中国人口信息研究中心.1995年世界人口数据表、1995年中国人口数据表
- 4 George Sternlieb & James W. Hughes, Demographics and Housing in America. Population Bulletin, Vol. 41, No. 1, Jan. 1986
- 6 Bureau of the Census, Population Profile of the United States;1982, Current Population Reports, Series P-23, No. 130, and Households, Families, Marital Status, and Living Arrangements; March 1985, Tables 1 and 7
- 7 Bertil Liander, 1967. Comparative Analysis for International Marketing. Boston: Allyn and Bacon Co., PP63-90
- 8 Chaim Meyer Ehrman and Morris Hamburg, 1986. Information Search for Foreign Direct Investment Using Two-Stage Country Selection Procedures: A New Procedure, Journal of International Business Studies 17(Summer):93-116
- 9 Philip R. Harris and Robert T. Moran, 1987. Managing Cultural Differences (Second Edition). Houston, Texas: Gulf Publishing Company, PP325-370