

# 当代华人新移民的跨国实践与人才环流\*

## ——英国与新加坡的比较研究

刘宏

**摘要:**自1978年以来,源自中国大陆的新移民人数已达600万,其中包括人数日益增长的高技术移民。文章以英国和新加坡为例,以国际移民研究中的跨国性(Transnationalism)和人才环流(Brain Circulation)理论为出发点,对两国华人高技术新移民的组织建构以及英、新两国政府政策对新移民的影响进行比较分析。笔者认为,英国的人才战略是从属于政府的移民政策,因而深受政治和国际因素的影响。新加坡的移民政策则是服务于人才政策,其目的是从世界各地,尤其是中印等亚洲国家招揽对本国经济和社会发展有直接帮助的高端人才。针对中国的高端人才战略,文章建议,第一,进一步制定和完善一整套明确和具操作性的制度化和常态化的吸引人才和使用人才的体系。第二,更好地创造条件,使他们真正起到领军人物的作用。第三,为国内本土人才水平的提高提供充分的平台,使之与海外引进的高端人才互为促进,从而达到共赢的结果。

**关键词:**高技术移民;人才环流;人才战略;英国;新加坡;中国

**中图分类号:** C964 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000-9639(2009)06-0165-12

### 导论

自1978年改革开放以来,源自中国大陆的新移民人数已达600万,成为4,800万全球华侨华人口中的重要组成部分(中国新闻社,2009)。笔者认为,新移民大致包括四种类型:留学生移民(在海外受教育后合法定居当地或移民第三国);技术移民(因为本人的教育、经历或技术专长从中国移居海外);通过家庭、婚姻关系的连锁移民以及非法移民。前两种移民又可被称为具备“可携带技能者”,而后两者大多是劳工或体力劳动者。与中国历史上大规模的海外移民以东南亚为主要目的地不同,当代华人新移民以北美、欧洲、

澳洲等发达国家和地区为首选。在亚洲区域内,日本、新加坡等发达国家则成为华人移民的主要移居地(详见Liu,2005,2006)。在中国崛起和全球化日益深化的新形势下,如何理解新华人高技术移民在欧美和亚洲这两类不同区域的发展模式及其跨国实践,并进而把握全球华人社会的未来走向,是学术界需要面对但尚未尝试回答的问题。与此同时,吸引高层次海外华人创新人才回国或为国服务,这是我国政府近年来极力推动的一项战略决策。2003年,全国人才工作会议和党中央、国务院《关于进一步加强人才工作的决定》,提出把引进海外高层次人才作为实施人才强国战略的重大举措。中共中央组织部部长李源潮(2009)指出:“人才是先进生产力,是拉动科学发

\*收稿日期:2009-07-03

基金项目:国务院侨办重点课题《高技术新移民与经济全球化:中国与英国的比较研究》(项目编号:QQBZ2009016)

作者简介:刘宏(1962-),男,福建永安人,教育部长江学者讲座教授,中山大学亚太研究院教授、博士生导师(广州510275),英国曼彻斯特大学中国研究中心主任(M139PL)。

展的第一要素,人才竞争力是一个国家和地区的核心竞争力。”了解英国和新加坡在吸引全球人才的经验和政策以及华人新移民的回应,对进一步推动中国的人才战略也有重要的政策意义。本文对1990年以来英国和新加坡两国政府对高技术新移民(Highly Skilled Migrants)的政策演变及其对在两国华人社群建构的影响进行比较分析。1990年对于英、新两国的华人新移民而言都具有转折意义。首先,华人新移民自改革开放后开始形成,1980年代的留学生逐渐转型为移民群体,技术移民和其他类型的移民也逐渐产生。在经历了十余年的发展后,新移民群体到了1990年代已形成一定的规模,对所在国和中国开始产生影响。其次,1984年《中英联合声明》签订和1990年有关香港问题的《基本法》通过之后,中英两国关系迅速发展,并在21世纪初建立“全面战略伙伴关系”;而全球金融危机使两国合作深度和广度进一步加强。再次,1990年中新正式建交之后两国在外交、经济和民间的合作与交流广泛而深入地展开。这些都为新移民的产生和壮大及其同中国的密切关系创造了不可或缺的条件。

本文所指的高技术新移民,大体上包括前文提及的具备“可携带技能”的移民。在中国政府的政策界定中,他们包括公派或自费出国留学,学成后在海外从事科研、教学、工程技术、金融、管理等工作并取得显著成绩,为国内急需的高级管理人才、高级专业技术人才、学术带头人,以及拥有较好产业化开发前景的专利、发明或专有技术等人才。这个定义的外延与英国政府近年来实施的“高技术移民项目”(HSMP)有某种相似之处(详见后述)。据国侨办统计,目前海外华侨华人中的各类专业人士约有60万人,其中相当一部分是近30年来走出国门的留学人员,主要分布在发达国家[《人民日报》(海外版)2007年5月23日;亦见王辉耀,2009]。

本文以多点的田野研究(multi-sited ethnogra-

phy)为主要方法,透过在英国、新加坡和中国的长时段的跟踪调研和访谈,分析华人新移民及其作用。从理论的角度来看,跨国性(Transnationalism)的理论(Basch, Schillier, and Blanc-Szanton, 1994)有助于理解新移民及其在中国的全球化中的地位。该理论所关注的是那些在跨国活动的进程中,将其移居地同自己的或父辈的出生地联系起来,并维系多重关系的移民群体。他们的社会场景(social field)以跨越地理、文化和政治的疆界为特征。作为跨国移民(Transmigrants),他们讲两种或更多的语言,在两个或更多的国家拥有直系亲属、社会网络和事业;持续的与经常性的跨界交往成为他们谋生的重要手段。在1990年代,跨国性理论关注的是移民的主体性和其积极贡献,近来的研究则强调了政治和国家的作用,认为“由此及彼”的联系受到多重政治力量的影响,国家及其政策对移民的跨国活动有着明显的制约性(Waldinger and Fitzgerald, 2004)。新的理论趋势还强调跨国移民发生于流动的社会空间之中,这些空间由于移民在两个或更多的社会中的“同步嵌入”(simultaneous embeddedness)而不断地再造(Levitt and Jaworsky, 2007)。与此同时,近年来国际上有关人才的研究也从过去的“人才流失”(Brain Drain)和“人才回归”(Brain Gain)的二元对立范式发展到“人才环流”(Brain Circulation)的新取向。该理论的倡导者、伯克利加州大学资讯学院院长AnnLee Saxenian通过对加州硅谷的华人和印度科技人才及其同母国的关系的分析强调通过人才环流,高科技人才对移民的输出和输入国双方都作出重要贡献(Saxenian, 2006)。不过,该理论对移民对祖国和移居国之外的第三国的影响并未论及,亦缺乏不同华人社会之间的比较观察,是为一项缺憾,本文尝试对此加以弥补。

本文第一部分“政策与社群”主要分析英、新两国近二十年来有关移民(和留学生)的政策以

根据人事部2007年1月颁布的《留学人员回国工作“十一五”规划》,高层次留学人才有三类:一、能够推动中国的科技进步和社会发展,增强国家创新能力,赶超世界先进水平的人才。二、能够加强中国和世界的紧密联系,扩大中国与世界政治、经济、社会、文化交流的人才。三、新一轮全球生产要素优化重组和产业转移需要引进一大批金融、法律、贸易等领域的高级经营管理人才。

及两国华人社群的差异性(在总人口中所占的比例以及同主流社会的关系),这成为比较两国新移民的出发点。第二部分“组织与个人”探讨高技术移民的社会构成,尤其注重其“非地域性”(de-territorization)的特征,并分析全球化场景下英国和新加坡之间华人新移民的跨国移动模式。第三部分“比较与结论”总结英国和新加坡华人新移民之异同及其对中国人才战略的启示。

## 一、政策与社群

### (一)英国:从属于移民政策的人才战略

虽然英国曾经是“日不落帝国”,它在20世纪中后期之前并非移民国家。《1962年英联邦移民法》对来自英联邦的移民加以限制,只允许那些在英国具有直系亲属或已经找到工作的人移民英国。这一政策到了1970年代之后逐渐放宽,越来越多的非白人移民开始大规模移居英伦三岛,使该国逐渐成为真正意义上的多民族国家。借鉴美国和加拿大的有关移民制度和绿卡体系,2002年英国宣布开始试行“高技术移民项目”(HSMP),允许有特殊技术和工作经验的外国人到英国工作,以加强在全球经济中的竞争力。新政策实施当年就为英国招徕了7,000多名世界各地的高技术移民。HSMP对申请人采取计分制,从学历、工作经验、现有工资等方面计分,达到一定分值才可以申请在英国居住、找工作、自雇或从事商业活动。2006年11月,内政部对高技术移民项目进行重大修改,新的“计分制”将把申请者分为拥有高技能、技能、低技能、专家和学生等不同类别,年轻、高学历且拥有在英国学习、工作背景的高技术移民成为新方案的最大受惠者。从2008年6月起,HSMP计划被新的计分制下第一等级中的一般性申请类别所取代。而学成工作计划(Post-study work)则给英国高校毕业生敞开了一个在英国吸取工作经验和融入当地社会的途径。

尽管以上政策并非仅仅针对华人,但由于中国是移民和留学生的主要输出国,华人成为主要受益者,这也是新移民人数在近十多年来迅速增长的重要契机。英国内政部公布的关于2005年

外来移民人口数量的普查报告称,仅2005年一年,外来移民至英国的人口数量净增长达185,000人——相当于平均每天增加500人,为1991年以来的第二高纪录。在2004至2005两年间,印度新移民数量以99,000居首位,波兰76,000居其次,中国则以59,000排名第三(《新欧侨报》2007年6月17日)。2004年英国在签发给熟练技术工人的工作许可中,约10%的许可证签发给了中国籍的从业者,仅次于印度籍人员。从2005年元月到10月31日,英国驻华使馆共接受了55,338份签证申请,发出了45,808份签证,签证成功率高达83%。据英国官方统计,中国在英国各类留学人员已达7万人,占海外留学生总数的1/4。英国文化协会预测,中国留学生人数到2020年将达到13万人(《英华新闻》2005年11月29日;《英中时报》2006年9月21日;《伦敦时报》2009年5月22日)。在英国的华人(高技术新移民不少是由留学生的身份转换而来(参看Davies, 2007))。

2005年在英国具有合法身份的华人总数约为40万,其中26%是在英国出生,26%来自香港,10%来自马来西亚,12%来自中国大陆,其余的12%来自其他地区(游海龙, 2006, 第29页)(原文如此——作者注)。在教育背景方面,华人社会内部两极化的倾向十分明显。31%的华人有大学或以上的学位(英国白人的比例为17%),约有5万华人拥有法律、医生或其他专业文凭。另一方面,20%的华人缺乏任何教育文凭(英国白人的比例是15%)。这其实也与全球华人新移民中的两大类型(可携带技能型与劳工型)的分化基本吻合。在华人职业背景方面,技术性较高之高级经理、专业技术及技术交易人员各占17%、18.1%及17.39%,均较全英国之15.11%、11.17%及11.64%高出许多(Office for National Statistics 2003)。

尽管华人人口在近十年来增长迅速,但他们仍然是个小族群。据2001年人口普查,英国的非白种人人口只占了全国人口的7.9%,而华人仅占总人口的0.4%。即使在少数族(非白人)之中,华人也只占5.3%的比重,远低于南亚人(印度、巴基斯坦、孟加拉)50%的比重。华人在全国

人口和少数族裔人口中绝对弱势的比例无疑影响了他们在英国的社会和政治地位。

必须指出,英国的人才战略是从属于政府的移民政策(包括接收来自世界各地的难民),因而深受政治和国际因素的影响。2005年之前,英国的移民政策基本上是开放式管理,强调文明的多元化。如在公立学校推行多元文化政策,宗教教育必修课程包括了基督教、犹太教、伊斯兰教和锡克教等多种宗教;政府允许穆斯林广泛修建清真寺。这使移民相当程度上保留了各自的语言、文化与宗教特性。然而,2005年7月和2006年8月发生在英国的两起恐怖攻击事件宣告了开放式移民管理政策的失败。这些“人弹”袭击者并非来自境外,而是在英国土生土长、受当地教育的穆斯林。民调显示,认为移民是英国面临的主要问题的人数从不到5%(1990年代中期)增加到40%多(2006年)。近年来英国的移民政策开始更多地强调种族融合,现任首相布朗也大力提倡“英国性”(Britishness)——虽然到底什么是“英国性”还是个争论不休的问题。布朗认为,只有具备了“共同的国家认同感”,社会才能发展和进步;新移民要主动学习英语,争取融入主流社会。他还将加入英国籍比喻为“签署一项合同书”,主张新移民应该为社会先尽一些义务(如做义工)。

## (二)新加坡:攸关国家生存的全球人才战略

在制定移民政策时,新加坡也同样是为了应对因人口出生率下降所带来的压力以及加强国家经济的竞争力。然而,与英国不同,新加坡是个小国,缺乏任何天然资源和国内市场,对外来人才的需求和依赖性远远强于英国;它成为整个国家经济发展战略中至关重要的一环。

在建国初期,新加坡实行“两个就够了”的生育政策;与此同时,越来越多的女性走上工作岗位,出生率因而大为下降。2006年新加坡的生育率为每个女性居民1.26个子女,其中,华族的生育率最低,为1.09,马来族为2.03,印度族为1.22(《联合早报》2007年9月28日)。从政策角度来看,自80年代以来,新加坡经济发生了显著的结构变化;劳力密集型的制造业已无法成为经济增长的亮点,惟有依靠高增值、高技术含量的新经

济才能够成为日趋区域化和全球化的新加坡经济的动力。李光耀明确表示,“如果我们不能达到2.1%的人口替代率,我们将有麻烦”。他强调:“新加坡需要源源不绝地从中国、印度、东南亚引进聪明能干和充满活力的新移民。有了新移民的加入,新加坡才能继续保持动力与活力,才能在各个领域继续攀登高峰。”(Straits Times, July 10, 2008;《联合早报》2009年4月13日)

吴作栋总理在1997年8月宣布了新加坡的“外来人才政策”(Foreign Talent Policy),强调外来人才可以在三个不同层面为新加坡经济做出贡献。它们包括:一、顶尖人才,如公司总裁、科学家、学者、艺术家;二、专业人士,如工程师、会计、资讯人员、教师、行政人员;三、技术工人,如巴士司机、技工等等(《联合早报》1997年8月25日)。新加坡对新移民的需求主要集中在两个层面:具有可携带技能的专业、技术移民和劳工(后者通常无法以合约工人的方式取得永久居留权)。政府希望改变外来人口格局,吸引更多受过教育的移民,以填补私人银行业和金融等服务行业、生物科技和教育方面的职位。政府希望他们中许多人成为新加坡公民或永久居民,目标是在未来5年让其中24万人获得上述身份(Financial Times, August 3, 2007)。

政府为了从世界各地广招人才,还建立了一整套相应的体制。例如,新加坡经济发展局和人力部共同成立“联系新加坡”(Contact Singapore),旨在吸引国际人才到新加坡工作、投资和生活。它在亚洲(包括北京和上海)、欧洲和北美设立办事处,为有意探讨新加坡的职业发展机会的全球精英(包括新加坡侨民)以及到新加坡投资或开拓全新商业活动的个人和企业家提供一站式的服务。“联系新加坡”提供有关新加坡就业机会及行业发展的最新信息,并积极建立平台为全球人才和新加坡雇主牵线搭桥。该机构也与私营企业合作,为有意到新加坡投资的人士提供服务。

新加坡的新移民人数在近十年来大幅增长。截至2007年6月为止,全国人口总共有468万,比前年增加了4.4%;其中,约370万名是公民和永久居民,其余约100万名是非居民。公民和永

久居民的人口增加 1.8%,而非居民则增加了 14.9% (《联合早报》2007年 9月 28日)。由于人文、种族和历史因素,加之近年来中新经济关系的日益密切,这些外来人才中有相当一部分是来自中国或中国大陆在欧美日的原留学人员。据估计,新加坡的华人新移民目前已多达 35万人。

在积极引进人才的同时,政府还创造条件使之融入当地社会。2007年,总理公署内设立了公民与人口办公室,负责整合新移民到新加坡社会中来并且做出贡献。2009年 9月,由政府、私人企业及民间组织共同组成了国民融合理事会 (National Integration Council),提出“开放门户、敞开胸怀、开阔思想”的“三开”口号,要从不同方面协助新移民融入本地社会,促进各社群间的相互信任。政府还为此拨款 1,000万元新币,设立“社会融合基金”(Community Integration Fund) (《联合早报》2009年 9月 17日,此资料为作者后来补充)。

与英国的华人新移民类似,在新加坡的华人新移民也呈现两极化的趋向:来自社会和教育背景较低层的劳工(包括一小部分偷渡和无证移民);另一类则为本文的重点研究对象,具备可携带技能的高技术与专业人士。他们也是新加坡“外来人才”政策所着重吸引的对象。虽然缺乏详尽的统计资料,但大体上可以估计他们在新加坡从教育到企业等各行业均占有一席之地。以新加坡国立大学为例,2001年全职教学人员 1,671人,其中 887人(53%)为新加坡公民,其余的 784人为外籍人士(46.9%)。在后者中,中国公民(其中不少为新加坡永久居民)为 110人(14%)。在国大的 842名全职研究人员中,新加坡公民为 221人(26%),其余 621人(73.7%)为外国人,其中中国人 329名(39%)。

新加坡华人移民和英国最大的差异在于其相对和绝对人数。华人占了新加坡总人口的 76%,而 35万的新移民则占了新加坡居民人口的 10%左右。因此,无论在社会还是经济层面,他们都对当地有一定的影响,相对比较容易融入主流社会之

中。新移民并不是少数族群,亦非处于社会的边缘,而是当地经济和社会发展的一个重要和有机组成部分。

简言之,近十多年来,英国和新加坡都出现了大量的华人新移民,这一方面是中国国内政策变化和全球化的产物(详见刘宏,2008),另一方面,也同这两个国家的相关政策有密切关联。由于这两国华人社会历史的差异,两国的新移民在当地社会的人数与比例有显著的差别,这在一定程度上影响了他们的认同、调适和跨国流动模式。

## 二、组织与个人

### (一)新移民组织模式:社团与报刊

社团一直被视为海外华人社会的支柱之一,随着新移民人口的增加,他们之中的社团组织也开始出现。与前辈的华人移民或同时代的劳工/连锁移民相比较,高技术移民的社团组织并非主要通过血缘、地缘、方言或业缘的纽带,而是更多地建立在现代型的关系网络(同学、同行、同专业等)基础之上。即使以地缘联系为纽带的组织,也走上“非地域化”的趋势,强调华人性(Chineseness)或中国性,而非特定的地方性。

英国的华人移民社团缺乏东南亚社团所具备的深厚根基和雄厚财力,基于地缘和血缘关系的传统类型社团也大多是在 20世纪初之后才逐渐建立,迟于新加坡等东南亚华人社区(Benton and Gomez, 2008)。从 1980年代中后期开始,一批由新移民组成的专业社团和“超地缘”发展观念的地缘社团陆续建立。与传统以血缘地缘为基础的社团相比,这些新移民团体最突出的特点是其成员拥有较高学历和社会地位,依靠迅速发展的通讯技术、互联网络的凝聚与扩散效应,以中国的迅速崛起为依托,成为海外华人社会中的新兴力量,并推动中英两国在民间领域的互动。目前英国的技术新移民社团主要有三大类:专业协会及全英专业团体联合会,带有自娱自乐性质的新移民联

有关新加坡华人新移民的详细讨论,参看刘宏(2003)、周兆呈(2006)、吴前进(2007)。

National University of Singapore Annual Report 2001, p. 55. <http://www.nus.edu.sg/annualreport/2001/appendix>

谊会,以及以中国大城市和省为单位组织的同乡会。新移民社团的性质与功能相较于老社团发生了一些转向,这与中国政府在跨国场域中对新移民事务的积极参与有着明显的关联(以下资料主要取材于 Yao, forthcoming)。现在我们简要介绍代表这三种类型的英国新移民社团。

### 1. 中国留英学者专业团体联合会(联合会)与各专业协会

据联合会的官方网站称,“为了加强中国留英学者专业学(协)会之间的交流与合作,充分发挥专业和资源的互补优势,在驻英使馆教育处的精心指导和筹备下”,联合会于2002年在伦敦成立。它定位于跨学科高层次留英学者的专业学术团体。其宗旨包括“在充分发挥各专业学(协)会的专业权威性和学科优势的基础上,形成专业间的互补优势,为中国经济建设引进先进实用的高科技项目;在多专业或跨专业行动时,充分做到人才、信息和资金资源的合理配置和共享;促进中英两国在教育、科技及商务等领域的发展与交流合作”。作为留英高层次人才中第一个跨学科多领域的专业学术团体,专业联合会共有10个旅英专业团体加入其中(见图1)。

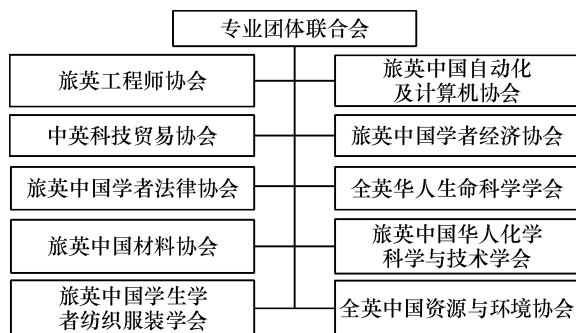


图1 专业团体联合会与下属各专业协会

联合会是中国政府(透过使领馆的教育处)在英推行为国服务的一种制度化的跨国实践,也是留英高技术新移民借助国家力量与资源,将个人事业与发展整合进中国全球化战略与民族发展战略框架的一种跨国发展策略。它受到教育部“春晖计划”项目的重点支持,先后组织了一系列

年度留英学者高新技术为国服务系列活动。

### 2 曼彻斯特新华联谊会

与专业联合会制度化的组织结构不同,新华联谊会的结构相对松散,是大曼彻斯特地区新移民建立的以休闲娱乐为主的俱乐部性质的组织。目前它的会员大部分是该地区新移民中的精英,主要为高校和研究机构的学者、公司管理者与技术人才以及企业家。联谊会本着增进会员友谊,促进中英交流,融入主流社会的宗旨开展日常活动。联谊会的4个发起人具有中国留英学生、学者联合会的领导背景,在成立之前其核心成员便与中国驻英使领馆教育处有密切互动。部分成员为长江学者或受中国自然科学基金委项目资助,曾参与“春晖计划”等国服务项目。据联谊会前主席介绍,驻曼城教育组官员一直支持联谊会的工作。例如,在2007年举办的首次夏季联欢会上,联谊会邀请了曼城总领事与驻曼城教育组官员参与其中,在看似松散的组织结构下与中国驻外机构维持着密切的个人关系与网络互动。

### 3. 英国湖北同乡会

与纯粹建立在血缘、地缘基础上的传统华人社团不同,新移民同乡会会员以华侨华人专业人士为主,规模较传统社团小。他们利用掌握的专业知识与祖籍地互动。成立于2001年9月的湖北同乡会有会员60多人,会长柯松轩为伦敦中萨大学中医药中心院长,一些理事也有相关的中医背景,显现出地缘与业缘相交汇的特色。除了“对湖北、对英国有联系有感情现居住在英国境内的湖北籍人士”之外,同乡会也欢迎在湖北有学习、工作经历的华人加入其中,因此,它与典型的海外地缘性团体有所不同。在“乡情,友情,合作交流”的口号下,湖北同乡会利用互联网络的实效性传播中英社会互动新闻与新移民回国发展信息,与国内的湖北华侨华人专业人士创业者俱乐部,全国性的华人华侨来华创业发展洽谈会等团体保持互动合作。同乡会受邀参加了国务院侨办、湖北省政府暨武汉市政府共同主办的“2007华侨华人创业发展洽谈会”,以及湖北省政府举

《神州学人》2007年8月号,第51页。

http://www.hubeiuk.com/info/gskk.asp?kind=机构简介。

办的世界湖北同乡会,搭起了由英国新移民与祖籍地和中国政府共同建构的跨国发展合作网络。

据笔者在曼彻斯特和伦敦所作的访谈和观察,英国华人新移民组织与当地老一代移民组织之间的联系甚为薄弱。这主要是由于老一代移民组织大多为来自香港以讲广东话或客家方言的华人,其经济活动主要以华人社会为对象(如餐饮业和杂货行),而新一代华人高技术移民来自五湖四海,从事的多为专业性工作,两者在社会和经济上缺乏交汇点。新老移民的组织与个人的交汇与接触似乎较多的通过大使馆或领馆组织的活动(如庆祝中国国庆的活动)。

华文报刊是华人社会的另一个重要支柱。在当地发行的华文报刊,除了总部设在香港并面向全球华人的《星岛日报》之外,英国的华文报刊大都由新移民创办并免费发行,以新移民为主要的读者和广告受众(所售产品为留学服务、旅游、电话卡等)。作为英国最大的华文周报,《英中时报》于2003年创刊,每周有九十多个版面,发行3.2万份,是英国乃至欧洲的主流华文平面媒体。创办人为欧美嘉集团董事长陈明亮,其毕业于中国科技大学,留学英国获博士学位。1996年陈明亮投身商海,欧美嘉现在已是英国最大的华人旅游公司之一,其业务已拓展到教育、文化、媒体、运输等多个领域。

《英中商报》2005年由英国恒佳集团创办后,由新洲集团CEO杨腾波接手。杨1995年毕业于云南大学,2002年赴英留学,次年获约克大学公共管理硕士。接手《英中商报》后,杨腾波确立了“立足在英的华商社群,密切关注中英工商动态”的办报思想,力求为在英华人提供富有商业参考价值的资讯,同时成为凝聚华人社群、弘扬中国文化的一块阵地。在杨看来,在英国经营中文报纸,除了要有媒体人的专注和热情,还要有投资者的眼光和精明。他说:“单纯埋头做报纸对报纸的发展而言是不够的,必须随时把握英国、中国经济、工商交流合作的发展动态,充分利用报纸这一富有价值的资讯平台,开发商务项目。用报纸带动商务,用商务来推动报纸。”

《新欧侨报》是一份半月刊形式的中文报纸,由出生于福建福清的何家金在2003年创办。他

于1980年18岁时到英国自费留学,毕业后开始从商,1986年开始经营小规模食品零售店,并发展至大规模的食品批发公司Brother Futura Management Ltd,每年营业额达30亿英镑。此后何再涉猎冷冻批发、房地产、旅游及特快汇款等业务。他创立了福清金融有限公司,仅2004年汇款至中国的金额就达3亿英镑。何亦活跃于英国华人社区,包括担任世界福清同乡联谊会主席、伦敦华埠商会副会长、英国福建社区中心创办人等(《星岛日报》2007年10月3日)。

新加坡华人新移民同英国的新移民一样,并非主要来自闽粤,而是来自中国的各地,包括北方和内陆的省份,因而与传统的移民模式完全不同。这也反映在他们的社团组成上。例如,2001年成立的新移民组织华源会的宗旨包括:“协助会员更好地融入新加坡的多元种族社会”和“促进新加坡和中国两地的商贸往来”。该会目前有2,300多名成员,主要由出生于中国大陆的新移民(已入籍或已成为永久居民)的专业人士构成;其中90%以上具有大学或更高学历。华源会会长王泉成强调:“新移民已经是婆家的人了,他们一方面希望新加坡繁荣昌盛,全国团结奋进,一方面又希望能为加强婆家与娘家(中国)的联系作出贡献。”1999年成立的新加坡天府同乡会的会员不仅包括四川籍人士,而且还包括那些曾经在四川工作或学习过或与四川有经贸往来的人士。为了进一步强调其跨越地缘的特征,2006年改名为新加坡天府会,并成立了天府会商会。其1,000名会员中几乎都是大学毕业生,近半有硕士学历(《联合早报》2008年5月19日)。这类团体已超越了传统的血缘、地缘和业缘的划分,走向整合的大趋势。不同于英国华人的内向型的文化生活(如中文报纸完全是针对华人移民、主流媒体对当地华人的生活鲜有触及),新加坡中英文的主流媒体(如《联合早报》和《海峡时报》)都有不少关于新移民的报道和讨论。

与英国相比,新加坡新移民组织同当地老一代移民组织之间的横向联络则密切得多。这一方面是由于新加坡政府鼓励新移民努力融入当地社会,另一方面也因为老一代移民组织的相对包容。例如,李氏总会的执委会中,新移民就占了10%

以上。天府会和三江会馆在2007年元宵节举办“新老移民新春交流会”，让500名本地新老移民搭建联系网络，共同“把新加坡建设得更好”。海南会馆文教部主任韩山元认为，会馆应鼓励新移民加入，这不仅“给会馆带来朝气与注入新的生命力”，还可“协助新移民融入本地社会”（《联合早报》2007年7月13日；2008年7月5日）。

## （二）跨国华人与人才环流

高技术新移民在跨国流动性的驱使下，凭借可携带技术随时寻求个人最优化发展，这也是人才环流理论所注重的一个方面。中国的全球化进程在扩大其国际影响力的同时，也给新移民创造了更多的和多元的跨国流动机会。多数的英国留学生希望在完成学业后能留在英国获得一些工作经验再回国，计划毕业后回国的占37%，留在英国的占29%，未决定的占34%（《新欧侨报》2007年4月16日）。一个留学生计划在英国获得硕士学位后去新加坡，因为“那里的生活费用便宜，靠近中国，你可以任何时候到中国去，而且，在几年学习之后就可以拿到他们的护照”。一个在大陆出生、持有英国护照但目前在上海工作的新加坡永久居民表示，他的归属是华人社会，而不是狭余地限于某个国家。“对比英国和新加坡，我们在新加坡就觉得自己是主人，不是二等公民。”（Davies, 2007, p. 41; 《联合早报》2008年10月12日）。从新移民的角度来看，认同可以是多重而并行不悖的，而地域也更多地成为一种流动的概念，如同新加坡一位受访者所说的，“家这个概念在我理解好像是和人有关，而没有将它和地域特别地联系在一起”。一项针对获得新加坡政府奖学金的留学生展开的调查显示，51%受访者表示计划继续留在新加坡；30%表示准备回中国，另19%表示有意到其他国家发展（《联合早报》2002年11月7日）。

这些新移民构成了跨国华人的主体。笔者认为（刘宏，2002），跨国华人指的是那些在跨国活动的进程中，将其移居地同出生地联系起来并维系起多重关系的移民群体。他们的社会场景是以跨越地理、文化和政治的界线为特征。作为跨国移民，他们在两个或更多的国家拥有直系亲属、社会网络和事业；持续的与经常性的跨界交往成为

他们谋生的重要手段。与传统的华人移民形态（“落叶归根”或“落地生根”）相比，新兴的跨国华人群体代表了一种介于落地生根和落叶归根之间的移民模式，有其自身的特征。

首先，跨国华人在形成过程中的“非地域性”（deterritorialization）。所谓非地域性，原指在全球化过程中，生产、消费、政治、群体和认同逐渐与地方分离的一种趋势。对于跨国华人而言，地域及其所隐含的文化与象征意义已不像传统移民那么重要和不可或缺；民族国家更多的是一种政治主权的象征，经济、社会、文化的机会与空间也具有更重要的意涵。从某种意义上说，他们的领土与地域就是建构于自身活动的空间之中。这种非地域/非领土化本身就是一种全球性的现象。其次，跨国华人群体的多元性与复杂性。再次，跨国华人活动的多维空间与多元性。最后，从文化认同的角度来看，跨国华人既是中华文化在海外的重要载体，也是在东西文化融合与创新基础上形成的第三文化（Third Culture）的建构者。

社团代表了群体性的调适模式，但与历史的模式不同，社团的领导性地位已变得日益弱化，个人性的选择随着全球化所提供的机会而明显增加，尤其对于双语、双文化的跨国华人而言。这部分人在新加坡和英国都存在。除了在居住国同中国之间频繁的互动之外，他们也经常游走于其他国家和地区之间，因而将人才环流的范围扩展到祖籍国和留学国之外。由于英、新之间密切的政经和文化关系，两国在官方和民间层面的交往由来已久，这为身处新加坡与英国的高技术移民创造了互动的机会。他们一方面与祖籍国保持互惠性互动，另一方面，他们也在新、英两地之间和国际社会寻求发展路径。下面我们介绍几个典型个案。

### 1. 新加坡 英国

丁博士，毕业于清华大学，1986年赴曼彻斯特大学留学，获自动控制专业博士学位，1993-2003年任教于新加坡南洋理工大学，2003年任曼大自动控制系统讲师迄今。作为国际电气和电子工程师协会和英国自动控制学会委员会成员，他活跃在本专业领域的国际舞台上。近年来，国际电气和电子工程师协会开始关注同中国的合作与联系。据丁介绍，具有中国背景的学者成为联系协



会与中国跨国合作的中介。丁本人与中国同行的互动在近些年也开始加强,目前他通过在新加坡时期建立的学术网络与厦门大学的同行共同申请一项科研经费进行跨国合作。

王博士,中国硕士毕业,1999年从新加坡国立大学获博士学位后在从事激光微处理的博士后研究,2006年9月到曼彻斯特大学从事研究工作。王在新加坡工作期间,适逢政府加大在科研投资上的力度,为年轻学者创造了很多与英国学术交流的机会。在王看来,狮城的学术机构拥有丰厚的科研资金,但与西方主流学术界仍然存在差距。为寻求个人事业的最佳发展,他选择来英,但他与新加坡同事互动仍然密切,他在新学习期间的导师也于2007年来曼大进行为期一个月的访问研究。对于处在事业上升初期的王来说,为寻求个人在国际学术界的发展空间,他不拒绝流动性。相反,他认为跨国流动能增加个人经验积累,有助于提升个人的职业地位 (Yao, forthcoming)。

## 2 英国 新加坡

林玉程,1963年生于福建泉州,1985年南京大学物理系毕业后到伦敦帝国理工学院攻读博士,1991年获博士学位。同年出任新加坡标准与工业研究院高级研究员,并出任新加坡生产力、标准与创新局属下的环境技术部主任。由于他在这个领域有多年的钻研成果和特长,1997年该局邀请他参股30%,合作成立NOVONET创新环境技术公司,由林担任董事经理。林后将股票卖给生产力局,创办了联合环境技术(United Envirotech)公司,自任主席兼总裁。在不到3年的时间里,联合环保为中国石化属下超过50家企业提供了环境水处理回用工程及环境、安全及健康的管理咨询服务,主要客户有中石化广州、北京燕山石化股份有限公司、中国石化仪征化纤股份有限公司、中国石化扬子石油化工等机构。公司在2004年4月在新加坡成功上市,林从售股中获得520万新元;他在公司中所拥有的29%的股份价值数千万新元。

史旭,1987年自同济大学毕业后被英国雷丁

大学录取为博士研究生,他在获得博士学位后赴南洋理工大学担任讲师。1999年他辞职创立了纳峰科技国际私人有限公司,专长于真空镀膜技术,是为新一代硬盘、半导体、精密机械、光学设备生产的关键工艺之一。公司被选为亚太地区500个成长最快的科技公司之一。史旭本人分别于2000年和2001年获新加坡国家技术奖和创新奖。他认为:“如果中国创业者想要资金、新技术、合作伙伴,或者需要走向世界市场的平台,那么新加坡自然是一个能够让中国企业过渡、并逐渐走向国际化的地方。新加坡拥有世界一流的设施,科技开发的成本也比许多国家低,这能够让起步企业更具有竞争力。”

林玉程和史旭还是华源会的副主席。作为华源会企业家俱乐部召集人,史旭表示,“新加坡聚集着成千上万来自中国的新移民。他们中有许多杰出的人才,在工商界和学术界取得丰硕的成果,他们希望能有机会与更多朋友分享奋斗的艰辛历程,分享成功的欢乐与经验;也希望能够为新加坡与中国,以及其他国家架起友好合作的桥梁”(相关的个案,详见Liu, 2008)。

## 三、结论:比较观察 及其对中国人才政策的启示

以上我们简要论述了英国和新加坡两国政府近十多年来所推行的移民和人才策略与措施。这些政策有助于它们吸引大批的国际高端人才,包括源自中国大陆的新移民(尤其在新加坡),对于两国的经济发展都起到了重要的推动作用。英国前首相布莱尔2004年曾说,移民对于英国的经济发展是“绝对必要的”,如果没有移民的帮助,英国的公共服务系统将会陷入瘫痪状态。他举例说,英国医疗系统职业雇员中的1/4是在国外出生的。英国及新加坡的华人新移民及其组织对中国现代化及其统一事业均起了积极的推动作用(详见Liu, 2005)。接下来我们将讨论两国政策的异同及其对中国的政策启示。

《布莱尔为英国移民政策辩护》,见 [http://news.bbc.co.uk/chinese/simp/hi/new/sid\\_3660000/new/sid\\_3663700/3663701.stm](http://news.bbc.co.uk/chinese/simp/hi/new/sid_3660000/new/sid_3663700/3663701.stm)。

第一,自1990年以来,由于政策的导向和全球化的影响,英国和新加坡的华人新移民均有显著的增加。他们包括了两大类:具备可携带技能的专业技术人员及依靠体力谋生的劳工阶层。本文的研究对象为前者,他们大都具有双文化和双语的能力,并通过持续性的和不间断的跨越国界的活动作为其生活与事业的主导方式。从这个意义上说,他们的观念和行为彰显了跨国性的精髓(包括在两个不同的社会的“同步嵌入”)。跨国教育和工作背景以及由此产生的跨国知识和“既在此处,又在彼处”的心态,对于他们的社会和文化活动有着直接而重要的影响,这种跨国性成为他们在海外和中国的比较优势。

第二,英国和新加坡高技术新移民的跨国实践模式既有共性又有差异。英国的人才政策是附属于其移民政策,并受欧盟总体的移民和劳工自由流动政策的制约。英国对高端人才的需求十分多元化,涵盖科技、商业、人文和艺术等所有领域,而高端人才来源自世界各地,尤其是英语国家和欧盟国家。华人在英国只占总人口的不到1%,主流社会对华人并不关注,新移民基本上是内向型的,他们通过自身的社会组织与文化媒介在华人之间以及华人同中国之间保持密切(现实的和想象的)的联系。新加坡的移民政策则直接服务于人才政策,其目的是从世界各地,尤其是中印等亚洲国家招揽对本国的经济和社会发展有直接帮助的高端人才。在华人占主导地位的新加坡,新移民的人数和能见度都高得多,透过中英文媒介与主流社会有较为频繁的互动,有关新移民的课题也经常成为政策讨论和公共论说的焦点。

在社团的建构方面,英国和新加坡华人新移民都建立了以专业人士为主的跨越地方性或方言群认同的华人社会组织。其共同特点是他们都强调华人性(Chineseness)以及同中国官方机构(本土及其驻外机构)的密切联系,并通过这一平台与老一辈或来自大陆以外的华人交往。高度的流动性以及与中国密切的跨国互动,使高技术新移民形成超地域认同以及华人意识并存的双重认同感。作为第一代移民,他们与中国有着与生俱来的联系,在他们的想象和表述中,中国不仅是一个正在国际舞台上崛起的民族国家,而且是文化和

情感寄托所在。祖籍国的观念在他们与中国的跨国交流合作中得到彰显并在多种形式的“为国服务”过程中得到实践。越来越多的留学生在海外工作就业,其中一部分并非落地生根,也不排除落叶归根的可能性,而是经常游走于居留地与中国或第三国之间,因而构成我所称的“跨国华人”的主体和人才环流的实践者。对外部世界的了解和跨国经验的积累有助于高技术新移民自身素质的提高,新移民的跨国互动过程也是他们跨国社会和文化资本建构的过程。

第三,来自新移民的“向上”力量与来自国家的“向下”力量紧密附着在一起(在这方面,新加坡的国家能力和意愿远远强于英国,后者作为一个开放和多元的民主政体,移民政策受到国内不同党派、欧盟以及国际反恐局势的影响)。一方面,中国政府通过各种政策将高技术移民事务制度性地整合进民族国家发展战略框架之内;另一方面,具有主体性意识的新移民通过个人层面和制度化层面与中国的互动,将个人的发展规划整合进中国的现代化与全球化事业中(详见刘宏,2008)。这种互惠型跨国互动的建构反过来也加强了新移民的民族情感,并最终实现与中国政府、居住国等多方跨国力量互赢的态势。跨国活动过程中的“此处”与“彼处”之间的联系受到国家政治的制约。而这种新形势下的国家自身(如中国与新加坡)也和不同类型的跨国力量建立某种形式的共生与互动,从而为新移民跨国行动与发展创造了不可或缺的条件。简言之,全球化开拓了民族国家与其跨国公民(和前公民)在跨境场域中广阔的互动空间。

尽管中国与英国和新加坡在政治和经济体制上有显著的差别,但在全球化的今天,两国的人才和移民政策值得我们关注。这不仅由于它们吸引国际人才(如金融和科技)的政策取得明显的成效,而且它们(尤其是新加坡)人才政策的对象——出生于中国、在西方受教育并且具备国际性的工作经历——也正是中国所极力争取回国或为国服务的高端人才。因此,在推动人才战略过程中,中国政府可以借鉴英国和新加坡某些成功的经验并吸取其失败的教训。

第一,进一步制定和完善一整套明确、灵活且

具操作性的制度化和常态化的吸引和使用人才体系。目前,中央和地方各级政府对高端人才的引进甚为重视,制定了一系列鼓舞人心的政策(如今年初推出的“千人计划”),很多地方都将人才引进作为一把手工程,其力度和广度都超出英国和新加坡。目前的政策以纵向为主导,通过中央人才工作协调小组和海外人才招聘团等机制开展工作。这在吸引高端人才的初期是十分重要的,但是,这些政策和措施的制度化和常态化对于人才战略的实施和成效意义深远。这包括全球范围常规性的公开招聘程序、对高端人才的明确界定,其资历和成果的审核,在为人才提供赞助和支持的同时对他们的产出进行评鉴等。同时,可考虑整合各部委的资源,设立跨部委的国家级的专门性的常设机构及其在海外主要地区的办事处(“联系新加坡”是个可资借鉴的模式)。这一高层次的机构可负责执行中央的相关政策,协调对海外高端创新人才的引入(包括推动资源和人才共享、避免国内各地区之间的不必要的竞争),对政策的实施和成效进行跟踪调研和评估,并根据实际情况以及国家和不同地区的发展目标作政策调整,从而达到最大限度地利用人才环流和全球化所带来的机遇。英国的人才政策的缺陷是经常变化,缺乏延续性和稳定性,受制于外部环境(如经济形势和国家局势)的影响。中国已将人才战略作为一项国策,应建立一套稳定和灵活的制度来实施这一国策,并保证其延续性和统一性。

第二,进一步创造条件,为高端人才在国内的工作提供相关的政策配套和环境,使他们真正起到领军人物的作用。目前,各项人才引进政策的力度都很大,所提供的科研经费和生活待遇也十分优越。相关部门在人才引进之后还应创造一个有利的大环境,使高端人才所在的机构和群体能以大局为重,支持国家和地方的人才政策。在英国一些著名的研究型大学,引进的高端人才在行政和经费上有充分的自主权,这有助于建立海外和本土人才合一的创新型团队。随着国际人才(包括外籍)的增加,对那些遵守中国宪法和制度、有真才实学的外国人,也可委以行政任命,这

将进一步推动人才的引进,从而加速中国的国际化步伐。如何为还保留中国国籍的高端人才提供基本的国民待遇,也是一个亟待解决的问题。新加坡为高端人才提供了加入永久居民(绿卡)和公民的快捷通道(两年之后可获得永久居留权;此后两年可获公民权);英国的高端人才在服务四五年之后可成为永久居民;他们在教育、医疗和其他福利方面都享有公民的待遇。对于已获得外籍身份的原中国公民而言,中国绿卡的门槛太高(2004年到2009年5年间,北京只有311人获得在华永久居留资格)。而仍保留中国国籍的高端人才也处于十分尴尬的状态。他们中的不少人是在1980年代中至90年代初出国留学,当时政策规定必须上缴个人身份证。回国之后(包括短期),他们的中国护照经常无法作为身份凭证,在申请科研项目、办理银行开户、驾照、子女就学等事务的过程中经常遇到不必要的困难,使他们在自己的国家变成了“无户籍或无身份的公民”(即使他们在中国购买了自住的房产)。改变这种状况并不需要牵涉双重国籍这一复杂的外交问题,这完全属于中国的内政,只需国家人事、公安和侨务等部门制定相关的规定,考虑以某种方式为这批人恢复身份证。

第三,为国内本土人才水平的提高提供有利的条件和平台,使之与海外引进的高端人才互为促进,从而达到共赢的结果。引进人才的最终目的是为了提高中国总体的创新能力,海外高端人才毕竟只是少数,他们能够推动并引领整体的科研水准的提高,与此同时,我们也应为国内培养的人才提供必要的支持,包括相对公平的发展平台。例如,长江学者特聘教授的招聘条件规定“国外应聘者一般应担任高水平大学助理教授及以上职位或其他相应职位,国内应聘者应担任教授或相应职位”,这无形中将国内的教授等同于国外的助理教授(他们通常是刚毕业的博士)。笔者建议将国外应聘者的条件改为“……高水平研究型大学的副教授及以上”。同时,为了维持品牌形象和学术水准,建议将长江学者讲座教授的招聘条件改为“国外高水平研究型大学的教授或其他

《北京已有311名外国人获在华永久居留权》,见 <http://news.sohu.com/20090823/n266166397.shtml>

相应职位 而非目前规定的“副教授”。对“高水平大学”也应有较明确的界定,可综合几个国际认可的排名(尽管它们都不尽完善),如《泰晤士报》和上海交大的大学排名等。

【参 考 文 献】

李源潮. 充分发挥人才在科学发展中的第一资源作用. 人民日报, 2009 - 02 - 17.

刘宏. 跨国华人: 实证分析与理论思考. 二十一世纪, 2002, 6月号, 120 - 131.

刘宏. 战后新加坡华人社会的嬗变: 本土情怀·区域网络·全球视野. 厦门: 厦门大学出版社, 2003.

刘宏. 作为新政策领域的跨国华人: 20世纪末-21世纪之初的中国与新加坡. 中国研究, 2008(5/6期合刊): 252 - 274.

王辉耀. 人才战争. 北京: 中信出版社, 2009.

吴前进. 新华侨华人与民间关系发展——以中国—新加坡民间关系为例. 华侨华人历史研究, 2007(2): 7 - 22.

游海龙. 英国华人综览. 伦敦: 亚美企业有限公司, 2006.

中国新闻社. 2008年世界华商发展报告, 北京: 中国新闻社, 2009.

周兆成. 从移民社会到“新移民”社会——新加坡华人移民的现代观察兼与马来西亚比较. 何启良、祝家华、安焕然主编. 马来西亚、新加坡社会变迁四十年(1965 - 2005). 新山: 南方书院出版社, 2006: 215 - 233.

Basch, L. G., Schillier, N. G. and Blanc-Szanton, C. Nations Unbound: Transnational Projects, Post-colonial Predicaments, and De-territorialized Nation-States, Langhorne, PA: Gordon and Breach, 1994.

Benton, Gregor and Edmund Gomez. The Chinese in Britain, 1800-Present: Economy, Transnationalism, Identity. Houndmills: Palgrave Macmillan, 2008.

Davies, Alan. Chinese Student Migrants in Britain. MSc dissertation, University of Leicester, 2007.

Levitt, Peggy and B. Nadya Jaworsky. "Transnational Migration Studies: Past Developments and Future Trends," Annual Review of Sociology, no. 33, 2007, pp. 129 - 156.

Liu Hong. "New Migrants and the Revival of Overseas Chinese Nationalism," Journal of Contemporary China, no. 14, 2005: 291 - 316.

Liu Hong. "Introduction: Toward a Multi-dimensional Exploration of the Chinese Overseas," in Liu Hong ed., The Chinese Overseas, vol. 1: Conceptualizing and Historicizing Chinese International Migration, London and New York: Routledge, 2006, pp. 1 - 30.

Liu Hong. "Immigrant Transnational Entrepreneurship and Linkages with the State/Network: Sino-Singaporean Experience in a Comparative Perspective," in Raymond Wong, ed., A New Breed of Chinese Entrepreneurship? Culture, Organizational Imperatives, and Globalization. London: Routledge, 2008, pp. 117 - 148.

Martiniello, Marco; Jean-Michel Lafleur. "Towards a Transatlantic Dialogue in the Study of Immigrant Political Transnationalism," Ethnic and Racial Studies, vol. 31, no. 4, 2008, pp. 645 - 663.

Office for National Statistics. 2003. Census 2001, National Report for England and Wales. London: TSO.

Saxenian, AnnaLee. The New Argonauts: Regional Advantage in a Global Economy. Cambridge: Harvard University Press, 2006.

Waldinger, Roger and David Fitzgerald. "Transnationalism in Question," American Journal of Sociology, vol. 109, no. 5, 2004, pp. 1177 - 1195.

Yao Liyun. forthcoming. Highly Skilled New Chinese Migrants in the UK and the Globalization of China since 1990. Ph.D. dissertation, University of Manchester.

【责任编辑:赵洪艳;责任校对:赵洪艳,李青果】