

提高生育率和经济增长 引进移民并非灵丹妙药

吴淑贤, 杨萌, 任其

联合早报, 2012年5月22日

新移民问题研讨会

社会发展、青年及体育部代部长陈振声强调,除了吸引人才加入新加坡团队,政府也同时尽力帮助国人多生育,以及通过提高生产力来改善大家的生活。不过,这两种途径都有难度。

引进移民并不是帮助新加坡提高生育率和刺激经济增长的灵丹妙药,政府也并没有一味靠移民解决生育率和就业问题。

社会发展、青年及体育部代部长陈振声昨天下午出席政策研究院的研讨会时向与会者强调这点,除了吸引人才加入这个新加坡团队,政府也同时尽力帮助国人多生育,以及通过提高生产力来改善大家的生活。不过,这两种途径都有难度。

他说,新加坡的生育率自上个世纪70年代就已低于2.1的替代率,政府除通过婴儿花红鼓励夫妇生育,也尝试各种亲家庭措施,比如提供更多托儿服务或帮助母亲在不跟职场脱节的情况下照顾孩子。他指出,其实已婚夫妇的生育率还不令人太过担心,问题是越来越有越来越多迟婚或干脆不婚的国人。

“但如果我们一味给钱,那将是非常悲哀的,因为这已经成了一种交易。”

我国存有结构性缺陷

至于提高生产力,陈振声指出我国存在一些结构性的缺陷,这主要是那些没有受过什么教育、年纪较大的低收入工友。他说,政府需要通过各种社会转移措施(social transfer)来帮助这群人,这包括住房、教育和就业入息补助计划等。

也是国民融合理事会主席的陈振声说,他理解人们对外来移民存有不满情绪,但是新加坡作为一个城市国家,处境跟别的国家或城市不能相提并论。

“如果纽约的生育率不好,其他城市的人可以填补……那些有后盾城市的低技能工友可以到别的城市的去,但我们没有这个选择,我们的低技能工友无论到兀兰或是裕廊都还是在新加坡,我们不能把国人‘外包’出去,所以就要比别人更努力。”

他也解释说,我国的老年人口赡养比例(old-age support ratio)今年是7.0,到了2030年会锐减至2.3,也就是说,今年约有7名年龄介于15至64岁的公民一起赡养一名年满65岁者,在2030年只剩下三分之一的年轻人可以这么做。

这意味着如果生活水准保持不变,到了2030年我国劳动人口的生产力得是现在的三倍。他指出,不是每个领域都能提高这么多,一些社会服务领域如托儿和托老服务就难以提高,所以其他领域的生产力必须提高更多。

“我们不是把移民当成解药,生育率、生产力和移民,还有其他方法都要同时进行。”

“融合要两个巴掌才拍得响”

在谈到大家所关心的融合课题，他说，融合要两个巴掌才拍得响，新移民需尝试融入本地生活习俗，本地人也要敞开胸怀接受他们。

陈振声也说，高素质移民并不是新加坡能自由选择的，国家先天的脆弱性决定了必须维持竞争力才能吸引这些人来。

“这不是总由我们选的，过去十多年，哪一段时间是我们能吸引人才的窗口？是其他地方比较混乱的时候。当大家的情况都不错时，要吸引人才并不是那么容易的。”

本地人吴钟明（54岁，商人）出席研讨会后说，新加坡跟纽约、上海不同，国外的人来新加坡并不会想要立刻变成跟新加坡人一样，而纽约之所以是大都会，是因为大家认为西方化就是现代化，外国人到中国去也会去适应当地的文化。“所以，我们需要建立一个‘中坚’的新加坡团队，否则我们一直被别人的文化感染，到头来会发现我们消失了。”

多数本地学生喜欢国际学生

86%本地中小学生对学校里来自其他国家的学生存有好感，并且有64%的受访学生表示自己在一周内就能与学校里的国际学生互相熟悉，成为朋友。

这项调查是由本地独立学者周恩爱博士进行。

她访问了务立中学、圣公会中学、文殊中学、树群中学、凤山小学、柏盛小学及德贤小学等七所学校的163名学生和35名学校职员。单在柏盛小学中就有27%的学生是来自其他国家。

调查发现，虽然大部分受访学生觉得国际学生在融入本地生活及学习环境时或多或少都遇到过困难，但他们最终都能克服，并且对学校及同学产生良好的影响。这些国际学生不仅在课业上激励他们的本地同学努力读书，同时他们独特的生活及文化背景也能帮助本地学生开拓视野，增广见识。

周恩爱博士在研讨会上发表这一结果。

然而，研讨会上也有人觉得调查不够全面，无法完整呈现出在本地中小学内国际学生与本地学生之间的关系。他们认为调查过度专注于邻里学校，而忽略了其他中小学内国际学生的情况。

此外，由于参与调查的学生都是由学校教师推荐，并非随机挑选，质疑者也因此认为这将对结果造成影响。

对此，周恩爱博士表示自己在调查开始前曾向学校老师要求被选中参加调查的学生必须来自各个不同的班级，有着不同的背景，以保证结果的可信度。

少数本地企业重视文化智商

大家都听过智商（IQ）和情绪智商（EQ），对文化智商（Cultural Quotient，简称CQ）较为陌生。文化智商的其中一个定义是了解其他人的文化，并能在多元文化的情况下有效运作。

然而，许多公司都不注重培养员工的文化智商。一项针对 30 家机构进行的本地调查显示，只有两家机构系统化地培训员工，提高文化智商，以便和不同国家及文化的人一起工作。其中之一就是在世界各地设办事处的国际航空运输协会（IATA）。

为了让员工习惯与不同国籍的人沟通，协会让他们一起受训，携手解决难题。它还让来自不同地区的员工拨电聊天，闲话家常，以熟悉彼此的交谈方式。

虽然重视文化智商的企业不多，但是不少公司已懂得把握不同国籍员工的优势，让他们发挥所长。

例如，菲律宾人擅长于服务，因此适合从事客户服务的工作。某个酒店也会安排会说日语的员工服务日本顾客，让顾客有宾至如归的体验。

为避免员工觉得公司的人力资源政策有双重标准，有的公司也取消西方国家外派人员（expatriate）配套，让所有员工享有同样福利。

以上调查是由南洋理工大学商学院副教授黄国燕及南大商学院博士生陈媚琳进行。

多数居民在组屋区建立友谊

你是否有住在同个邻里的新公民朋友？调查显示，约 86% 的本土公民与住在附近的新公民建立友谊，也有相同比例的新公民认识住在同区的本土公民。

不过，他们是否深交还是泛泛之交就不得而知。如果双方认识不深，碰面时只是打声招呼，那么就无法深入了解彼此的文化或消除任何成见，难以真正融入本地生活。

这项调查主要是了解组屋区是否成为本土公民及新公民融合的地方。共有约 1800 名公民参与调查，本土公民及新公民各占约一半。

多数的本土公民是在住家附近结交新公民的朋友，其次是由亲友介绍及在商店结识。新公民的情况也类似，主要是在住家附近认识本土公民，再来是在商店及由亲友介绍。

政策研究院研究员马修（Mathew Mathews）博士在研讨会上公布调查结果时说，组屋邻里通常不视为建立社交关系的地方，因为它是住家生活的延伸，也是人们松懈身心的地方。

新公民因此更倾向于与来自同个国家的人接触，在邻里营造家乡的感觉，这不利于融入。马修博士因此认为，有关当局须落实宏观政策来促进社区关系，提醒居民他们有义务改善社区生活及加强凝聚力。

对于谁应该主动接触，调查也出现分歧。约 79% 本土公民认为，新公民应该主动；约 63% 新公民认为，本土公民在这方面的责任更大。