

中国企业和非洲就业发展：一个比较分析

综合报告

[西] 卡洛斯·奥亚 [英/德] 弗洛林·薛弗*

张梓彬译 齐昊校**

摘要 本报告呈现了“非洲的工业发展、建筑业和就业”研究项目的主要发现。该研究试图为非洲新兴建筑业和制造业中的工作条件探寻比较性的证据。首要目的是检验媒体上和一些评论家所普遍持有的看法：中国企业倾向于雇用中国籍劳工；中国企业的工作条件很恶劣；中国企业提供的技能培训很有限。这项研究进行了广泛的文献回顾，并使用定性与定量相结合的方法来收集详细的比较性证据，从而对以上流行看法提出了挑战。该研究的另一个目的是：分析在经济增长模式不同的国家中，新兴产业工人具有哪些特征。埃塞俄比亚和安哥拉为回答这些问题提供了有利于比较的背景。

研究所发现的结果来自对两个国家（安哥拉和埃塞俄比亚）、两个行业（基础设施建筑业和制造业）的就业模式和劳工状况长达四年的实地深入调查。我们在2016—2018年间开展了对工人的大规模调查和广泛的质性研究。研究集中于制造业和建筑业（尤其是筑路业）。在这两个行业中，外资企业（包括中国企业）的就业比重特别高。

我们采用的研究设计以一种顺序混合法（sequential mixed methods）为基础。该方法通过一个有意设计的比较性框架来应用。我们的国际研究团队完成了广泛的范围界定研究、文献回顾和两项大规模的工人调查。两项调查分别是2017年3月—8月在埃塞俄比亚对837位工人和2016年9月—2017年3月在安哥拉对682位工人进行的调查。这些工人分布在安哥拉的37家企业和埃塞俄比亚的40家企业之中。这些企业大约一半是中国企业。定性数据的搜集持续至2018年7月。企业管理者调查于2018年完成。随后的电话调查在2018年末和2019年初搜集了额外的历史纵向数据。研究采用的方法是尽可能地在相似的事物间进行比较，即在特定的重要子行业中选取行业领先的中国企业、其他外企和本土企业进行比较。换句话说，我们将在行业领先的中国企业中工作的工人与其

* 卡洛斯·奥亚（Carlos Oya），伦敦大学亚非学院发展研究系教授；弗洛林·薛弗（Florian Schaefer），伦敦政治经济学院国际发展系研究员。

** 张梓彬，复旦大学经济学院博士；齐昊，中国人民大学经济学院副教授。

他企业的最好情况进行比较,而不是与其他企业的平均情况进行比较。

本项目总体表明,不同国家、不同行业和不同经济体的具体情境比企业本身的来源地对理解非洲的劳工状况更加重要。

在就业机会的创造及本国(埃塞俄比亚和安哥拉)工人占总就业比重等问题上,我们发现用工属地化率(企业所雇用的所在国工人与全部工人之比)远高于媒体的通常看法。在埃塞俄比亚,用工属地化率对全部工人而言达到90%(对低技能工人而言则为100%);在安哥拉,这一比例由于工人技能的短缺而通常较低,估计在74%。在安哥拉我们发现,随着中国企业在当地市场安家落户,属地化率在过去十年间显著上升。鉴于中国企业(尤其是最近几年)已经主导了埃塞俄比亚和安哥拉的筑路市场,它们成了创造就业的主力军。近些年来更是如此。

不同行业和企业雇用了不同的员工。在两个国家(特别是安哥拉),我们发现了劳动力市场分割(segmentation)的证据。我们可以把全部劳动力分为两个明显不同的部分:(1)受教育程度更低、相关工作经验更少、更贫穷的移民工人——他们是建筑业和制造业中的中国企业的主要劳动力;(2)技能水平相对更高、受教育程度高于城市工人平均水平、相关工作经验更多、更为年长、享受更多稳定工作安排的劳动者群体——他们主要集中于安哥拉本土企业和其他外企,特别是位于罗安达的安哥拉制造业工厂和那些正在建设一个重点大坝项目的公司。劳动力市场分割反映了不同的就业动态:一边是平均来说进入安哥拉市场只有十年的中国企业,另一边是在这个国家地位更加稳固的安哥拉本土企业和其他外企。劳动力市场分割也反映出中国企业管理者针对一种看法所做出的反应。这种看法就是罗安达当地工人缺乏纪律性和可靠性。这种看法促使管理者有效建立起一种“宿舍劳动体制”(dormitory labour regime)来改进劳动控制,而该体制在中国的许多地方也很常见。可能更为引人注意的是,这种做法在埃塞俄比亚更少见,那里只有几家中国企业选择建立员工宿舍,而其他外国公司似乎正考虑以建立宿舍来降低工人的高流动率。然而,移民工人的存在在两国都很明显,在制造业企业中更是如此。

埃塞俄比亚劳动力市场分割的特征有所不同。在低技能工人中,埃塞俄比亚本土企业的雇员更加年长。中国企业的工人和其他外企的工人平均年龄更加接近,并且两类企业工人的受教育程度也明显更低。在所有公司中,虽然女性构成了低技能劳动力的主体,但这一现象在其他外企和中国企业最为明显。在埃塞俄比亚,工厂工作的性别分化程度很高,女工特别集中于纺织、服装和制鞋工厂中。在安哥拉,生产建筑材料的工厂则完全由男性工人主导。行业和国家的区别对塑造劳动力市场分割模式非常重要。

为了探究工作条件的好坏,我们首先比较了同一技能水平(低技能工人和中等技能

工人)、属于同一行业但处在不同企业的工人所获得的到手工资 (take-home wages)。描述性分析和统计回归分析综合表明,工资由于多种因素的影响而存在明显差别。对埃塞俄比亚而言,工资差别的主要决定因素是:工人的技能水平、行业(建筑业工作工资更高)、工龄、受教育水平、工作经历、社会经济地位及企业位置(工业园区内的工资稍低)。在安哥拉,工资差别的主要决定因素是:工人的技能水平、工龄、工作经历、社会经济地位、企业位置及一个表明抽样偏差的指标。一旦我们把这些因素都考虑进来,企业的来源地平均来说对工资没有影响。换句话说,一旦考虑工人和企业的特征,样本中的中国企业工人工资与同行业其他领先企业工人的工资基本相近。一个有趣的发现是:在安哥拉,许多中国企业采用“宿舍劳动体制”,从就业机会稀少的中南部地区雇用相对贫穷的工人。这些工人也因此获得了食宿,比受雇于其他公司的工人能储蓄更多。与罗安达的其他企业工人相比更是如此,因为那里的生活成本很高。企业从工人更弱的议价能力方面获得了好处,但也确实给进入劳动力市场的贫穷工人提供了相对稳定的较高报酬。

严格意义上说,调查得到的工资不是“贫困线工资”。在安哥拉和埃塞俄比亚,即使工资最低的低技能工人所获得的工资也高于国际标准中的极端贫困线和中等贫困线。在安哥拉,所有工人获得的工资都高于行业最低工资,大部分工人获得的工资都远超最低工资线。然而,当和相对较高的生活成本比较时,大部分工人都抱怨他们的工资太低。对那些由于雇主不提供食宿而必须面对高昂食宿成本的移民工人来说更是如此。

行业特殊性和国家背景对理解(工资以外)福利方面所存在的差异也很重要。福利及工作安排的“正规程度”都存在明显的差异。两国都没有劳动中介机构和复杂的招工制度。在安哥拉,中国企业更多提供免费食宿;而其他公司则提供了更多的福利(例如带薪病假、假期和医疗服务),这体现出工作安排的正规化。在埃塞俄比亚,这种差异不那么普遍,但中国企业和其他外企更多在工作场所提供伙食。在职业危害尤其是得到报告的工伤和工作事故方面,虽然工伤和事故在建筑工地上更加常见并且在中国企业中较少发生,但不同企业的情况基本相似。

我们的证据表明,样本中埃塞俄比亚的中国企业对培训和技能培养的贡献至少与同行业的其他公司一样多;但是,培训在制造业中更为普遍并且制造业企业认为培训更有必要。

在安哥拉,由于技能匮乏,所有企业都必须为工人提供不同形式的非正式岗位培训。对缺乏相关工作经历和教育的工人来说更是如此。但是,本土企业和一些外资企业倾向于采用更加正式的入职培训方式。无论是正式或非正式的培训毫无疑问都对技能培

养有帮助,对相关工作经历极为有限的工人来说更是如此。

在工作场所的劳资关系方面,我们的证据表明行业领先的本土企业总体上更习惯于工会的存在。包括中国企业在内的外资企业更不情愿与工会打交道,而是倾向于采取不同的管理方式。然而,我们也发现,不同企业劳资冲突的程度无论在哪个国家都没有差异。各种企业都在相近的程度上受到由工资引起的罢工的影响,在埃塞俄比亚的制造业更是如此。劳资冲突不仅体现为罢工和工作场所内部的紧张关系,而且体现为许多消极抵制行为(如缺勤和盗窃)。这些行为据调查在安哥拉很普遍,而在埃塞俄比亚却并不普遍。经理和监工滥用职权的情况据调查在埃塞俄比亚更普遍,而沟通障碍是两国都有的特征,反映了工作场所中的某些冲突。渴望获得高薪、稳定工作的新兴产业工人阶级与寻求廉价、温顺劳动力的新投资者之间存在着冲突。两国劳动制度的缺陷尤其是埃塞俄比亚缺乏行业层面的最低工资在一定程度上加重了工作场所的紧张关系。

要理解非洲国家新兴建筑业和制造业的劳工状况和就业动态,就必须细致分析劳动体制的多层次格局。本研究整体表明,相对于企业来源地,不同国家、不同行业的背景及调查所关注的不同经济体的状况是决定劳工状况和劳资关系的更为重要的因素。

关键词 中国企业 非洲 就业发展 工作条件 比较分析

一、引言:增长中的非洲建筑业和制造业

近些年来,特别是进入21世纪的第一个十年以来,撒哈拉以南非洲的新兴经济体经历了加速的增长和不同程度的结构转型。一些国家(例如埃塞俄比亚)的增长富有韧性,甚至在2008年之后的全球经济衰退时期也是如此。过去十年,埃塞俄比亚是外商直接投资进入制造业的枢纽,如今更被视为非洲新工业化驱动力的典型案例。在数年大宗商品繁荣和高油价的支撑下,以及在2002年以后的战后重建所带来的和平红利的支持下,安哥拉也取得了快速增长。

然而,尽管自20世纪90年代以来有所改善,非洲盛行的就业结构仍然具有以下特征:缺乏高生产率的工作机会;依赖低生产率的农业和非正规服务业;大城市失业率相对较高。

在撒哈拉以南非洲的大部分国家,有限的结构转型和工业化在农村地区的体现就是大规模失业和大量低报酬的非正规工作。因此,加快基础设施开发、发展高生产率制造业对于许多非洲国家是迫切的愿望。例如,埃塞俄比亚将这种愿望转化成一种雄心勃勃的产业战略。该战略试图将国家主导的基础设施投资与外资驱动下的出口导向制造业相结合,旨在创造出制造业的就业机会。安哥拉在数十年战争之后把注意力放在了战后重

建上，近期也开始缓慢朝着经济多元化发展，以便减少对石油的依赖、降低相应的风险。这点在 2015—2017 年席卷安哥拉的经济危机中得以体现。

在这种情况下，中国在非洲的经济参与吸引了广泛的关注，并引发了整个非洲大陆及其他地区关于中国对非洲经济发展影响的争论。乐观的看法是，中国的参与是南南团结的行动，为非洲国家创造就业、扩大贸易、发展制造业提供了机会，或者至少是一种为非洲国家和中国带来好处的商业机会。相反，消极的看法是，中国试图使用其刚获得的经济影响力来“获取”非洲资源和劳动力，以服务于其自身利益。无论看法有何不同，近年来中国的投资和建设活动取得的飞速发展是不争的事实。

要理解在非洲国家出现的中国力量（特别是在建筑业和制造业中的中国国有企业和私营企业），就必须理解进入 21 世纪以来中国转型和快速增长的历史背景。这一背景塑造了中国的“走出去”现象（Lo, 2018; CICCPS, 2016）。在中国朝着一种让内需、创新和“中国企业全球化”扮演更重要角色的“新常态”发展过程中，中国出现了增长模式和发展战略的重大转变。与此同时，中国进入 21 世纪以来出现了超过生产率增长的快速工资增长（Lo, 2018）、更为显著的劳工抗争，以及政府对工人福利更大的关注（Xu and Chen, 2019; Lüthje et al., 2013）。在这些力量的驱动下，中国出现了重要的劳动力市场变化趋势，正在重塑盛行的劳动体制。这些变化趋势塑造了中国国有企业和私营企业“走出去”进程的本质，促使企业的扩张及低工资生产环节向海外（包括非洲）转移。因此，中国企业全球化对发展中国家产生了影响，发展中国家是中国企业生产投资和建设服务输出的主要目的地。

中国基础设施建设承包商来自非洲的收益占其全部海外收益的比重从 2000 年的 13% 上升到 2017 年的 30%（SAIS-CARI, 2019）。中国企业占非洲最大 250 家国际建筑承包商的营业收入比重从 2004 年的 15% 上涨到 2017 年的 60%（Wolf and Cheng, 2018）。在一篇重要的报告中，麦肯锡公司（McKinsey, 2017）估计，1 000 多家中国建筑业和房地产业企业几乎占据了非洲市场的 50%。中国对撒哈拉以南非洲的直接投资持续扩张，投资存量在 2012—2017 年间翻了一番，从 200 亿美元增长到接近 400 亿美元（SAIS-CARI, 2019）。

麦肯锡报告（McKinsey, 2017: 30）估计有 1 万家中国企业在非洲经营，其中大部分是私营企业。这些企业有 31% 属于制造业，25% 属于服务业，22% 是贸易公司，15% 是建筑业和房地产企业。根据 SAIS-CARI 的数据，制造业占中国在非洲直接投资存量的比重约为 14%，而中国在非洲所有工程项目中所占的比重明显更高（Shen, 2015）。

安哥拉和埃塞俄比亚是本研究所选择的国家。这一选择主要出于两个原因。第一，

两国都属于在非洲的中国基建承包商最重要的市场，也是中国直接投资和官方融资的最大接受者之一。第二，两国在政治经济、就业动态和工业发展方面的差异形成了中国参与的不同背景。因此，两国提供了一个鲜明对比，这种对比有利于分析和实证。安哥拉是非洲国家中接受中国官方贷款最多的国家，在2000—2017年间其所接受的中国贷款占所有非洲国家接受贷款额的30%。排在安哥拉之后的是占比10%的埃塞俄比亚。由于这一原因，中国在这两国的基建承包收入占中国在非洲承包总收入的比重是最高的。平均比重在2012—2017年间都约为14%。2009年，安哥拉占中国在非洲承包总收入的比重达到26%的峰值，那时安哥拉正享受着石油和基建的繁荣（基于SAIS-CARI数据计算）。据同一数据来源，中国对安哥拉的直接投资在2014—2017年间快速增长，其中建筑业和采矿业占比最大（大约各占25%—30%）。在埃塞俄比亚，中国的直接投资存量在2014—2017年间翻了一番，超过20亿美元。这一规模占中国对撒哈拉以南非洲直接投资存量的5%（基于SAIS-CARI数据计算）。而且，与中国投资在其他非洲国家的情况不同，埃塞俄比亚有很大比例的中国私人投资进入了制造业。

然而，有关非洲中国企业的就业模式和劳工状况的证据非常有限。

围绕在非洲经营的中国企业的工资和工作条件出现了激烈的争论（Jenkins, 2019; Baah and Jauch, 2009; Hrw, 2011; Sautman and Yan, 2011），但关于这一问题的文献存在诸多局限：第一，没有充足的证据可以比较中国企业和其他企业的情况；第二，缺乏从不同企业随机抽取的大样本工人定量证据；第三，缺乏更为综合的质性和定量证据，以说明结果并解释结果的成因。本报告着重介绍第一个在非洲国家进行的比较定量调查所得出的主要发现。这一大样本调查的对象是受雇于国内外（包括中资）企业的基础设施建筑业和制造业工人。这一报告带来了新的证据，揭示了用工属地化模式（即依赖所在国非洲工人的程度）、建筑业和制造业新兴劳动者队伍的特征、工资、工资以外的工作条件、技能培养模式及工作场所中的劳资关系。本报告没有提供项目所搜集的全部证据，因为除本报告之外还有其他成果讨论了其他问题并在国家层面进行了更深入的分析。本报告旨在将有关埃塞俄比亚和安哥拉的研究结果并列，以强调某些共同模式及一系列不同之处。

本报告剩余部分结构如下。第二节总结了研究问题和分析框架，说明这项研究的设计和分析。第三节回顾了现有文献和证据之后，第四节介绍了研究设计、主要样本和企业特征。第五节介绍了安哥拉和埃塞俄比亚国家层面的政治经济情况。报告接着比较性地分析了不同行业、不同技能水平和不同公司工人的特征。第六节分析了在每种具体情况下劳动力市场分割的模式。第七节从不同维度（工资、福利、工作时长和稳定性）分

析了工作条件，并展示了一些最突出的发现。这些发现涉及劳资关系、管理者与工人的互动及培训问题。第八节总结了劳工状况的主要结果。

二、研究问题和分析框架

本研究关注基础设施建筑业和制造业创造就业的动态过程，尤其关注就业条件。

本节呈现了主要研究问题和核心分析框架。我们强调：必须超越某些讨论中国企业工作条件的文献中所内含的“方法论的民族主义”。我们要根据全球、国家、地方等不同层面的各种因素（当然也包括企业来源地）所产生的综合影响去理解工作条件的不同及创造就业机会的驱动力。

研究问题1

在撒哈拉以南非洲，特别是在埃塞俄比亚和安哥拉，制造业和基础设施建筑业创造（本地）就业机会的模式和决定因素是什么？

研究关注点在于企业直接创造的就业机会。虽然间接和引致的就业机会对评估就业贡献也非常重要，但本项目的研究范围无法涵盖这一重大问题。这一研究问题特别关注本地（本国）劳工与外籍劳工之间的平衡，以及造成在不同时期、不同行业、不同公司就业机会差别的原因。一个附带的问题是：中国企业的用工属地化率是否明显不同于其他企业？原因是什么？

研究问题2

在安哥拉和埃塞俄比亚，基础设施建筑业和制造业中的领先企业的工作条件客观上是怎样的？

这是本研究的主要关注点。我们特别关注在不同行业 and 不同企业影响工资差异和劳动体制的一系列因素。出于对不同公司进行比较的研究兴趣，我们分析了中国企业、其他外企和本土企业之间的对比结果。

研究问题3

外资企业和本土企业在多大程度上以及如何促进了相关行业非洲工人技能的培养？

与工作条件相关的是，我们特别关注技能培养过程的发生、模式和差异，以及新兴非农行业中的企业（尤其是外资企业）如何应对技能短缺问题。技能培养和更好的工作条件与非洲工人社会地位的提升相联系。本研究为回答这些问题提供了证据。

研究问题4

新兴非农劳动力的特征是什么？他们对未来的结构转型有何意义？

让我们感兴趣的是产业工人队伍漫长而不平衡的形成过程。本研究旨在为一些行业

的劳动力描绘一个正在浮现的概况。这些行业预计将创造大量的就业机会，把劳动力从低生产率的行业（尤其是农业）中转移出来。

为了回答这些问题，我们采用了一个建立在多领域基础上的分析框架。这些领域涉及：（1）劳动过程理论与当代资本主义的劳动体制；（2）全球价值链的地理学和生产网络及新的国际劳动分工格局；（3）外商直接投资对劳工状况和技能培训的影响；（4）中国企业在非洲结构转型和就业创造中所起的作用。

基于来自不同传统的文献，我们的分析框架结合了三种彼此不同但相互联系的分析层次，用以解释在给定情境下决定劳工状况的多重因素（参见图1）。在近来有关地方性劳动体制、劳工标准和全球价值链中的竞争压力的研究中，这种多层次方法得到了各种应用（Smith et al., 2018; Baglioni, 2018）。

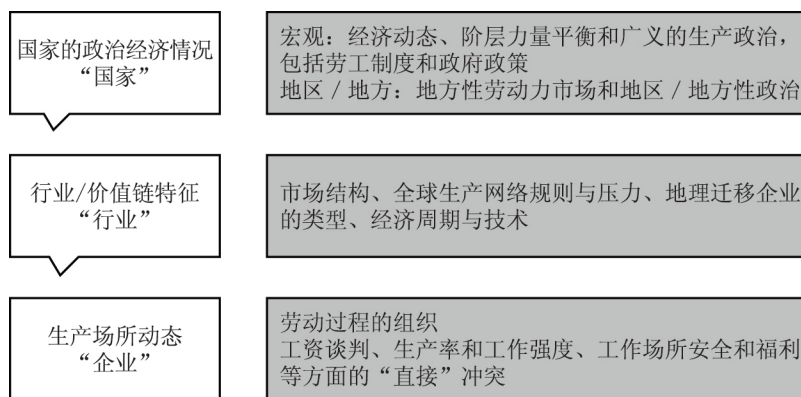


图1 多层次的劳动体制框架

第一个层面是最底层的微观层面，包括生产场所动态，以及雇主与工人间就工资、生产率提高、安全、劳动付出和劳动时间等问题的“直接”冲突。我们引用的理论分析框架以劳动体制的概念为基础。（分割的）劳动力市场与工人招聘、就业条件与劳动过程、企业权威与企业控制的形式——这三方面在社会学意义上结合为边界明确、有其自身明晰‘逻辑’和影响的整体——此时，这三方面之间的相互联系（就是劳动体制）”（Bernstein, 2007: 7）。此外，劳动体制还包括社会再生产的各种制度。这些制度共同确保了工人的动员、激励、劳动力的使用和再生产（Taylor and Rioux, 2017）。

第二个层面是特定行业或特定全球生产网络的特征和动态。这些特征和动态通过市场结构、竞争、全球产业链规则穿越了国界，产生了劳动控制和劳工标准的特定规律。这些特征及动态与技能要求、劳动过程的地理维度甚至盛行的工作文化及管理风格都密

切相关 (Anner, 2015)。融入复杂的全球生产网络并服务于高收入国家不同于“简单”出口商品。虽然所有出口企业都面临国际市场的“规训”效应，但一般企业所面临的压力与那些在全球生产网络中为欧美国家生产相对高质量商品的企业所面临的压力有很大区别。这些网络由强大的、要求严苛的领先企业组织和控制，领先企业要求供应商周转迅速，还要接受微薄的利润。对于融入全球生产网络的供应商而言，上述压力导致了一种非常不同的劳动过程组织形式。这里的劳动过程是指将工人在一定时期内的工作能力转化为实际工作的过程 (Taylor and Rioux, 2017)。可以推测，对融入全球生产网络的企业来说，其劳动过程受制于更为精细的管理干预；管理者会依赖更为复杂、往往也更为严厉的劳动控制体制。

第三个层面是国家的政治经济情况，具体来说就是塑造经济转型和结构演变的宏观经济动态，以及宏观层面的生产政治和国家—社会关系的宏观动态。这些情况塑造了劳动供给的动态并塑造了各种斗争性场所，例如劳动力商品化的程度、劳动力再生产的制约因素和对劳工代表权的要求，等等。在这种情况下，国家层面的生产政治体现为国家、资本和劳工三方的关系及支撑这些关系的制度。这种生产政治对理解不同国家、不同行业的劳工状况来说意义重大 (Lee, 2017; Anner, 2015)。这种分析视角可以用来探求某个特定企业、特定行业劳工标准的决定因素。

为了在关注企业来源地、企业经营所在地或是全球价值链等特定问题时避免方法上的决定论，考虑上述各种因素是必要的。有关非洲中国企业的早期文献大多以一种特殊方式关注这些公司的劳工实践，好像这些实践是独特的、由文化驱动的，脱离了企业所属行业和所在劳动力市场的经济现实和规律。文献中已经有一些研究在其他问题背景下质疑了劳工研究中的“中国例外论” (Chan, 2015)。

存在于中国各行业的劳动体制多样性、资本多样性及环境因素对“中国劳动实践”的叙述方式提出了质疑。(Lüthje et al., 2013)

上述多层面劳动体制格局中所考虑的各种因素综合构成了一个分析框架，而企业来源地只是框架中多种决定因素之一。而且，公司来源地可能与行业、企业和环境的其他特征有关，它们共同解释了工资及其他工作条件上的差异。

三、现有文献和数据能告诉我们什么？

摆出我们的实证结果之前，首先回顾一下关键的文献和数据。这些文献和数据都关注非洲中国企业的劳工问题。相关文献尽管仍然不多，但在过去十年却迅速涌现，只是这些文献依然过度依赖媒体资料和轶事性质的证据。

虽然中国被视为一个受非洲国家欢迎的伙伴——主要是因为中国对基础设施开发所作出的贡献^①——但中国的雇主并不在同等程度上受欢迎 (Sun, 2017)。尽管有关非洲中国企业对劳动力市场影响的文献仍然处于初始阶段,但有三种常见的说法和看法时常见诸媒体报道和某些学术刊物,并出现在来自商业或政府领域的各种受访者的话语中。第一种说法是中国企业总是或常常雇用大量的中国工人,而这些岗位本应该雇用非洲工人。换句话说,中国企业据说用工属地化率特别低。第二种说法是非洲中国企业的工作条件低于标准水平。第三种说法是,除了属地化水平较低之外,中国企业对培养本地工人技能的贡献也非常有限。本节将依次讨论每种说法,并与现有证据进行比对。

(一) 用工属地化: 中国企业依赖中国工人吗?

鉴于大部分非洲国家就业不足问题非常普遍,非洲南部失业问题尤其严重,外国投资者和承包商在创造就业方面被寄予了厚望。然而有这样一种看法特别常见于媒体报道,即中国企业依赖中国工人,中国企业只在有限程度上使用本地工人 (French, 2014)。^②在这些广为流传的叙述中,极端情况是一些耸人听闻的故事。这些故事声称非洲中国企业在建筑工地上雇用的是中国监狱犯人。^③此类故事不断被记者甚至是研究人员 (参见 Sautman and Yan, 2016) 重复。有幸的是,随着越来越多反驳证据的出现,上述谣言遭受普遍质疑,^④尽管那些说法仍然持续流传于不了解情况的评论家、企业管理者、记者甚至某些非洲政府官员之间。2016—2017年间,我们在安哥拉和埃塞俄比亚开展研究时就遇到了这种情况。

关于中国企业用工属地化率特别低的言论,有时会得到有关中国工人的片面数据的支撑。一个经常被引用的统计数据声称“在非洲有100万中国工人”(French, 2014)。然而,我们现在有了一个更加准确的数据,因为SAIS-CARI编制了更多可靠的统计数据。这些数据的确显示中国工人在2001年(接近4.7万名工人)到2016年(22.7万名工人)间显著增加,在2015年达到峰值(26.3万名工人)。这些数字可能低估了实际人数,因为不是所有的中国移民都得到注册登记,但它们非常接近在基础设施建设项目等正式用工安排中的中国工人数目。撒哈拉以南非洲的中国工人占全部在非洲的中国工人的比重出现了稳定的下降,从2011年78%的峰值降至2016年58%的水平。这使得北非

① 参见: <https://edition.cnn.com/2016/11/03/africa/what-africans-really-think-of-china/index.html>。

② 更多例子参见 Brautigam 杰出的批评性文章: <http://www.chinaafricarealist.com/2012/01/africas-new-aubuilding-how-many.html>。

③ 这种怪诞的故事可追溯至1991年《纽约时报》的一则专栏文章: <https://www.nytimes.com/1991/05/11/opinion/1-china-has-used-prison-labor-in-africa-540291.html>。

④ 参见: <https://www.reporting-focac.com/5-china-africa-myths.html>。

成为现在中国工人比例较高、中国企业用工属地化程度较低的地区。按绝对值计算，经过数年增长，撒哈拉以南非洲中国工人的登记数量在 2015—2017 年间下降了近乎 20%。这表明不论从绝对水平还是相对水平来看，用工属地化率正在增长。^①考虑到 2009—2016 年间非洲中国工人稳定的增长趋势，以及中国在非洲直接投资和建设项目的快速增长 (Wolf and Cheng, 2018)，我们可以给中国企业创造的就业假设一个相近或更高的增长率，而此间大部分新增就业必然属于非洲工人。

因此，问题不在于撒哈拉以南非洲中国工人的数量，而在于中国企业是否为非洲工人创造了大量就业机会，以及中国企业的用工属地化率是高还是低。大量既有研究和案例分析业已表明，用工属地化率（即在非洲中国企业的就业中非洲工人所占比例）比通常设想的更高。并且，许多国家的用工属地化率在过去 10 至 15 年间出现了增长 (Shen, 2013; Sautman and Yan, 2015, Mckinsey, 2017; Jenkins, 2019)。关于用工属地化的最新、最全面证据来自麦肯锡公司调查的八个国家的 1 000 多家中国企业 (Mckinsey, 2017)。麦肯锡报告说明了中国企业如何大量依赖当地劳工（即非洲工人），尽管不同项目 and 不同行业间存在某些显著差异。这篇报告表明用工属地化率平均为 89%。中国企业所属行业对用工属地化率高低有重要影响，某些行业的属地化率比其他行业更高。例如，在制造业中当地工人的比例约为 95% (Mckinsey, 2017: 41)。这与另一项大型调查相一致，该调查涵盖了 400 多家公司和项目的案例，汇集了来自数百次访问和数千份文件的数据 (Sautman and Yan, 2015)。该调查得出的结论是中国企业平均属地化率为 85%，其中大多数公司的属地化率集中在 80%—95% 的范围内。在约三分之二的案例和研究中，属地化率超过 80%。很少有文献在不同来源地的公司之间进行比较。但是，Rounds 和 Huang (2017) 的证据表明，在肯尼亚的中国和美国公司属地化率相近（分别为 78% 和 82%），尽管这些公司并不属于相同的行业。在非洲的除中国以外的外资企业（本报告称为“其他外企”）与中国企业之间使用外籍工人的比例孰高孰低？这方面仍然缺乏比较性的研究。我们将在第六节展示关于这一问题的比较性经验证据。

除了高于预期的属地化率之外，上述调查、案例研究及数据也显示出不同非洲国家之间的高度差异。国家的具体环境至关重要，不考虑这一点而对非洲中国企业及其用工属地化进行一般化的叙述是无法提供一幅准确图景的。与中国工人较少的其他非洲国家相比，安哥拉、阿尔及利亚和赤道几内亚等国家在绝对和相对水平上接受了更多的中国

^① 所有计算根据 SAIS-CARI 所提供的数据分析得出。参见：<http://www.sais-cari.org/data-chinese-workers-in-africa>。

工人。这对于中国企业创造就业的规模也有影响。在中国企业用工属地化率更高的埃塞俄比亚, Cheru 和 Oqubay (2019) 的研究表明, 中国的直接投资与其他外企相比创造了更多的制造业就业 (2000—2016 年间近 4 万个工作)。Sinkala 和 Zhou (2014) 对赞比亚采矿业和建筑业的研究得出了相似结论。虽然中国企业在非洲创造了大量工作机会, 但在一些战略性的关键位置上, 中国企业的确使用中国工人。特别是在建设项目和直接投资的早期阶段, 中国企业感到在管理、工程和技术岗位上使用中国工人更为有利。中国工人对“公司的组织和流程”更加熟悉, 能更快安装从中国引进的新设备, 有助于确保一家企业的首个项目在短时间内完成。此类项目往往具有政治意义, 当企业面临竞争时更是如此 (Tang, 2016: 110)。但是, 这种招聘工人的做法可能会在短短几年内发生变化。一份关于在加纳的中国国有企业的研究指出, 中国国企显著提高了雇用加纳工人的比例, “(中国企业) 用工属地化发生的变化与在非洲的西方企业一样, 那些西方企业完成用工属地化用了很长的时间” (Kernen and Lam, 2014: 1053)。

是什么因素决定了中国企业的用工属地化水平? 是什么因素决定了企业在创造本地就业机会方面表现出的差异? 第一, 最可能也是最重要的因素就是东道国政府提出的要求不同。这些要求规定哪些岗位可以使用外国工人, 哪些岗位可以获得工作签证 (Sautman and Yan, 2015)。一些国家 (如埃塞俄比亚) 有严格的签证政策, 只有规定领域的外国工人能获得工作签证。这些规则的执行也很严格。我们在埃塞俄比亚观察到的高属地化率说明这是一种重要的政策工具。这种政策通过强制力决定了属地化的水平。

第二, 当建设项目对技术的要求很高时, 或者当企业由于基础设施项目的迅速扩张而难以获得劳动力时, 某些国家的属地化率就会受到严重影响。例如, 安哥拉和赤道几内亚相比那些拥有更好的教育和培训体系的国家 (如南非、加纳、肯尼亚) 来说更容易受到劳动力市场技能短缺的影响。在像安哥拉这样的国家中, 由于低技能工人或中等技能工人的短缺, 中国企业可能觉得难以与立足已久的西方或本土企业竞争。

第三, 所有权类型——即一个企业是私有还是国有——的效应不明晰。我们自己对许多建设项目案例的分析说明, 国有企业往往雇用更多的本地工人, 因为他们更加遵守东道国制定的法律要求, 也因为国有企业雇用中国工人的成本较高。然而, 上述麦肯锡报告从其跨行业的样本中发现了相反的结果, 即民营企业 (属地化率为 92%) 比国有企业 (属地化率为 81%) 往往更加依赖本地工人。这些差异受到企业所属行业的影响, 因为私营企业更可能从事制造业和服务业, 而这些行业的属地化率本来就更高。在这些行业, 非洲工人的进入壁垒常常要低于许多技术复杂的基础设施建设项目。而且, 一些基础设施建设项目受到工期的制约, 这减少了企业使用缺乏经验的当地工人的余地。当

然，项目工期经常由当地政府规定，在基础设施建设中更是如此。换句话说，外资企业所属行业对属地化率有影响，而且外资企业使用的特定技术也影响其对外籍工人的需求。

第四，中国企业在一个国家经营时间越久，企业越稳定，也就越依赖本地工人 (Tang, 2016; Lam, 2014; Sautman and Yan, 2015; Corkin, 2012)。在这种情况下中存在不同的影响力量。一方面，随着中国企业在新的市场安家落户，中国企业逐渐建立起一个核心的本地工人队伍，其工人招聘过程也适应了新的环境。并且，经过最初的过渡期，对本地工人的技能培养会产生效果。另一方面，中国的劳动力成本自进入 21 世纪以来快速增长，雇用中国工人变得越来越昂贵，越来越让在海外经营的中国企业难以承担 (Jenkins, 2019)。

简而言之，非洲当地的具体情境是决定用工属地化率的关键因素。

在不同的具体情境中，我们看到同样的中国企业采取了不同的适应方式和经营方式。此外，在非洲的中国企业彼此高度不同，中国资本的多样性也展现了不同的适应策略。总之，这里回顾的证据清楚表明中国企业为非洲工人创造了大量低技能和中等技能岗位。这些新的工作机会将有助于逐步构建产业工人队伍，因此对非洲的结构转型过程有重大意义。

(二) 工作条件

关于非洲中国企业的工作条件，现有证据仍有很大不足。大部分现有经验研究认为中国企业遵守所在国最低工资法，但在一些情况下，中国企业提供的工资比其竞争者更低。这不意味着中国企业的工资比国家平均水平或是行业平均水平低。中国企业的工资只是比同一细分行业内的其他企业更低。然而，证据在总体上并不确定。并且，本节将说明这些证据缺乏严谨的比较性定量分析。

关于非洲中国企业的工作条件有一些重要的报告，但它们缺乏参照系，也缺乏严谨的方法或来自工人调查的可靠定量数据 (例如, Baah and Jauch, 2009; HRW, 2011; Shelton and Kabemba, 2012)。许多报告认为中国企业的工资甚至低于最低工资，但这些报告受到了更深度研究的质疑 (Lee, 2017; Yan and Sautman, 2013)。极少研究尝试在不同行业内部比较中国企业与其他企业的工资。Tang (2016) 的研究提供的各种案例说明，中国企业报告的工资与“全国平均水平”或其他外企相比更“低”。^①Baah 和 Jauch

^① 这些比较的重要不足是有关非洲国家工资的数据极少，而且仅有的数据只代表最好的正规企业的情况，也就是说没有反映大多数岗位所属的非正规经济活动的情况。所以“全国平均水平”可能对该国大多数工人的平均情况来说非常高。

(2009) 的研究也认为,与本土企业或是其他外企相比,安哥拉、加纳、纳米比亚、南非和赞比亚的中国企业往往支付最低工资。然而,这些被广为引用的报告所采用的大多数案例研究是质性访谈、二手资料和来自某些公司文件中的企业级别数据,但没有在一个系统比较的框架内对工人进行大规模定量调查。与这些研究类似,关于赞比亚采矿业的 HRW 报告(2011) 饱受争议。该报告强调中国铜矿支付的工资比所有 OECD 国家所拥有的矿场支付的工资都低,尽管中国铜矿的工资高于国家最低工资水平。这一报告因缺乏经验分析的严谨性而受到批评(Sautman and Yan, 2016; Lee, 2017)。少数对工作条件提供了比较性证据的研究通常是从对高层管理人员的访谈中得到的,而不是从对工人的大规模定量调查中得到的。Coniglio 等(2015) 的研究运用了相对严谨的统计方法,试图控制一些企业层面的特征(例如所属行业、资本密集度和技术密集度),发现中国企业的工资比其他外企和本土企业的工资更低,而外来跨国企业整体上倾向于支付更高工资。这一研究的局限在于大量异质性的存在。这是因为该研究的样本中考虑了所有行业,而计量分析只能够控制企业层面的属性但不能控制工人个体层面的特征。而且,跨国回归分析只是肤浅地考虑了国家背景,而国家背景对企业用工行为而言是一个重要的决定因素。对各种影响因素缺乏充分考虑也是其他许多仅通过公司管理层访谈获得工资数据的研究所具有的局限性。例如,Rounds 和 Zhang(2017) 的研究只讨论了肯尼亚当地工人和外籍工人之间的工资差距。

不是所有的研究报告都反映中国企业工资更低。也有些例子说明工资并非如预期水平那么低。一项在埃塞俄比亚东方工业园的最新调查显示,工人们认为中国工厂的平均工资“很低”,但这一工资水平比该国报告的全国正规行业平均工资高很多(Fei, 2018)。在2012年世界银行关于埃塞俄比亚企业的调查中,中国企业工资的中位数比本土企业高60%(Bashir, 2015)。在加纳,一家名为GUMCO的中国陶瓷制造商支付给加纳工人的工资(2.2美元/天到10美元/天)既高于1.9美元/天的全国最低工资(2008年水平),也高于作为参照系的印度企业所提供的1.9美元/天的工资水平(Akorus and Cooke, 2011)。而且,在一些情况下工资可能较低,但这被更高的工作稳定性所补偿,正如Lee(2017)对赞比亚采矿业企业的研究所揭示的那样。在中国企业的工资低于参照系的地方,工资差别有其原因。例如,在大量资本投资之后的初始时期,企业赢利能力较低(赞比亚采矿业就属于这种情况);遭受全球激烈竞争的中小企业利润边际更为微薄或者更为依赖劳动密集型的生产方法(Tang, 2016)。相反,其他企业选择支付比竞争对手更高的工资以吸引高质量的工人。例如,在埃塞俄比亚工业园区内的一些企业就属于这种情况。劳工制度特别是工会的相对力量也有助于实现同一行业内外国公司工资

水平的均等化。例如，南非就属于这种情况（Huang and Ren, 2013）。

除工资外，中国企业相较于其他外企还有一些有关恶劣工作条件的证据，涉及工作时间过长、缺乏正式合同、雇用临时化、抵制工会，以及更频繁地违反劳动法规等问题（McKinsey, 2017; Rounds and Huang, 2017; Lee, 2017; Jenkins, 2019）。乍看之下，中国企业的劳资冲突似乎更为频繁，但这可能是因为中国企业比其他外企尤其是比本土企业受到了更多关注。并且，这些研究依赖于数量有限的案例，例如赞比亚的采矿业案例（Rounds and Huang, 2017; Sautman and Yan, 2016）。较多的冲突性关系也被归咎于中国雇主抵制工会，并被归咎于整体上的沟通障碍（Sautman and Yan, 2016; Tang, 2016; Brooks, 2010）。在赞比亚，以前习惯于国有纺织公司的工人现在面临新的中国老板所带来的更为严格的劳动体制和用工临时化，这产生了频繁的争执和罢工，最终导致工厂关闭（Brooks, 2010）。关于管理者与雇员之间沟通障碍的证据并不完善，极少研究揭示管理者滥用职权的情况或沟通中存在冲突的情况（HRW, 2011; Shelton and Kabemba, 2012），但Tang和Eom（2019）针对这种情况提出了文化以外的替代性解释。基于2012—2014年在埃塞俄比亚、加纳、坦桑尼亚和尼日利亚的87家中国制造业企业的研究，Tang和Eom（2019）认为，有时在各种研究中出现的管理者滥用职权的情况反映了工作场所中的紧张关系。这种紧张关系是随着一种新的、基于严格钟表时间的工业资本主义工作伦理的到来而出现的。这种工作伦理出现在一个盛行多种工作伦理的环境中。众所周知，这种情况在工业资本主义发展史的其他情境下也会出现。语言壁垒当然可能加剧这种紧张关系（Tang, 2016; Fei, 2018）。因此，“从文化上解释中国和非洲的工作伦理是一种非历史的方法”；这种方法无法领会的是，随着非洲工人与时间管理、纪律和工业资本主义环境下的严格生活方式所提出的要求进行互动，这种紧张对抗的程度将发生怎样的变化（Tang and Eom, 2019: 16）。

各种研究表明，中国民营企业可能在开始经营时提供的福利相对较少，但随着时间的推移能够满足工会或东道国的要求（Lee, 2017; Tang, 2016）。值得注意的是，企业提供的各种工资以外的福利在很大程度上取决于劳资关系的正式程度，所以一些研究可能关注与正式合同有关的福利（比如带薪病假、假期和社会保障支付）。在其他情况下，工资以外的福利主要是提供住宿、交通和食物——这些可能对工人来说具有很高的价值。实际上，中国企业为了便于劳动控制和留住移民工人，提供食宿似乎成了中国企业的一种趋势。这种实践在中国国内的劳动体制中也很常见（Lüthje et al., 2013）。无论如何，有关上述问题的研究不够系统，往往是有选择性地报告某些方面的福利，而没有报告其他可能的福利。此外，由于缺乏有关管理者与工人之间互动的比较性证据，现有研

究更加关注管理者和工人的国籍，而不是工业资本主义的工作逻辑和行业特殊性所起的作用。

对外国投资者在非洲不同地区遇到的政策和劳动力市场来说，具体情境也是重要的。因此，对工作条件的一些发现应置于一定的视角之下，在更广阔的背景中理解。自20世纪80年代以来，经过结构调整改革，许多国家出现了劳动力市场放松管制和私有化的情况（Fraser and Larmer, 2010）。经历了数十年的结构调整改革和自由化、私有化浪潮，所有非洲国家都经历了系统性的变化——劳工制度弱化、大规模非正规化和用工临时化——这些变化在城市劳动力市场尤为明显（Lee, 2017; Brook, 2010; Meagher, 2016; Roubaud and Torelli, 2013）。大部分中国企业进入非洲市场时正处在非洲新自由主义霸权的顶峰时期。例如，在赞比亚采矿业中所发现的工作条件与20世纪90年代该行业的危机与改革的关系更为紧密，而并非与外资企业来源地的关系更为紧密（Lee, 2017）。与此类似的是，在非洲新兴工业园区中所看到的工作条件——尤其是融入全球生产网络的工业园区——可能受到成本压力和内在于这一生产网络的微薄利润的影响，在轻工业更是如此。正是弱化的劳工制度这一背景促成了相应的工作条件（Anner, 2015; Gereffi, 2018）。

总而言之，现有文献认为，中国企业的工作条件与其他企业相比可能更糟，不论是工资的还是其他工作条件都是如此。但也有证据指出，中国企业在某些情况下支付的工资更高或与其他企业相近。

现有证据的主要问题是缺乏系统和严格的比较，极少研究尝试控制公司来源地以外的其他因素。

正如我们的分析框架所表明的，国家层面、行业层面、企业层面和工人层面的各种因素可能会解释一些差异，但现有研究没有尝试控制中国企业在非洲背景下所遇到的不同层面的因素。尤其是现有研究缺乏在行业层面对近似企业的比较。结果，一些发表的证据具有误导性，揭示工作条件差异背后原因的研究仍然欠缺。

（三）技能培养

在工业化进程的早期，有时候低工资会通过新技能的获取和更加稳定的工作机会得到“补偿”（Fei, 2018）。因此，技能培养被视为中国投资者和其他外国投资者的一种潜在贡献，在制造业更是如此。基础设施建设项目的短期可传授的技能，对低技能的工人来说更是如此；而制造业工厂具有促进长期技能发展的优势。然而，有些人声称中国企业对技能培养的贡献非常有限（Baah and Jauch, 2009）。最近的调查表明，尽管融入全球生产网络的企业为工人提供了大量的、频繁的培训，但企业提供的培训不符合

工人的期望。与流行看法相反，文献几乎全部一致地坚信，中国企业确实提供了工人培训（例如，Bashir, 2015; Shen, 2015; Corkin, 2012; Tang, 2016; Lampert and Mohan, 2014; Rounds and Huang, 2017; Fei, 2018; Lam, 2014; Kerner and Lam, 2014）。根据麦肯锡报告，1 000 多家受调查的中国企业中，近三分之二的企业对当地工人进行了培训（43%以学徒形式）；而在建筑业和制造业，技能对非洲工人尤为重要，73%的企业提供了培训或学徒机会。Fei（2018）报告称许多埃塞俄比亚工人被中国高科技企业提供的机会和工作经历所吸引。因此，对这些工人来说，技能培养比工资更重要。

不同中国企业之间的差异对技能培养有重要影响，从这些差异可以提取有用的政策经验。第一，一些行业往往更为技能密集，这些行业的企业必然会提供更多的培训；而轻工业的基本装配线工作产生的技能传授更为有限（Chen et al., 2016）。第二，规模更大、参与全球一体化程度更高的企业拥有相当复杂的培训系统，包括当地培训中心、密集学习期和在中国的技能培训（特别是对管理者、中高等技能工人而言），以及通过职业发展计划持续提供的在职培训等多种形式（Tang, 2016; Sun, 2017）。^①第三，培训形式有差别。外国的跨国企业更可能采用正式培训机制，本土企业和某些中国企业更依赖于在职培训，以及不正式的、有时是“军事化”形式的培训来提高技艺水平和“软技能”水平（Tang and Eom, 2019; Coniglio et al., 2015; Bashir, 2015）。然而，文献表明正式和非正式的培训机制对技能提升都有贡献。第四，建立本地化的技能和能力也是一种满足东道国期望的方式，符合许多中国国有企业的积累逻辑（Lee, 2017）。第五，在一些地方，国家（通过投资机构和劳工制度）和全球生产网络中的领先企业会对供应商施加压力，以促进东道国技能的形成，进而促进与优势行业相关的技能培养“体系”的发展。第六，随着企业提高用工属地化率，随着企业为了保持竞争地位而投资于本地工人的培训，企业对技能培养的贡献得到了加强（Kerner and Lam, 2014; Tang, 2016）。

企业感到有必要培训新员工的一个重要原因在于，企业对东道国现存的职业技术教育和培训体系感到不满。这促使管理者更愿意“在街上雇用一些一张白纸的工人”，并直接进行培训，培养对公司最重要的技能（McKinsey, 2017: 40）。现有的职业技术教育与培训体系无法满足埃塞俄比亚等国加速工业发展的愿望。这是重新思考培训体系及其与工业投资者之间联系的重要警钟。事实上，这种从零开始培养技能的策略对于许多其他外国投资者来说很是常见，在出口导向型工厂中更是如此。的确，从长远的工业发展

^① 除了企业的培训之外，中国政府通过奖学金、专业课程、基础设施投资和各种其他形式的合作计划为非洲的教育和培训作出了贡献（Bashir, 2015）。讨论这些项目的影响超出了本报告的范围。

进程来看,工作经历是最有效的培训方式(Amsden,2001)。Gerschenkron(1962)很久以前就认识到,后工业化国家廉价劳动力并不能保证迅速工业化,因为在大多数以农业为基础的经济体中,适合制造业工厂工作要求(在时间管理、纪律、努力程度、可靠性等方面)的劳动力实际上是稀缺的(参见Oya,2019)。因此,撇开有无正式的培训计划不说,数十万非洲工人往往是寻求最基本的非农工作的移民。现在的工作经历意味着这些工人正在学习未来几十年可能不断增长的基本职业技能,从而为未来进一步的结构转型作出贡献。

(四) 小结

这一节梳理了关于非洲中国企业劳工状况的现有证据。在“中国在非洲”这一研究领域,有关劳工问题的文献仍处于早期阶段。以上文献回顾的第一个主要结论是我们需要更多地以经验为基础的分析。在媒体和某些学术研究中占主导的争论和说法都缺乏坚实的经验基础。虽然正在出现的民族志和质性研究有助于揭穿一些神话(Lee,2017; Tang,2016),但文献中仍然缺乏严格的定量证据。

尽管有一些明显例外,现有文献仍存在三个主要问题:

(1) 许多说法是在没有充分比较的情况下提出的。由于企业和环境的异质性,现有比较性研究既不充分也不平衡。有关“中国在非洲”的劳工问题(以及许多其他方面的问题)研究存在的一个重要缺陷就是“方法论的民族主义”。这种方法假定存在一些内在特征,而这些特征适用于非洲所有中国企业。严格的比较性证据对克服理论偏差是必要的,对检验中国“例外论”也是必要的。这种“例外论”在别的劳工研究中已经受到质疑了(Chan,2015)。

(2) 许多现有的证据属于定性研究、无对比的小样本调查或对公司管理层的采访。据我们所知,目前还没有研究从工人视角出发对工作条件进行大规模比较性定量调查,也没有研究通过对工人的调查而不是公司管理者报告的数据来考察中国企业和非中国企业的工作条件。

(3) 以上文献综述还显示了关于用工属地化、工作条件和技能培养这三个核心问题的巨大差异。这种异质性为劳动体制格局的多层次分析框架赋予了价值。这一框架结合了国家层面的政治经济动态、行业层面的问题和微观层面工作场所中的冲突。在这一框架中,企业来源地只是影响劳工状况的多种因素之一。

因此,任何对工作条件的分析都必须达成至少两个目标。其一,考虑一系列可能影响工作条件差异的因素,包括宏观背景、行业层面的特征、公司的属性和工人个体的特点。其二,试图解释观察到的差异背后的成因,回答这些差异是否与企业来源地、行业

特征或不同劳动力市场的细分群体有关。

基于以上文献综述，下一节将呈现我们的研究设计的主要特点。我们的研究设计解决了上述三个问题。

四、研究设计：如何分析问题？

根据主要的研究问题、分析框架以及文献综述中的发现，我们采用了一种基于顺序混合法的研究设计，该方法通过一个有意设计的比较性框架来应用。

正如在引言和第三节所提到的，关于中国企业劳工状况的现有文献存在的问题之一是缺乏进行比较和考虑背景的充分证据。

考虑到这一点及分析框架的不同层次，我们的研究设计围绕着一个 $2 \times 2 \times 3 \times 2$ 的比较框架展开。

- 两个国家（埃塞俄比亚和安哥拉）；
- 两个行业（制造业和建筑业）和这些行业内特定的子行业；
- 三个来源（本土企业、中国企业和其他外国企业）；
- 在可能的情况下，考虑两种中国资本（民营和国有），两种资本的分布在每个子行业各有不同，中国的国有企业主要从事基础设施建设，而民营企业大多从事制造业。

显然，只选择两个国家和两个相关行业也有项目预算限额的原因。

为了降低在结果和解释变量上的差异程度，我们的调查关注的工人代表了目标行业绝大多数的就业，尤其是外资企业绝大多数的就业。在被选中的公司中，我们通过管理者和人事部门的访谈收集证据。根据这些证据可知，这些公司为埃塞俄比亚和安哥拉本国工人创造的工作大多属于低技能或中等技能类型。许多低技能工人已经通过在职培训和直接的工作经验提升为中等技能工人。通常而言，这些行业中的企业所创造的八成工作属于上述技能范围。因此，我们只对低技能工人和中等技能工人进行抽样。低技能和中等技能类别的识别基于两个标准：（1）特定的岗位名称和由工人指明或报告的工作任务；（2）学历和受教育年限。为了保持一致性，这些分类还与薪资等级进行了交叉核对。这种方法比诸如 Teal（2016）的技能分组方法更加精确和细致。Teal（2016）将“无技能工人”定义为“未受教育或未完成初等教育的人”，将“低技能工人”定义为“完成初等教育但未完成中等教育的人”，将“中等技能工人”定义为“完成中等教育但未完成高等教育的人”。正如第七节中呈现的数据将表明的，我们调查的大多数工人可归为这三个受教育程度类别，但他们所属的技能类别主要取决于他们所执行的工作的性质。一些低技能岗位的工人（例如工厂生产线工人）实际上拥有更高的受教育水平。

为了能够描述劳工状况如何产生于分析框架中三个维度（国家、行业和企业）之间的互动，我们搜集了相互结合的定量和质性数据。我们主要使用了四种数据收集工具：与工人进行结构化定量访谈；结构化定量企业问卷调查；与重要信息提供者进行的半结构化质性访谈，其中包括政策制定者、公司经理和工会组织者；与选定的工人进行的半结构化工作生活历史访谈。

表1 比较性框架

国家背景	安哥拉			埃塞俄比亚		
行 业	筑路业和 大坝建筑业	建筑材料制造业		筑路业	纺织、服装和皮革产品 (鞋类等) 制造业	
企 业	本土企业 (安哥拉)	中国企业 (国有企业和 私营企业)	其他外企	本土企业 (埃塞俄比亚)	中国企业 (国有企业和 私营企业)	其他外企

资料来源：作者编制。

（一）抽样过程和结果

我们首先选取目标行业中的企业，然后从企业中抽取低技能工人和中等技能工人的代表性样本。我们所抽取的所有工人都是安哥拉或埃塞俄比亚国籍。虽然在每个企业内的抽样是随机的，但对企业的选择是有意的。企业的选取从目标子行业开始，遵循以下分析和经验准则：

- （1）所选行业在过去十年为低技能和中等技能工人创造的就业机会非常显著；
- （2）所选行业内存在大量研究所需的可比的各类企业；
- （3）所选行业可能雇佣更多低技能和中等技能工人，即劳动力进入门槛更低，以便反映在这些行业中新进入劳动力市场的工人的情况。

在埃塞俄比亚，我们根据这些准则选择了三个子行业：制造业中的纺织业、服装业和皮革产品制造业，建筑业中的筑路业及基础设施建筑业。在安哥拉，我们所选的行业是：制造业中的建筑材料制造业，建筑业中的筑路业及大坝建筑业。

选定子行业之后，我们进行了广泛的范围界定研究，以获取选取企业所必需的信息。按照重要性排序，我们的企业样本根据下列准则进行选择：

- （1）根据官方数据和对行业专家及公司管理者的访谈，所选企业必须是重要的就业创造者，即每个子行业最大的和最重要的就业创造者。
- （2）我们选择了那些被视为每个行业最重要的企业并且是在调查期间处于活跃状态的企业。这对筑路业来说是一个很重要的约束，该行业中企业的活跃性和就业情况取决

于项目的活跃状态。此外，由于调查条件的制约，我们不会优先考虑位于最偏远地区的建设项目。

(3) 我们根据行业的规模标准选择了大型企业和中型企业，但没有选择小型企业。

(4) 我们确保选择了一些以优秀的劳工标准著称的企业。于是样本中就有了一个“顶级基准”，它可以用来与其他公司进行比较。我们并没有有意选择“平均水平的企业”，那样的企业没有提供关于行业最高或最低基准的信息。

基于这些准则，最后的样本包含了三个子行业中最具分析意义的企业。我们将同一行业中领先的中国企业与领先的其他外企、领先的本土企业进行比较，而不是在“普通企业”中进行比较。“普通企业”样本必然要求更完整的样本框架。并且，那种样本包括了大小不一的企业，必将使异质性增加。

本项目的目标之一是试图获取每个企业或工地的代表性工人样本。在制造业，样本仅限于直接参与生产的工人，排除了清洁工、保安人员和其他辅助人员及办公室工作和行政人员。选择方案遵循了以下基本原则：

(1) 每个企业或工地都应该有一个足够大的样本。我们决定每个企业或工地的样本容量处于在20—30人之间，具体取决于企业或工地的总就业人数。在同一企业或工地中抽取更大样本不会在多大程度上增加统计精确度，但却会增加不必要的调查成本。此外，抽样必须涵盖合理数量的企业或工地，因为结果差异预计主要发生企业或工地之间而不是每个企业或工地内部。

(2) 我们尽可能使用精确无偏的样本抽样框架（即工人名单）。为了构建合适的本地样本框架，现场调查员经过了培训并采用了一系列规程：在工厂或工地制作现场工人名单；使用公司提供的员工名单并由现场调查员独立检查名单的完整性；或者以系统随机抽样代替精确抽样框架。

(3) 无论抽样框架如何构建，受访者都由现场调查员随机抽取。调查员使用笔记本电脑或平板电脑为两个工人群体（低技能和中等技能）生成随机数字。

总体上说，抽样方案在埃塞俄比亚得到了严格遵守，因此样本应该是可比的。在安哥拉，调查小组在许多本土企业和其他外企遇到了一些挑战，因此不得不从一个相对受限的样本中对工人进行分层随机抽样。该样本可能不包含临时工和新近雇用的工人，只代表了那些企业的核心劳动力。在建筑业，安哥拉的危机对不同企业的影响程度不同。由于调查期间国家财政紧缩，工程项目实施受到阻碍，一些安哥拉本土企业和其他外企产能利用不足，乃至这些企业现有的工人主要是长期核心雇员。样本中大多数中国企业产能利用率更高，其工程项目得到了2015年新批准的中国信贷额度（China Credit Line）

的支持。因此，中国企业的工人结构更具混合性，比同行业其他可比企业包含了更多临时工和新雇员。因此，我们承认这一样本偏差会带来局限性，但鉴于调查期间安哥拉的宏观环境，特别是基础设施建设行业的情况，这一偏差是不可避免的。这一经历也表明了在这些行业获得完全可比样本所面临的挑战，考虑到商业周期波动的影响时更是如此。无论如何，既然明确了样本包含的潜在偏差，我们使用这一偏差信息进行了更加精确的统计分析，并在第八节对安哥拉的一些发现进行了鉴别。

给定调查期间总体就业水平和活跃的领先企业数量，仅就充分代表低技能和中等技能工人的目标来说，在所选行业中两个国家的样本总量是足够大的。各行业之间的平衡也是有意设计的，旨在反映制造业在埃塞俄比亚更大的重要性和基础设施建筑业在安哥拉更大的重要性。埃塞俄比亚的制造业比安哥拉的工厂创造了更多的就业机会，而安哥拉的基础设施建设热潮所创造的工作岗位相对更为重要（参见表2和表3）。

表2 埃塞俄比亚样本

行 业	中国企业	其他外企	埃塞俄比亚本土企业	总 计
制造业	167	197	170	303
建筑业	124	59	120	534
总 计	291	256	290	837

资料来源: IDCEA 调查 (2017)。

表3 安哥拉样本

行 业	中国企业	其他外企	安哥拉本土企业	总 计
制造业	144	85	68	297
建筑业	167	120	98	385
总 计	311	205	166	682

资料来源: IDCEA 调查 (2017)。

(二) 企业特征

我们有意选择了特定企业，选择原因是这些企业所在行业对安哥拉和埃塞俄比亚经济发展有重要作用，并且它们在这些行业具有领先地位。因此，所有包括在样本中的企业都是对两国公共工程和工业发展来说重要的企业。

鉴于安哥拉和埃塞俄比亚不同的经济和社会背景，这些企业的特征也存在许多差异。在安哥拉看到的是筑路和大坝建设行业规模较大的基础设施建设公司，它们拥有良好技术和高级设备，满足基础设施建设项目最为苛刻的要求。在安哥拉的企业样本中有

好几家来自欧洲和拉丁美洲的著名跨国承包商，它们拥有广阔的海外市场。在中国企业样本中也有一些顶尖的中国海外国有承包商，它们在非洲扮演着重要的角色。对这些公司来说，非洲市场对于它们的海外扩张至关重要。与在安哥拉一样，本研究在埃塞俄比亚选取的企业都是顶级承包商。在埃塞俄比亚，所有筑路企业都由埃塞俄比亚道路管理局进行评级，企业获得的评级原则上反映出企业在设备、员工、财务和经验等方面的能力。我们所看到的道路项目（沥青柏油路和碎石路）总是被分配给一级承包商。因此，埃塞俄比亚的建筑业企业样本中有一些重要的中国承包商，它们在很多非洲国家都有业务；样本也包含来自中东和欧洲的跨国承包商。

埃塞俄比亚的制造业与安哥拉的制造业非常不同，因此企业样本也有显著差异。安哥拉所经历的有限的工业增长集中在饮料行业（我们没有涵盖这个行业，因为在该行业极少有表现活跃的中国企业）和建筑材料制造业，后者是由于2002—2015年间的重建活动所激发的建筑材料需求而取得了迅速的增长（Wolf and Cheng, 2018）。安哥拉制造业就业的增长不像在埃塞俄比亚那样迅速。在埃塞俄比亚，政府的工业化驱动政策和许多外国投资者的到来对轻工业起到了重要的催化作用。在安哥拉，对进口建筑材料的持续依赖阻碍了国内产业的增长。而且，据大部分受访的管理人员说，安哥拉的工厂还受到严重供应不足的影响，导致成本上升；这些供应制约包括既不稳定而又昂贵的电力、外汇管制、羸弱的交通基础设施及工业机械维修方面的困难。样本中的一些制造业工厂处于非正规行业与正规行业之间（虽然这种行业划分饱受争议）。尽管这些工厂在现有的工业调查中都进行了登记，但它们的运营在合同和执照方面不总是符合正式安排，一些“跨地区性的”中国企业更是如此。^①与中国制造业工厂相比，安哥拉样本中所有的本土企业和其他外企无论规模大小都处于正规化的状态。尽管这些企业与所处的子行业相比规模较大，但这些企业的长期职工平均不超过400人（参见表4）。出现异常情况的是水泥行业，该行业中最大的企业都在本研究的样本中。由于水泥行业危机，许多公司在调查时解雇了部分工人。

相对而言，埃塞俄比亚制造业的发展要好得多。虽然埃塞俄比亚仍然是一个偏重农业的经济体，但该国在新世纪伊始开始了一项雄心勃勃的工业化推动方案。该方案得到了国家投资的支持，最近还得到了海外贷款的支持。我们的样本涵盖了纺织、服装及皮革产品制造行业（例如制鞋）的领先企业。样本中的企业具有不同的市场导向，但不同

^① Rounds 和 Zhang (2017: 6) 借鉴 Sautman 和 Yan (2016) 将“跨地区性企业”定义为“由外国人创立、所有和经营但在本地注册的企业”。

表 4 安哥拉企业样本的主要特征

基础设施建设	安哥拉本土企业	其他外企	中国企业
民营比例(%)	100	100	10
正式员工平均数量	1 162	1 820	1 055
企业主要类型	大型本土企业	跨国公司	(跨国) 国有企业
管理层的主要国籍	巴西和安哥拉	葡萄牙	中国
主要市场	安哥拉	欧洲和非洲	中国和非洲
在安哥拉市场的经营历史 (平均年数)	12	24	10
建筑材料行业	安哥拉本土企业	其他外企	中国企业
民营比例(%)	100	100	100
正式员工平均数量	336	248	373
企业主要类型	混合: 大型混合所有制 企业和中型企业	中型外商直接 投资企业	跨地区的中型 外商直接投资企业
管理层的主要国籍	安哥拉和葡萄牙	葡萄牙	中国
主要市场	安哥拉	安哥拉	安哥拉
在安哥拉市场的经营历史 (平均年数)	22	12	10

资料来源: IDCEA 企业层面调查 (2018)。

于安哥拉, 样本中的一个重要部分是那些融入了全球生产网络的公司。这些都是近年来 (大多是 2010 年以后) 在埃塞俄比亚建立的外资企业。如表 5 所示, 至 2018 年为止, 活跃在埃塞俄比亚的中国企业和其他外企的经营历史平均分别仅为 4 年和 5 年, 其中一些公司是在 2016 年才进入埃塞俄比亚的。相反, 样本中的大部分埃塞俄比亚本土制造企业有很长的经营历史, 其中一些曾是国有企业。埃塞俄比亚本土制造企业的平均历史 (至 2018 年) 是 43 年。中国企业和其他外资制造企业在规模上明显大于埃塞俄比亚本土企业。由于近期进入埃塞俄比亚的外资企业仍然处于扩张进程中, 这种规模差异将来可能进一步扩大。

就技术能力和经验而言, 埃塞俄比亚的所有公路承包商都是基础设施建设行业的佼佼者, 从雇员数量来说都是大企业。中国企业在埃塞俄比亚平均经营了 15 年 (参见表 5)。中国承包商往往在市场上占主导地位, 因此在调查时可供抽样的其他外企数量有限。埃塞俄比亚承包商历史悠久, 平均历史为 26 年。并且, 在大量公共工程的支持下, 这些承包商在过去 15 年出现了明显的升级。埃塞俄比亚和中国承包商的平均规模都非常大, 尽管两类企业规模的分布都因大型国有企业的存在而有所倾斜。其他外资公司的平均规模要小得多, 并且经营项目较少。

表 5 埃塞俄比亚企业样本的主要特征

公路建设	埃塞俄比亚本土企业	其他外企	中国企业
民营比例(%)	83	66	0
工人平均数量	4 020	370	3 970
公司的主要类型	大型民营企业 和国有企业	跨国公司和 跨国国有企业	跨国国有企业
管理层的主要国籍	埃塞俄比亚	中东、印度	中国
主要市场	埃塞俄比亚	中东、印度	中国、亚洲和非洲
在埃塞俄比亚市场的经营历史 (平均年数)	26	5	15
纺织、服装和皮革产品制造	埃塞俄比亚本土企业	其他外企	中国企业
民营比例(%)	87.5	100	100
工人数量(平均)	815	2 545	1 845
公司的主要类型	大型民营企业和 一家国有企业	跨国公司	跨国公司
管理层的主要国籍	埃塞俄比亚	多种国籍	中国
主要市场	埃塞俄比亚、土耳其、欧盟	美国、印度和欧盟	美国和欧盟
在埃塞俄比亚市场的经营历史 (平均年数)	43	5	4

资料来源：IDCEA 企业层面调查（2018）。

五、安哥拉与埃塞俄比亚：不同的增长模式

结构框架的第一层级是分析国家层面和地区层面背景的宏观就业动态。本节对安哥拉和埃塞俄比亚的宏观经济和社会环境进行概述，特别关注两国不同的增长模式、投资动态、行业趋势和劳动力市场结构。之后，第七节将进一步补充一些与劳工状况更加直接相关的国家背景因素。

在 2000 年之后，安哥拉和埃塞俄比亚成为非洲经济增长最快的两个国家。在 2000—2017 年间，安哥拉的经济每年增长 6.4%；而在石油价格危机冲击经济之前的繁荣时期（2002—2014 年），其增长率超过 8%。埃塞俄比亚保持了长达十年的高增长率，其 2017 年增长率达到 9.2%。两国的增长都在一定程度上受到高投资率的驱动，在埃塞俄比亚更是如此。其资本形成总额占 GDP 的比例从 2000 年的 20% 提高到 2015—2017 年的约 40%。但是，埃塞俄比亚和安哥拉的增长模式和经济结构有着本质上的不同。安哥拉是一个石油出口国，其经济增长大多取决于石油价格的趋势及石油租金与其他经济活动之间的关联（Wanda, 2016）。安哥拉的结构变化是由石油行业占 GDP 份额的难以预

料的变化所驱动的。然而，在战后国家重建阶段，制造业尤其是建筑业从绝对水平来说出现了很高的增长率。埃塞俄比亚并不富有自然资源，但该国拥有一个对经济增长仍有影响的庞大农业。然而，其他行业的增长和结构性变化在过去 20 年中加快了步伐 (Martins, 2017)。制造业和服务业在最近经济高速增长时期都取得了特别快速的扩张。

随着执政党 MPLA 在 2002 年取得了武装斗争的胜利，击败 UNITA，使安哥拉摆脱了旷日持久的内战。数十年来，破坏性的内战导致了一系列后果：大量流离失所的民众、残破不堪的基础设施，以及对石油行业的严重依赖。贫困随处可见，在农村地区和大片城市贫民窟更是如此。在那些贫民窟生活着成千上万流离失所的国内难民，不平等程度非常高。“实现”经济发展的必要性变得越来越紧迫。在这样一个时刻，冲突后的政治解决方案显示了 MPLA 政权力量的加强。国家重建努力的早期阶段正好处于全球大宗商品价格高涨期，高油价使安哥拉得以在经济和社会基础设施方面增加公共投资。接踵而至的建筑业高涨对于就业的动态变化意义重大。这种意义反映为公共部门就业的扩张。在 2002—2012 年间，公共部门每年新增近 1.8 万个岗位 (Instituto Nacional de Estatística, 2013)，而雄心勃勃的重建项目通过公共工程在建筑业直接创造了超过 25 万个岗位，更不用说还有间接和引致的岗位 (参见图 2)。就直接的就业创造速度而言，建筑业是 2015 年之前最具活力的非农行业。尽管缺乏官方估计，我们可以认为：与建筑业和公共工程相关的间接就业和引致就业可能也保持了快速增长，在 2005—2015 年间更是如此。

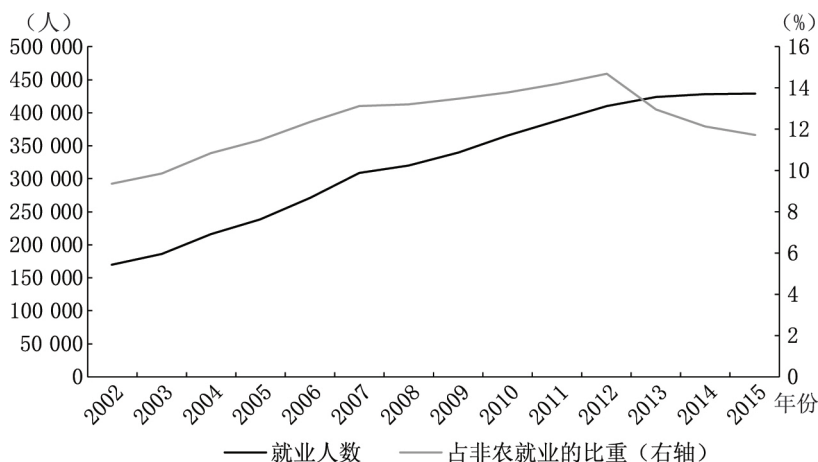


图 2 安哥拉建筑业就业规模的增长

资料来源：作者基于 INE (2013) 数据计算得出。

像安哥拉一样，埃塞俄比亚也经历了一场毁灭性的内战。在这场内战中，民族性的反叛组织与中央集权的军事独裁统治相互斗争。到 20 世纪 80 年代末，由于军事独裁统治和计划经济及仍在持续的冲突所带来的影响，埃塞俄比亚成了一个经济状况极差的 国家。1991 年内战的结束使获胜的埃塞俄比亚人民革命民主阵线（Ethiopian People's Revolutionary Democratic Front, EPRDF）所主导的一系列政府执掌政权。该政党转向了市场经济，并保持了对政治制度和大众媒体的专制控制。EPRDF 寻求通过经济发展来取得政治合法性，并从 2000 年代中期起形成了一项由国家引导的工业化战略（Weis, 2016）。这一战略在历届政府中不断变化，而如今它立足于两个关键方面：一是利用经验丰富的外国公司来推动制造业发展；二是利用海外贷款和埃塞俄比亚政府基金提供的资金在基本的经济基础设施领域进行战略投资。这一战略的结果如图 3 所示：埃塞俄比亚在建筑业和制造业经历了快速扩张，在 2010 年之后尤为明显。据埃塞俄比亚国家银行（National Bank of Ethiopia, NBE）提供的数据，建筑业在工业（包含建筑业）中的份额在 2017/2018 年超过 70%（NBE, 2018）。公共工程方面的增长体现在埃塞俄比亚公路网络的快速扩张上。该公路网络总里程在 2005—2018 年间增长了两倍，其中柏油路的总里程数也增长了两倍（NBE, 2018: 19）。

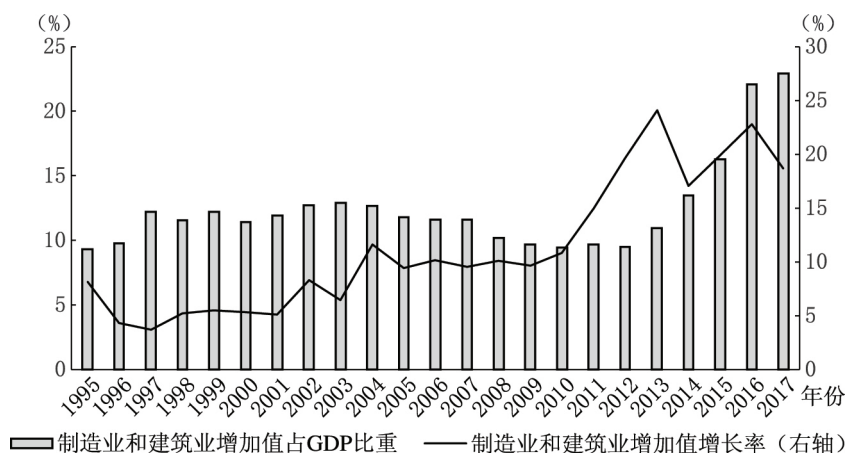


图 3 埃塞俄比亚的经济转型：1995—2017 年制造业和建筑业的增长

资料来源：作者根据世界银行发展指标（2019）计算得出。

在劳动力市场结构及其决定因素方面，两个国家存在重要区别。

第一个主要区别是劳动力规模。根据最新可得的埃塞俄比亚劳动力调查，2013 年经济活动人口有 4 300 万人，其中农业占 72.7%，建筑业占 1.9%，制造业只占 4.5%。根据

人口统计推测,在2017—2018年劳动力将超过5000万。尽管官方统计显示农业就业占据了主导地位,但有记录的雇佣劳动(主要是正规行业的职业)在2007—2017年间几乎翻了一番,而同期劳动力的增长幅度是40%(ILO,2018a)。从20世纪90年代开始,埃塞俄比亚城乡失业率和不充分就业率都下降(World Bank,2016:33),劳动参与率提高,抚养比下降(EEA,2016)。尽管城市化处于加速之中,埃塞俄比亚的乡村人口在2001—2014年间增长了2300万人,其中1310万是劳动年龄人口(EEA,2016),这增加了该国所面临的就业挑战。至少在“正规”行业,目前还没有明显的劳动力市场趋紧的迹象,这在很大程度上是劳动力市场大量新进入者所导致的结果。一些研究揭示出埃塞俄比亚城市实际工资出现了令人担忧的下降,而且实际工资由于食品价格通胀变化而出现明显的波动(ILO,2018b)。

相反,根据2014年人口普查,安哥拉只有550万就业人口,其中将近92%平均分布在农业和服务业(主要是非正规服务业)之中。安哥拉截至2017年潜在劳动力的预测规模是1200万,远远小于埃塞俄比亚。各个行业都存在严重的技能短缺。在战后的最初几年,安哥拉劳动力市场的特点是城市地区的高失业率和非正规性的扩张,这反映出安哥拉人口中最贫穷的部分通过一切途径获得生存机会。难民在战争期间涌入城市中心。战争驱动下的快速城市化导致过度的劳动力供给,这推高了主要城市中心的非正规化水平。安哥拉和许多其他非洲国家同样经历着城市劳动力市场普遍的非正规化(Roubaud and Torelli,2013)。而且,安哥拉当前的失业率与其他非洲国家相比仍然稳定在25%—30%之间的较高水平,其中年轻人的失业率接近50%(INE,2019)。尽管失业率很高,建筑业和其他非农经济活动工作岗位的扩张导致了一定程度的劳动力市场趋紧,这反映出劳动力市场的分割状态。官方统计数据显示,2002—2012年间建筑业和公共行政行业的实际工资显著提高,这一趋势可能会因2015—2017年间的经济停滞而逆转。官方数据还表明,建筑业和公共行政行业的平均工资与商业平均工资之间存在巨大差距,后者包括了经常雇用许多贫困人口的大量非正规商业活动。

在安哥拉和埃塞俄比亚,政府的增长战略在一定程度上依赖于中国的资金支持和由中国企业及商人提供的专业技术。在过去十年间,两国通常位居中国基础设施融资、中国承包商市场和中国对非洲直接投资目的地的前五名之列。与其他来源国的承包商相比,中国承包商尤其是中国的国有承包商在两国都非常有影响力。埃塞俄比亚在建造基础设施方面非常依赖海外承包商。埃塞俄比亚是中国海外承包项目的重要目的地。如同在许多其他非洲国家一样,中国承包商在获得埃塞俄比亚承包合同方面也非常成功。仅在2016年,中国承包商报告在埃塞俄比亚的项目收入达47亿美元,相当于埃塞俄比亚

GDP 的 6.7%。在埃塞俄比亚经营的 32 家国际承包商中有 26 家是中国承包商 (Wolf and Cheng, 2018)。在埃塞俄比亚的中国制造业企业大部分是私营企业, 而中国的建筑公司都是中央企业或地方国企。中国对埃塞俄比亚的外商直接投资在 2008 年之后快速增加, 其年流入量至 2017 年达到 1.81 亿美元, 其存量达到 17.5 亿美元。埃塞俄比亚的中国投资者特别受建筑业和制造业的吸引, 而中国投资者在其他非洲国家主要受采矿业和服务业的吸引。这么大的投资量明显创造了新的就业。据 Cheru 和 Oqubay (2019) 提供的从埃塞俄比亚投资委员会 (Ethiopian Investment Commission, EIC) 和其他来源取得的数据, 外国投资者在 2000—2017 年间创造了大约 18.3 万个制造业岗位, 其中中国企业创造的新增就业占 21% (如图 4 所示, Cheru and Oqubay, 2019)。我们获得的 2010—2017 年间 EIC 制造业投资清单也证实, 中国企业在全外资创造的制造业工作岗位数量排名中位居首位, 创造了这一时期新增正式就业的三分之一。另一项研究估计, 中国的 FDI 在 2000—2009 年间在不同行业创造的就业岗位超过了 10 万个 (Nicolas, 2017)。这些数字对埃塞俄比亚和对非洲其他国家来说都非常显著。在 2013—2017 年间的这些新增工作中, 许多是在新工业园区内创造的。这些园区是埃塞俄比亚工业战略的关键组成部分。埃塞俄比亚工业园区中的就业增长非常迅速, 新增就业岗位至 2018 年约有 6.5 万个。

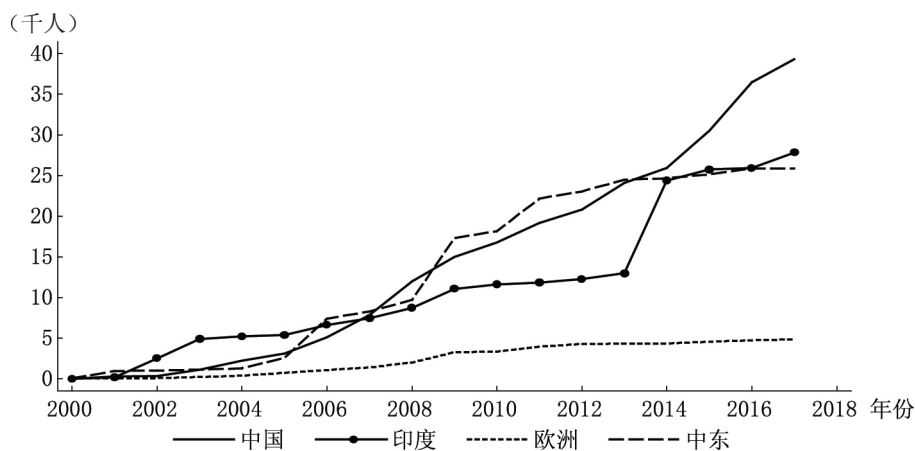


图 4 外资企业创造的累计就业岗位数

资料来源: 埃塞俄比亚投资委员会 (Ethiopian Investment Commission, 2018) 未公开数据; 引自 Cheru 和 Oqubay (2019: 292)。

安哥拉制造业的情况在增长和结构方面都不同于埃塞俄比亚。尽管安哥拉制造业中有中国企业, 但这些企业往往是由中国民营企业主建立的“跨地区性”企业。这些商人是向安哥拉迁居的中国移民的一部分。中国向安哥拉移民的最大浪潮发生在安哥拉内战

战后重建的最初几年。特别是在 21 世纪初,估计有超过 10 万名中国移民在该国定居。大部分移民在建筑业工作,但也有一些人开办了中小型生意,尤其是服务业的生意,也有较少制造业的生意。在安哥拉的中国制造业企业不是融入全球一体化的供应商,制造业中的外商直接投资仍然有限,尽管我们的访谈表明安哥拉有限的制造业就业中很大一部分来自外资企业或跨地区性企业。

总而言之,安哥拉和埃塞俄比亚面临着重要的就业挑战,既需要大量创造就业机会,又需要通过提高生产率、增加高薪工作来加速结构变革。本报告的以下各节将阐明(1) 中国企业和其他企业分别在多大程度上创造了就业机会,特别是基础设施建设和制造业中的用工属地化这一争议性的问题;(2) 这些行业中新出现的劳动力有什么特征;(3) 这些意义重大的新工作质量如何。

六、关于用工属地化的神话与现实: 中国企业雇用本地工人吗?

FDI 的一个主要优势是其快速创造就业的潜力。然而,只有这些 FDI 公司乐于使其用工属地化(即雇用本地工人),本地工人才能在这些公司够找到工作。有一种看法认为在非洲的中国企业高度依赖中国工人并且只雇用有限的本地工人(参见第三节第一小节的讨论)。利用我们对广泛的公开资料和企业调查的回顾,本节提供了相反的证据并介绍了我们在安哥拉与埃塞俄比亚的企业调查中所获得的发现。

作为文献回顾研究的一部分,我们收集了关于非洲中国企业用工属地化率的所有可得证据。我们汇编了将近 60 个数据库、研究和案例,这些资料涵盖了十余年间有关属地化率的研究项目。我们得到的属地化率加权平均值为 85% (有关对数据来源选择的说明参见附录 A)。大约三分之二的案例和研究估计属地化率超过 80%。在不同的非洲国家,中国企业的属地化率存在明显差异。例如,与来自中国的外籍工人数量非常有限的一些国家相比,安哥拉或赤道几内亚无论从绝对水平还是相对水平来说都有较多的中国工人。

即使在属地化率相对较低的国家,创造本地就业机会也并非毫无意义。例如,中信建设开发的 Kilamba-Kiaxi 一期项目是一个有 2 万套住房的新卫星城。该项目是安哥拉的旗舰项目之一,在 54 个月的开发过程的不同阶段累计雇用了 3.6 万名安哥拉工人。这些工人仅占单个项目总劳动力的 60% (Bo, 2014)。这个项目采取了高度劳动密集型的生产方式,结果是创造了更多就业机会。建设项目的类型对结果也有影响:我们在安哥拉观察到,在技术标准要求苛刻的旗舰基础设施项目中,企业别无选择,只能从国外带来有专业经验的工人以满足客户(即安哥拉政府部门)对较短工期和预期质量的要求。在

当地政府没有强烈要求较高的用工属地化水平的情况下，企业还要面对时间和技能需要的压力。安哥拉基础设施建设市场的分割可能在一定程度上导致了中国建筑商更低的用工属地化率。据采访反映，鉴于与国家重建相关的政治考量，中国企业受制于特别严格的工期和完成项目的巨大压力，在选举发生之前更是如此。这些企业也把更短的工期当作竞争优势，即使更快完工会增加雇用和培训本地工人的成本。

我们自己的企业调查揭示的 2016—2017 年间用工属地化率是多少呢？根据我们企业层面的调查和采访，埃塞俄比亚的中国企业用工属地化率非常高。即使在建筑业，属地化率也超过 90%，而外籍劳工在其他非洲国家的建筑业中很常见。中国企业与其他外企的差异并不显著，在制造业更是如此。在埃塞俄比亚，中国的建筑企业雇用本地经理人担任中层管理职位，而在安哥拉这种做法更为少见。在埃塞俄比亚的建筑工地，只有财务管理和一些要求很高专业技能的关键技术岗位上有中国员工。如第五节所示，中国企业自 2000 年以来就是制造业就业的重要贡献者。可以说，鉴于在调查时中国筑路承包商在筑路领域拥有主导地位，我们可以认为这些企业在这一领域的就业方面也作出了重要贡献。

埃塞俄比亚的情况符合最小化经营成本的策略，因为外籍工人的成本要比同一职位的埃塞俄比亚工人贵得多。从访谈中我们了解到，新来的外国投资者所采用的一个普遍模式是在中等技能岗位上安排外籍员工，以协助企业创业并培训埃塞俄比亚工人。这些外籍员工通常会在埃塞俄比亚工人可以取而代之以以后减少。正如新的工业园区中一些出口导向型工厂所报告的那样，当企业难以用当地管理人员填补岗位时，由于通过引进外籍员工来增加工作量的成本高昂，这些企业可能被迫低于产能运行。埃塞俄比亚较高的属地化率在一定程度上是由于政府的坚定立场，这一立场旨在阻止企业在一些埃塞俄比亚工人可以担任的岗位上使用外籍劳工。如前文所述，埃塞俄比亚的签证限制和对用工的监督使其属地化率比非洲许多国家更高。

与埃塞俄比亚相反，安哥拉被认为是对中国工人依赖度最高的国家之一，这在一定程度上是重建项目的速度和规模所带来的结果，同时也是安哥拉缺乏具有相关经验和资质的工人所导致的。在中国承包商来到该国之前，具有相关经验和资质的员工大部分已经受雇于现有的安哥拉本土企业和其他外企。我们的企业调查和质性研究表明，中国企业平均属地化率较低，但差异不像预期那么大。大部分中国企业的属地化率高于之前的研究发现（Tang, 2010）。中国企业的平均属地化率是 74%，而非中国企业的属地化率是 88%（参见表 6）。如果我们只考虑低技能和中等技能工人，中国企业的安哥拉工人占比约 85%，许多企业不再雇用中国工人从事任何低技能的工作。

表6 安哥拉的用工属地化率

平均样本属地化率%	非中国企业	中国企业	总计	企业数量
建筑业	86	71	79	19
制造业	92	78	84	15
总计	88	74	81	34

资料来源: IDCEA 调查 (2017)。

鉴于中国企业有在某些岗位雇用更多中国工人的倾向, 这些差异并没有预期那么大。在安哥拉, 中国企业和非中国企业在建筑业的属地化率差异是统计上显著的, 但在制造业差异并不显著。安哥拉中国企业样本的用工属地化率异质性很大, 高于埃塞俄比亚中国企业的异质性。我们在安哥拉制造业发现了全部样本中最低的属地化率和最高的属地化率。这一分化可以通过多种原因来解释, 包括生产经营开始的时间 (即企业发展阶段)、必需的技能类型及管理层的偏好。非中国企业中也存在一些差异, 有两成企业的属地化率低于 85%; 这一数字对这些企业来说在某种程度上是低于预期的。^①

我们自己的企业调查结果与安哥拉公共工程方面的政府部门所提供的数据基本一致。根据安哥拉道路管理局提供的数据, 中国承包商在 2011—2014 年间用工属地化率从 60% 提高到了 73%。用工属地化率的提高是在安哥拉最重要的发现。大部分中国企业管理者承认在招工模式方面发生了迅速转变, 属地化率从重建繁荣时期 (2002—2010 年) 的 50% 左右提高到 2017 年的 75% 左右。这些数据与我们在调查中发现的用工属地化率一致。这一趋势符合我们的调查结果与对 2010 年以前的安哥拉所做的研究之间存在的差异。例如, Tang (2010) 发现在不同行业平均属地化率为 60%, 但在技术水平要求更高的基础设施建设项目中, 属地化率处于 38%—43% 之间。安哥拉财政部的数据显示, 在中国于 2004 年和 2007 年向安哥拉提供的两笔信用额度所支持的项目中有 56% 至 64% 的安哥拉工人 (Corkin, 2012)。许多中国企业受访者指出, 2002—2010 年间一些时间紧迫的项目可能会大多雇用中国工人, 包括基础工作也会雇用中国工人, 而现在这种做法既不令人接受, 其成本也无法承受。

根据对管理者的访谈, 发生重要变化主要有三个原因: (1) 在安哥拉市场经营十余年后, 这些企业适应了安哥拉的环境; (2) 相较于战争刚结束的时候, 现在有了更多受过培训的工人; (3) 来自中国的外籍劳工对工资和其他方面的要求都在上涨。这与其他研究所提供的证据相一致, 那些研究也揭示了类似的情况 (参见第三节第一小节)。

这些趋势为就业机会的直接创造做出了贡献。根据 Oya 和 Wanda (2019) 的研究,

^① 例如, 根据我们自己的访谈, 三家成立已久的安哥拉本土筑路承包商在 2016 年分别雇用了 5%、20% 和 30% 的外籍劳工, 三家企业的不同产生与当时工程的相对短缺和每个工程特定的技能要求。

安哥拉建设部的数据显示：中国企业在 2014—2018 年间创造的新公共工程岗位占该行业所有新岗位的 33%—99%，平均为 65%。特别是在 2015 年之后的危机期间，由于中国在 2015 年批准了紧急信用额度，中国承包商是新工作岗位（无论是临时工还是正式工）的主要贡献者。

因此，通过企业调查获得的主要数据总体上表明：中国企业过去 15 年在安哥拉和埃塞俄比亚给非洲工人创造了低技能和中等技能的就业机会，建立了一支产业工人队伍，作出了持续性、实质性的贡献。

两个国家之间的属地化率普遍提高了，但由于两国不同的经济、政治和劳动力市场情况，属地化率仍存在差异。

七、关于劳动力市场的分割：企业雇佣的是哪些人？

产业工人队伍的发展及将工人吸收进新的非农行业是一个不平衡、旷日持久的过程。在建筑业和制造业新出现的劳动力可能有高度差异。和许多中低收入国家一样，安哥拉和埃塞俄比亚都有高度分割的劳动力市场，不同市场向不同的工人群体提供了非常不同的就业条件。

我们探寻了在两国、两行业的领先企业中的工人具有怎样的特征。我们主要依靠两个数据来源：大规模的定量调查和工人的工作生活经历调查。在这些行业中，体现工人群体特征的主要方面是：（1）个人和家庭人口特征，例如性别、年龄、家庭规模和婚姻状况；（2）移徙和居住状况；（3）受教育程度；（4）社会经济地位。

通过观察这些特征，我们可以区分在本调查所涵盖的两行业的领先企业中不同的劳动力群体。安哥拉和埃塞俄比亚劳动力市场分割的本质和程度存在很大差异，但两国都有明显的市场分割的证据。每个国家有不同因素对劳动力市场的分割产生影响。这些差别产生于劳动力市场结构、历史遗产及工人所属行业和所属企业的种类。

（一）安哥拉：劳动力特征和市场分割

安哥拉样本中劳动力的人口构成表明，建筑业和制造业工人处于 20—35 岁年龄段之间，主要是男性。女性在安哥拉建筑和建材行业极少存在，因此我们的样本中只有极少数女性。

尽管建筑工人和制造业工人总体上很年轻，但年龄方面的劳动力市场分割是明显的。在安哥拉，各行业工人的平均年龄都在 30 岁左右，比埃塞俄比亚的情况要高得多。这一差异主要是因为埃塞俄比亚的新工厂中存在比重很大的年轻女性。对于安哥拉来说，不同技能水平、不同企业的劳动力存在差异。中国工厂中的低技能制造业工人平均年龄为 25 岁左右，他们大多是最近才从安哥拉中南部省份迁移来的（这一点我们将在

下面讨论)。年纪最大且经验最多的工人是安哥拉本土工厂的工人,以及建筑业和制造业的非中国企业的中等技能工人(详见表 7)。中国企业工人与非中国企业工人之间的年龄差异也反映为婚姻状况的差异。中国企业未婚男性工人的比例明显更高,在制造业更是如此。因此,基本的人口特征揭示了中国企业、安哥拉本土企业和其他外企工人群体之间的明显差异。这些差异也由其他变量的对比所体现,例如受教育程度和社会经济地位。

教育往往是劳动力市场分割的一个主要原因。工人的受教育水平在我们的样本中差异很大。在安哥拉,样本中的劳动力按受教育水平分割为两个明显不同的细分群体:一方面是受过更多教育、具有更多行业相关工作经验的工人,他们主要集中在安哥拉本土企业和其他外企;另一方面是受教育较少的工人,他们通常是来自农村地区的移民,相关工作经验和技能都非常有限。表 7 和图 5 显示了两行业中国企业工人与非中国企业工人(其中许多是长期工人)之间鲜明的对比。中国企业工人往往只有小学教育水平,而在非中国企业的工人中,具有初中及以上学历的工人比例要高得多。这不只是年龄差异的问题。实际上,这是在受教育水平和资质方面不同的劳动力细分群体。与中国公司相比,两行业中领先的安哥拉本土企业和其他外企对工人的最低受教育水平要求更高,其劳动力可能具有更多经验。

表 7 安哥拉不同类型企业、不同行业 and 不同技能水平工人的人口学特征与受教育水平

	制造业低技能工人			制造业中等技能工人			制造业总计
	中国企业	其他外企	安哥拉本土企业	中国企业	其他外企	安哥拉本土企业	
年龄(岁)	24.8	30.6	26.5	29.3	36.1	34	29.1
未婚(%)	45.2	22.6	0	14.3	3	8.5	27
教育(%)							
未受教育或小学未毕业	42.7	17	25	19.1	9.1	6.4	25.9
小学毕业	43.6	39.6	50	47.6	30.3	38.3	40.8
初中毕业及以上	13.7	43.4	25	33.4	60.6	55.3	33.3
	建筑业低技能工人			建筑业中等技能工人			制造业总计
	中国企业	其他外企	安哥拉本土企业	中国企业	其他外企	安哥拉本土企业	
年龄(%)	27.3	33.3	37.7	31.1	33.3	35.5	31.7
未婚(%)	27	12.1	3.3	12.5	8	11.9	15.2
教育(%)							
未受教育或小学未毕业	36.5	24.2	26.7	12.5	10.2	7.1	21.4
小学毕业	46.1	39.4	43.3	37.5	21.6	52.4	38.8
初中毕业及以上	17.5	36.3	30	50	68.2	40.5	39.9

资料来源: IDCEA 调查 (2017)。

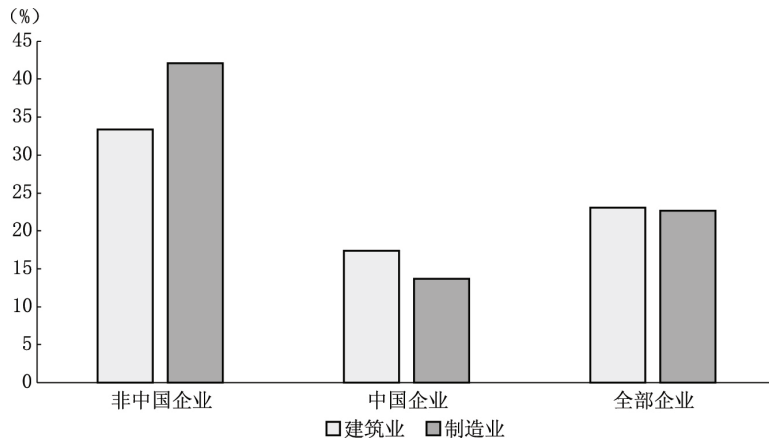


图 5 安哥拉不同类型企业工人中受初中及以上教育水平占比

资料来源: IDCEA 调查 (2017)。

调查结果表明许多安哥拉工人是国内移民。安哥拉总样本中的半数工人称是为了现在的工作机会而移民的。不同企业之间的差异非常显著。两行业中国企业中移民工人占比约为 70%；相比之下，安哥拉本土建筑业企业的移民工人占比为 29%，而安哥拉本土企业和其他外企的制造业工厂移民工人只占 15%—20%。这些非常重要的差异再次证实了安哥拉建筑业和制造业存在着两个不同的劳动力细分群体。我们观察到，中国企业不仅雇用大量的移民工人，而且往往表现出一种依赖来自中南部省份移民工人的偏好。不论在哪里或哪个行业，中国企业样本中都有接近 60% 的工人都来自中南部省份，特别是万博省和威拉省。那里是公认的安哥拉劳动力蓄水池（参见图 6）。这一比例在制造业工厂中甚至更高。这些地区的许多工人都来自贫困的农村。

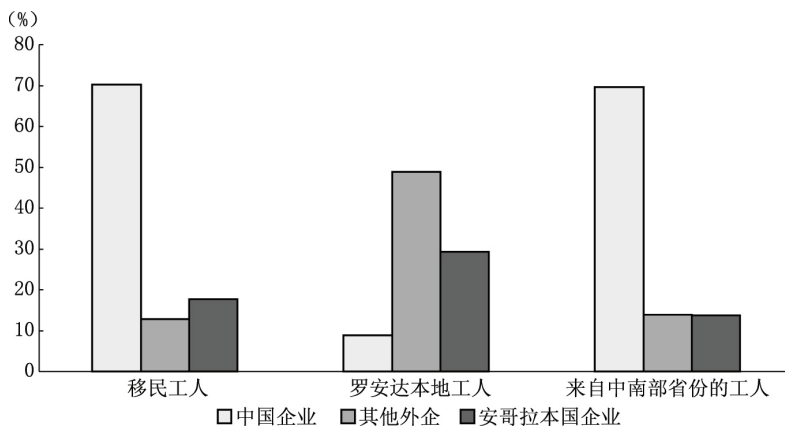


图 6 安哥拉企业工人的来源

资料来源: IDCEA 调查 (2017)。

这一现象在一定程度上反映了一种中国管理者持有的刻板印象，即来自这些地区的工人更加努力、更守纪律。这一现象也揭示出中国管理者对劳动控制和规训的考虑优先于其他方面。事实上，两个行业的中国管理者对安哥拉工人的主要抱怨是旷工、迟到、缺乏工作纪律和偷窃。中国企业的管理者经常提到工人的高流动率是提供培训和提高属地化率的主要障碍。他们的理解不是工作条件有问题，而是来自某些地区的工人缺乏纪律和工作道德。这种陈词滥调不仅在中国的管理者中很普遍，而且在外国甚至国内投资者中更普遍（Tang and Eom, 2019）。倾向于从安哥拉中南部省份招聘移民工人的制度似乎是对这些担忧的一个直接回应。

一个重要的特征是，位于罗安达的中国制造业企业有很大一部分都实行“宿舍劳动体制”；这与中国部分新兴工业地带的情况类似（Pun and Smith, 2007）。图7说明了这种情况。

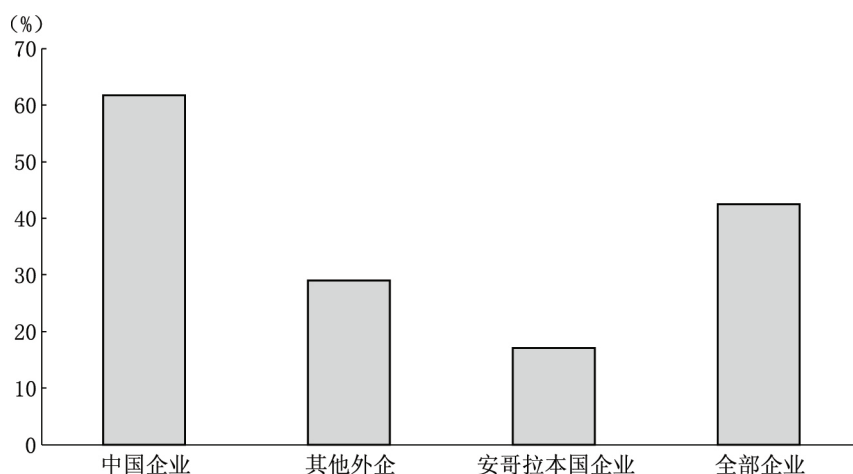


图7 安哥拉不同类型企业中工人居住在宿舍的比重

资料来源: IDCEA 调查 (2017)。

这种劳动体制带来了两个主要结果。第一，它加强了劳动控制和纪律，帮助企业获得了更为可靠的、没有旷工和迟到问题的劳动力。第二，它为更低的工资创造了空间，因为现在食宿成本由企业承担了，即额外的“社会工资”满足了首都城市工人的基本需要。总体上说，安哥拉许多中国企业显现出的对“宿舍劳动体制”的偏好不仅反映了中国低工资行业劳动体制的类似做法，而且是对当地劳动力市场条件的一种适应机制和劳动控制的必然要求。此外，这种做法成为可能是因为在更为贫困的安哥拉中南部省份存在“劳动力蓄水池”，在那里招聘移民工人的做法根深蒂固。

鉴于在受教育水平和移民来源上的差异，我们可以预料两个劳动力细分群体在社会经济地位和贫困程度方面也有不同。我们通过一个简单平均的社会经济指数来衡量社会经济地位：工人拥有的基本商品或非食物消费品越多，工人在该指数上的得分就越高（详见国家报告，Schaefer and Oya, 2019; Oya and Wanda, 2019; 贫困代理指标的类似方法参见 Sender, 2019）。受中国企业雇用的工人显著比其他企业的工人更为贫穷（社会经济指数得分低 40% 以上）。这些差别并不令人惊讶，因为差别反映了样本中的两个基本事实：（1）安哥拉本土企业和其他外企的样本存在偏差，其大多数工人属于核心的正式员工，而中国企业的许多工人（尤其是建筑工人）仍然是临时工且被雇用的时间很短；（2）中国企业的很大一部分工人是移民或是从较贫困的地区招聘来的工人。

社会经济地位差异的重要性还会体现为对不同劳动力细分群体就业质量的不同影响。可以认为，更贫困的工人（尤其是来自农村地区的新移民）的保留工资和议价能力都较低，之前未从事过制造业或建筑业工作的工人更是如此。他们也更有可能接受宿舍劳动体制的安排，因为他们找到合适住处并生活在罗安达的机会很小。

总之，安哥拉存在明显的劳动力市场分割，这种分割与公司来源高度相关；因此，我们可以区分两个不同的劳动力细分群体：

（1）在建筑行业和制造业的许多中国企业中，劳动力的主力是更为贫穷、受教育程度更低、拥有更少相关行业工作经验的移民工人。

（2）在安哥拉本土企业和其他外企中，尤其是罗安达的本土工厂和一个重点大坝项目上的企业里，劳动力的主力是拥有更多技能、受教育程度高于城市工人平均水平、拥有更多建筑业和制造业工作经验的工人。这些工人更为年长，享受着更为稳定的工作安排。

理解这些劳动力市场分割现象是理解劳工状况的关键。这些结果将在第八节呈现。

（二）埃塞俄比亚：劳动力特征和市场分割

与安哥拉相反，埃塞俄比亚的建筑业和制造业劳动力市场有明显的性别特征。埃塞俄比亚的制造业工厂主要雇用女性，对低技能岗位来说更是如此；制造业样本中的女工占全部工人的 80%。这种情况在一定程度上与埃塞俄比亚正在兴起的制造业类型有关。劳动密集型轻工业在全球范围内都是女性劳动力参与度较高的行业。我们还观察到，埃塞俄比亚建筑业中女性的比例比安哥拉更高，这反映了与就业相关的性别规范在各国之间的差异。安哥拉女性参与的劳动绝大多数集中于农业和服务业，少量在公共行业（也属于服务业）。

在基本的人口特征（特别是年龄）方面，不同公司对低技能和中等技能工人来说都存在着显著的差异。在低技能工人中，埃塞俄比亚公司的员工比中国和其他外企业的员工年纪更大，本土企业的员工在年龄上都非常接近，受教育程度明显更低。虽然女性在所有公司类型中是低技能劳动力的主体，但这在其他外企中最为明显（参见表 8）。像在安哥拉一样，受教育程度的差异也很明显。但是，差异的形式有所不同，在更大程度上受到所在行业的影响。低技能建筑业工人的受教育程度尤其低：在中国企业的低技能工人之中，没有完成小学教育的比重达到 47%，而在其他外企和埃塞俄比亚本土企业中，这一数字分别为 50% 和接近 60%。相反，制造业工人往往获得了数年的中学教育。制造业工人的主要区别可以在中国和其他外企雇员之间的对比中看到，这些企业雇员的受教育程度高于埃塞俄比亚本土企业雇员。这与安哥拉的差异模式正好相反。年龄差异是造成这一差别的重要因素，对低技能工人来说更是如此。

表 8 埃塞俄比亚不同类型企业、不同行业 and 不同技能水平工人的人口学特征与受教育水平

	制造业低技能工人			制造业中等技能工人			制造业总计
	中国企业	其他外企	埃塞俄比亚本土企业	中国企业	其他外企	埃塞俄比亚本土企业	
年龄(岁)	21.7	22.4	29.8	24.6	24.3	36.7	25
女性占比(%)	71.5	91.7	72.3	15	82.1	50	75.3
未婚率(%)	79.2	75.6	48.7	70	75	40	67.6
教育水平:							
未受教育或小学未毕业(%)	10.4	12.5	34.0	5.0	3.57	1	16.8
小学毕业(%)	5.6	8.9	16.7	0	7.14	15	9.9
初中毕业及以上(%)	84.1	78.6	48.3	95.0	88.17	80	73.3
	建筑业低技能工人			建筑业中等技能工人			建筑业总计
	中国企业	其他外企	埃塞俄比亚本土企业	中国企业	其他外企	埃塞俄比亚本土企业	
年龄(岁)	24.3	27.7	24.8	27.7	29.7	33.8	26.9
女性占比(%)	10.5	25.7	33.7	0	0	0	15.2
未婚率(%)	64.5	31.4	62.79	43.8	29.2	32.4	50.5
教育水平:							
未受教育或小学未毕业(%)	47.2	50	59.32	16.7	20.8	40	41.5
小学毕业(%)	18.1	15.6	25.4	27.8	12.5	23.3	21.1
初中毕业及以上(%)	34.8	31.25	15.29	56.1	66.7	36.7	37.1

资料来源: IDCEA 调查 (2017)。

在社会经济地位方面，制造业工人的境况较好，其社会经济指数得分比建筑业工人高 28%。调查样本中的许多建筑业工人是从当地农村地区招聘的。他们的受教育水平较

低，工作经验有限，生活标准更低。在制造业中，我们发现埃塞俄比亚本土企业的工人（样本中境况最好的一部分）与中国企业和其他外企的工人之间存在很大差异。这一差异可能也与年龄差异有关，或者与埃塞俄比亚本土工厂工人更久的工作经历有关。

与安哥拉的一个重要相似之处是，埃塞俄比亚很大一部分劳动力是国内移民。

然而，不同国家、行业和工人类型的差别形式有所不同。在埃塞俄比亚，许多地区持续的失业和就业不足以及农业劳动的低回报使迁移成为大多数地区年轻求职者的选择。近来在埃塞俄比亚一些地区的暴力冲突也导致国内出现了大量流离失所的人口。这一点体现为制造业工厂岗位中非常高的移民比例（参见图8）。在建筑业，移民的多少与筑路项目的组织方式有关，这一组织方式决定了招聘的做法。中等技能建筑工人更可能为了工作而移民并且跟着项目“移动”，因为他们具备操作机器的资质和专业技能。对于所有建筑业企业而言，中等技能工人中移民的比例在60%—80%之间。制造业工人的这一比例稍低。相较于埃塞俄比亚本土企业，中国和其他外国制造业企业雇佣移民的比例更高。这一模式反映了中国企业和外企在工业园区内的主导地位，那里吸引了大量寻找工作的移民。这在一定程度上是那些积极促成这种招聘模式的当地政府机构推动的结果。我们调查的所有埃塞俄比亚本土企业都位于大的人口中心或附近，这使本土企业更容易在当地招聘工人。

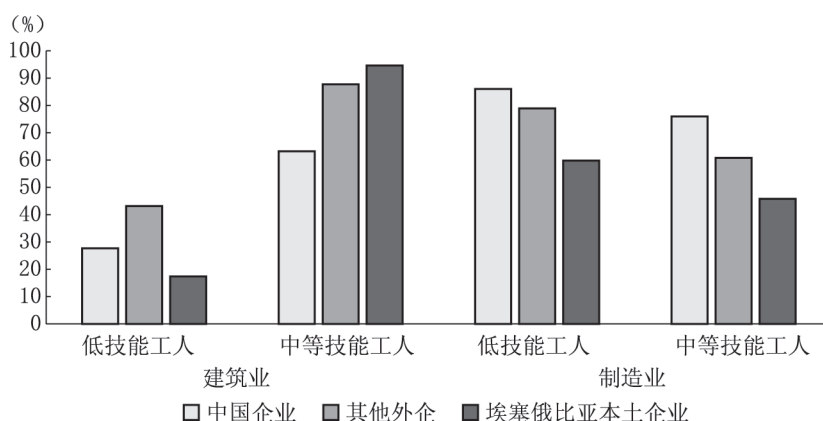


图8 埃塞俄比亚不同行业、不同技能水平工人和不同类型企业中移民的比重

资料来源：IDCEA 调查（2017）。

然而，与安哥拉的一个重要区别是：埃塞俄比亚至少在调查时还没有“宿舍劳动体制”。而且，建筑业的低技能工人中移民所占比例较低。根据对公司管理层和政府官员的访谈，这些事实与政策关注的重点相关。首先，企业受到中央政府和地方政府的压

力,要在建筑项目中为当地工人创造就业机会。这限制了企业从其他地区带来大量低技能工人的程度。其次,政府不鼓励在工业园区建宿舍,尽管大部分工人都是移民,并且一些工人来自很远的地区因而需要住宿。政府希望工人们在工业园附近找到合适的私人住所,认为与住在工厂里相比,住在外面将保护工人的自由,避免雇主过度控制其生活和时间。然而,正如下一节对工资的讨论所说明的,住房成本对于工业园区的许多工人来说已经成为一个重要的问题,正在侵蚀他们工资的购买力,并导致工人流动率的上升和劳资关系的紧张。

八、关于劳工的状况: 比较视角下的工资和工作条件

本节展示了关于工作条件的重要发现。研究的焦点在于工资及其决定因素。我们的证据详细回答了以下问题: 公司来源是否重要? 如果重要的话,原因是什么? 根据对劳动体制格局第二层次的分析,我们讨论了行业特征在工资决定中的作用。本节还描述性地分析了其他非工资性工作条件、集体行动及阻碍工作条件改善的结构性因素。本节还展示了培训的提供方式及其效果。为了理解工作条件的差异,很重要的是注意第七节所描述的不同劳动力细分群体之间的差别。

(一) 工作的稳定性和正规性

我们发现,安哥拉和埃塞俄比亚之间在工作正规性和稳定性方面存在很大差异。差异在一定程度上是由于安哥拉的非中国企业样本存在偏差所导致的,样本中只有这些企业的核心正式员工(参见第四节)。我们通过观察工人与他们的公司之间是否存在直接雇佣关系还是从属于中介机构来评估工作的正规性。我们也考察了工人是否有书面合同,以及在没有书面合同的情况下,工人是否得到了有关潜在协议的口头解释。

我们发现直接雇佣关系在两个国家都占主导地位。

在样本企业中,绝大多数工人称自己是被企业直接雇用的。复杂的分包制度和依赖劳动中介/经纪人或机构的情况在两国的大公司中很少见。这与世界其他地区(尤其是中国和印度)的做法形成了鲜明对比,那些地区的劳务中介和非正规劳资关系的作用尤为明显,在建筑业更是如此(Swider, 2015; Lerche et al., 2017)。

在埃塞俄比亚,以是否存在书面合同衡量的劳资关系正规程度在不同行业有很大差别。建筑业工人比制造业工人所面临的用工制度的正规性更低。特别是低技能建筑业工人常以临时的方式从项目地点附近被招聘来。工人的工作任期可能是整个项目工期,也可能是一部分工期(比如要求更多劳动力投入的阶段),或者甚至只是完成特定任务的时间。因此,纵观所有公司,65%的建筑工人称没有书面合同,而制造业工

厂工人的大部分（69%）有书面合同。虽然大多数没有书面合同的建筑工人（60%）都得到了有关协议关键内容的口头解释，但埃塞俄比亚建筑业样本中有25%的工人处在没有明确协议的状态下。在埃塞俄比亚的建筑业中，来自不同国家的公司之间不存在明显差异。

这与安哥拉的情况形成了鲜明对比。在安哥拉，是否签订书面合同与公司的来源更为相关而与行业关系不大。中国企业的工人在两个行业签订书面合同的比例都较少。总体说来，低技能工人签订书面合同的比例很低，该比例在两个行业总共为35%，而安哥拉中等技能工人签订书面合同的比例为76%，且中等技能工人知道有书面合同的比重是最高的。因此，不同公司之间的差异在一定程度上是中国企业比非中国企业拥有更大比例的低技能工人所导致的；对安哥拉本土制造业企业来说更是如此，样本中这类企业的工人主要是中等技能工人。我们观察到很多受雇于罗安达的中型中国制造业工厂的工人没有身份证，因此他们是“非正规”用工。在正规劳动安排中，雇主要求工人提供身份证才能雇用工人和签订合同。许多来自安哥拉偏远地区的移民工人声称他们没有身份证，且获得身份证的过程非常繁琐。可能还存在其他原因导致工人没有身份证，但调查没有发现。尽管没有身份证的工人清楚知晓他们与雇主之间雇佣关系的内容，但是他们没有书面合同或不知道书面合同的存在。这一类工人在很大程度上解释了安哥拉样本中的中国企业和非中国企业之间的差异。

对比较性分析更为重要的是，不同公司在每个国家的工作任期和工作经验方面存在着重要的差异（参见表9和表10）。在埃塞俄比亚，受雇于埃塞俄比亚本土公司的工人在工作任期上远比受雇于中国企业和其他外资企业的工人更长，在制造业更是如此。在安哥拉，我们发现一个相似的对比，但不同之处在于对比的一方是工人工作任期较短的中国企业；另一方是工人工作任期较长的安哥拉本土企业和其他外企，在制造业更是如此。安哥拉本土企业和其他外企工人的平均工作任期比中国企业工人的工作任期高一倍还多（参见表10）。对于中国企业入职时间最短的一半建筑工人来说（这些工人从入职以来只工作了1—4个月），任期的缺乏尤为严重。简而言之，许多工人是近期在中国筑路工地附近的乡村被招聘的。这些都是新开始的工作。安哥拉不同公司在工作任期方面的差异也与工人在相关行业（即建筑业和制造业）所积累的工作经验差异有关。我们的数据表明，安哥拉本土建筑公司和其他外国建筑公司的工人的相关工作经验几乎是中国企业工人的两倍。中国企业的制造业工人只有很少的工厂相关工作经验，平均工作经验少于6个月。工作经验最少的一半工人先前没有任何相关工作经验（参见 Oya and Wanda, 2019）。这些结果与前文呈现的劳动力市场分割情况相一致。

表9 埃塞俄比亚不同行业、不同类型企业工人的工作任期

	建筑业			制造业		
	中国企业	其他外企	埃塞俄比亚本土企业	中国企业	其他外企	埃塞俄比亚本土企业
工作任期的均值(年)	1.4	1	2.6	1.1	1.5	7.5

资料来源: IDCEA 调查 (2017)。

表10 安哥拉不同行业、不同类型企业的工作任期

	建筑业		制造业	
	其他外企与安哥拉本土企业	中国企业	其他外企与安哥拉本土企业	中国企业
工作任期的均值(年)	2.6	1.4	5.8	2

资料来源: IDCEA 调查 (2017)。

(二) 工资

付给工人的工资取决于许多因素,包括工人的生产率以及他们能够在工资谈判中发挥的结构性和组织性力量 (Silver, 2003)。生产率和工人的议价能力在一定程度上取决于公司所在的行业。因此,我们进行的比较是行业内的工资比较,或者说这一比较对行业进行了控制。我们首先比较不同技能群体的工资,而后比较不同公司的工资。由于两国经济存在巨大差异,因此我们对两国数据分别分析。

1. 安哥拉工资

尽管埃塞俄比亚建筑业和制造业之间的差异比安哥拉更加明显 (对比图9和图11),但两国的中等技能工人都享有丰厚的工资溢价。从安哥拉的两个行业来看,中等技能工人的平均收入为每月64 805宽扎,而低技能工人的平均收入为每月30 157宽扎。^①行业间的差异不明显,两个行业中等技能工人的工资溢价大小相似 (参见图9)。这反映出建筑材料制造工厂中的中等技能操作工与建筑业的中等技能工人之间存在某些相似性和联系。两个行业的中等技能工人所获得的工资相较行业平均工资来说是相当高的。人们会预期低技能建筑工人的工资高于工厂工人,但事实并非如此。相反,由于罗安达 (所有工厂工人都在这里就业) 的生活费用更高,并且建筑工人集中在其他省份的筑路工地或大坝工地附近,因此我们在两个行业观察到了相似的工资水平。换句话说,位置因素也

^① 按购买力平价计算分别为633美元和295美元 (兑换比率为102.40宽扎兑换1美元)。购买力平价考虑了不同国家的价格水平差异。按市场汇率计算,月工资分别等分别同于391美元和192美元 (汇率为165.90宽扎兑换1美元)。

影响了工资差别。

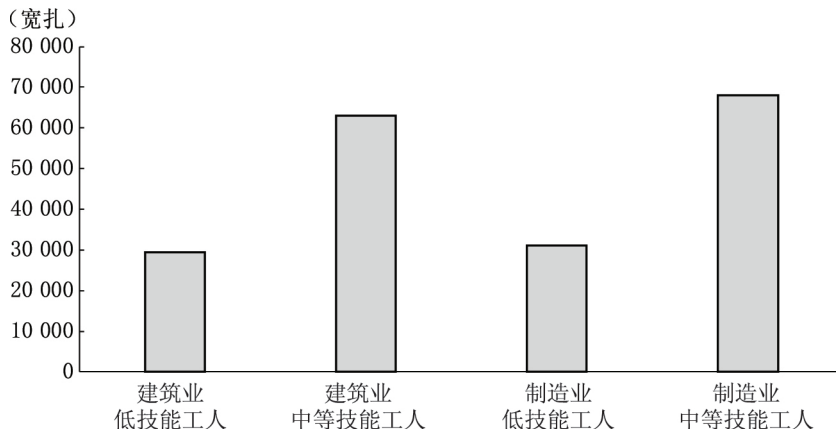
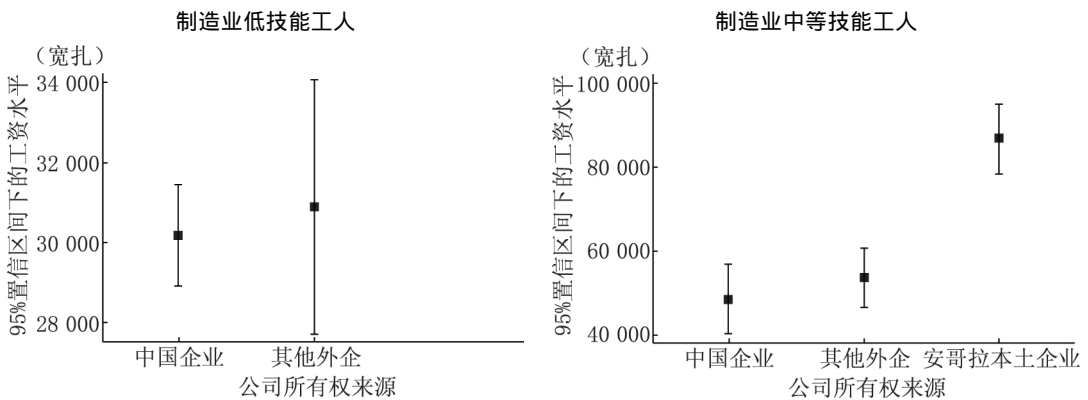


图 9 安哥拉不同行业、不同技能水平工人的月工资

资料来源: IDCEA 调查 (2017)。

企业来自哪国对工资水平是否重要? 这一问题的答案取决于几个因素, 而且答案总体上通常是混杂的。我们首先从观察均值的简单差异开始, 不考虑其他共同决定因素。但是, 这只是理解工资差异的第一步。我们在下文将用更多的统计分析进行补充。

在安哥拉, 中国企业中某些工人的工资平均水平往往较低, 但存在很大差异。我们在四类工人的两类中发现了工资差异。对于建筑业的低技能工人和制造业的中等技能工人来说, 安哥拉本土企业和其他外企的月工资平均比中国企业高出大约三分之一 (参见图 10)。对于制造业的中等技能工人来说, 中国企业的工资水平和其他外企没有区别, 而样本中的安哥拉工厂工人 (主要是正式劳动力) 获得了较高的工资。另一方面, 在建筑业的中等技能工人和制造业的低技能工人当中, 我们没有发现不同企业的工资存在统计上显著的差异 (参见图 10)。



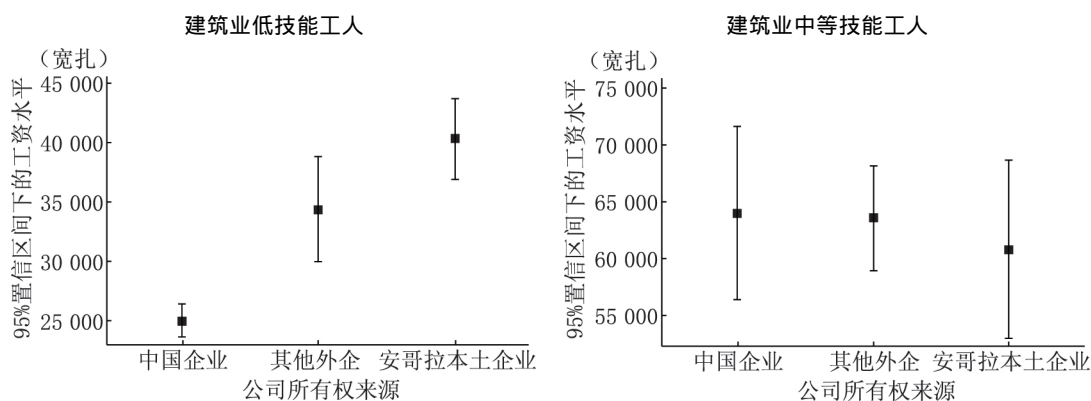


图 10 安哥拉不同企业、不同行业、不同技能水平工人的月现金工资

资料来源: IDCEA 调查 (2017)。

鉴于不同企业劳动力构成上的异质性及第四节讨论的样本偏差, 这些简单的比较不足以得出有关中国企业与其他企业之间存在工资差异的结论。描述性差异也不足以证实其统计意义。因此, 我们有必要考虑那些导致所观察到的差异的共同决定因素。共同决定因素之一是安哥拉本土企业和其他外企的一部分工人受雇于该国的一个基础设施旗舰项目, 在那里我们发现了工资和工作条件的最大值。这个大坝项目的工人都是资质较高的劳动力 (无论属于哪个技能水平), 是由公司特别为该项目挑选的劳动力。许多工人有着较长的行业工作经验, 在之前的项目中也一直为这些承包商工作。这一因素在一定程度上影响了盒状图中低技能建筑工人的工资差异。另一个关键因素与抽样框架有关: 在中国筑路工地, 新近被雇用的本地工人占主导地位; 而在非中国企业, 核心正式工人占主导地位。换句话说, 调查中的不同抽样框架在一定程度上解释了建筑业样本中观察到的差异, 尤其是低技能工人之间的差异。最后, 实施“宿舍劳动体制”的中国企业承担了部分基本生活费用, 这对于某些工人来说也可能导致更低的月工资, 对中等技能制造业工人来说更是如此。

对于制造业中等技能工人之间的差异来说, 中国企业的工人样本太小乃至无法得出可靠结论; 但很明显的是, 安哥拉本土企业的制造业工人样本是工作任期长得多的核心正式工人。除抽样问题之外, 工资差异还受劳动力特征的影响, 即中国企业的工人属于不同的劳动力细分群体 (参见第七节)。

为了补充目前为止所呈现的描述性分析, 我们使用回归分析来帮助我们探究影响工资差异的决定因素。我们使用了最小二乘法, 并使用了稳健标准误或企业层面的聚类标准误, 控制了一系列个人和企业特征, 包括年龄、性别、教育背景、工作任期、工作经验、迁移状况、所属行业、企业规模、位置因素、基础设施项目类型 (大坝还是道路)

和特定的抽样框架特征。在所有计量方程中，被解释变量都是月工资的对数值（单位为安哥拉宽扎）。

本文附录 A 呈现了回归分析的全部结果；在我们的安哥拉国家报告中讨论了有关回归分析的更多细节（Oya and Wanda, 2019）。分析表明，在控制其他因素的情况下，劳动力细分群体的特征会影响平均工资水平。回归分析用一个社会经济地位指标反映更为贫困的移民工人在中国企业的集中程度，这实际上消除了被中国企业而不是其他企业雇用所产生的影响。当我们使用群集标准误时，被中国企业雇用的统计显著性也消失了。这种方法考虑了企业层面的抽样方法，提供了更好的估计结果。

比公司来自哪国对工资有更大影响的变量是：

- 中等技术工人（+）
- 社会经济地位（+）
- 工作任期（+）
- 相关工作经验（+）
- 就业规模（+）
- 修筑大坝（+）
- 属于核心正式工人（+）
- 处于移民状态（+）

因此，工人特定的个人特征，包括工作任期、工作经验、教育和社会经济地位、所处行业、技能水平和抽样框架问题在很大程度上有助于解释名义工资的差异，而公司的来源对工资差异没有显著的独立影响。

可以说，我们所观察到的劳动力市场分割在一定程度上是由不同公司的招聘偏好和做法所造成的。中国企业会特别愿意招聘保留工资更低的工人。他们选择宿舍劳动体制的理由更多是为了劳动控制和规训劳工，而不是为了降低工资。

2. 埃塞俄比亚的工资

在埃塞俄比亚，建筑业和制造业不同技能水平的工人之间存在显著的工资差异（参见图 11）。建筑业低技能工人的平均月工资在 1 500 比尔到 1 700 比尔之间，而制造业低技能工人的平均月工资在 1 250 比尔到 1 450 比尔之间。^①建筑业中等技能工人的工资溢价特别高。中等技能建筑工人相较而言具备市场短缺的技能。这些技能需要长年的培训才能获得，在某些情况下还需要特定的执照（例如建筑机械操作工）。好几位管理者称，

^① 按购买力平价计算分别代表 161—182 美元和 134—155 美元（兑换比率为 9.33 埃塞俄比亚比尔兑换 1 美元）。按市场汇率计算，月工资分别等同于 63—71 美元（建筑业）和 52—61 美元（制造业）（汇率为 23.9 埃塞俄比亚比尔兑换 1 美元）。建筑业中等技能工人的工资高得多（如图 11 所示），按购买力平价计算为 575 美元，按市场汇率计算为 225 美元。

虽然筑路行业的机械操作工在数量上增加了，但为了获得更有经验的工人而产生的竞争仍然激烈，所以一些企业提供更高的“效率”工资来吸引和留住最有经验和最有竞争力的中等技能工人。由于更高的工资，这些工人更可能追随企业而不倾向于离开。

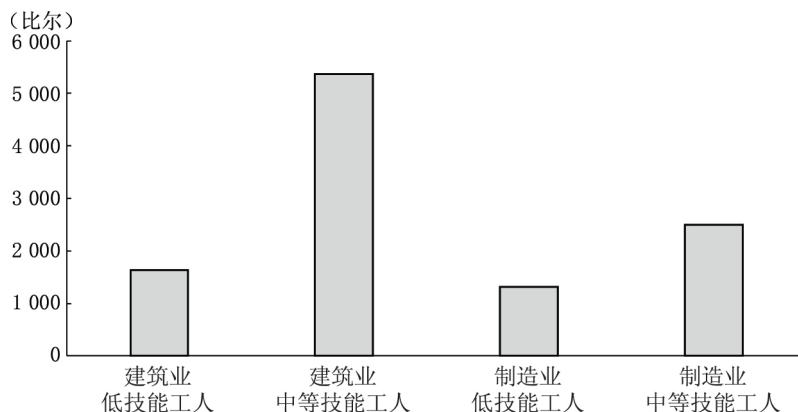
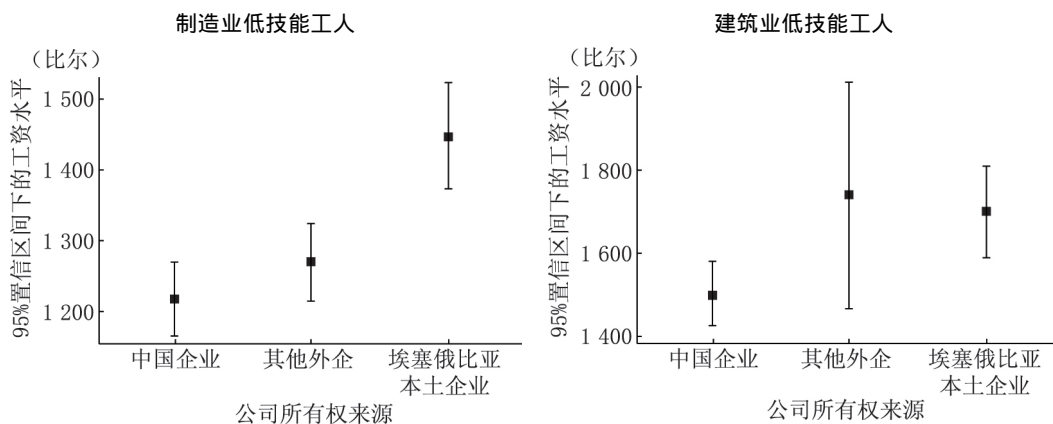


图 11 埃塞俄比亚不同行业、不同技能水平工人的月均工资

资料来源: IDCEA 调查 (2017)。

正如图 12 所展示的，不同公司之间的工资差异也依赖于公司所在行业和工人的技能水平。对制造业的低技能工人来说，中国和其他外企支付的工资都少于埃塞俄比亚本土公司支付的工资。对制造业的中等技能工人来说，其他外国公司支付的工资最低，尽管这些差异在统计上不显著。对建筑业的低技能工人来说，埃塞俄比亚本土公司的平均工资最高；由于其他外国公司内部的工资差异很大，中国和其他外企之间的工资差异在统计上不显著。简单来说，中国企业的平均工资要比非中国企业的平均工资低一些。和前文所讨论的一样，这些简单的描述性差异并未考虑企业来源以外影响工资的一系列变量。



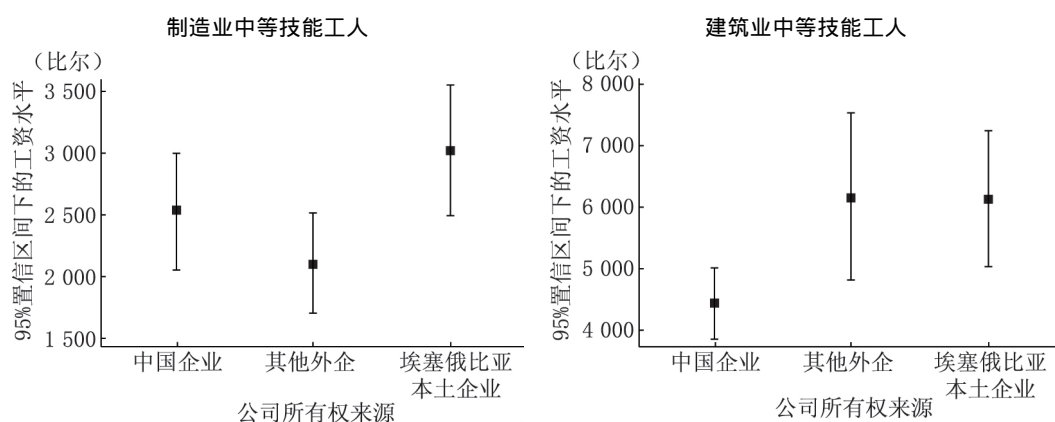


图 12 埃塞俄比亚不同企业、不同行业、不同技能水平工人的月现金工资

资料来源: IDCEA 调查 (2017)。

如前文一样,我们用回归方法分析工资差异的主要决定因素,探究公司来源的影响在控制了其他可观察变量之后是否依然存在。所有计量方程的被解释变量都是月工资的对数(工资单位为埃塞俄比亚比尔)。回归分析的全部结果详见附录 B。我们偏向选择的方程使用了聚类标准误,该方程的结果显示一系列变量对工资有统计上显著影响,特别是工人的个人特征:

- 中等技能工人 (+)
- 男性 (+)
- 受教育程度 (+)
- 工作任期 (+)
- 工作经验 (+)
- 处于移民状态 (+)
- 社会经济地位指标 (+)
- 位置因素,即企业位于工业园区内 (-)
- 建筑业 (+)

如果我们只考虑工人的个人特征,中国企业的平均工资仍然略低于其他企业;但是,一旦我们考虑位置因素的影响,控制反映企业位于工业园区内的变量,则公司来源的效应就不再是统计上显著的了。

在控制其他条件的情况下,工业园区的工资较低与一系列可能的因素有关。第一,工业园区是工资设定和劳动控制的特殊空间。这在一定程度上是因为工业园区融入了特定的、要求苛刻的全球生产网络,正如我们在埃塞俄比亚国家报告中所解释的那样

(Schaefer and Oya, 2019)。位于工业园区的工人所获得的工资几乎比非工业园区的工人低 19%。第二, 这些差异的原因在一定程度上也与区位有关, 因为样本中大部分工业园区的工人在亚的斯亚贝巴 (Addis Ababa) 以外地区工作, 而埃塞俄比亚工资水平更高的大多数制造业企业主要位于亚的斯亚贝巴以内。第三, 企业在埃塞俄比亚市场中的经营历史也有影响, 因为样本中许多工业园区内的外资企业最近才开始经营。有些企业在受调查时只经营了几个月。这些企业因此处于劳动生产率特别低的初始阶段。

对工人和管理者的采访表明, 高流动率以及高缺勤率的问题是与工人认为工资过低相联系的。这类工人中有许多只具备有限的工厂工作经验, 其中很大一部分工人在工业园区内的那些成立不久、生产率较低的企业中工作。现在的一些共识认为, 新工业园区的起薪太低。有证据表明, 大多数公司在过去两年提高了工资来应对工人招聘和挽留的难题。这些改变对于工业园区的就业稳定是否具有持续性的效应? 现在判断仍为时过早。

最低工资的缺失可能造成了过低的起薪, 在新的工业园区更是如此。适当基准的缺失、有关工业园区周边实际生活成本信息的不足, 以及关于大量潜在工人会压低工资的假设都造成了这种有问题的低薪局面。一些工厂管理者并且也是工业园区企业的代表都赞成实行最低工资, 目的是解决工人高流动率等问题, 并“证明”国际劳工组织的基本劳工标准得到了遵守。然而, 政府直到现在仍不愿意承诺官方最低工资。在一些官员认为, 最低工资可能阻拦外国投资者, 而这与我们在管理层采访中获得的信息并不一致。

一个貌似更为合理的理由是, 达成适用于所有人的全国最低工资是件复杂的事。鉴于不同行业、不同类型的工作条件差异巨大, 过低的最低工资可能对工业园区的外国投资者无关紧要。不仅如此, 设置一个适合出口导向型制造业的最低工资可能对大多数其他行业的中小企业来说过高了。在写作本文期间, 一项新的劳动法草案已被议会批准, 但该法没有宣布最低工资, 只建立了一个评估未来最低工资的机制。考虑到行业、企业以及工作的多样性, 为了不同目的而制定不同的最低工资肯定是合理的, 对于外国投资者需要国家基准的地方更是如此。

3. 安哥拉的工资与生活成本

前一节已经按行业、技能水平和企业来源对工资进行了比较。然而, 这些比较没有告诉我们工资相对于现有惯例和工人生活成本是高是低。

如前文所述, 由跨国企业达成的多个全球性框架协议中有一种规定是, 工资必须高于生产国的法定最低工资。^①在安哥拉, 样本中所有企业的平均工资大幅高于 2016—2017 年调查时法定的建筑业和制造业全国最低工资 (18 754 宽扎)。平均来说, 工资最低的

^① 参见: <http://www.industriall-union.org/issues/confronting-global-capital/global-framework-agreements>。

工人（即某些中国筑路工地上的低技能工人，大多在安哥拉中部农村地区）的工资大约为 2.5 万宽扎，比最低工资高 1/3。只有在筑路工地附近为早期道路修复招聘的临时工的工资接近行业最低工资，但仍然高于最低工资。然而，正如一些采访所指出的，即使是最低的工资也比许多在城市非正规行业工作的零工（特别是小商贩）所挣的收入要更高并且也更稳定。事实上，样本中最贫穷的工人们似乎都乐于赚取一个比此前朝不保夕的情况更稳定、更高的月收入。

除了与最低工资进行比较之外，一个重要的问题是工资是否足以确保工人摆脱贫困。如前文所述，由跨国企业达成的多个全球性框架协议的确指出，工资应始终足以满足工人及其家庭的基本需要。为了理解一定量的工资所能购买的商品，我们有必要按照购买力衡量工资。这种衡量通常采用购买力平价调整因素，将不同国家的价格水平差异考虑进来。按购买力平价计算，1.9 美元/天的国际贫困线意味着月收入约为 58 美元，高一级的 3.2 美元/天的贫困线（中等收入国家）意味着月收入约为 96 美元。安哥拉样本中工资最低的是某些中国企业低技能工人（2.5 万宽扎），其工资按购买力平价衡量为 244 美元；工资最高的是安哥拉本土制造业企业的中等技能工人（7.3 万宽扎），其工资按购买力平价衡量为 713 美元。^①按购买力平价计算，安哥拉样本中大多数低技能工人获得的工资在 300 美元以上。这些数据证实安哥拉劳动力市场具有相对较高的以购买力评价衡量的工资水平，也反映了安哥拉国内较高的生活成本。从这些方面来看，这里的工资水平并不是“贫困线工资”。

然而，即使工资高于国际贫困线并且也高于任何国家非正规工作的微薄报酬，工人们仍会觉得工资相对于生活成本来说过低。事实上，在许多采访中，两国的大多数工人都抱怨工资不足以满足他们的每月开支。然而，安哥拉的两个主要劳动力细分群体有一些明显而又矛盾的差异。如表 11 所示，中国企业工资较低的工人（特别是低技能工人）实际上能够进行储蓄。这不同于受雇于安哥拉本土企业和其他外企的工人，那些工人不论技能高低，月工资都高于中国企业的工人。这一结果反映了建筑业和制造业中的许多中国企业实行“宿舍劳动体制”，为工人提供了作为“社会工资”的住宿和伙食，因此明显减少了工人的月度开支。这对住在罗安达的工人来说尤为重要，他们面临高昂的生活成本，特别是住房、食物和交通成本。对安哥拉本土企业和其他外国公司的低技能工人来说，他们的工资虽然高于样本均值，但仍不足以应对所有支出。他们是样本中唯一储蓄为负的工人群体。这并不一定意味着中国企业的工人境况更好。他们每月较低的支出在一定程度上是节俭生活方式的结果，而不仅是因为有免费的食宿。其他公司的工人虽然只能勉强维持但其生活水平可能略高。

^① 2017 年安哥拉私人消费的 PPP 转换系数为 102 宽扎兑换 1 美元。

表 11

月工资和生活成本: 安哥拉工资的购买力

	扣除每月支出后的 净现金工资(宽扎)	每月支出占 收入的百分比(%)	月工资 (宽扎)
安哥拉本土企业/其他外企的低技能工人	-881	110	35 250
中国企业的低技能工人	8 130	73	27 659
安哥拉本土企业/其他外企的中等技能工人	12 318	93	66 540
中国企业的中等技能工人	16 197	77	59 284

资料来源: IDCEA 调查 (2017)。

总之,悖论是尽管中国企业平均而言的工资在四类工人中有两类低于其他企业,但中国企业雇用的是更贫穷、受教育程度更低、工作经验更少的工人,并以住宿和食物所构成的“社会工资”来补充工人的工资。这样的做法使中国企业的工人在开支上低于其他企业工人,并能够为其生活在乡村中的家人进行储蓄。

这一发现由于其对劳动体制格局和减少贫困的含义而很有意义。虽然通过“宿舍劳动体制”雇用相对贫穷的工人可能增强雇主的劳动控制,使雇主利用工人较低的议价能力,但这些企业也确实为安哥拉最脆弱的劳动力市场主体创造了就业机会。这些工人在他们原来的地方面临的就业机会非常有限,回报低的小规模农业和不稳定、低收入的城市服务业可能是他们唯一的生存机会。正如许多处于这种情况的工人所说,它们在找到目前的工作之后第一次享受到了稳定的月收入。因此,相对较低的工资和食宿构成的“社会工资”一起帮助他们摆脱贫困。

4. 埃塞俄比亚的工资与生活成本

如前文所述,埃塞俄比亚没有官方的最低工资,所以我们无法将调查工资和某种基本惯例进行比较。法定最低工资的缺失导致新的工业园区起薪较低,因为政府和新投资者都以为较低的工资仍然足以吸引贫穷的移民工人。一些管理人员提到,最低的工资水平高于国家贫困线,而该贫困线仅适用于个人而非家庭,是衡量极端贫困的标准。因此,国家贫困线对那些乐于支付“生活工资”的企业而言不是一个好的基准。

我们比较了工资水平和相关国际贫困线,做法与我们对安哥拉的分析一样。我们发现,按购买力平价计算,埃塞俄比亚的样本中没有任何工人的工资低于 3.20 美元/天的贫困线,所有工人的工资比 1.9 美元/天的两倍还多。1.9 美元/天是最贫困国家的参照系。按购买力平价计算,低技能制造业工人每月工资在 130—155 美元之间,而低技能建筑工人每月工资在 161—187 美元之间。中等技能制造业工人每月工资在 227—324 美元

之间，而中等技能建筑业工人每月工资在 447—662 美元之间。^①简而言之，这些工资水平并非人们经常所称的“贫困线工资”。

然而，这不意味着样本中的工人认为工资足以应对生活成本。与安哥拉不同，埃塞俄比亚没有不同公司之间的鲜明对比，因为那里的中国公司不实行“宿舍劳动体制”。因此，大多数工人面临相似的支出方式。埃塞俄比亚的大多数受访者表示食物是最大的支出项；有 56% 的人估计食物在每月支出中的占比超过了一半，20% 称其收入有四分之三花在了食物上。尽管食品在每月总支出中所占比例很高，但埃塞俄比亚有一半受访者表示他们并不每周都消费肉类或奶制品。在制造业，只有 27% 的低技能工人和 41% 的中等技能工人称收入足以应对每月生活成本。建筑业的情况要好一些，但仍然只有 42% 的低技能建筑工人称收入充足。就生活方面来说，中等技能建筑工人是最有保障的群体，他们中有 75% 的人报告收入充足。因此，样本中的工人不处于极端贫困，他们获得了高于贫困线的稳定收入，但许多人难以保证收支平衡。他们的主要看法是工资总体上并未达到维持四口或五口之家所需的“生活工资”水平。^②

（三）工资以外的工作条件

我们所调查的企业在给员工提供的工资以外的工作条件方面存在很大的差异。本节考察福利的提供，包括伙食、交通津贴和医疗服务及工作场所中管理者与员工之间的关系。与雇佣关系的其他方面一样，我们发现两国之间存在明显差异，但我们对每个国家的情况分别进行分析。

1. 安哥拉工资以外的工作条件

在安哥拉，我们发现建筑业和制造业之间的差异相对较小，而中国企业似乎比其他企业提供的福利更少。各个技能水平的工人通常只有不到一半受益于与正式雇佣关系相关的一系列福利（参见图 13）。但是，几乎所有工人都享受工作餐，在制造业工厂中更是如此。交通津贴的提供取决于工作场所的特征，即工作场所是雇用了当地工人的筑路工地、工厂还是带宿舍的工作场所。从不同企业来看，安哥拉调查结果证实中国企业和其他外企之间存在显著差异。样本中建筑业和制造业的中国企业工人面对更多的非正规关系，对低技能工人更是如此。这意味着这些工人更不可能获得带薪休假、免费医疗协助以及社会保障（即正式加入国家社会保障体系）。对公司管理者的采访证实，许多中国企业没有意识到工人们期望这些权利得到满足，特别是考虑到工人是在相对非正规的协议和固定期限合同的情况下被雇佣的。我们发现了这样的案例：公司正式将住宿舍的

^① 2017 年埃塞俄比亚私人消费的 PPP 转换系数为 9.33 埃塞俄比亚比尔兑换 1 美元。

^② 关于埃塞俄比亚“生活工资”唯一可得的估计参见 Melese (2015)。

工人纳入了社会保障体系，但是工人未被告知或未收到社保卡。因此，很难确定企业在何种程度上提供了这些权利，但许多工人似乎并不知情。

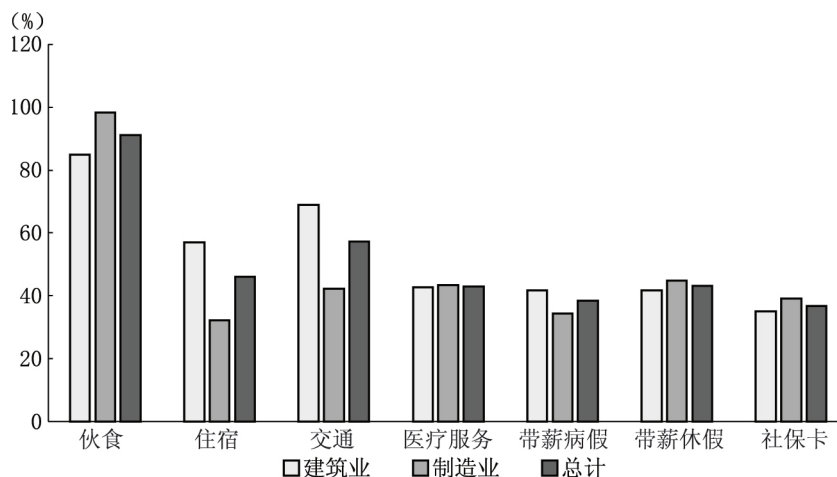


图 13 安哥拉不同行业的福利

资料来源: IDCEA 调查 (2017)。

尽管不同企业的正规化程度不同，一个明显的发现是没有工人报告说存在拖欠工资的问题，而这一问题在更具剥削性的就业形式中很常见。

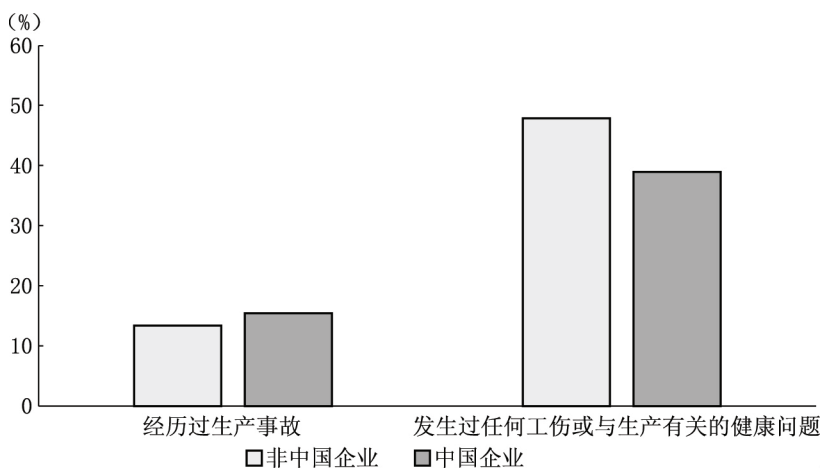


图 14 安哥拉工人报告的与工作相关的事故、工伤和健康问题

资料来源: IDCEA 调查 (2017)。

在有关中国和中国企业糟糕的工作条件的材料中，事故和工伤是经常被提及的一个方面。我们在安哥拉的调查结果不能证实这一点（参见图 14）。事实上，非中国企业的

工伤或与工作有关的健康问题在总体上发生率更高。此外，中国企业更有工人报告称目睹了同事遭受严重工伤，尽管中国企业在一系列健康和安​​全指标上通常得分较低（例如，健康和安​​全培训的频率、急救设施的提供、安全员的现场指导及安全服的使用）。

2. 埃塞俄比亚工资以外的工作条件

在埃塞俄比亚，建筑业和制造业在福利方面存在明显的差异（参见表 12）。

表 12 埃塞俄比亚不同行业、不同类型公司工资以外的工作条件（%）

	建筑业			制造业		
	中国企业	其他外企	埃塞俄比亚本土企业	中国企业	其他外企	埃塞俄比亚本土企业
伙食	4.9	0	2.5	84.8	64.3	13.1
住宿(或津贴)	19.4	13.6	16	7.4	0.5	2
交通(或津贴)	71.8	55.9	88.3	82.8	74.9	54.2
带薪休假	12.9	33.9	21.9	72.5	76.2	88
工作场地的健康检查	1.7	18.6	19.3	24.1	42.8	44.9
医疗服务	13	39	52.9	30.3	58.7	70.1
带薪病假	22.8	35.6	41.2	54	64.4	89.2
免费洗浴	10.5	11.9	18.5	39.8	27.7	39.3

资料来源：IDCEA 调查（2017）。

制造业的工人更有可能获得福利，比如带薪休假、带薪病假和免费洗浴，并更容易获得医疗服务和健康检查。

然而，在同一行业内部的不同类型企业之间也存在大量差异。在建筑业中，中国企业给他们的员工提供的福利是最少的。与其他外企和埃塞俄比亚本土企业的建筑工人相比，中国企业的建筑工人更少获得带薪休假、健康检查、医疗服务和带薪病假。在制造业中，不同企业之间的差异不那么明显了。埃塞俄比亚本土企业在大多数福利的提供上表现最佳，其次是其他外企和中国企业。然而，中国企业的确在某些领域要胜过其他外企和埃塞俄比亚本土企业，在伙食和住宿的提供方面更是如此。提供住宿在其他各类企业中都比较少见。这在一定程度上是挽留员工的策略，而且正如许多管理者所说，这是保持工作纪律、提高时间效率的策略。许多中国企业管理者认为，高卡路里食物的供应是一种增进工人生产力和效率的重要方式。在管理者看来，工人们在工厂食堂里吃饱饭才更有可能承受高速运转的生产线所带来的压力，而且让工人不易生病和缺勤。鉴于一些最虚弱的工人营养水平很低，这种做法也越来越被政府官员视为一种可取的措施。

埃塞俄比亚住宿的提供明显没有安哥拉普遍。如第七节第二小节所述，这在一定程

度上反映了一种避免工厂宿舍的政策偏好。政府起初不鼓励公司在工业园区内部建造宿舍和安置工人。然而,在调查期间,特别是在2018年,我们对一些管理者和政府官员进行的采访表明,没有住宿已经变成招聘和留住工人所面临的主要问题,导致了未曾预料到的挑战。对那些没有从城市周边的居住环境受益的新兴工业园区来说更是如此。因此,许多移民工人面对高于预期的生活成本(尤其是住房)。移民工人不停抱怨他们现在要为住房和食物而花销,而迁移之前并不用承担这些成本。由企业、工业园区或当地政府提供价格实惠的住宿或住宿补贴已经成为一个关键的问题,并且成为新的工业园区取得成功的优先政策。这些工业园区计划扩大就业,成千上万的移民工人需要住宿,因此除了提供住宿别无选择。中国企业管理者很明显会支持提供免费住宿,以此来克服缺勤、迟到、规训和留住工人的问题。

最后,像安哥拉一样,中国企业在安全方面的记录更好,与埃塞俄比亚本土企业相比更是如此。

建筑业中的事故和工伤在某种程度上更为常见。比较不同企业会发现,中国企业的职业危害略低于其他企业(尤其是埃塞俄比亚本土企业)。例如,中国企业和其他外企的建筑工人报告说,在过去的12个月内发生事故并遭受伤害的比率非常接近,分别为4%和3%;而埃塞俄比亚本土企业发生的与事故相关的受伤率要高得多,有14%的工人因工作事故而受伤。

(四) 劳资关系、冲突和制度

包括工会在内的劳资关系和劳动市场制度取决于企业所在的国家 and 行业。总体来说,我们发现安哥拉比埃塞俄比亚有更高的工会和集体谈判参与率。埃塞俄比亚的建筑业工人几乎没有工会,而在那些高度融入低利润全球化价值链中的制造业企业,工会参与率也很低。在安哥拉,中国公司与非中国公司之间的差异最大;而在埃塞俄比亚,中国企业和其他外企之间非常相似,但都与埃塞俄比亚本土企业非常不同。埃塞俄比亚本土企业的工会化程度要高得多,这些企业比外国投资企业成立时间更久,更习惯于三方对话。

在安哥拉,我们从当地工会资料发现平均工会化程度非常低,建筑业要低于15%—20%。然而,我们从对安哥拉本土企业和其他外企的调查中发现,这些企业的工人参与工会的程度高于平均水平,并且高于中国企业的水平,而中国企业的水平接近全国平均水平。考虑到中国企业较低的工会化水平,中国企业的集体谈判水平要比我们预期的更高,但仍低于高度正规化的安哥拉本土企业和其他外企。

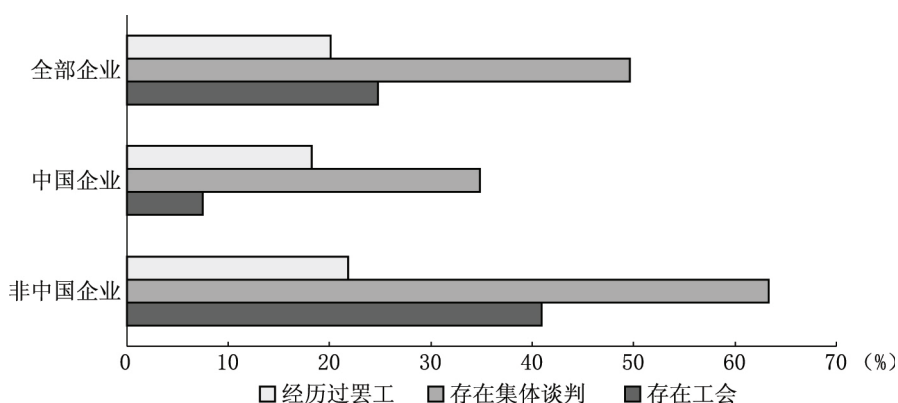


图 15 安哥拉工会和罢工的情况

资料来源：IDCEA 调查（2017）。

中国的管理者常常认为工会的存在会促发冲突。他们更愿意通过与员工直接协商来解决紧张关系。我们的数据表明，中国企业的罢工发生率比同行业其他企业更低。考虑到安哥拉的工会总体上不是特别活跃，因此这一结果不可能与中国企业工会化程度较低有关。罢工的发生也可能与工人的特征相关。受教育程度更高、境况更好、更能够发声的工人（如同非中国企业中的工人那样）可能更有能力组织罢工并更倾向于采取行动。

在埃塞俄比亚，不同企业对工人组织和参加工会的态度在一定程度上不同于安哥拉的情况。最大的差异出现在埃塞俄比亚本土企业和包括中国企业在内的外资企业之间。埃塞俄比亚企业的不同之处在于工会更加普及。这种差异主要是制造业上的差异促成的。不论是哪类企业，工会在筑路行业几乎不存在。筑路企业雇用了少量核心正式中等技能工人和大量临时的低技能工人。

在制造业工人中，55%的埃塞俄比亚本土企业受访者称他们的工作场所有工会，而在其他外企和中国企业，这一数字分别只有 26% 和 17%。工会化的差异在一定程度上是由于中国和其他外企更可能在埃塞俄比亚新的工业园区中经营，这些园区的建立是为了吸引外商直接投资（Weldesilassie et al., 2017）。虽然从全球来看没有系统性的证据表明在工业园区或其他经济特区的企业比其他企业的工业化程度低（Cirera and Lakshman, 2017），但处于低技能劳动力密集型价值链中的企业往往在劳工制度薄弱的国家投资（Anner, 2015），并且埃塞俄比亚的某些工业园区几乎不存在工会。埃塞俄比亚工业园区内的制造业工人只有 13% 称其公司有工会，而工业园区以外的工人有 56% 称其公司有工会。我们对国家和地方层面工会组织者的访谈说明，许多外资企业（既有中国企业也有其他外企）都特别抵制建立地方性工会分支机构。

某些中国企业和其他外企有意识地阻止工会的形成，因为他们认为工会将导致冲突升级。

这些企业更愿意通过与没有工会的员工直接协商或通过诉诸法律来解决争议，在建筑业企业中更是如此。管理者还称当地劳动法和法院往往过度保护本地工人，企业常常在劳动案件中败诉。因此，这些企业认为诉诸法律并非对企业有利的冲突解决途径。

即使在劳工组织者得以在公司中建立工会分支机构的情况下，面对常常充满敌意的管理层并说服工人加入工会也是一个挑战。许多工人选择不成为工会会员。访谈表明不参加工会的原因既有对关于工会作用和职能的不了解，也有对工会领导者保护工人利益的能力和意愿的担忧。在报告自己的企业有工会分支的所有工人中，只有49%成了工会会员。

鉴于制造业工会化程度很低以及筑路企业中工会几乎不存在，我们所发现的埃塞俄比亚极低的集体谈判水平就不足为奇了。在整个样本中，只有13%的工人称他们的工资是由集体谈判决定的，而55%称不存在集体谈判协议。31%的工人不知道他们的工资是否由集体谈判决定。人们很容易想象到这种对集体谈判了解的缺失是多么有利于压低工资。建筑业和制造业中的集体谈判都很少，中国企业和其他外企中报告有集体谈判协议的工人占8%—9%左右。埃塞俄比亚本土企业的工人所报告的集体谈判率较高：13%的建筑工人和27%的制造业工人称他们的工资是由集体谈判决定的。

然而，工会和集体谈判的缺乏并不意味着罢工行为的消失。罢工在埃塞俄比亚很普遍（Admasie, 2018），几乎出现在每一家我们调查的企业中。埃塞俄比亚的罢工行为事实上比安哥拉更加常见，反映出两国不同的劳工动员文化。除两家公司以外，样本中所有公司的工人均报告称在其任职期间出现了罢工行为。在建筑行业，埃塞俄比亚本土企业的工人任其任期内经历罢工的比例最高，而中国企业的工人经历罢工的比例最低。四分之一的埃塞俄比亚本土企业工人称经历过罢工，而这一数字在其他外企为15%，在中国建筑企业为14%。制造业的情况大不相同。埃塞俄比亚本土制造业企业的工人经历的罢工最少，而其他外国制造业企业的工人经历的罢工最多。在其他外企，55%的工人称经历过罢工，而这一数字在中国企业为36%，在埃塞俄比亚企业仅为19%。罢工更可能发生在工业园区内，那里的公司都是非本土公司。工业园区内有48%的工人称经历过罢工，而在园区外只有25%。

相较于埃塞俄比亚，安哥拉的劳工冲突和罢工并不常见，但这并不意味着安哥拉的劳资关系更加“和谐”。对管理者的访谈表明缺勤和（对设备、安全服、现金的）盗窃是常见问题。尽管很多企业这样抱怨，但中国企业的管理者抱怨得更多。他们采用“宿舍

劳动体制”在一定程度上也是为了减少这种事件的发生。

罢工的发生以及缺勤、盗窃等消极反抗行为的存在体现了工作场所中的紧张关系。我们在两国都发现了工人和管理者之间的冲突，特别是外国管理者（既有中国企业也有非中国企业的管理者）和当地工人之间冲突。然而，虽然埃塞俄比亚的不同类型企业之间存在巨大差异，但在安哥拉，我们发现公司类型并不能很好反映工人与管理者之间的冲突关系。

在包括中国企业在内的外资企业，有证据表明存在着工作文化和交流方面的冲突。

在埃塞俄比亚，中国公司的工人比其他公司的工人更可能感受到管理者滥用职权。在建筑业，45%的中国公司工人称遭受过辱骂。在埃塞俄比亚本土公司和其他外国公司中，这一数字分别为20%和22%。制造业行业的情况却相当不同。在制造业，中国企业和其他外企之间差异很小，但两者与埃塞俄比亚本土企业明显不同。在中国企业，62%的工人称遭受过辱骂，在其他外企为58%，但在埃塞俄比亚本土企业则为35%。访谈表明对辱骂的理解可能是由交流方式的冲突所产生的，当监工和经理发出指令或提出批评时更是如此。不论在中国企业还是其他外企，工厂管理者生硬的方式虽然并不必然反映文化特性，但一定与在亚洲部分地区发展起来的高压下的工业资本主义工作文化有关（Tang and Eom, 2019）。有趣的是，埃塞俄比亚工人比安哥拉工人似乎对这种交流冲突更为敏感，安哥拉工人基本上没有报告存在辱骂的情况。然而，安哥拉工厂的工作环境相较埃塞俄比亚没有那么高压。例如，安哥拉的建筑材料制造工厂往往不设置时间效率目标。

在安哥拉的中国企业中，管理层与工人的关系不是特别紧张，但如前文所述，中国的管理者常常抱怨工人不可靠以及存在盗窃情况。安保是中国管理者担忧的主要问题，有时管理者会因工厂和建筑工地发生盗窃案而责备工人。工人们没有报告存在许多滥用职权的情况，而且不同公司之间也不存在明显差异。访谈和生活经历回顾更适合于获取这类信息。我们从中发现确实存在滥用职权的情况，但并没有哪类企业特别突出。然而，中国管理者和低技能工人之间的沟通障碍导致有关中国“管理方式”的抱怨，尽管安哥拉工人有时也对葡萄牙管理者表现出程度类似的不信任或蔑视。

（五）培训和技能培养

在一个启动了结构转型的国家，基础设施建设和制造业工作的增加有助于推动产业工人队伍的长期形成过程。虽然两国在工业化和结构转型的模式方面存在差异，但工作机会的增加都促进了劳动力技能的发展。这对将来工业引领的经济转型前景至关重要。考虑到流行话语认为中国企业的用工属地化率较低（如第六节所述），有一种共识认为

中国企业对非洲工人的技能提升所做的贡献不大。然而，我们的文献回顾说明所有的研究都为中国企业的技能培训提供了证据，尽管中国企业技能培训最主要的形式往往是非正式的、“干中学”式的培训（McKinsey, 2017; Tang, 2016; Bashir, 2015）。考虑到受雇于中国企业的大多数工人都缺乏技能和工作经验（如第七节所述），倘若没有安排某种形式的培训，中国企业在这些非洲国家的新兴产业将难以经营。下面讨论从工人方面收集的有关样本企业中培训经历的数据。

1. 安哥拉的培训提供情况

安哥拉的情况是混杂的，各种差异反映出不同行业、不同公司劳动力市场的分割及劳资关系正规化的程度。相比之下，埃塞俄比亚的不同行业之间存在明显差异。这在一定程度上与安哥拉（建筑材料）工厂工作的不同性质及那里的劳动过程有关，而埃塞俄比亚的制造业主要是融入全球生产的纺织服装制造业。在安哥拉，约三分之一的工人称接受过某种形式的“正式”培训。安哥拉本土企业和其他外企的工人接受过此类培训的比例更高（参见图 16）。他们所指的培训类型是正式的入职培训。这类培训通常由人事经理和健康安全主管开展，主要关注工作中有关健康安全的基本知识和工作场所中的主要规定。这些培训通常在入职时开展，但随后持续的系统性培训就没有了。

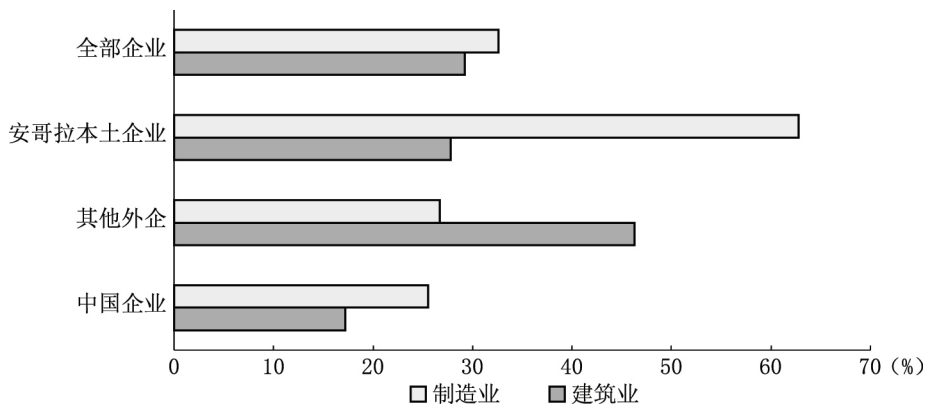


图 16 安哥拉不同行业、不同类型企业工人的正式培训率

资料来源：IDCEA 调查（2017）。

这种培训没有涵盖所有类型的技能传授与发展。与图 16 所揭示的情况不同，两个行业中国企业的多数工人的确提到了在工厂和建筑工地上从新工作中获得技能的重要性。这对于第一次进入这些行业的最没有经验的工人来说更是如此。对中国企业的管理者进行的访谈证实了非正式的持续性培训机制是惯用的做法。管理者将最重要的培训集中于工人入职的最初几周，以便工人能够完成分配的工作任务。一旦工人被认为“可

靠”并且会留下来，他们中的一些人就会获得有关新工作任务的培训和升职的机会。这种培训不太正式，也较少关注健康安全问题。特别是在建筑工地，技术性培训和基本的“干中学、看中学”是通行的做法。一些较大的公司建立了职业培训中心，那里的培训包括把工人派到中国去直接学习相关的经验。但是，这些培训课程的毕业生最终为中国企业工作的比例相对较低，因为他们通常会在安哥拉公务行业中寻找稳定工作。事实上，许多中国企业管理者抱怨受训工人离职率较高，高离职率对培训的正规化和新员工培训的扩大产生了负面激励作用。

总体而言，不同企业提供的培训在“正式”程度、系统性和针对性方面存在差异。

行业特征对培训的提供有影响。这种影响不仅体现在制造业和建筑业的差异方面，而且体现在细分行业和市场导向方面。国内市场导向的中型企业（如许多安哥拉制造业工厂）的表现非常不同于融入全球制造业的企业（如埃塞俄比亚的制造业企业）。一旦我们考虑了行业特征和工人技能水平，埃塞俄比亚的中国企业和其他外企所提供的培训就差不多了。在安哥拉，中国企业的培训机制和其他企业更为正式而系统的培训机制存在很大不同。

2. 埃塞俄比亚的培训提供情况

在埃塞俄比亚，建筑业和制造业提供的培训有很大差异。图 17 展示了不同行业、不同技能水平和不同类型的企业的培训提供情况。从中可以发现，制造业的培训比建筑业更多，大约 80% 的制造业工人称接受过培训，而只有 20%—40% 之间的建筑业工人在目前的工作中接受过培训。

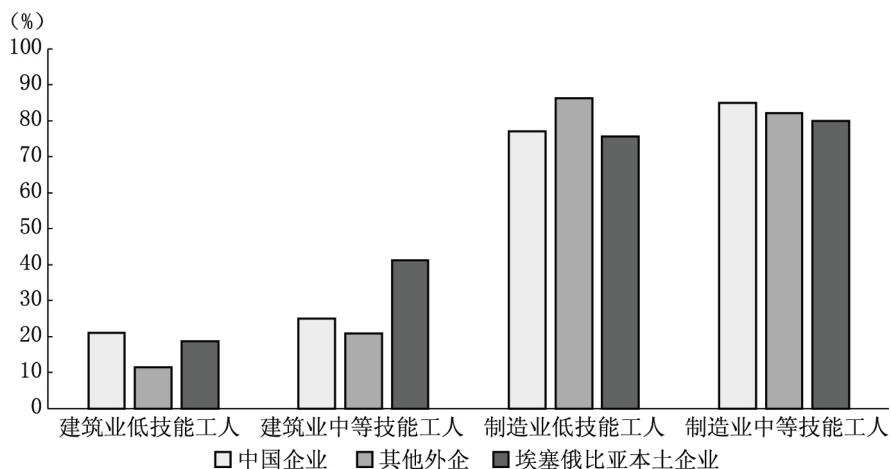


图 17 埃塞俄比亚不同行业、不同技能水平和不同类型的企业的工人培训率

资料来源：IDCEA 调查（2017）。

公司认为在服装和皮革制品等低附加值行业创造利润必然需要纪律严明、组织严密的劳动过程，而只有工人能顺利融入生产线并迅速无误地完成工作任务，这种劳动过程才能实现。所有这些都需要培训。事实上，系统性密集培训的典型是一些紧密融入全球生产网络的中国企业。数以百计的埃塞俄比亚工人被送往中国母公司，在持续的数月时间中“沉浸式”体验生产和劳动过程，以便加速埃塞俄比亚工厂劳动实践的转换过程。埃塞俄比亚工厂的部分培训关注“软技能”，例如守时、工作中的行为规范、服从目标和监督，也包括个人卫生和基本理财知识。管理者认为，有关改善工作纪律和效率的培训对生产过程至关重要，也是使来自农村的员工适应工厂环境所必需的。尽管一些安哥拉工厂也开展了此类培训，但培训重点不在于此。

在埃塞俄比亚的建筑业，我们发现没有任何中国企业为埃塞俄比亚工人提供系统性培训，只有短期的有关公司规定和安全操作的入职课程。公司通常让工人跟着更有经验的工人和上司学习工作技能。“干中学”被视为首要的技能培养机制。工人在公司待得越久，培养的技能就越广泛，晋升到中等技能岗位、承担更重要技术职责的机会就越大。在埃塞俄比亚，现在明显更容易招聘到机械操作工了，这在安哥拉要容易得多。随着越来越多的埃塞俄比亚工人取得驾驶和操作建筑机械所需的执照，中国企业现在主要雇用有执照的当地工人。这类中等技能工人通常要在一项测试工作中展示他们的技能。在安哥拉，管理人员对有执照的机械操作工并不那么信任，不仅要求工人有工作经验的证明，还要额外接受培训才允许工人操作复杂的筑路机械。

九、结论和主要发现

本项目试图分析在撒哈拉以南非洲的那些有望推动非洲经济结构转型的行业中经营的中国企业的就业动态。中国的“走出去”战略表现为基础设施建设企业（主要是国有企业）海外业务的迅速扩张及对外直接投资（尤其是对发展中国家）的急剧增长。撒哈拉以南非洲是此类企业和投资的一个重要的目的地。一些国家获得大量中国投资及中国海外工程项目，安哥拉和埃塞俄比亚是两个突出的例子。这样的事情发生在这一地区的许多国家重新燃起经济转型和工业化雄心的时刻。埃塞俄比亚是重燃雄心的典型案例。

经济和社会转型常常表现为非农行业的增长。它带来新的生产方式、技术和新的工作，影响着数百万新劳动力的生活。这些劳动力中有许多是年轻人，他们比上一代接受过更好的教育，渴望找到收入更高也更稳定的新工作。然而，非洲的就业仍然面临严峻挑战：普遍的就业不足、较高的年轻人失业率，以及占主导的低收入经济活动（尤其是

农业和非正规服务业)。人口“红利”还没有体现出来。在这样的背景下，数以百计新企业来到那些至今无法工业化的国家，试图扩大基础设施的建设、一般性的建筑服务和制造业基础——这是令人振奋的。与此同时，随着新的投资者和非洲工人在工作场所的相遇变得普遍而可见，新工作所提供的就业条件引起了人们的担忧。一种较为悲观的论调在某些学术圈盛行，对那些报道非洲年轻工人在新的工厂和工地遭受剥削的媒体报道来说更是如此。

我们对超过 1 500 名工人进行了调查。他们受雇于安哥拉和埃塞俄比亚两国中不同类型的行业领先企业。调查发现实际情况比普遍看法更为复杂和多样。在不同国家和不同行业之间及行业内部存在工作条件的显著差异，对工资来说更是如此。只有综合各种因素（工人个体特征、行业特征、当地情况，以及包括来源地在内的一系列企业属性）才能帮助我们解释两国内部的工资差异。尽管基本的描述性比较表明中国企业（特别是中国企业的低技能工人）的工资更低，但对两国的回归分析都表明工人个体特征、企业规模、企业所处的地点和工人技能水平是比企业来源地更为重要的解释因素。不同企业工资的差异是有限的，且在很大程度上是公司来源地以外的因素所导致的。

严格意义上讲，调查得到的工资不是“贫困线工资”。在安哥拉和埃塞俄比亚，即使收入最低的低技能工人所获得的工资也高于极端水平和中等水平的国际贫困线。在安哥拉，所有工人的工资都高于行业最低工资，大多数工人的工资明显高于行业最低工资。但是，大多数安哥拉和埃塞俄比亚的工人都抱怨工资达不到“生活工资”水平，因为很多人勉强维持着每月正常开支。一些工人（特别是埃塞俄比亚工人）需要额外的收入来源，一些工人因此背负了债务。安哥拉出现了一个有趣的悖论：那些由雇主（大多是中国企业）提供食宿的工人能够比其他企业挣更高工资的工人储蓄得更多。挣得更多的工人所面临的生活成本足以抵销全部工资，在像罗安达那样物价非常高的城市生活更是如此。那些住在公司宿舍的安哥拉移民工人更符合“吃得了苦”的形象。这种说法常被用来形容中国农民工。

在工资和工作条件方面观察到的差异反映了一种与公司来源地相关的劳动力市场分割现象，在安哥拉更是如此。我们在安哥拉发现两个明显的劳动力细分群体：（1）受教育程度更低、相关工作经验更少、更贫穷的移民，他们是建筑业和制造业中国企业的主要劳动力；（2）技能水平相对更高、受教育程度高于城市工人平均水平、相关工作经验、更为年长、享受更多稳定工作安排的劳动者群体——他们主要集中于安哥拉本土企业和其他外企，特别是位于罗安达的安哥拉制造业工厂和那些正在建设一个重点大坝项目的公司。这些劳动力细分群体反映了中国企业与众不同的就业动态：中国企业进入安

哥拉市场平均只有十年，而其他企业在这个国家则有着更加稳固的地位。劳动力细分群体也反映了中国企业的管理者对生活在罗安达的工人的态度，他们认为这些工人缺乏纪律和可靠性。这种态度促使管理者们建立了“宿舍劳动体制”来改进劳动控制，同样的做法在中国的许多地区也很常见。可能更为引人注意的是，这种做法在埃塞俄比亚更少见，那里只有几家中国企业选择建立员工宿舍，而其他外国公司似乎正考虑以建立宿舍来降低工人的高流动率。

埃塞俄比亚劳动力市场的分割具有不同特征。对低技能工人来说，埃塞俄比亚本土企业的雇员较中国企业和其他外企的雇员更为年长，中国企业的工人和其他外企的工人平均年龄更加接近，并且受教育水平明显更低。虽然女性构成了所有企业低技能工人的大多数，但这一现象在包括中国企业在内的外资企业中最为明显。制造业工厂工作在埃塞俄比亚与性别高度相关，那里女工占主导，在纺织、服装和制鞋等行业更是如此。生产建筑材料的安哥拉工厂则由男性主导。行业和国家特征对形成劳动力市场分割有重要影响。

行业特征和国家背景也是理解不同工人之间福利差异的关键，对理解劳动制度安排中的“正规化”程度也很重要。两个国家的共同点是两国都没有劳动中介机构和复杂的招工制度。调查中的大多数工人都是直接由企业雇用的。即使书面合同的签订率有高有低，但工人们的雇佣关系是得到承认的。安哥拉的中国企业合同签订率尤其低，但大多数工人还是普遍知晓雇佣关系的内容。

最后，调查数据和访谈表明两个行业的管理者和工人之间的关系经常处于紧张状态，但埃塞俄比亚要比安哥拉更严重。两国工会的存在都是有限的，在中国企业和建筑业中更是如此。但是，在两个行业 and 不同类型的企业中都出现了劳资冲突。近年来，罢工在埃塞俄比亚的制造业中变得更为普遍。尽管某些私营企业抵制工会，并且政府阻止在工业园区内成立工会，但工会的存在还是增长了。劳资冲突不仅表现为罢工和工作场所中的紧张对立，而且也表现为缺勤、盗窃等消极抵制行为。这些行为常见于安哥拉，但并不常见于埃塞俄比亚。经理和监工的滥用职权（这种情况在埃塞俄比亚更普遍）和沟通障碍（在两国都存在）也在一定程度上反映了工作场所中的冲突。渴望获得高薪、稳定工作的新兴产业工人阶级与寻求廉价、温顺劳动力的新投资者之间存在着冲突。两国劳动制度的缺陷尤其是埃塞俄比亚缺乏行业层面的最低工资在一定程度上加重了工作场所的紧张关系。

总而言之，要了解非洲国家新兴建筑业和制造业的劳工状况和就业动态，就需要对劳动体制的多层次格局进行仔细分析。因此，劳工状况取决于一系列因素：（1）塑造每

个国家劳动力市场动态的国家政治经济和社会模式；(2) 塑造生产组织和劳动过程并导致不同实践做法和劳动力市场分割模式的行业特征；(3) 雇主和工人在企业层面生产场所中的互动，这进一步取决于一系列工人个体和企业的特征。在这些企业特征中，企业来源地仅仅是特别重要的诸多特征之一。

致谢

这篇报告由卡洛斯·奥亚和弗洛林·薛弗编写。在研究启动阶段及数据的搜集和分析过程中，参与“非洲的工业发展、建筑业和就业”（Industrial Development, Construction and Employment in Africa, IDCEA）项目的许多研究人员都做出了贡献。我们尤其要感谢唐晓阳、费尔南德斯·旺达（Fernandes Wanda）、卢荻、齐昊、郑琛奇、奥莉亚·穆兹尼奥（Aurea Mouzinho）、鲁塞尔·弗兰谢（Lucile Franchet）和萨拉·格瑞夫（Sarah Graf）。特别感谢克里斯汀娜·沃夫（Christina Wolf）为推动本项目所发挥的关键作用。特里·麦金利（Terry Mckinley）在制定和实施计划、扩大项目影响力方面也发挥了重要作用。陈卫伟在项目的所有阶段都发挥了关键作用，特别是在促进与中国企业交流的过程中更是如此。我们的同行咨询组成员李静君、露西·科尔金（Lucy Corkin）和佩德罗·马丁斯（Pedro Martins）也提供了非常有价值的反馈和建议。

我们对实地调查小组在两国（埃塞俄比亚和安哥拉）付出的辛劳和贡献表示衷心的感谢。我们在埃塞俄比亚的实地调查小组成员有：阿莱马约·侯赛因（Alemayehu Hussein）、约伯·阿莱马约（Eyob Alemayehu）、米尔图·艾比拉（Mihretu Aberra）、特斯法·布尔托（Tesfay Bulto）、约丹斯·费瑟哈（Yordanos Fisseha）和泽拉朗·瓦卡吉拉（Zelalem Wakjira）。该小组由费卡都·耶叙提拉（Fekadu Yeshitila）和海露·贝克莱（Hailu Bekele）领导。海丽约瑟斯·安图阿伦（Haileyesus Andualem）、李依纯和马婕负责管理和协调实地调查。在安哥拉，实地调查小组由马丁斯·博塔（Martins Bota）和马尼可·思茅（Manico Simão）领导。调查小组成员有：盖尔丁诺·坎佩比（Galdino Campembe）、若昂·卡塔拉（João Catala）、因马库拉德·弗洛林多（Imaculada Florindo）、埃德森·M. 何塞（Edson M. P. José）、何塞·德·利马·曼努尔（José de Lima Manuel）和萨布利塔·奥古斯托·卫拉斯科（Sabrita Augusto Velasco）。他们都体现了卓越的专业精神、学习精神和奉献精神。

本研究的开展离不开埃塞俄比亚经济学会（Ethiopian Economics Association）的阿塞法·阿德马斯（Assefa Admassie）、阿明·阿卜杜拉（Amin Abdella）和阿斯法·西塞（Asfaw Sisay）和社会研究论坛（Forum for Social Studies）的梅雷埃特·艾耶纳夫（Me-

heret Ayenew)、刘瑟吉德·勒马 (Leulseged Lemma) 和剔基斯特·奈戈思德 (Tigist Negussiede) 所提供的官方支持与协调。在安哥拉的研究还要感谢安哥拉内图大学 (Agostinho Neto University) 经济系和 JMJ-Angola 咨询机构。

我们要向为实地调查提供重要支持的各个机构表示感谢。在埃塞俄比亚, 投资委员会、工业部、公路管理局、奥罗米亚州主席办公室、南方民族州主席办公室、皮革工业发展研究所、纺织工业发展研究所, 以及埃塞俄比亚工会联合会, 都在项目的不同阶段提供了支持和鼓励。在安哥拉, 政府各部门也给予了高度支持, 为开辟工作场所调查的渠道提供了便利。我们要特别感谢安哥拉建设部 (尤其是道路管理局 INEA)、工业部和 GAMEK (管理水电大坝工程) 提供的支持。

我们要对所有向实地调查小组敞开大门并不惜时间回答问题的公司表示感谢。最后, 我们感谢所有回答问题并与我们分享经历的工人们。

研究合作方: 伦敦大学亚非学院、安哥拉内图大学经济系、埃塞俄比亚经济学会、社会研究论坛, 以及中国人民大学。

资助方: 英国经济与社会研究理事会和国际发展部 (UKAid)。

参考文献

- [1] Admasie , S. A. , 2018. Amid political recalibrations: Strike wave hits Ethiopia. *Journal of Labor and Society* , 21 , 431—435.
- [2] Akorsu , A. D. , and Cooke , F. L. , 2011. Labour Standards Application among Chinese and Indian Firms in Ghana: Typical or Atypical? *The International Journal of Human Resource Management* 22(13) , 2730—2748.
- [3] Amsden , A. H. , 2001. *The rise of “the rest”: challenges to the West from late-industrializing economies*. Oxford University Press , Oxford.
- [4] Anner , M. , 2015. Labor control regimes and worker resistance in global supply chains. *Labor History* , 56(3) , 292—307.
- [5] Baah , A. Y. , and H. Jauch , 2009. *Chinese investments in Africa: a labour perspective*. Accra and Windhoek: African Labour Research Network.
- [6] Baglioni , E. , 2018. Labour control and the labour question in global production networks: exploitation and disciplining in Senegalese export horticulture. *Journal of Economic Geography* , 18 (1) , 111—137.
- [7] Bashir , S. , 2015. *The Imperative of Skills Development for the Structural Transformation of Sub-Saharan Africa: Potential for China-World Bank-Africa Collaboration*. Investing in Africa Forum ,

Addis Ababa.

- [8] Bernstein , H. ,2007. *Capital and labour from centre to margins*. Presented at the Living at the margins conference , Stellenbosch , 26—28 March.
- [9] Bo , H. ,2014. Practice in Angola: Kilamba Kiaxi (K. K.) Satellite City Project. Presentation at the 6th Global Housing Finance Conference hosted by the World Bank , Washington DC. <http://urban-africa-china.angonet.org/content/practice-angola-kilamba-kiaxisatellite-city-project>.
- [10] Brooks , A. ,2010. Spinning and weaving discontent: labour relations and the production of meaning at Zambia-China Mulungushi Textiles. *Journal of Southern African Studies* ,36(1) , pp.113—132.
- [11] Chan , A. 2015. The Fallacy of Chinese Exceptionalism. In: A. Chan (Ed.) , *Chinese workers in comparative perspective*. Ithaca: Cornell University Press.
- [12] Chen , Y. , I. Y. Sun , R. U. Ukaejiofo , Tang X. , and D. Brautigam. 2016. *Learning from China? Manufacturing , Investment , and Technology Transfer in Nigeria*. Working Paper No.2016/2. China Africa Research Initiative , School of Advanced International Studies , Johns Hopkins University , Washington , DC. Retrieved from <http://www.sais-cari.org/publications>.
- [13] Cheru , F. , Oqubay , A. ,2019. Catalyzing China-Africa Ties for Africa's Structural Transformation: Lessons from Ethiopia. In: Oqubay , A. , J. Y. Lin (Eds.) , *China-Africa and an Economic Transformation*. Oxford University Press , Oxford.
- [14] CICCPS ,2016. *Blue Book on International Cooperation of Chinese Private Enterprises (2014—2015)* . China International Chamber of Commerce for the Private Sector (CICCPS) , Renmin Press.
- [15] Cirera , X. , and Lakshman , R. W. D. ,2017. The impact of export processing zones on employment , wages and labour conditions in developing countries: systematic review , *Journal of Development Effectiveness* 9 , 344—360.
- [16] Coniglio , N. D. , Prota , F. and Seric , A. ,2015. Foreign Direct Investment , Employment and Wages in Sub Saharan Africa. *Journal of International Development* , 27(7) , 243—1266.
- [17] Corkin , L. ,2012. Chinese construction companies in Angola: a local linkages perspective. *Resources Policy* , 37(4) , 475—483.
- [18] CSA , 2017. *Ethiopian Demographic and Health Survey Report 2016*. Ethiopian Central Statistical Agency , Addis Ababa.
- [19] Ethiopian Economics Association ,2016. *Report on the Ethiopian Economy 2016*. Addis Ababa.
- [20] Fei , D. ,2018. *Work , Employment , and Training Through Africa-China Cooperation Zones: Evidence from the Eastern Industrial Zone in Ethiopia*. Working Paper No.2018/19. China Africa Research Initiative , School of Advanced International Studies , Johns Hopkins University , Washington , DC. Retrieved from <http://www.sais-cari.org/publications>.

- [21] Fraser , A. and Larmer , M. eds. , 2010. *Zambia , Mining , and Neoliberalism: boom and bust on the globalized Copperbelt*. Springer.
- [22] French , H. W. , 2014. *China's second continent: How a million migrants are building a new empire in Africa*. Vintage.
- [23] Gereffi , G. , 2018. *Global Value Chains and Development: Redefining the Contours of 21st Century Capitalism*. Cambridge University Press.
- [24] Gerschenkron , A. , 1962. *Economic backwardness in historical perspective: a book of essays*. Cambridge , MA: Belknap Press of Harvard University Press.
- [25] HRW , 2011 "You'll be fired if you refuse": labor abuses in Zambia's Chinese state-owned copper mines." Nov.3. www.hrw.org/reports/2011/11/03/you-ll-be-fired-if-you-refuse.
- [26] ILO , 2018a. *World Employment and Social Outlook-Trends 2018*. Geneva: International Labour Office.
- [27] ILO , 2018b. *Global Wage Report 2018/19. What lies behind gender pay gaps*. Geneva: International Labour Office.
- [28] Instituto Nacional de Estatística (INE) , 2013. *Contas Nacionais 2002—2010*. Luanda.
- [29] Instituto Nacional de Estatística (INE) , 2019. *Indicadores de Emprego e Desemprego: Inquérito Sobre Despesas , Receitas e Emprego em Angola , IDREA 2018—2019*. Luanda: Instituto Nacional de Estatística. Available at: <https://www.ine.gov.ao/> (Accessed: 18 April 2019) .
- [30] Jenkins , R. (2019) . *How China is Reshaping the Global Economy. Development Impacts in Africa and Latin America*. Oxford University Press.
- [31] Kemen , A. and Lam , K. N. , 2014. Workforce localization among Chinese state-owned enterprises (SOEs) in Ghana. *Journal of Contemporary China* , 23(90) , 1053—1072.
- [32] Lam , K. N. , 2014. L'inevitable "localisation": Les entreprise publiques chinoises de la construction au Ghana. *Politique Africaine* , 134 , 21—43.
- [33] Lampert , B. and Mohan , G. , 2014. Sino-African encounters in Ghana and Nigeria: from conflict to conviviality and mutual benefit. *Journal of Current Chinese Affairs* , 43 (1) , 9—39.
- [34] Lee , C. K. 2017. *The Specter of Global China: Politics , Labor , and Foreign Investment in Africa*. Chicago University Press.
- [35] Lerche , J. , Mezzadri , A. , Chang , D. -O. , Ngai , P. , Huilin , L. , Aiyu , L. , Srivastava , R. , 2017. *The triple absence of labour rights: triangular labour relations and informalisation in the construction and garment sectors in Delhi and Shanghai* , CDPR Working Paper No. 32/17. SOAS , University of London , London.
- [36] Lo , D. 2018. *Perspectives on China's Systematic Impact on Late Industrialization: A Critical Appraisal*. IDCEA Working Paper No 01. SOAS , University of London , London.

- [37] Lüthje ,B. ,Luo ,S. and Zhang ,H. ,2013. *Beyond the iron rice bowl: regimes of production and industrial relations in China*. Frankfurt: Campus Verlag.
- [38] Martins , P. M. G. , 2017. Structural change in Ethiopia. *Development Policy Review* , 18(s1) , 0183-0200.
- [39] McKinsey ,2017. *Dance of the Lions and Dragons—How Are Africa and China Engaging , and How Will the Partnership Evolve?* McKinsey & Company.
- [40] Meagher ,K. ,2016. The Scramble for Africans: Demography , Globalisation and Africa’s Informal Labour Markets. *Journal of Development Studies* , 52: 4 , 483—497.
- [41] Melese , A. T. , 2015. *Living Wage Report NonMetropolitan Urban Ethiopia Ziway Region. Context Provided in the Horticulture Sector*. Global Living Wage Coalition.
- [42] National Bank of Ethiopia (NBE) , 2018. *Annual Report 2017—2018*. Addis Ababa.
- [43] Nicolas , F. , 2017. Chinese investors in Ethiopia: The perfect match? *Notes de l’Ifri*. Paris: IFRI.
- [44] Oya , C. , 2019. Building an Industrial Workforce in Ethiopia: Historical Lessons and Current Dynamics. In: F. Cheru , C. Cramer , and A. Oqubay (eds) *The Oxford Handbook of the Ethiopian Economy*. Oxford: Oxford University Press.
- [45] Oya , C. and Wanda , F. , 2019. *Condições de emprego em Angola. Construção de obras públicas e indústria de materiais de construção*. IDCEA Research Report. SOAS , University of London. <https://www.soas.ac.uk/idcea/publications/reports/file141202.pdf>
- [46] Pun , N , and Smith , C. , 2007. Putting transnational labour process in its place: the dormitory labour regime in post-socialist China. *Work , employment and society* , 21(1) : 27—45.
- [47] Roubaud , F. and Torelli , C. , 2013. Employment , unemployment , and working conditions in the urban labor markets of sub-Saharan Africa: Main stylized facts. In : P. De Vreyer and F. Roubaud (eds) , *Urban labor markets in sub-Saharan Africa*. Washington DC: World Bank.
- [48] Rounds , Z. , Huang , H. , 2017. We are not so different: A comparative study of employment relations at Chinese and American firms in Kenya. Working Paper No. 2017/10. China Africa Research Initiative , School of Advanced International Studies , Johns Hopkins University , Washington , DC.
- [49] SAIS-CARI , 2019. SAIS-CARI *China in Africa data base* [WWW Document]. China-Africa Research Initiative Johns Hopkins School for Advanced International Studies CARI-SAIS. URL: <https://www.sais-cari.org/data>.
- [50] Sautman , B. and Yan , H. , 2011. Gilded Outside , Shoddy Within: The Human Rights Watch report on Chinese copper mining in Zambia. *Asia Pacific Journal: Japan Focus* , 9(52) , N.1. <https://apjjf.org/2011/9/52/BarrySautman/3668/article.html>.
- [51] Sautman , B. , and Yan , H. , 2015. *Localizing Chinese enterprises in Africa: From myths to policies*. Re-

- port No.2015-05. HKUST Institute for Emerging Market Studies.
- [52] Sautman ,B. and Yan ,H. ,2016. The discourse of racialization of labour and Chinese enterprises in Africa. *Ethnic and Racial Studies* ,39(12) ,2149—2168.
- [53] Schaefer ,F ,and Oya ,C. 2019. *Employment patterns and conditions in construction and manufacturing in Ethiopia: a comparative analysis of the road building and light manufacturing sectors*. IDCEA Research Report , SOAS , University of London. <https://www.soas.ac.uk/idcea/publications/reports/file141205.pdf>
- [54] Sender ,KJ. ,2019. Assessing Poverty Trends in Ethiopia ,1990—2015. In Cheru ,F. ,C. Cramer ,A. Oqubay (Eds.) , *The Oxford Handbook of the Ethiopian Economy*. Oxford University Press , Oxford.
- [55] Shelton ,G. ,and Kabemba ,C. ,2012. *Win-win partnership: China ,Southern Africa and the extractive industries*. Rosebank ,South Africa: Southern Africa Resources Watch.
- [56] Shen ,X. ,2013. *Private Chinese Investment in Africa*. Washington DC: World Bank.
- [57] Shen ,X. ,2015. ‘Private Chinese Investment in Africa: Myths and Realities’ , *Development Policy Review* ,33 (1) ,83—106.
- [58] Silver ,B. J. ,2003. *Forces of Labor: Workers’ Movements and Globalization since 1870*. Cambridge: Cambridge University Press.
- [59] Sinkala ,M. and Zhou ,W. ,2014. Chinese FDI and employment creation in Zambia. *Journal of Economics and Sustainable Development* ,5(23) ,pp.39—43.
- [60] Smith ,A. ,Barbu ,M. ,Campling ,L. ,Harrison ,J. ,& Richardson ,B. ,2018. Labor regimes ,global production networks ,and European Union trade policy: labor standards and export production in the Moldovan clothing industry. *Economic Geography* ,94(5) ,550—574.
- [61] Sun ,I. Y. ,2017. *The next factory of the world: How Chinese investment is reshaping Africa*. Harvard Business Review Press.
- [62] Swider ,S. ,2015. *Building China: Informal Work and the New Precariat*. Ithaca ,NY: Cornell University Press.
- [63] Tang ,X. ,2010. Bulldozer or locomotive? The impact of Chinese enterprises on the local employment in Angola and the DRC. *Journal of Asian and African Studies* ,45(3) ,350—368.
- [64] Tang ,X. ,2016. Does Chinese Employment Benefit Africans? Investigating Chinese Enterprises and their Operations in Africa. *African Studies Quarterly* ,16(3—4) ,107—128.
- [65] Tang ,X. and Eom ,J. ,2019. Time Perception and Industrialization: Divergence and Convergence of Work Ethics in Chinese Enterprises in Africa. *The China Quarterly* ,238 ,pp.461—481.
- [66] Taylor ,M. and Rioux ,S. ,2017. *Global labour studies*. John Wiley & Sons.
- [67] Teal ,F. ,2016. *Policies for Job Creation in Poor Countries*. GLMLIC Synthesis Paper n.4. IZA Institut-

- te of Labour Economics.
- [68] Wanda , F. , 2016. *Dinâmicas e Tendências nos Sectores da Construção e da Indústria Transformadora em Angola de 2005 à 2015*. Projecto ESRC-DFID ES/M004228/1. Luanda: Centro de Investigação Social e Económica , Faculdade de Economia , UAN.
- [69] Weis , T. , 2016. *Vanguard capitalism: party , state and market in the EPRDF's Ethiopia* (PhD Thesis) . University of Oxford , Oxford.
- [70] Weldesilassie , A. B. , Gebreeyesus , M. , Abebe , G. , Assefa , B. , 2017. *Study on industrial park development: issues , practices and lessons for Ethiopia* , Research Report No.29. Ethiopian Development Research Institute , Addis Ababa.
- [71] Wolf , C. , Cheng , S. -K. , 2018. *Chinese overseas contracted projects and economic diversification in Angola and Ethiopia 2000—2017* , IDCEA Working Paper No 3. SOAS , University of London , London.
- [72] World Bank , 2016. *Why so Idle? Wages and Employment in a Crowded Labor Market. Ethiopia 5th Economic Update*. Washington , DC.
- [73] Xu , Z. and Chen , Y. , 2019. Spatial shift in China's labor struggles: Evidence and implication. *Journal of Labor and Society* , 22(1) , 129—138.
- [74] Yan , H. and Sautman , B. , 2013. “The beginning of a world empire”? Contesting the discourse of Chinese copper mining in Zambia. *Modern China* , 39(2) , 131—164.

附录 A 撒哈拉以南非洲的用工属地化率

研究	年份	国家	行业	企业/项目	非洲工人	中国工人	非洲工人占总工人的比重
Akorsu and Cooke(2011)	2009	加纳	制造业	GUMCO	250	3	99%
Baah and Jauch(2009)	2008	南非	制造业	FIDA, IINCOOL, KaRITA(全部为服装制造业)	958	27	97%
CARI-SAIS (Survey by Chinese official) Lee(2017)	2011	卢旺达	建筑业	中国路桥(筑路业)	2 000	110	95%
Chen et al.(2016)	2007	赞比亚	采矿业	Chambishi 铜矿	2 063	189	92%
Warmerdam and Dijk(2013)	2018	尼日利亚	制造业	16 家中国企业(累计工人数)	5 656	540	91%
World Bank(2012)	2012	乌干达	多个行业	坎帕拉的 42 家企业	9 845	1 004	91%
CARI-SAIS(Reuters)	2011	埃塞俄比亚	制造业、服务业和建筑业	对 69 家中国企业的调查	23 723	2 728	90%
McKinsey report(2017)	2011	津巴布韦	采矿业	中国安津:合资矿石开采	1 700	210	89%
Brautigam and Tang(2012)	2016—2017	8 个国家	多个行业	对 1 000 多家公司的调查	300 000	37 079	89%
CARI-SAIS (Hans E. Petersen and Sanne van der Lugt's report)	2011	4 个国家	制造业	位于 4 个经济特区的企业	13 592	1 979	87%
Sautman and Yan(2015)	2011	刚果民主共和国	建筑业	刚果民主共和国卢本巴希(N1)至卡森加(赞比亚边境)道路重建	600	100	86%
CARI-SAIS (China Africa Business Council)	2007—2013	12 个国家	多个行业	对超过 400 家企业/项目的调查和报告	N/A	N/A	85%
Baah and Jauch(2009)	2013	非洲	多个行业	非洲 193 家中国企业	34 000	6 400	84%
Huang(2013)	2008	加纳	建筑业	Bui 水电站(中国水电)	560	110	84%
Baah and Jauch(2009)	2012	南非	多个行业	16 家公司	4 160	779	84%
CARI-SAIS (The Africa Report)	2008	安哥拉	建筑业	中国水电	715	312	70%
Tang(2010)	2010	莫桑比克	建筑业	莫桑比克体育场	1 000	500	67%
CARI-SAIS(Enrique Martino reports)	2007	安哥拉	多个行业	55 家公司	5 482	3 353	62%
	2013	赤道几内亚	建筑业	中国路桥	60	600	10%

资料来源:作者基于首列文献的总结;CARI-SAIS 数据可从其数据库获得,参见 <http://www.sais-cari.org/datachinese-workers-in-africa>。

附录 B 回归结果

表 B1 埃塞俄比亚月工资 OLS 回归
被解释变量：月工资（比尔）的对数

	(1) 个人特征 控制变量	(2) 个人和公司 特征控制变量	(3) 个人和公司特征及 位置因素控制变量
受访者年龄	0.001 35 (-0.002)	0.001 15 (-0.001 6)	0.000 533 (-0.001 7)
性别	0.073 2 (-0.038 2)	0.088 5 (-0.033 2)	0.089 3 (-0.032 2)
移民工人	0.158 (-0.035 8)	0.164 (-0.036 2)	0.172 (-0.034 9)
受教育年限	0.014 (-0.004 3)	0.017 8 (-0.004 4)	0.016 9 (-0.004 3)
中等技能	0.638 (-0.053 8)	0.636 (-0.050 7)	0.644 (-0.051 8)
当前工作年限	0.013 3 (-0.004 6)	0.010 9 (-0.004 6)	0.009 39 (-0.004 6)
建筑业工作经历	0.043 (-0.014 1)	0.043 9 (-0.013 9)	0.044 6 (-0.014 2)
制造业工作经历	0.011 (-0.01)	0.009 93 (-0.009 3)	0.008 49 (-0.009 6)
社会经济地位指数	0.043 6 (-0.009 5)	0.040 1 (-0.008 5)	0.035 4 (-0.007 6)
制造业行业	-0.442 (-0.043)	-0.427 (-0.042 6)	-0.302 (-0.054 6)
中国企业		-0.139 (-0.050 9)	-0.046 8 (-0.054 4)
其他外企		-0.069 1 (-0.066 3)	0.019 (-0.060 5)
企业就业规模的对数		0.028 7 (-0.021 9)	0.040 2 (-0.019 2)
位于工业园区内			-0.213 (-0.064)
调整 R ²	0.688	0.698	0.712
F	45.95	45.3	50.34
观测数	817	817	817

注：括号内是标准误。回归采用公司层面的聚类标准误。粗体表明在 0.05 水平下统计性显著。

表 B2 安哥拉月工资 OLS 回归
被解释变量: 月工资 (宽扎) 的对数

	稳健标准误			群集标准误
	1 基本方程	2a 包括核心 劳动力变量	3 增加社会 经济地位	2b 在 2a 基础上 使用群集标准误
中等技能	0.59 (0.03)	0.59 (0.03)	0.56 (0.03)	0.59 (0.05)
制造业行业	0.12 (0.03)			
社会经济地位指数			0.05 (0.01)	
中国企业	-0.12 (0.04)	-0.08 (0.04)	-0.01 (0.04)	-0.08 (0.08)
企业就业规模的对数	0.05 (0.01)	0.03 (0.01)	0.03 (0.01)	0.03 (0.02)
年龄的对数	0.06 (0.07)	0.05 (0.07)	0.01 (0.07)	0.05 (0.08)
受教育年限	0.00 (0.00)	0.01 (0.00)	0.00 (0.01)	0.01 (0.01)
工作任期	0.02 (0.00)	0.02 (0.00)	0.02 (0.00)	0.02 (0.01)
建筑业工作经历	0.01 (0.00)	0.01 (0.00)	0.01 (0.00)	0.01 (0.00)
制造业工作经历	0.02 (0.01)	0.02 (0.01)	0.02 (0.01)	0.02 (0.01)
移民工人	0.08 (0.03)	0.07 (0.03)	0.06 (0.03)	0.07 (0.04)
大坝工人	0.08 (0.05)	0.07 (0.05)	0.09 (0.05)	0.07 (0.11)
核心劳动力		0.10 (0.03)	0.09 (0.03)	0.10 (0.05)
常数	9.60 (0.27)	9.74 (0.25)	9.75 (0.24)	9.74 (0.35)
N	625	625	625	625
F	78.8	76.7	76.5	29.3
R ²	0.57	0.57	0.59	0.57

注: 括号内是标准误。回归采用公司层面的聚类标准误。粗体表明 P 值小于 0.05。