

中国企业对非洲就业发展的贡献^{*}

——基于一项大规模调查的比较性分析

卡洛斯·奥亚 弗洛林·薛弗 齐 昊

内容提要 利用一项在埃塞俄比亚和安哥拉实施的大规模调查所提供的比较性数据，本文挑战了一些媒体和学术研究所普遍持有的三种常见看法：一是中国企业倾向于雇用中国籍劳工，中国企业为非洲工人创造的就业非常有限；二是中国企业在工资和福利等方面表现很恶劣；三是中国企业提供的技能培训十分有限。对调查数据的分析表明，中国企业过去 15 年给非洲工人就业做出了持续性、实质性的贡献。并且，当考虑国家背景、行业特征、企业特征和工人个体特征之后，中国企业和非中国企业在工资等工作条件方面没有统计上显著的差别。要了解非洲国家新兴建筑业和制造业中的劳工状况和就业动态，必须对劳动体制的多层次格局进行仔细分析。在所有影响劳工状况的因素中，企业来自哪个国家仅仅是不那么重要的诸多因素之一。

关键词 中国企业；非洲；就业发展；工作条件；比较性分析

作者 卡洛斯·奥亚，伦敦大学亚非学院发展研究系教授；弗洛林·薛弗，伦敦政治经济学院国际发展系研究员；齐昊，中国人民大学全国中国特色社会主义政治经济学研究中心研究员、经济学院副教授。

一、引言

近些年来，撒哈拉以南非洲的新兴经济体经历了快速的经济增长和不同程度的结

构转型。例如，埃塞俄比亚在过去十年成为外商直接投资进入非洲制造业的枢纽，如今已是非洲工业化的典范。又如，在 2002 年以后的和平红利和高油价的支持下，安哥拉也取得了快速的经济增长。然而，非洲国家在就业方面仍然普遍缺乏高生产率的工作机会，并且在很大程度上仍然依赖农业和非正规服务业，也仍然面临较高的城市失业率。加快基础设施建设、发展高生产率制造业对于许多非洲国家来说是迫切的愿望。在这种情况下，中国在非洲的经济参与吸引了广泛的关注。中国企业的全球化对包括非洲国家在内的发展中国家产生了显著的影响。

与此同时，中国在非洲的经济参与也引发了有关中国对非洲经济发展影响的争论。乐观的看法认为，中国的参与是南南团结的象征，为非洲国家创造了就业，扩大了贸易，发展了制造业。消极的看法认为，中国是一个正在兴起的帝国，试图利用其经济影响力来掠夺非洲的资源、剥削非洲的劳动力。学术界围绕在非洲经营的中国企业展开了激烈争论。^{①②③④} 但是，目前这一方面的文献仍有诸多局限，既没有充足的证据可以用来比较，也缺乏通过随机抽样获得的工人调查数据，因此难以揭示客观事实并说明事实背后的成因。

本文旨在用大规模调查数据检验媒体和评论家所普遍持有的三种常见看法：关于用工属地化率（即在非洲经营的中国企业的雇员中非洲工人所占的比例），常见看法认为中国企业倾向于雇用中国籍劳工，中国企业为非洲工人创造的就业机会很有限；关于工作条件，常见看法认为中国企业在工资和福利等方面表现很恶劣；关于技能培训，常见看法认为中国企业提供的技能培训很有限。本文利用调查数据挑战了以上三种看法，揭示出事实的复杂性和具体问题具体分析必要性。

本文所利用的调查是英国伦敦大学亚非学院和中国人民大学经济学院等高校和研究机构合作实施的一个研究项目。这一题为“非洲的工业发展、建筑业和就业”的研究项目是首个在非洲国家进行的比较性定量调查。研究团队对两个国家（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开展了实地

① Baah, A. Y., and H. Jauch, *Chinese Investments in Africa: A Labour Perspective*, African Labour Research Network, 2009.

② HRW, “You’ll Be Fired If You Refuse: Labor Abuses in Zambia’s Chinese State-owned Copper Mines”, Nov. 3, 2011, www.hrw.org/reports/2011/11/03/you-ll-be-fired-if-you-refuse.

③ Jenkins, R., “How China Is Reshaping the Global Economy”, *Development Impacts in Africa and Latin America*, Oxford: Oxford University Press, 2019.

④ Sautman, B. and H. Yan, “Gilded Outside, Shoddy Within: The Human Rights Watch Report on Chinese Copper Mining in Zambia”, *Asia Pacific Journal: Japan Focus*, vol 9, no 1 (2011), pp 1–15.

深入调查。这一大样本调查的对象是受雇于非洲本土企业和外资企业（包括中国企业）的工人。研究团队于2016年9月至2017年3月在安哥拉对682位当地工人进行了调查，并于2017年3月至8月在埃塞俄比亚对837位当地工人进行了调查。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。这些企业大约半数是中国企业。质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。这一调查为非洲建筑业和制造业中不同企业的用工属地化率、工作条件等问题提供了新的比较性证据。

下文首先回顾了既有文献围绕用工属地化率、工作条件和技能培训这三个问题的争论，并指出已有文献的不足。第三部分介绍了本文的分析框架和调查所采用的抽样方法。第四部分按照分析框架依次介绍了国家背景、企业特征与工人的个体特征，并着重说明两国劳动力市场存在的分割现象。第五部分介绍了有关用工属地化率、工作条件和技能培养等方面的调查结果，并解释了企业之间差异背后的原因。第六部分是结论。

二、现有文献和数据能告诉我们什么？

关注非洲中国企业劳工问题的相关文献在过去十年间迅速涌现，但这些文献仍然过度依赖媒体资料和轶事性质的证据。有三种说法时常见诸媒体和某些学术刊物。第一种说法是中国企业总是大量雇用中国工人，而这些岗位本应该雇用非洲工人。第二种说法是中国企业的工作条件低于标准水平。第三种说法是中国企业对培养本地工人技能的贡献非常有限。本部分将依次将每种说法与既有文献进行比对。

（一）用工属地化率

大量既有研究和案例分析表明，中国企业用工属地化率比通常设想得更高。中国企业在许多国家的用工属地化率在过去15年间出现了增长。^{①②③}关于用工属地化的最

① Jenkins, R., "How China Is Reshaping the Global Economy", *Development Impacts in Africa and Latin America*, Oxford: Oxford University Press, 2019.

② Sautman, B., and H. Yan, "Localizing Chinese Enterprises in Africa: From Myths to Policies", *HKUST Institute for Emerging Market Studies*, 2015.

③ Shen, X., *Private Chinese Investment in Africa*, World Bank, 2013.

全面证据来自麦肯锡公司在 8 个国家调查的 1 000 多家中国企业。^① 麦肯锡的报告表明, 中国企业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有重要影响。例如, 在制造业中, 当地工人的比例约为 95%。这与另一项大型调查的结果一致。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,^② 其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% 范围内。在约 2/3 的案例和研究中, 中国企业用工属地化率超过 80%。郎兹 (Rounds) 和黄 (Huang) 的证据表明, 在肯尼亚的中国公司和美国公司属地化率相近 (分别为 78% 和 82%)。^③

各种调查、案例研究及数据也显示出不同非洲国家之间的较大差异。安哥拉、阿尔及利亚和赤道几内亚等国在绝对和相对水平上接受了更多的中国工人。在中国企业用工属地化率更高的埃塞俄比亚, 切鲁 (Cheru) 和奥库拜 (Oqubay) 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岗位 (2000—2016 年间近 40 000 个工作岗位)。^④ 辛卡拉 (Sinkala) 和周 (Zhou) 对赞比亚采矿业和建筑业的研究得出了相似结论。^⑤ 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, 中国企业认为在管理、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。^⑥ 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)

① McKinsey, *Dance of the Lions and Dragons-How Are Africa and China Engaging, and How Will the Partnership Evolve?* McKinsey & Company, 2017.

② Sautman, B., and H. Yan, “Localizing Chinese Enterprises in Africa: From Myths to Policies”, *HKUST Institute for Emerging Market Studies*, 2015.

③ Rounds, Z., and H. Huang, “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.

④ Cheru, F. and A. Oqubay, “Catalyzing China-Africa Ties for Africa’s Structural Transformation: Lessons from Ethiopia”, in Oqubay, A. and J. Y. Lin (eds.), *China-Africa and an Economic Transformation*, Oxford: Oxford University Press, 2019.

⑤ Sinkala, M. and W. Zhou, “Chinese FDI and Employment Creation in Zambia”, *Journal of Economics and Sustainable Development*, vol 5, no 23 (2014), pp 39—43.

⑥ Tang, X., “Does Chinese Employment Benefit Africans? Investigating Chinese Enterprises and Their Operations in Africa”, *African Studies Quarterly*, vol 16, no 3—4 (2016), pp 107—128.

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。”^①

是什么因素决定了中国企业的用工属地化水平？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，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。^② 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才能获得工作签证。第二，当建设项目对技术的要求很高时，或者当企业由于项目的迅速施工而难以获得劳动力时，用工属地化率就会受到严重影响。例如，安哥拉和赤道几内亚相较那些拥有良好职业培训体系的国家（如南非、加纳、肯尼亚）来说更容易受到劳动力市场技能工人短缺的影响。第三，一个企业是私营企业还是国有企业，影响并不明显。我们自己对许多建设项目案例的分析显示，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，而且国有企业雇用中国工人的成本较高。然而，麦肯锡报告发现私营企业（属地化率为92%）比国有企业（属地化率为81%）更加依赖本地工人。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。^{③④⑤⑥} 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支核心的本地工人队伍，其工人招聘过程也适应了新的环境。总之，非洲当地的具体情境是决定中国企业用工属地化率的关键因素。

（二）工作条件

关于在非洲经营的中国企业的工作条件有一些重要的报告，但它们的问题是缺乏

^① Kernen, A. and K. N. Lam, “Workforce Localization among Chinese State-owned Enterprises (SOEs) in Ghana”, *Journal of Contemporary China*, vol 23, no 90 (2014), pp 1 053-1 072.

^② Sautman, B., and H. Yan, *Localizing Chinese Enterprises in Africa: From Myths to Policies*, HKUST Institute for Emerging Market Studies, 2015.

^③ Corkin, L., “Chinese Construction Companies in Angola: A Local Linkages Perspective”, *Resources Policy*, vol 37, no 4 (2012), pp 475-483.

^④ Lam, K. N., “L’inévitable ‘localisatio’: Les entreprise publiques chinoises de la construction au Ghana”, *Politique Africaine*, vol 134 (2014), pp 21-43.

^⑤ Sautman, B., and H. Yan, *Localizing Chinese Enterprises in Africa: From Myths to Policies*, HKUST Institute for Emerging Market Studies, 2015.

^⑥ Tang, X., “Does Chinese Employment Benefit Africans? Investigating Chinese Enterprises and Their Operations in Africa”, *African Studies Quarterly*, vol 16, no 3-4 (2016), pp 107-128.

参照系，也缺乏严谨的方法或来自工人调查的定量数据。^{①②③}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为深入的研究的质疑。^{④⑤}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。唐（Tang）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”。^⑥巴阿（Baah）和若什（Jauch）的研究也认为，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。^⑦关于赞比亚采矿业的 HRW 报告饱受争议。^⑧该报告强调中国铜矿企业支付的工资低于所有 OECD 国家的矿场所支付的工资。这一报告因缺乏经验分析的严谨性而受到批评。^{⑨⑩}少数提供了比较性证据的研究通常来自对高层管理人员的访谈，而不是对工人的大规模定量调查。科尼利奥（Coniglio）等人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。^⑪该研究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的工资。这一研究的局限在于大量异质性因素的存在，因为该研究的样本中考虑了所有行业，而其计量分析只能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。对各种影响因素缺乏充分考虑也是其他许多仅

① Baah, A. Y., and H. Jauch, “Chinese Investments in Africa: A Labour Perspective”, *African Labour Research Network*, 2009.

② HRW, “You’ll Be Fired If You Refuse: Labor Abuses in Zambia’s Chinese State-owned Copper Mines”, Nov. 3, 2011, www.hrw.org/reports/2011/11/03/you-ll-be-fired-if-you-refuse

③ Shelton, G. and C. Kabemba, “Win-win Partnership: China, Southern Africa and the Extractive Industries”, *Southern Africa Resources Watch*, 2012.

④ Lee, C. K., *The Specter of Global China: Politics, Labor, and Foreign Investment in Africa*, Chicago: Chicago University Press, 2017.

⑤ Yan, H. and Sautman, B., “‘The Beginning of a World Empire’? Contesting the Discourse of Chinese Copper Mining in Zambia”, *Modern China*, vol 39, no 2 (2013), pp 131–164.

⑥ Tang, X., “Does Chinese Employment Benefit Africans? Investigating Chinese Enterprises and Their Operations in Africa”, *African Studies Quarterly*, vol 16, no 3–4 (2016), pp 107–128.

⑦ Baah, A. Y., and H. Jauch, *Chinese Investments in Africa: A Labour Perspective*, African Labour Research Network, 2009.

⑧ HRW, “You’ll Be Fired If You Refuse: Labor Abuses in Zambia’s Chinese State-owned Copper Mines”, Nov. 3, 2011, www.hrw.org/reports/2011/11/03/you-ll-be-fired-if-you-refuse.

⑨ Lee, C. K., *The Specter of Global China: Politics, Labor, and Foreign Investment in Africa*, Chicago: Chicago University Press, 2017.

⑩ Sautman, B. and H. Yan, “The Discourse of Racialization of Labour and Chinese Enterprises in Africa”, *Ethnic and Racial Studies*, vol 39, no 12 (2016), pp 2 149–2 168.

⑪ Coniglio, N. D., F. Prota, and A. Seric, “Foreign Direct Investment, Employment and Wages in Sub Saharan Africa”, *Journal of International Development*, vol 27, no 7 (2015), pp 243–1 266.

通过公司管理层访谈获得数据的研究所具有的限制性。^①

不是所有的研究都表明中国企业的工资更低。一项在埃塞俄比亚东方工业园的最新调查显示，中国工厂的工资水平比该国报告的全国正规行业平均工资高很多。^② 在2012年世界银行对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%。^③ 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的工资水平。^④

除工资外，中国企业相较其他外企还存在工作条件恶劣的问题，涉及工作时间过长、缺乏正式合同、雇佣临时化、抵制工会，以及更频繁地违反劳动法规等问题。^{⑤⑥⑦⑧} 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企业受到了更多的关注。并且，这些研究依赖数量有限的案例，例如赞比亚的采矿业案例。^{⑨⑩} 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

① Rounds, Z., and H. Huang, "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.

② Fei, D., "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.

③ Bashir, S., *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, Ethiopia, 2015.

④ Akorsu, A. D. and F. L. Cooke, "Labour Standards Application among Chinese and Indian Firms in Ghana: Typical or Atypical?", *The International Journal of Human Resource Management*, vol 22, no 13 (2011), pp 2 730-2 748.

⑤ Jenkins, R., *How China Is Reshaping the Global Economy: Development Impacts in Africa and Latin America*, Oxford: Oxford University Press, 2019.

⑥ Lee, C. K., *The Specter of Global China: Politics, Labor, and Foreign Investment in Africa*, Chicago: Chicago University Press, 2017.

⑦ McKinsey, *Dance of the Lions and Dragons-How Are Africa and China Engaging, and How Will the Partnership Evolve?* Washington, DC: McKinsey & Company, 2017.

⑧ Rounds, Z., and H. Huang, "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.

⑨ Rounds, Z., and H. Huang, "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.

⑩ Sautman, B. and H. Yan, "The Discourse of Racialization of Labour and Chinese Enterprises in Africa", *Ethnic and Racial Studies*, vol 39, no 12 (2016), pp 2 149-2 168.

的沟通障碍。^{①②③} 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劳动体制，这引发了频繁的争执和罢工，最终导致工厂关闭。^④ 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劳资冲突的情况。^{⑤⑥} 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，唐（Tang）和伊姆（Eom）认为，有时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。^⑦ 这种紧张关系是随着一种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。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”。^⑧

各种研究表明，中国私营企业可能在开始经营时提供的福利较少，但随着时间的推移，能够满足工会或东道国的要求。^{⑨⑩} 值得注意的是，一些研究可能关注与正式合同有关的福利（如带薪病假、假期和社会保障支付）。但是，在某些情况下，福利主要是企业提供的住宿、交通和伙食。实际上，中国企业为了便于劳动控制和留住移民工人，提供食宿似乎成了一种趋势。这种实践在中国国内的劳动体制中也很常见。^⑪ 有关福利问题的研究往往有选择性地报告与正式合同有关的福利，而没有报告其他可能的

① Brooks, A., “Spinning and Weaving Discontent: Labour Relations and the Production of Meaning at Zambia-China Mulungushi Textiles”, *Journal of Southern African Studies*, vol 36, no 1 (2010), pp 113–132.

② Sautman, B. and H. Yan, “The Discourse of Racialization of Labour and Chinese Enterprises in Africa”, *Ethnic and Racial Studies*, vol 39, no 12 (2016), pp 2 149–2 168.

③ Tang, X., “Does Chinese Employment Benefit Africans? Investigating Chinese Enterprises and Their Operations in Africa”, *African Studies Quarterly*, vol 16, no 3–4 (2016), pp 107–128.

④ Brooks, A., “Spinning and Weaving Discontent: Labour Relations and the Production of Meaning at Zambia-China Mulungushi Textiles”, *Journal of Southern African Studies*, vol 36, no 1 (2010), pp 113–132.

⑤ HRW, “You’ll Be Fired If You Refuse: Labor Abuses in Zambia’s Chinese State-owned Copper Mines”, Nov. 3, 2011, www.hrw.org/reports/2011/11/03/you-ll-be-fired-if-you-refuse.

⑥ Shelton, G. and C. Kabemba, “Win-win Partnership: China, Southern Africa and the Extractive Industries”, *Southern Africa Resources Watch*, 2012.

⑦ Tang, X. and J. Eom, “Time Perception and Industrialization: Divergence and Convergence of Work Ethics in Chinese Enterprises in Africa”, *The China Quarterly*, vol 238 (2019), pp 461–481.

⑧ Tang, X. and J. Eom, “Time Perception and Industrialization: Divergence and Convergence of Work Ethics in Chinese Enterprises in Africa”, *The China Quarterly*, vol 238 (2019), pp 461–481.

⑨ Lee, C. K., *The Specter of Global China: Politics, Labor, and Foreign Investment in Africa*, Chicago: Chicago University Press, 2017.

⑩ Tang, X., “Does Chinese Employment Benefit Africans? Investigating Chinese Enterprises and Their Operations in Africa”, *African Studies Quarterly*, vol 16, no 3–4 (2016), pp 107–128.

⑪ Lüthje, B., S. Luo, and H. Zhang, “Beyond the Iron Rice Bowl: Regimes of Production and Industrial Relations in China”, *Campus Verlag*, 2013.

福利。

我们应把工作条件置于更广阔的背景中去理解。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。^① 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劳工制度的弱化、大规模的非正规化和用工临时化。^{②③④⑤} 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，赞比亚采矿业的工作条件在更大程度上是 20 世纪 90 年代该行业的危机与改革的结果，而与外国投资者来自哪国关系较小。^⑥ 在非洲新兴工业园区中的工作条件——尤其是那些融入全球生产网络的工业园区——可能受到生产网络下的成本压力和微薄利润的影响。正是弱化的劳工制度这一历史背景促成了我们看到的工作条件。^{⑦⑧}

（三）技能培养

有些研究声称中国企业对技能培养的贡献非常有限。^⑨ 与流行看法相反，文献几乎

① Fraser, A. and M. Larmer (eds.), *Zambia, Mining, and Neoliberalism: Boom and Bust on the Globalized Copperbelt*, Springer, 2010.

② Brooks, A., “Spinning and Weaving Discontent: Labour Relations and the Production of Meaning at Zambia-China Mulungushi Textiles”, *Journal of Southern African Studies*, vol 36, no 1 (2010), pp 113–132.

③ Lee, C. K., *The Specter of Global China: Politics, Labor, and Foreign Investment in Africa*, Chicago: Chicago University Press, 2017.

④ Meagher, K., “The Scramble for Africans: Demography, Globalisation and Africa’s Informal Labour Markets”, *Journal of Development Studies*, vol 52, no 4 (2016), pp 483–497.

⑤ Roubaud, F. and C. Torelli, “Employment, Unemployment, and Working Conditions in the Urban Labor Markets of Sub-Saharan Africa: Main Stylized Facts”, in Vreyer, P. D. and F. Roubaud (eds.), *Urban labor markets in sub-Saharan Africa*, World Bank, 2013.

⑥ Lee, C. K., *The Specter of Global China: Politics, Labor, and Foreign Investment in Africa*, Chicago: Chicago University Press, 2017.

⑦ Anner, M., “Labor Control Regimes and Worker Resistance in Global Supply Chains”, *Labor History*, vol 56, no 3 (2015), pp 292–307.

⑧ Gereffi, G., *Global Value Chains and Development: Redefining the Contours of 21st Century Capitalism*, Cambridge: Cambridge University Press, 2018.

⑨ Baah, A. Y., and H. Jauch, “Chinese Investments in Africa: A Labour Perspective”, *African Labour Research Network*, 2009.

一致认为，中国企业确实提供了工人培训。^{①②③④⑤⑥⑦⑧⑨} 根据麦肯锡的报告，1 000 多家受调查的中国企业中，近 2/3 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。费（Fei）的报告称许多埃塞俄比亚工人被中国高科技企业提供的工作经历所吸引。^⑩

不同类型的企业在技能培养上可能有不同表现。第一，一些行业往往更为技能密集，那里的企业必然提供更多的培训；而轻工业的基本装配线工作产生的技能传授更为有限。^⑪ 第二，规模更大、参与全球一体化程度更高的企业大多拥有相当复杂的培训系统，包括当地培训中心、密集学习期、在中国的技能培训及通过职业发展计划持续提供的在职培训等多种形式。^{⑫⑬} 第三，培训形式有差别。外国的跨国企业更可能采用

① Bashir, S., *The Imperative of Skills Development for the Structural Transformation of Sub-Saharan Africa: Potential for China-World Bank-Africa Collaboration*, Investing in Africa Forum, 2015.

② Corkin, L., "Chinese Construction Companies in Angola: A Local Linkages Perspective", *Resources Policy*, vol 37, no 4, (2012), pp 475-483.

③ Fei, D., "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, 2018.

④ Kernen, A. and K. N. Lam, "Workforce Localization among Chinese State-owned Enterprises (SOEs) in Ghana", *Journal of Contemporary China*, vol 23, no 90 (2014), pp 1 053-1 072.

⑤ Lam, K. N., "L' inévitable 'localisatio': Les entreprises publiques chinoises de la construction au Ghana", *Politique Africaine*, vol 134 (2014), pp 21-43.

⑥ Lampert, B. and Mohan, G., "Sino-African Encounters in Ghana and Nigeria: From Conflict to Conviviality and Mutual Benefit", *Journal of Current Chinese Affairs*, vol 43, no 1 (2014), pp 9-39.

⑦ Shen, X., "Private Chinese Investment in Africa: Myths and Realities", *Development Policy Review*, vol 33, no 1 (2015), pp 83-106.

⑧ Rounds, Z., and H. Huang, "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.

⑨ Tang, X., "Does Chinese Employment Benefit Africans? Investigating Chinese Enterprises and Their Operations in Africa", *African Studies Quarterly*, vol 16, no 3-4 (2016), pp 107-128.

⑩ Fei, D., "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.

⑪ Chen, Y., I. Y. Sun, R. U. Ukaejiofo, Tang, X., and D. Brautigam, "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.

⑫ Tang, X., "Does Chinese Employment Benefit Africans? Investigating Chinese Enterprises and Their Operations in Africa", *African Studies Quarterly*, vol 16, no 3-4 (2016), pp 107-128.

⑬ Sun, I. Y., *The Next Factory of the World: How Chinese Investment Is Reshaping Africa*, Boston: Harvard Business Review Press, 2017.

正式培训机制，本土企业和某些中国企业更依赖通过在职培训，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。^{①②③} 第四，提高本地工人的技能也是一种满足东道国期望的方式，符合非洲许多中国国企的积累逻辑。^④ 第五，在一些地方，全球生产网络中的领先企业会对供应商施加压力，以促进东道国工人技能的培养。第六，随着企业提高用工属地化率，企业对技能培养的贡献也会加强。^{⑤⑥}

企业感到有必要培训新员工的一个重要原因是东道国的职业技术教育不满，这促使管理者更愿意“在街上雇用一些一张白纸一样的工人”并直接进行培训。^⑦ 这种从零开始培养技能的策略对于许多外国投资者来说很是常见，在出口导向型工厂中更是如此。从长远的工业发展进程来看，工作经历是最有效的培训方式。^⑧ 格申克隆（Gerschenkron）很久以前就认识到，后工业化国家的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，在时间管理、纪律、努力程度、可靠性等方面适合制造业工厂工作要求的劳动力实际上是稀缺的。^{⑨⑩} 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础的非农工作的移民工人。现在的工作经历意味着这些工人正在学习基本职业技能，从而为整个国家未来进一步的结构转型做

① Bashir, S., *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, Ethiopia, 2015.

② Coniglio, N. D., F. Prota, and A. Seric, “Foreign Direct Investment, Employment and Wages in Sub-Saharan Africa”, *Journal of International Development*, vol 27, no 7 (2015), pp 243–1 266.

③ Tang, X. and J. Eom, “Time Perception and Industrialization: Divergence and Convergence of Work Ethics in Chinese Enterprises in Africa”, *The China Quarterly*, vol 238 (2019), pp 461–481.

④ Lee, C. K., *The Specter of Global China: Politics, Labor, and Foreign Investment in Africa*, Chicago: Chicago University Press, 2017.

⑤ Kerns, A. and K. N. Lam, “Workforce Localization among Chinese State-owned Enterprises (SOEs) in Ghana”, *Journal of Contemporary China*, vol 23, no 90 (2014), pp 1 053–1 072.

⑥ Tang, X., “Does Chinese Employment Benefit Africans? Investigating Chinese Enterprises and Their Operations in Africa”, *African Studies Quarterly*, vol 16, no 3–4 (2016), pp 107–128.

⑦ McKinsey, *Dance of the Lions and Dragons—How Are Africa and China Engaging, and How Will the Partnership Evolve?* Washington, DC.: McKinsey & Company, 2017.

⑧ Amsden, A. H., *The Rise of “the Rest”: Challenges to the West from Late-industrializing Economies*, Oxford: Oxford University Press, 2001.

⑨ Gerschenkron, A., *Economic Backwardness in Historical Perspective: A Book of Essays*, Cambridge, MA: Belknap Press of Harvard University Press, 1962.

⑩ Oya, C. and F. Wanda, “Condições de emprego em Angola. Construção de obras públicas e indústria de materiais de construção”, *IDCEA Research Report*, SOAS, University of London, London, 2019.

出贡献。

（四）现有文献的主要问题

以上文献回顾的主要结论是我们需要更多以经验为基础的分析，在媒体和某些学术研究中流行的说法缺乏坚实的经验基础。现有文献主要存在三方面的问题。

首先，许多说法是在没有充分比较的情况下提出的。由于企业和企业所处环境的异质性，现有比较性研究并不到位。有关“中国企业在非洲”的研究存在的一个重要缺陷就是“方法论上的民族主义”。这种方法假定存在一些适用于非洲所有中国企业的内在特征。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”在有的研究中已经受到了质疑。^①

其次，许多现有证据属于定性研究、无对比的小样本调查或是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，也没有研究利用工人调查数据来考察中国企业和非中国企业的差异。

最后，对文献的回顾还显示出不同国家、行业 and 企业的异质性，因此我们必然需要一个综合性的分析框架，以涵盖国家宏观背景、行业层面的特征、公司属性、工人个体特征等多种影响劳工状况的因素。在这个框架中，企业来自哪国只是影响结果的诸多因素之一。

三、分析框架和抽样方法

如图 1 所示，我们构建了一个跨领域的分析框架，涉及的领域包括：（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养的影响；（4）中国企业在非洲结构转型和就业创造中所起的作用。这一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。在近来有关地方性劳

^① Chan, A., “The Fallacy of Chinese Exceptionalism”, in A. Chan (ed.), *Chinese Workers in Comparative Perspective*, Ithaca, NY: Cornell University Press, 2015.

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。^{①②}

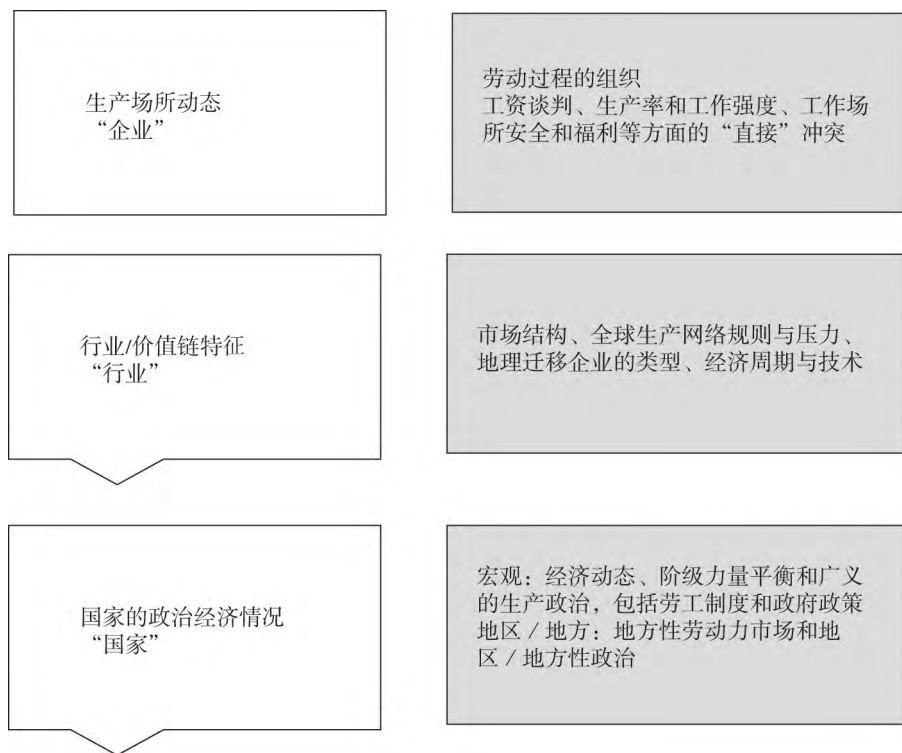


图1 多层次的劳动体制分析框架

第一个层次是微观层面的生产场所动态，以及雇主与工人间就工资、生产率、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’

① Baglioni, E., “Labour Control and the Labour Question in Global Production Networks: Exploitation and Disciplining in Senegalese Export Horticulture”, *Journal of Economic Geography*, vol 18, no 1 (2018), pp 111–137.

② Smith, A., M. Barbu, L. Campling, J. Harrison, and B. Richardson, “Labor Regimes, Global Production Networks, and European Union Trade Policy: Labor Standards and Export Production in the Moldovan Clothing Industry”, *Economic Geography*, vol 94, no 5 (2018), pp 550–574.

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）”。^①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、激励以及劳动力的使用和再生产。^②

第二个层次是特定行业或特定全球生产网络的特征和动态。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。这些网络由强大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。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。

第三个层次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。这些因素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。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劳工状况意义重大。^{③④}

根据所要研究的问题和分析框架，我们设计了一个比较性框架。如表 1 所示，这一框架围绕着一个 $2 \times 2 \times 3 \times 2$ 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、中国和其他外企）；在可能的情况下，考虑两种中国资本（私营和国有）。中国的国有企业主要从事基础设施建设，而私营企业大多从事制造业。

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	筑路业和基础设施建筑业		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。

① Bernstein, H., *Capital and Labour from Centre to Margins*, Living at the Margins Conference, Stellenbosch, 26–28 March 2007.

② Taylor, M. and S. Rioux, *Global Labour Studies*, Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, 2017.

③ Anner, M., “Labor Control Regimes and Worker Resistance in Global Supply Chains”, *Labor History*, vol 56, no 3 (2015), pp 292–307.

④ Lee, C. K., *The Specter of Global China: Politics, Labor, and Foreign Investment in Africa*, Chicago: Chicago University Press, 2017.

调查所关注的工人代表了目标行业绝大多数的就业。我们在选中的企业通过对管理者和人事部门的访谈得知，这些企业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。因此，我们只对低技能工人和中等技能工人进行抽样。工人技能的识别基于两个标准：（1）特定的岗位名称和工人的工作任务；（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。

为了解释劳工状况的成因，我们同时搜集了定量数据和访谈数据。我们主要使用了四种数据收集工具：对工人的结构化定量访谈；对企业的结构化定量问卷调查；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）；对选定的工人进行的半结构化工作生活历史访谈。

我们首先选取目标行业中的企业，然后从企业中随机抽取低技能工人和中等技能工人的代表性样本。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。对目标子行业的选取遵循以下准则：（1）所选行业在过去十年为低技能和中等技能工人创造了大量就业机会；（2）所选行业内存在可比的各类企业；（3）所选行业工人进入的门槛较低。我们据此在埃塞俄比亚选择了三个子行业：制造业中的纺织、服装和皮革产品（鞋类等）制造业；建筑业中的筑路业；建筑业中的基础设施建筑业。我们在安哥拉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，建筑业中的大坝建筑业。

选定子行业之后，对企业样本的选取根据下列准则进行：（1）所选企业必须是重要的就业创造者；（2）所选企业包括每个行业最重要的企业并且是仍然活跃的企业；（3）所选企业都是大中型企业；（4）所选企业包括一些以良好的劳工标准著称的企业。这些准则意味着我们将行业领先的中国企业和同一行业内领先的其他外企及本土企业进行比较，而不是在普通企业之间进行比较。

选定企业之后，我们在每家企业随机抽取了工人样本。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行政人员。对工人的选取遵循了以下准则：（1）每个企业或工地都应该有一个足够大的样本（20—30人）；（2）我们尽可能使用精确无偏的样本抽样框架（即工人名单）；（3）受访者都由现场调查员随机抽取。总体上说，抽样方案在埃塞俄比亚得到了严格遵守，但调查小组在安哥拉的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。由于调查期间国家财政紧缩，工程项目实施受到影响，一些安哥拉本土企业和其他外企产能利用不足，以至于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，比同行业其他企业包含了更多临时工和新雇员。两国样本数量如表 2 和表 3 所示。

表 2 埃塞俄比亚样本数量

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 年。

表 3 安哥拉样本数量

行业	中国企业	其他外企	埃塞俄比亚本土企业	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 年。

四、国家背景和样本特征

（一）国家背景

在 2000 年之后，安哥拉和埃塞俄比亚成为非洲增长最快的两个国家。在 2000—2017 年间，安哥拉经济每年增长 6.4%；而在石油价格危机冲击之前的繁荣时期（2002—2014 年），其年均增长率超过 8%。埃塞俄比亚保持了长达十年的高速增长，其增长率 2017 年达到 9.2%。两国的增长都在一定程度上受到高投资率的驱动。但是，埃塞俄比亚和安哥拉的增长模式和经济结构有本质区别。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。^① 在战后国家重建阶段，安哥拉的制造业和建筑业出

^① Wanda, F., *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, 2016.

现了很高的增长率。埃塞俄比亚并不富有自然资源，该国拥有一个庞大的农业部门。埃塞俄比亚其他行业的增长和结构性变化在过去二十年中加快了步伐，制造业和服务业取得了特别快速的扩张。^①

埃塞俄比亚 2013 年经济活动人口有 4 300 万，其中农业占 72.7%，建筑业占 1.9%，制造业只占 4.5%。从 1990 年代开始，埃塞俄比亚城乡失业率和不充分就业率都下降了，劳动参与率提高了，抚养比下降了，但目前还没有出现劳动力市场趋紧的迹象。^{②③} 安哥拉只有 550 万就业人口（2014 年），其中将近 92% 分布在农业和服务业（主要是非正规服务业）。各个行业都存在严重的技能短缺。安哥拉劳动力市场的特点就是城市地区的高失业率和庞大的非正规就业。安哥拉当前的失业率仍然稳定在 25%—30% 的较高水平，其中年轻人的失业率接近 50%。^④

在安哥拉和埃塞俄比亚，国家增长战略在一定程度上依赖中国资金的支持和中国企业提供的专业技术。在过去十年间，两国通常位居中国基础设施融资、中国承包商市场和对中国对非洲直接投资目的地的前五名之列。仅在 2016 年，中国承包商在埃塞俄比亚的项目收入就达 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。^⑤ 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，其年流入量到 2017 年达到 1.81 亿美元，存量达到 17.5 亿美元。据切鲁（Cheru）和奥库拜（Oqubay）提供的从埃塞俄比亚投资委员会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%。^⑥ 在 2013—2017 年间的这些新增工作岗位中，许多是在新工业园区内创造的。

① Martins, P. M. G., “Structural Change in Ethiopia”, *Development Policy Review*, vol 18, no 1 (2017), pp 183—200.

② World Bank, “Why So Idle? Wages and Employment in a Crowded Labor Market”, *Ethiopia 5th Economic Update*, 2016, p 33.

③ Ethiopian Economics Association (EEA), *Report on the Ethiopian Economy 2016*, Addis Ababa, 2016.

④ Instituto Nacional de Estatística (INE), *Indicadores de Emprego e Desemprego: Inquérito Sobre Despesas, Receitas e Emprego em Angola, IDREA 2018—2019*. Luanda: Instituto Nacional de Estatística, 2019.

⑤ Wolf, C., and S. K. Cheng, *Chinese Overseas Contracted Projects and Economic Diversification in Angola and Ethiopia 2000—2017*, IDCEA Working Paper No 3. SOAS, University of London, 2018.

⑥ Cheru, F. and A. Oqubay, “Catalyzing China-Africa Ties for Africa’s Structural Transformation: Lessons from Ethiopia”, in Oqubay, A. and J. Y. Lin (eds.), *China-Africa and an Economic Transformation*, Oxford: Oxford University Press, 2019.

安哥拉制造业的情况不同于埃塞俄比亚。安哥拉的中国制造业企业往往是由中国私营企业主建立的“跨地区性”企业。这些企业是安哥拉中国移民的一部分。中国向安哥拉移民的最大浪潮发生在战后重建的最初几年。特别是在 21 世纪初，估计有超过 10 万名中国移民在安哥拉定居。在安哥拉的中国制造业企业不是融入全球生产网络的供应商，制造业的外商直接投资仍十分有限。

（二）企业特征

由于安哥拉和埃塞俄比亚不同的经济和社会背景，两国企业也存在许多差异。在安哥拉，我们看到的是筑路和大坝建设行业的大中型基础设施建设公司，它们拥有良好的技术和高级设备，满足工程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。在中国企业样本中也有一些顶尖的中国国有承包商。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。

安哥拉的制造业与埃塞俄比亚的制造业非常不同。安哥拉有限的制造业集中在饮料行业（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 年间的重建活动而取得了迅速增长。^① 安哥拉制造业就业的增长不像埃塞俄比亚那样迅速。在埃塞俄比亚，政府的工业化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。大部分受访的管理人员表示，安哥拉的工厂还受到严重的供应制约的影响，导致成本上升。这些供应制约包括既不稳定又昂贵的电力、外汇管制、不堪重负的交通基础设施及工业机械维修方面的困难。建筑材料制造企业的长期职工平均不超过 400 人（见表 4）。

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
私营比例 (%)	100	100	10
正式员工数量 (平均) (人)	1 162	1 820	1 055
企业主要类型	大型国内企业	跨国公司	(跨国) 国有企业

^① Wolf, C., and S. K. Cheng, *Chinese Overseas Contracted Projects and Economic Diversification in Angola and Ethiopia 2000—2017*, IDCEA Working Paper No 3, SOAS, University of London, 2018.

续表4

基础设施建设	安哥拉本土企业	其他外企	中国企业
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（平均年份）	12	24	10
建筑材料行业	安哥拉本土企业	其他外企	中国企业
私营比例（%）	100	100	100
正式员工数量（平均）（人）	336	248	373
企业主要类型	混合：大型私有化的国有企业和中型企业	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（平均年份）	22	12	10

资料来源：IDCEA 企业层面调查，2018 年。

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 21 世纪伊始制订了一项雄心勃勃的工业化方案。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。样本中的企业具有不同的市场导向，但一个重要组成部分是那些融入了全球生产网络的企业。这些都是近年来（大多是 2010 年以后）在埃塞俄比亚设立的外资企业。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平均经营历史分别仅为 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。中国企业和其他外企在规模上明显大于埃塞俄比亚本土企业。

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。中国承包商往往在市场上占主导地位。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，而其他外企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

筑路业	埃塞俄比亚本土企业	其他外企	中国企业
私营比例 (%)	83	66	0
工人数量 (平均) (人)	4 020	370	3 970
公司的主要类型	大规模私营企业和一家国有企业	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 (平均年份)	26	5	15
纺织、服装和皮革产品制造业	埃塞俄比亚本土企业	其他外企	中国企业
私营比例 %	87.5	100	100
工人数量 (平均) (人)	815	2 545	1 845
公司的主要类型	大型私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 (平均年份)	43	5	4

资料来源: IDCEA 企业层面调查, 2018 年。

(三) 工人个体特征与劳动力市场分割

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。体现工人个体特征的主要方面是: 个人和家庭人口特征, 例如性别、年龄、家庭规模和婚姻状况; 迁徙和居住状况; 受教育水平; 社会经济地位。

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, 主要是男性。年龄方面的劳动力市场分割非常明显。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。在安哥拉, 中国工厂中的低技能制造业工人是平

均年龄 25 岁左右的最年轻工人群体，他们大多最近才从安哥拉中南部省份迁移而来；年纪最大且工作经验最多的工人群体是安哥拉本土工厂的工人及非中国企业的中等技能工人（详见表 6）。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。

教育往往是劳动力市场分割的一个主要原因。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 6 和图 2 显示了两行业中国企业工人与非中国企业工人之间的鲜明对比。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。

表 6 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			制造业总体
	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	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			制造业总体
	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 年。

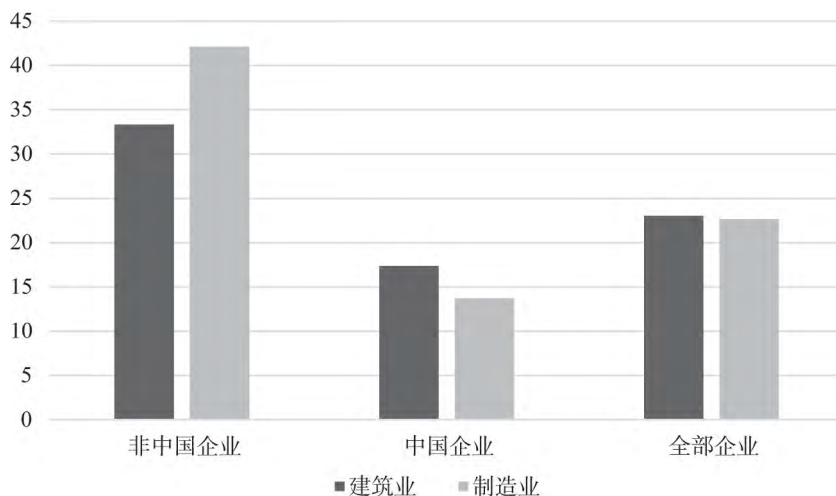


图 2 安哥拉不同类型企业工人受教育水平对比
(受过初中教育或更高教育的工人占比, 单位:%)

资料来源: IDCEA 调查, 2017 年。

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他们是为了工作而移民的。中国企业中移民工人占比约为 70%。相比之下, 在安哥拉本土建筑业企业, 移民工人占比为 29%; 在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%。这再次证实了安哥拉存在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对来自中南部省份移民工人的偏好。中国企业样本中有接近 60% 的工人来自中南部省份, 特别是万博与乌伊拉 (Huambo-Huila) 省。那里是公认的安哥拉劳动力蓄水池 (见图 3)。这一比例在制造业工厂中甚至更高。这些地区的许多工人来自贫困的农村。

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优先考虑。事实上, 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。中国管理者对工人高离职率问题的解读是来自某些地区的工人缺乏纪律和工作道德。这种陈词滥调在外国甚至非洲国内投资者中更普遍。^① 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。

^① Tang, X. and J. Eom, “Time Perception and Industrialization: Divergence and Convergence of Work Ethics in Chinese Enterprises in Africa”, *The China Quarterly*, vol 238 (2019), pp. 461—481.

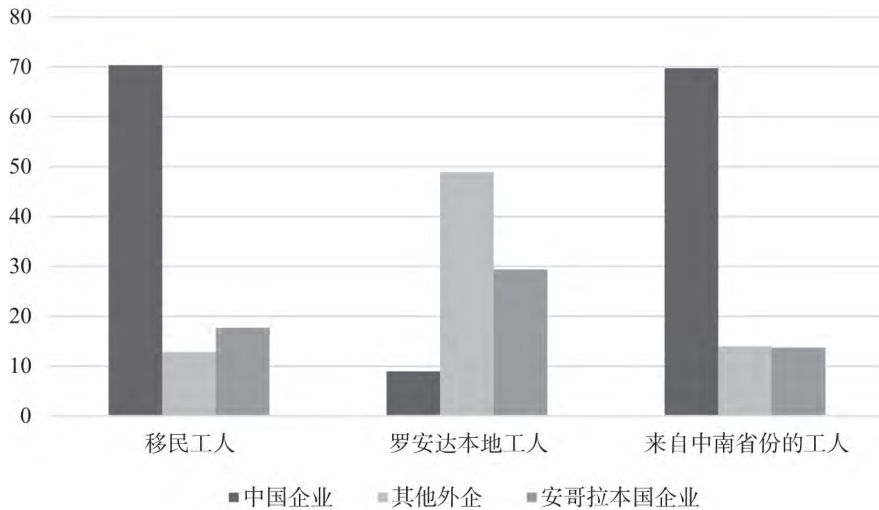


图3 安哥拉企业工人的来源 (单位:%)

资料来源: IDCEA 调查, 2017 年。

一个重要的特征是, 如图 4 所示, 位于安哥拉首都罗安达的中国制造业企业有很大一部分实行“宿舍劳动体制”, 这与中国部分新兴工业地带的情况类似。^① 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”满足了罗安达城市工人的基本需要。安哥拉许多中国企业对“宿舍劳动体制”的偏好不仅反映了中国的类似做法, 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。

考虑到在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。^{②③④}

^① Pun, N., and C. Smith, “Putting Transnational Labour Process in Its Place: The Dormitory Labour Regime in Post-socialist China”, *Work, Employment and Society*, vol 21, no 1 (2007), pp 27–45.

^② Schaefer, F., and C. Oya, *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, London, 2019.

^③ Sender, K. J., “Assessing Poverty Trends in Ethiopia, 1990–2015”, in Cheru, F., C. Cramer, and A. Oqubay (eds.), *The Oxford Handbook of the Ethiopian Economy*, Oxford: Oxford University Press, 2019.

^④ Oya, C. and F. Wanda, “Condições de emprego em Angola. Construção de obras públicas e indústria de materiais de construção”, *IDCEA Research Report*, SOAS, University of London, London, 2019.

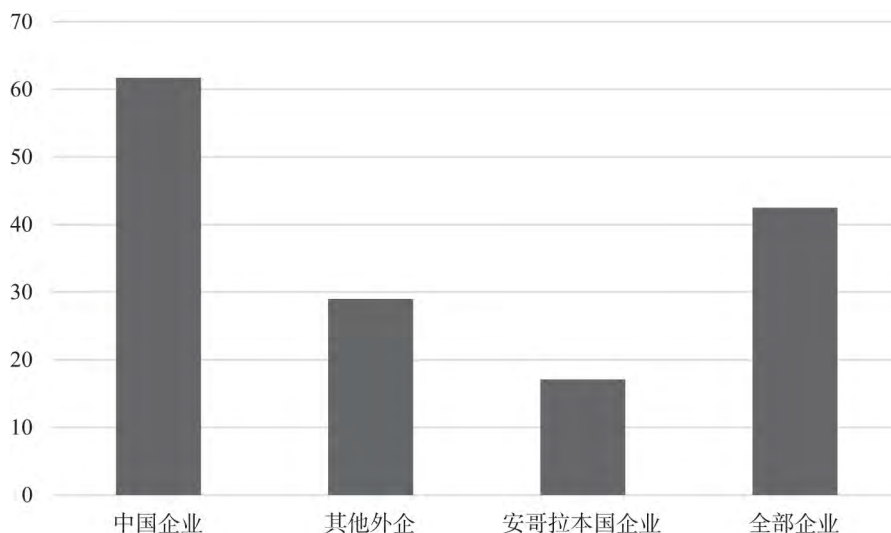


图 4 安哥拉不同类型企业中工人居住在宿舍的比重 (单位: %)

资料来源: IDCEA 调查, 2017 年。

受中国企业雇佣的工人显著比其他企业的工人更为贫困 (社会经济指数得分低 40% 以上)。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, 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, 这种分割与公司来自哪个国家高度相关。我们可以区分出两个不同的劳动力细分群体: (1) 在建筑行业 and 制造业的许多中国企业中, 劳动力的主力是更为贫困、受教育水平更低、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, 劳动力的主力是拥有更多技能、受教育水平高于城市工人平均水平、拥有更多相关行业工作经验的工人。这些工人更为年长, 享受着更为稳定的工作安排。

埃塞俄比亚的劳动力市场有明显的性别特征。制造业工厂主要雇佣女性, 制造业样本中的女工占了全部工人的 80%。在年龄方面, 埃塞俄比亚本土企业的低技能工人比中国企业和其他外企的低技能工人年纪更大。在受教育水平方面, 低技能建筑业工人的受教育水平尤其低: 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, 制造业工人往往接受过中学教育。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。

表 7 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			制造业总体
	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	21.7	22.4	29.8	24.6	24.3	36.7	25
女性 (%)	71.5	91.7	72.3	15	82.1	50	75.3
未婚 (%)	79.2	75.6	48.7	70	75	40	67.6
教育 (%)							
未受教育或小学未毕业	10.4	12.5	34	5	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	88.17	80	73.3
	建筑业低技能工人			建筑业中等技能工人			建筑业总体
	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	24.3	27.7	24.8	27.7	29.7	33.8	26.9
女性 (%)	10.5	25.7	33.7	0	0	0	15.2
未婚 (%)	64.5	31.4	62.79	43.8	29.2	32.4	50.5
教育 (%)							
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 年。

埃塞俄比亚与安哥拉一样，也有很大一部分劳动力是国内移民。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年轻求职者的选择。制造业工厂中移民工人的比例非常高。在建筑业，移民的多少与筑路项目的招聘方式有关。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处于 60% 到 80% 多之间。制造业工人的这一比例稍低。相较埃塞俄比亚本土企业，中国和其他外国制造业企业雇用移民的比例更高。这一模式反映了中国企业和其他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。

与安哥拉的一个重要区别是埃塞俄比亚还没有“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空间。其次，政府不鼓励在工业园区内建宿舍。政府希望工人们能在园区附近找到合适的私人住所，认为住在外面能更好地保护工人的自由，避免雇主过度控制其生活和时间。

五、调查结果

（一）用工属地化率

我们汇编了将近 60 个数据库、研究和案例，这些资料涵盖了过去十余年间有关中国企业用工属地化率的研究。我们从中得到的属地化率加权平均值为 85%。大约 2/3 的案例和研究估计属地化率超过 80%。

即使在属地化率相对较低的国家，创造本地就业机会也有重要意义。例如，中信建设开发的凯兰巴—凯亚西（Kilamba-Kiayi）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 个月的开发过程中累计雇用了 3.6 万名安哥拉工人。这些工人仅占该项目总劳动力的 60%。^① 该项目采取了高度劳动密集型的生产方式，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对工期和质量的要求。即使当地政府没有强烈要求较高的用工属地化率，企业还是要面对工期紧迫和工人技能短缺所造成的压力。我们在采访中得知，出于一些政治考量，中国企业受制于特别严格的工期和完成项目的巨大压力，

^① Bo, H., “Practice in Angola: Kilamba Kiayi (K. K.) Satellite City Project”, 6th Global Housing Finance Conference 2014.

在选举之前更是如此。

根据我们自己对企业的调查和采访，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%。中国企业与其他外企的差异并不显著。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专业技能要求很高的关键技术岗位上有中国员工。

埃塞俄比亚的情况符合降低成本的经营策略，因为外籍工人的成本要比同一职位的埃塞俄比亚工人高得多。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。在埃塞俄比亚工人可以胜任之后，外籍员工通常就会减少。在一些位于工业园区中的出口导向型工厂，当企业难以用当地管理人员填补岗位时，由于引进外籍员工成本高昂，这些企业可能被迫低于产能运行。埃塞俄比亚较高的用工属地化率在一定程度上是政府立场的结果，这一立场旨在阻止企业在一些本国工人可以胜任的岗位上使用外籍劳工。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都高。

安哥拉被认为是对中国工人依赖最深的国家之一。这在一定程度上是重建项目速度快、规模大的结果，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。在中国承包商到来之前，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，但与非中国企业的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。^① 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%（见表 8）。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%。许多中国企业不再雇用中国工人从事任何低技能的工作。

表 8 安哥拉的用工属地化率 单位：%

平均样本属地化率	非中国企业	中国企业	全部企业	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 年。

^① Tang, X., “Bulldozer or Locomotive? The Impact of Chinese Enterprises on the Local Employment in Angola and the DRC”, *Journal of Asian and African Studies*, vol 45, no 3 (2010), pp 350–368.

我们自己的企业调查结果与安哥拉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% 左右提高到了 2017 年的 75% 左右。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% 的工人是安哥拉工人。^① 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量雇用中国工人，包括基础岗位也会雇用中国工人，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。

这些趋势为就业机会的直接创造做出了贡献。根据奥亚（Oya）和万达（Wanda）的研究，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% 至 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，中国承包商成为新工作岗位的主要贡献者。^② 因此，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大量低技能和中等技能的就业机会，建立了一支产业工人队伍，做出了持续性、实质性的贡献。

（二）工资

付给工人的工资取决于许多因素，包括工人的生产率及工人能够在工资谈判中发挥的结构性、组织性力量。^③ 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，我们在行业内进行工资比较。

如图 5 和图 7 所示，埃塞俄比亚和安哥拉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

^① Corkin, L., "Chinese Construction Companies in Angola: A Local Linkages Perspective", *Resources Policy*, vol. 37, no. 4 (2012), pp. 475—483.

^② Oya, C. and F. Wanda, "Condições de emprego em Angola. Construção de obras públicas e indústria de materiais de construção", *IDCEA Research Report*, SOAS, University of London, London, 2019.

^③ Silver, B. J., *Forces of Labor: Workers' Movements and Globalization since 1870*, Cambridge: Cambridge University Press, 2003.

人的平均收入为每月 30 157 宽扎。^① 行业间的差异并不明显，两个行业中等技能工人的工资溢价大小相似。

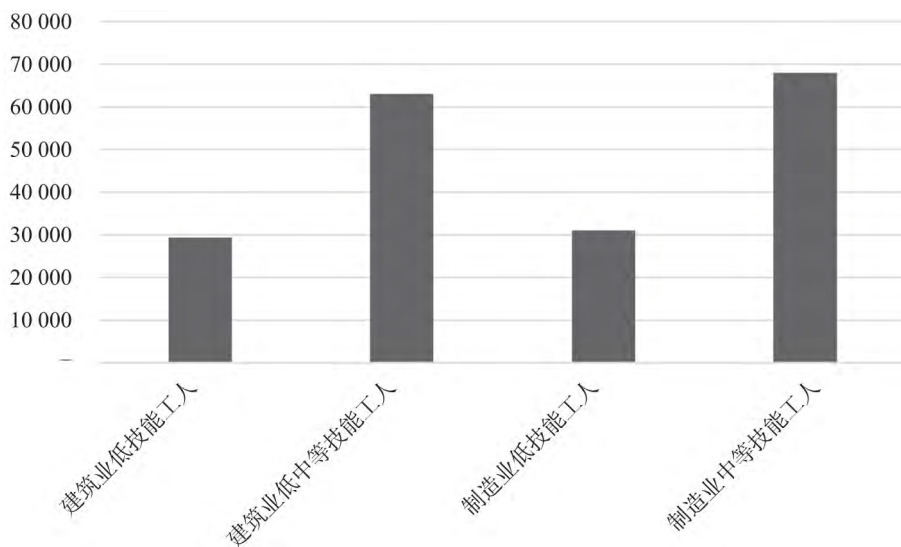


图 5 安哥拉不同行业、不同技能水平工人的月工资 (单位: 宽扎)

资料来源: IDCEA 调查, 2017 年。

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多个因素。我们首先从观察均值的差异开始。如图 6 所示, 在安哥拉, 中国企业某些类别工人的工资平均水平往往较低。对于建筑业的低技能工人和制造业的中等技能工人来说, 安哥拉本土企业的月工资平均比中国企业高出大约 1/3。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, 而安哥拉本土企业的工人 (主要是正式劳动力) 获得了较高的工资。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。

描述性差异不足以证实其统计显著性。因此, 我们有必要考虑那些导致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重点大坝项目。这个大坝项目的工人都是资历较长的劳动力, 由公司特别

^① 按购买力平价计算分别代表 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, 月工资分别等同于 391 美元和 192 美元 (汇率为 165.9 宽扎兑换 1 美元)。

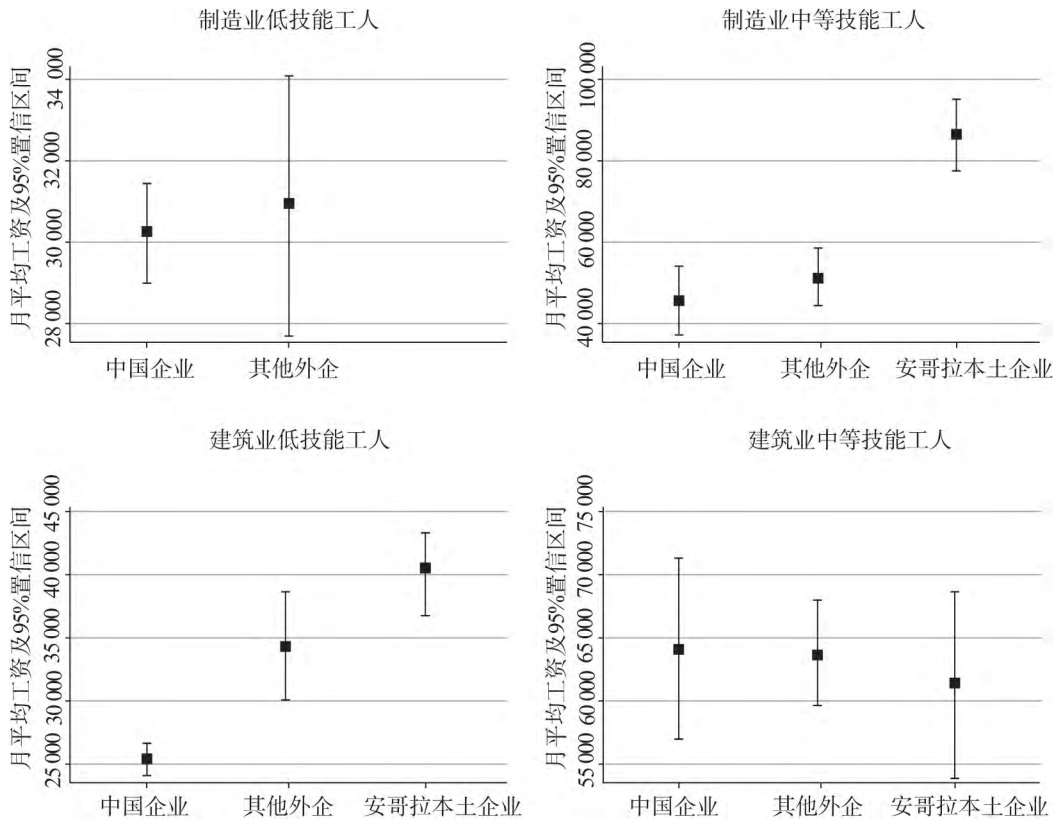


图 6 安哥拉不同类型企业、不同行业、不同技能水平工人的月现金工资 (单位: 宽扎)

资料来源: IDCEA 调查, 2017 年。

为该项目挑选。许多工人有较长的行业工作经验, 并且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。另一个共同决定因素与抽样框架有关: 在中国筑路工地上, 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。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。对于制造业中等技能工人之间的差异来说, 中国企业工人的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是核心正式工人。除抽样问题之外, 工资差异还受劳动力市场分割的影响, 即中国企业的工人属于不同的劳动力细分群体。

为了补充描述性分析, 我们使用回归分析来帮助探究影响工资差异的决定因素。

回归分析的详细结果可以参见本项目的完整报告。^① 我们使用最小二乘法，并使用稳健标准误或企业层面的群集标准误，控制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。被解释变量是月工资的对数值（单位为安哥拉宽扎）。回归分析表明，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。当我们使用群集标准误时，“中国企业”的统计显著性也消失了。因此，企业来自哪国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企业的招聘偏好所造成的。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。

在埃塞俄比亚（如图 7 所示），不同技能水平的工人之间存在显著的工资差异。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。^② 建筑业中等技能工人的工资溢价特别高，他们的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（如建筑机械操作工）。好几位管理者称，虽然筑路行业的机械操作工在数量上增加了，但企业为了获得更有经验的工人而进行的竞争仍然激烈，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竞争力的中等技能工人。

如图 8 所示，不同企业之间的工资差异也依赖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，中国企业和其他外企支付的工资都少于本土企业支付的工资。对制造业的中等技能工人来说，其他外企支付的工资最低。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；由于其他外企内部的工资差异很大，中国企业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。

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变量之后是否依然存在。回归分析的详细结果请参见本项目的完整报告。回归结果表明，如果我们只考虑工人的个人特征，中国企业的工资平均来说仍然

^① 参见：<https://www.soas.ac.uk/idcea/publications/reports/file141857.pdf>。

^② 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，按购买力平价计算为 575 美元，按市场汇率计算为 225 美元。

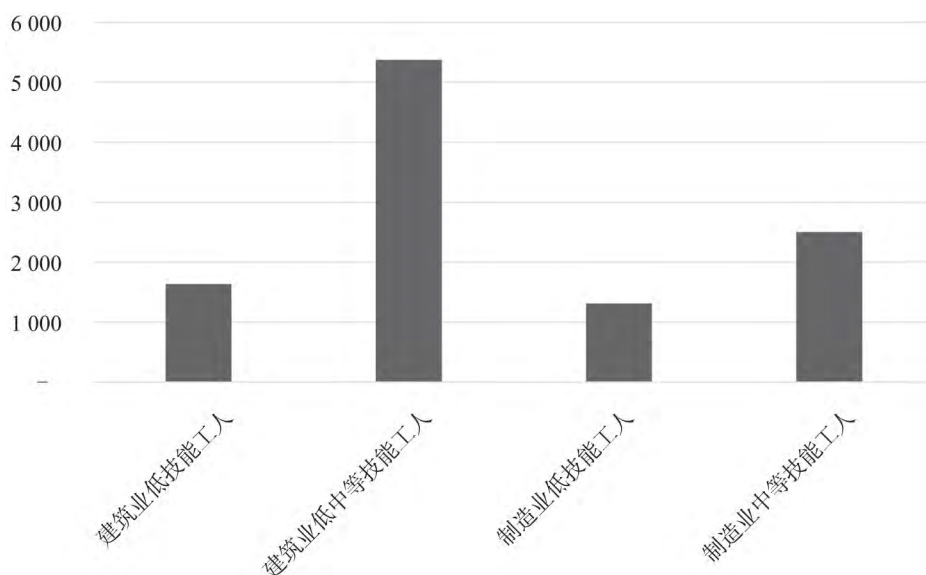


图 7 埃塞俄比亚不同行业、不同技能水平工人的月工资 (单位: 埃塞俄比亚比尔)

资料来源: IDCEA 调查, 2017 年。

略低于其他企业; 但是, 一旦我们考虑了位置因素的影响, 即控制反映企业位于工业园区内这一变量, 则“中国企业”的效应就不再是统计上显著的了。

工业园区的工资较低与一系列可能的因素有关。首先, 工业园区是工资设定和劳动控制的特殊空间, 它融入了特定的、要求苛刻的全球生产网络。^① 位于工业园区的工人所获得的工资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埃塞俄比亚首都亚的斯亚贝巴以外的地区工作, 而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。第三, 企业在埃塞俄比亚市场中的经营历史也有影响, 因为许多工业园区内的外资企业最近才开始经营。

接下来的问题是, 工资水平相对于工人生活成本是高是低? 工资水平是不是一种“贫困线工资”? 在安哥拉, 样本中所有企业的平均工资大幅高于 2016—2017 年调查时法定的全国最低工资 (18 754 宽扎)。样本中工资最低的工人群体平均工资约为 25 000

^① Schaefer, F. and C. Oya, *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, London, 2019.

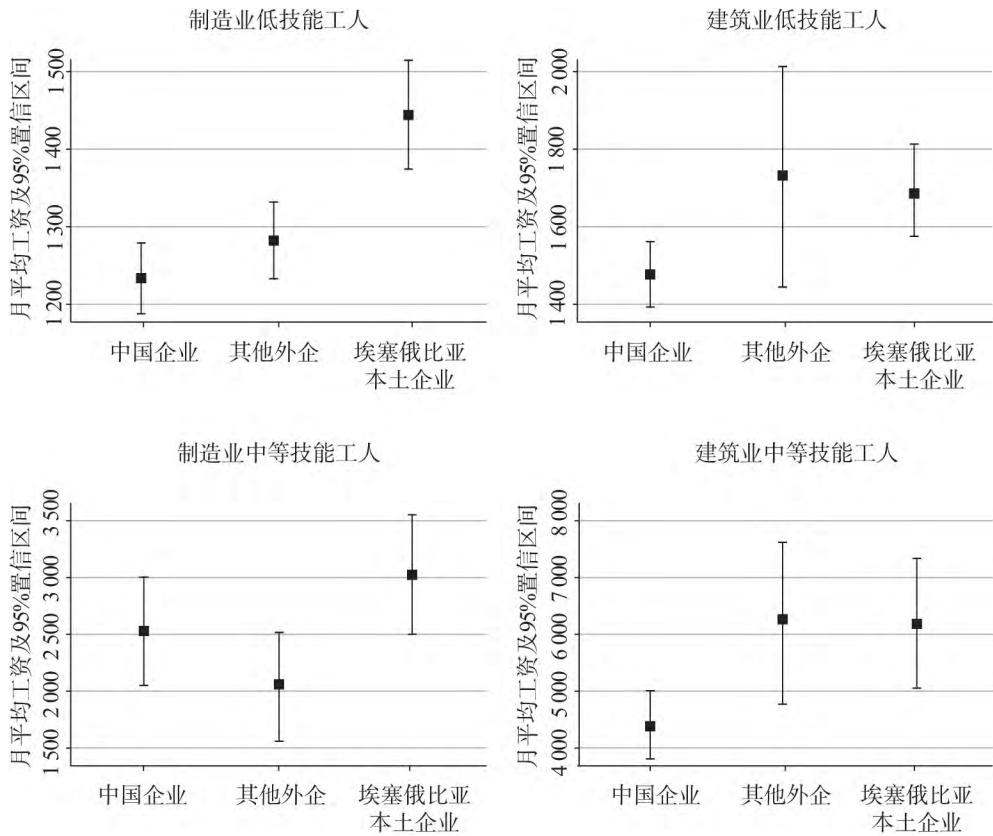


图8 埃塞俄比亚不同类型企业、不同行业、不同技能水平工人的月现金工资
(单位: 埃塞俄比亚比尔)

资料来源: IDCEA 调查, 2017 年。

宽扎, 比法定最低工资高 1/3。只有一些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, 即使是最底的工资也比许多在城市非正规行业工作的零工所挣的收入要更高并且也更稳定。

为了衡量工资的购买力, 我们用购买力平价对工资进行调整, 将不同国家的价格水平差异考虑进来。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工人群体是中国企业的低技能工人 (25 000kz), 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 (73 000kz), 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月工资在 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”。

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。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。这一发现对减少贫困很有意义。虽然通过“宿舍劳动体制”雇用相对贫困的工人可能增强雇主的劳动控制和议价能力，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。正如许多工人所说，他们在目前的工作中第一次享受到了稳定的月收入。相对较低的工资和由免费食宿构成的“社会工资”一起帮助他们摆脱贫困。

表 9 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 (kz)	每月支出占收入的 百分比	月工资 (kz)
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 年。

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。我们比较了工资水平和相关国际贫困线。按购买力平价计算，埃塞俄比亚

^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。

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为 130—155 美元，而低技能建筑工人每月工资为 161—187 美元。中等技能制造业工人每月工资在 227 至 324 美元之间，而中等技能建筑业工人每月工资在 447 至 662 美元之间。^① 这些工资水平并非人们经常所称的“贫困线工资”。

然而，这并不意味着工资足以应对生活成本。与安哥拉不同，埃塞俄比亚的中国公司不实行“宿舍劳动体制”。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，有 20% 的人称其收入有 3/4 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% 的人称收入充足。因此，样本中的工人不处于极端贫困状态，他们获得了高于贫困线的稳定收入，但同时许多人难以实现收支平衡。

（三）福利

在安哥拉，我们发现不同行业之间的福利差异相对较小。如图 9 所示，所有工人中通常只有不到一半受益于各种福利。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。安哥拉的调查结果证实中国企业和其他外企之间存在显著差异。样本中的中国企业工人尤其是低技能工人面临更多的非正规关系。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。我们还发现了这样的情况：公司将住宿舍的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，许多工人似乎并不知情，很难确定企业在何种程度上提供了这些福利。

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（见表 12）。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。在制造业中，不同企业之间的差异不那

^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。

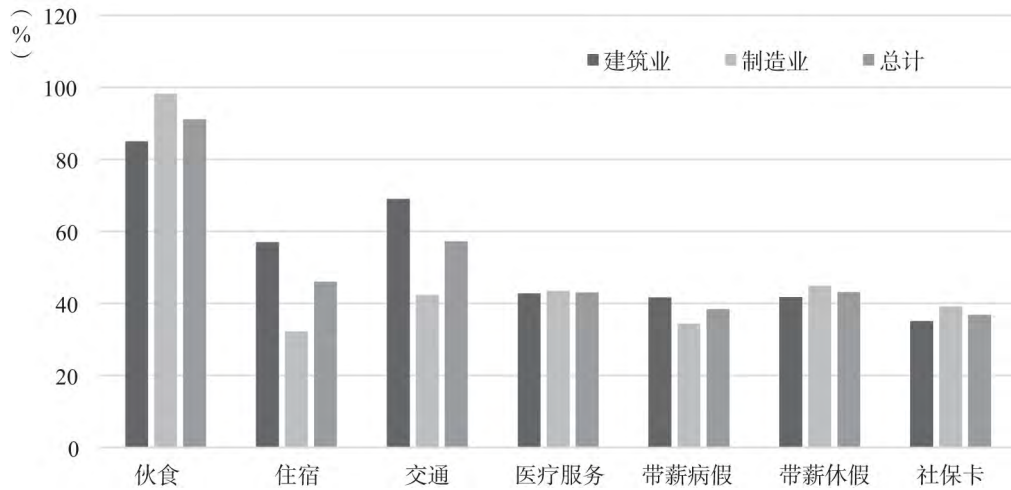


图 9 安哥拉不同行业的福利

资料来源：IDCEA 调查，2017 年。

么明显。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，这也是保持工作纪律、提高时间效率的策略。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。

表 10 埃塞俄比亚不同行业、不同类型公司工资以外的的工作条件 单位：%

	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

续表10

	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 年。

埃塞俄比亚住宿的提供明显没有安哥拉普遍，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，我们对一些管理者和政府官员的采访表明，没有住宿已经变成招聘和留住工人所面临的主要问题。移民工人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已成为一个重要的议题，并且成为新兴工业园区取得成功的优先政策。

（四）技能培养

在一个正在经历结构转型的国家，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。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，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。

安哥拉的技能培养情况反映出不同行业、不同公司劳动力市场的分割及劳资关系正规化程度的差异。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。本土企业和其他外企的工人接受过此类培训的比例更高（见图 10）。他们所指的培训是正式的入职培训。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进行，但随后持续的系统性培训就没有了。

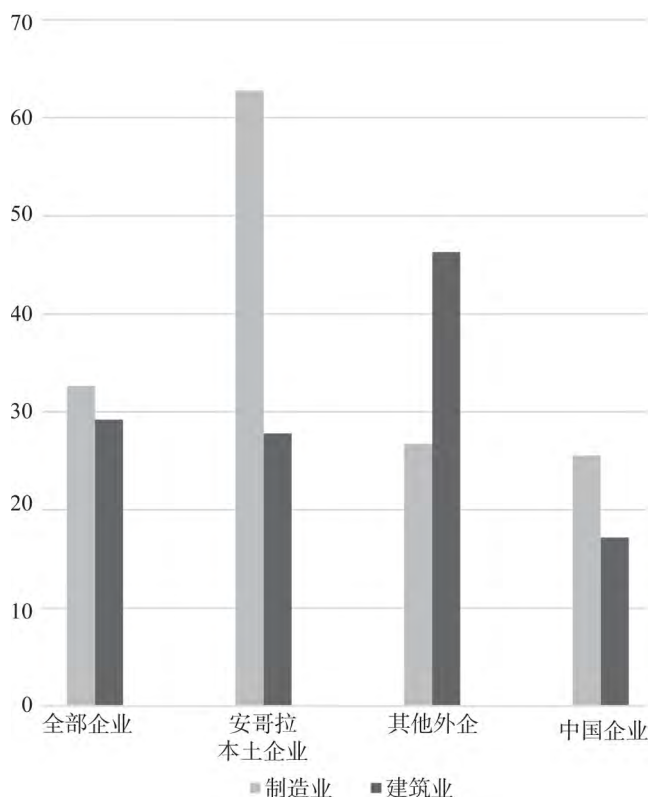


图 10 安哥拉不同行业、不同类型企业工人的正式培训率 (%)

资料来源：IDCEA 调查，2017 年。

这种培训没有涵盖所有类型的技能传授过程。中国企业的大多数工人的确提到从新工作中获得技能的意义。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非正式的持续性培训是惯用的做法。管理者将最重要的培训集中于工人入职的最初几周，以便工人能够完成工作任务。一旦工人被认为“可靠”，他们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“看中学、干中学”是通行的做法。一些较大的公司建立了职业培训中心，那里的培训包括到把工人派到中国去学习。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共部门中寻找稳定工作。总之，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，

而且体现在行业的市场导向方面。国内市场导向的中型企业（如许多安哥拉制造业工厂）非常不同于融入全球生产网络的企业（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。

在埃塞俄比亚，建筑业和制造业提供的培训有很大差异。如图 11 所示，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% 的建筑业工人在目前的工作中接受过培训。企业认为服装和皮革制品等低附加值行业必然需要纪律严明、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。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、服从管理安排和监督，也包括个人卫生和基本理财知识。

在埃塞俄比亚的建筑业，我们发现没有任何中国企业为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

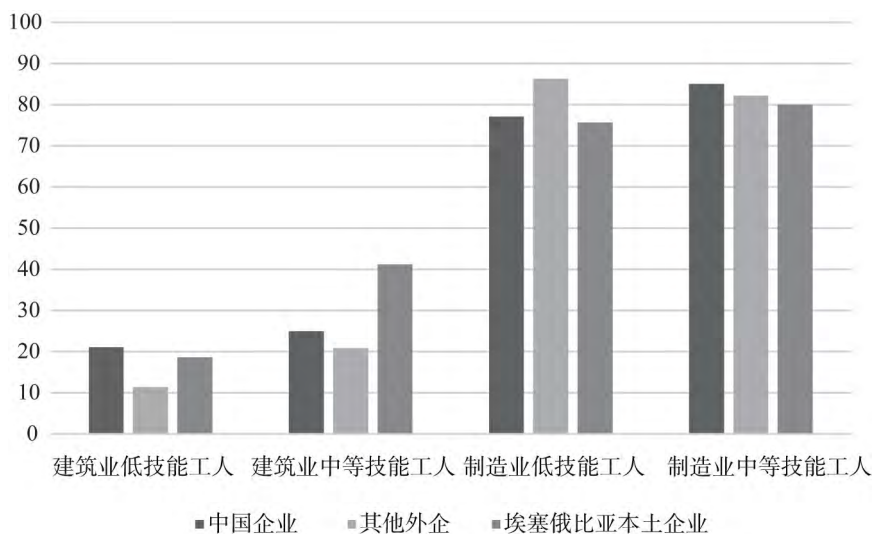


图 11 埃塞俄比亚不同行业、不同技能水平和不同类型企业的工人培训率
(任何形式的培训,%)

资料来源：IDCEA 调查，2017 年。

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，这比在安哥拉要容易得多。

六、结论

经济和社会转型带来新的生产方式、新的技术和新的工作，影响着数百万新工人的生活。这些工人有许多是年轻人，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，非洲的就业形势仍然面临严峻挑战，人口“红利”还没有体现出来。在这样的背景下，数以百计新企业的到来是件令人振奋的事。与此同时，随着新的投资者和非洲工人越来越多地在工作场所中相遇，新工作所提供的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和媒体圈中盛行。

我们对超过 1 500 位工人进行了调查。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、不同行业和企业之间，工作条件存在显著差异。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）我们才能更好地解释工作条件的差异。尽管基本的描述性比较表明中国企业（特别是低技能工人）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，并且在很大程度上是公司来源地以外的因素所导致的。从严格意义上讲，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。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得更多的工人储蓄得更多。在工资和福利方面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。

总而言之，要了解非洲国家新建建筑业和制造业中的劳工状况和就业动态，必须对劳动体制的多层次格局进行仔细分析。劳工状况取决于一系列因素：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；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；雇主和工人在企业层面生产场所中的互动。这种互动又进一步取决于一系列工人个体特征和企业特征。在所有影响劳工状况的因素中，企业来自哪个国家仅仅是不那么重要的诸多因素之一。

Contributions of Chinese Firms to Employment Dynamics in Africa: A Comparative Analysis Based on a Large-scale Survey

Carlos Oya Florian Schäfer Qi Hao

Abstract: Using the comparative data from a large-scale survey conducted in Ethiopia and Angola, this paper has challenged three common perceptions in some media reportings and academic publications: firstly, Chinese firms rely on Chinese labor and make only limited use of local labor; secondly, working conditions are sub-standard and especially exploitative in Chinese firms in Africa; thirdly, Chinese firms contribute very limited efforts to develop the skills of local workers. The data collected through the survey reveals that Chinese firms has made sustained and substantial contributions to the job creation for African workers in the past 15 years. Moreover, once factors such as national contexts and attributes of sectors, firms, and workers are controlled, there is no statistically significant difference between Chinese firms and non-Chinese firms in terms of wages and other working conditions. Understanding labor outcomes and employment dynamics in the emerging construction and manufacturing sectors in African countries requires a careful analysis on a multi-layered configuration of labor regimes. Among all the factors shaping labor outcomes, the origin of the firm is only one and not particularly significant factor.

Key words: Chinese firms; Africa; employment dynamics; working conditions; comparative analysis

Authors: Carlos Oya, professor of Department of Development Studies, SOAS, University of London; Florian Schäfer, research fellow of Department of International Development, London School of Economics; Qi Hao, research fellow of National Research Center for the Political Economy of the Socialism with Chinese Characteristics, associate professor of School of Economics, Renmin University of China.