

“一带一路”及“南南合作”框架下

消除就业歧视、促进公平就业（以艾滋病为例）

乌干达五家中资企业专题调研报告

（2020.02）

本研究受国家人力资源和社会保障部委托，由国际劳工组织北京局支持，并得到国际劳工组织北京局、国际劳工组织日内瓦艾滋病部门、东南非次局、乌干达项目办公室、联合国艾滋病规划署等机构的技术支持。

一、背景

1. 选择艾滋病作为研究切入点

近年来，在“一带一路”“南南合作”等倡议和合作框架推动下，中国对外投资不断加大，主动“走出去”融入世界市场的中资企业数量持续增加，中资企业在海外面临诸多挑战，经营环境不同，语言文化不同、风俗习惯不同、法律法规不同、管理方式不同，外部监管不同，还面临不同体制下的工会问题，尤其是集体协商以及罢工问题等。外部的压力促使企业按照国际劳工标准以及当地法律法规行事，一方面有利于企业可持续发展，另一方面也有利于员工基本权利的保障。

艾滋病问题在劳动就业领域看起来似乎是个小问题，但是它所牵涉的却都是大问题，尤其是公平就业问题、劳动合同问题、劳动条件问题、集体协商问题等等。选择艾滋病视角做调查研究基于以下考虑：

1.1 全球来看，艾滋病属于敏感问题，也是一个在企业人人知晓的问题。

1.2 艾滋病就业歧视问题由来已久。从 1981 年世界发现第一例艾滋病感染者到现在已经 38 个年头，这 38 年是人类抗击艾滋病的历史，更是人类对抗艾滋病相关羞辱和歧视（尤其是就业歧视）的历史。对此，国际劳工组织于 2010 年制定并通过了艾滋病相关国际劳工标准。

1.3 很多国家都有致力于保护艾滋病感染者权益的非政府组织，因此企业在艾滋病问题方面受到的外部监督也比较多。

基于上述原因，本调查从艾滋病敏感话题开始，从大家知晓的问题开始，期冀更为深入地理解中资企业面临的深层次问题。

2.选择乌干达作为本次研究的目的国

本次研究决定在乌干达开展，主要基于以下考虑：

2.1 乌干达属于与我国签订“一带一路”相关合作协议的国家之一。2013 年起，中国成为对乌干达直接投资最多的国家。2019 年 9 月 25 日，国家主席习近平在人民大会堂同乌干达总统穆塞韦尼举行会谈，一致同意将中乌关系提升为全面伙伴关系。



地图来源：中国地图出版社

- 2.2 我国与乌干达经贸投资联系紧密，中资企业在乌干达市场占有率较高，企业和工程项目数量较多，涉及水电站建设、输变电、公路交通、房建、通讯、制造等行业。
- 2.3 乌干达属于艾滋病高发区。据乌干达有关数据显示，2018年，乌干达艾滋病病毒感染者为140万人，15-49岁人口艾滋病病毒感染率为5.7%。
- 2.4 艾滋病问题受乌干达政府和民众普遍关注，乌干达政府常年支持开展艾滋病相关的宣传教育活动，艾滋病知识普及率较高，并制定了艾滋病相关的法律政策，且当地劳动部门专门制定并发布艾滋病工作场所政策。乌干达非政府组织活跃，

有专门机构为受到不公平对待的艾滋病感染者做法律援助，就业歧视敏感度较高。

2.5 此外，据路透社等多家外媒报道，2016-2017年乌干达境内发生两起涉及两家中资企业的艾滋病就业歧视案，引起国际广泛关注。

基于以上信息，本研究将具体回答乌干达中资企业管理层和员工对艾滋病的认识状况如何，企业在解决艾滋病公平就业方面面临的挑战是什么，发生在两个企业的艾滋病就业歧视案进展如何，以及为了企业可持续发展同时保障员工公平就业权，如何支持海外中资企业解决艾滋病相关的劳动纠纷和争议。

这次跨国研究得到了国际劳工组织中国蒙古代表处、国际劳工组织乌干达艾滋病项目办公室、国际劳工组织东南非办公室、国际劳工组织日内瓦、联合国艾滋病规划署驻华代表处的技术支持，研究所使用调查工具，均得到上述单位的专业反馈和指导。

秉承“一带一路”倡议的各国和国际、地区组织均可参与，让共建成果惠及更广泛的区域；以及促进共同发展、实现共同繁荣、合作共赢，增进理解信任、加强全方位交流等思想原则，此次调研作为人力资源社会保障部一带一路倡议下的行动之一，研究结果将与各方分享，共同促进建设更公平的就业环境。

二、研究方法

本研究包括定量和定性两个方面，主要采用的方法如下：

- 小组焦点讨论---与企业管理层座谈，目的是了解企业状况、管理模式、劳动争议、工会情况、劳资对话、艾滋病相关的政策制定及其宣传教育活动等的开展以及企业在经营以及推动公平就业等方面面临的挑战等。
- 个人深度访谈---与企业乌干达和中国员工一对一访谈，主要使用的是半结构式访谈提纲，了解个人在企业的经历、感受、工作条件、工会参与情况、劳资对话情况、企业管理情况、归属感、个人的担心、期待，以及与艾滋病相关的风险行为等；
- 实地观察---观察企业周边、员工生活区以及城市娱乐活动等场所，了解员工业余文化生活以及可能存在的与艾滋病感染相关的高危行为有哪些。
- 问卷调查---使用关于艾滋病的知识、态度、行为，以及工作场所政策等内容的问卷，在员工中发放并回收。

三、样本选择及样本代表性

根据商务部数据，自1993年第一家合资企业在乌干达投资局注册以来，截至2017年底，共有超过500家投资企业在乌干达注册登记。由于研究经费有限、人手不足并且境外时间较短等限制性因素，本次调查只能在五家中资企业进行。（注：本研究境外研究时间仅为7天，

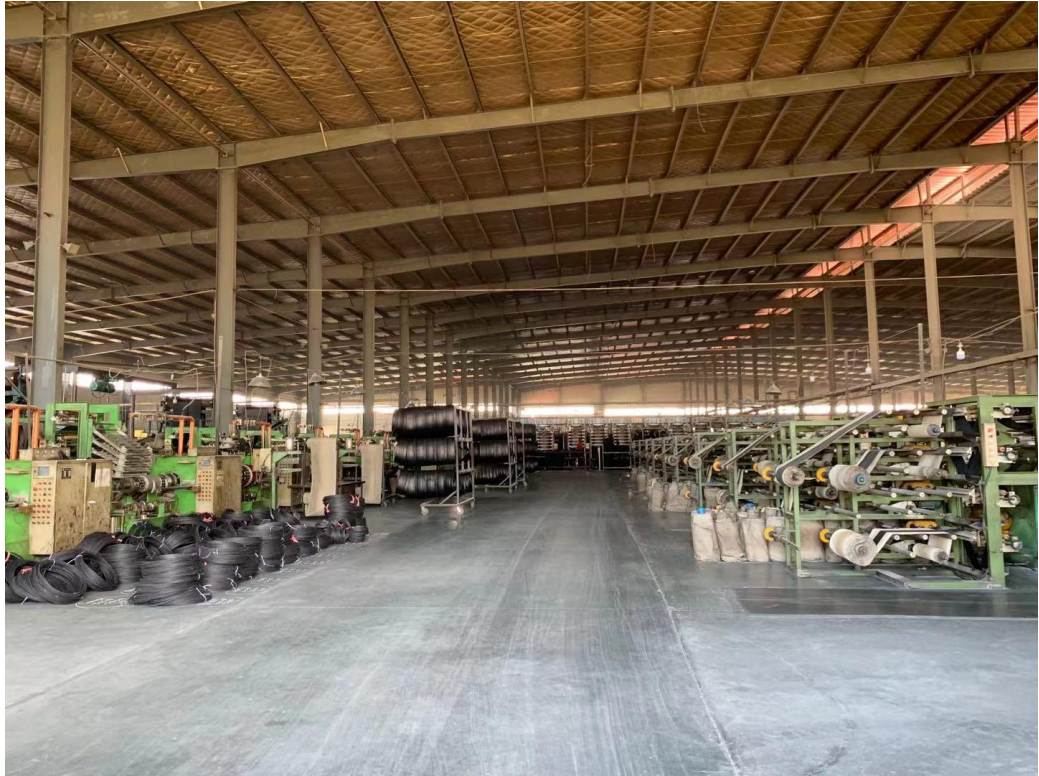
其中5天在企业调研，2天咨询当地劳动部、雇主组织、工人组织、联合国艾滋病规划署、非政府组织等相关机构，并与他们沟通交流，就本次研究的初步发现交换意见)。

为增强选取样本的代表性，尽力减少由于选择偏倚带来的影响，并考虑未来干预措施的可行性，本研究选择了三家国有中资企业和当地注册的两家民营企业，并考虑如下因素减少选择性偏倚带来的影响：

- 考虑到乌干达建筑业和制造业占工业产值的 78.0%，本研究选取了三家建筑行业企业以及两家制造业企业。
- 个人深度访谈平衡了管理层和一线员工、中方员工和当地员工的数量，并考虑了性别因素，尽力听取并平衡不同的声音。
- 为减少员工顾虑，一对一访谈均在比较私密的空间开展；
- 为短时间内和访谈者建立信任，减少语言、文化、肤色等不同带来的影响，本次访谈采取中方研究人员访谈中方员工，而乌干达员工由国际劳工组织乌干达当地项目官员以及东南非次区技术官员开展。

而针对员工的问卷调查，设计之初计划使用随机抽样方法，采用公司花名册，按照一定间隔抽取样本，同时考虑性别因素，但实际调查中，这种严格的随机抽样方法难度较大，再加上本次研究时间有限，而多数企业都是多班轮换工作，而且工人分散在不同的工地或厂区，企业发放和回收问卷需要一定时间，无法满足本研究的时间条件限制。

因此，本次调查采用便利样本，即走访企业当天，对恰好在场的员工发放调查问卷做调查。



四、研究发现

本次问卷调查共发放问卷 500 份，回收 409 份，有效问卷 406 份，回收有效率 99%；个人深度访谈员工 42 位，中方 16 位，乌方 26 位，男性 25 位，女性 17 位。

主要发现：

1. 总体情况：

1.1 所有企业中，乌方员工数量都远大于中方，接受一对一访谈的当

地员工均认为他们在中资企业获得成长并提高了工作技能。提示中资企业促进了乌干达当地的就业和劳动者的发展。

1.1.1 调查的 5 家企业，中方员工合计 980 人，乌方员工合计 7,400 人，还有一个新开工项目刚刚开始大量招聘乌方工作人员，中方和乌方比例约 1:7.5。

1.1.2 可能由于行业选择的缘故，员工中男性数量居多。中方员工中男性员工将近 900 人，女性员工约 100 人，男女比例约为 9:1；乌方员工中，男性员工约 6400 人，女性员工约 1000 人，男女比例约为 6.4:1。

1.1.3 调查的 5 家企业均有不少当地的老员工，他们几乎都是中资企业培养成长起来的有能力、有技术的员工，有的还进入到企业管理层施展自己的潜力。

1.1.4 个人深度访谈中还有一些刚刚大学毕业而新入职的员工，他们认为从公司以及同事中学习到很多技能，感到自己在成长。

中资企业发展直接关系着当地就业，据商务部国际贸易经济合作研究院、中国驻乌干达大使馆经济商务参赞处、商务部对外投资和经济合作司等联合印制的《对外投资合作国别（地区）指南：乌干达》2018年版手册，援引乌干达投资局2015-16年数字，中国在乌干达投资近3亿美元，分布在74个项目点，为当地提供17,144个就业岗位，位于

投资额第二的印度共计提供就业岗位6296个。调查的一家企业负责人说，企业所在这一片有十几家中国企业，因为解决了4000-5000人的就业，当地的治安状况都大大改善。无疑，中资企业的发展对扩大当地就业具有重大意义，也影响着乌干达经济社会的长远发展。



1.2 调查的5家企业管理层都熟悉并落实当地劳动就业相关的法律法规，但也存在试用期合同不规范的现象。总体来说，企业具有较高的法律意识，认可并落实当地的劳动法。

1.2.1 所有企业都有专人负责劳动法相关的研究，并负责劳动合同以及其他法务问题，所有企业都组织翻译了当地劳动相关法律法规政策；

1.2.2 五家企业不同程度都与当地专业律师事务所有合作，有的还聘请了律师全职在企业工作，处理企业法律事务。有的企业还聘请专业律师处理特殊个案。

1.2.3 为落实当地劳动法和相关政策，有的企业还对中方和外方班组长以上成员做了专门培训；

1.2.4 有的企业新招募的外方一线员工劳动合同签订不规范，比如试用期内没有签订劳动合同或只是采用口头合同。试用期合同问题应当引起企业警惕，可能会为试用期间的劳动争议埋下隐患。

1.2.1 中资企业有自己的商会，但功能非常有限，没有意识到企业共性的需要，比如每个企业都在研究和翻译乌干达劳动法律法规，提示商会暂时没有为企业成员搭建平台分享信息和经验教训，同时商会也没有意识到为企业提供有关艾滋病预防以及公平就业相关制度制定等方面的指导。据商务部信息，乌干达中资企业商会于2008年成立，会员达110家，商会宗旨是推进中乌经贸关系发展、促进中乌两国人民友谊；协助企业和商协会到乌干达开展经贸活动，提供商务咨询和服务；指导和协助中资企业合法经营、公平竞争，协商解决重大经营问题；维护会员合法权益，代表会员对外交涉等。

1.3 调查的5家企业均对工会组织呈接纳态度，尊重工人自我选择，不管是否有工会，五家企业内部都建立了特色不一的申诉机制，员工与企业管理层之间有良好的沟通渠道。

1.3.1 虽然企业管理层接纳工会，但员工的参与意识并不十分强烈。一对一访谈中不少乌方员工对于工会是什么没有基本认识，对于工会能提供什么帮助不够明确。由于加入工会需要从工资扣除一定费用，这可能进一步阻碍了员工加入工会。

1.3.2 在成立了工会的企业，工人代表和企业管理层有定期集体协商的机制，就工资、福利待遇以及其他就业问题展开谈判。据中方管理层反应，集体谈判工人提出的诉求一般情况下会得到解决；

1.3.3 在没有成立工会的企业，都设立了各有特色的劳资沟通机制，如有的企业设立了“what’s up”群，群里只有单位最高管理者以及班组长以上的当地员工，目的是最高管理层能够直接聆听当地员工的诉求；还有的企业为促进中国员工和当地员工之间更好的沟通，特别聘请了当地孔子学院汉语老师专门为乌方员工开设中文课程；此外，还有企业不定期举行中乌方员工共同参与的晚会活动，比如圣诞晚会，邀请当地员工及其家人一起参与，加强两国员工之间的交流和融合；还有的企业建立了员工委员会，定期收集员工

对企业的意见和建议，由委员会将大家的意见反馈给管理层。

1.4 所有企业都建立了人才管理机制，想办法留住乌方人才。有的企业每年都评选最佳外方员工，并对获奖的员工进行表彰和奖励，增强他们的荣誉感、归属感和对企业的忠诚度；虽然项目工程时限只有 2-3 年，但对于优秀员工，项目结束后，管理层会主动将他们转介给企业其他新开工项目。在一对一深度访谈中发现有不少外方员工在企业工作已经很多年，比如有一位工作 17 年的员工，虽然所在工地工程即将结束，他还是自信地说他会在这家企业退休的，项目结束不是问题，他已经在所属企业转过几个工程项目，说自己很熟悉企业安排人才的机制。

1.5 此外，调查走访一家制造企业的车间发现，工人着便装、在有明显粉尘的环境下作业，多数没有佩戴防尘口罩，仔细观察发现工人的口罩多数都只是跨在头顶上，看到有人参观拍照，很快将口罩拽下来，掩在口鼻处。口罩佩戴有专业要求，否则即使戴了口罩也无法有效预防有毒有害粉尘进入身体。此外，还发现噪声环境没有为员工配备耳塞；坐位作业员工，企业配备的小板凳高低不一，也没有背部支撑，员工长期处于某种体位作业会对身体带来危害。种种迹象表明员工职业安全健康意识比较低，可能和企业安全健康培训不足有直接关系。

1.6 文化彼此融合。”“一带一路”在推进基础设施建设，加强产能合作与发展战略对接的同时，也将“民心相通”作为工作重心之一。，““一带一路”建设就是要以文明交流超越文明隔阂、文明互鉴超越文明冲突、文明共存超越文明优越，为相关国家民众加强交流、增进理解搭起了新的桥梁，为不同文化和文明加强对话、交流互鉴织就新的纽带，推动各国相互理解、相互尊重、相互信任。中资企业管理层多数在非洲具有十年甚至近二十年工作经历，对非洲整个环境都比较熟悉，他们中的很多人已经把非洲当成了自己的家园。不少人表示到退休那天不得不离开非洲的时候，心情一定会异常复杂，对他们来说非洲记载了他们全部的工作经历，记载着他们大部分的生活经历，记载着他们的青春、汗水、泪水，生命中最重要年华，最重要的经历，非洲已经是他们生命中无法割舍的一部分，离开非洲对他们中的大部分人来说很困难。而年龄稍大的管理人员则开始畅想自己退休后的生活，有的把房子买在了非洲，说退休还得在非洲生活，这里过去是家，未来也是家。也有的陷入两难境地，想回国但又舍不得非洲。另一方面，外方的员工对中资企业也表达了内心的感激，几乎所有被访谈对象都说，中国人非常友好，即便语言不通但也能感受到好意，有一位外方管理人员说当理解领悟管理层意图后，和中国人在一起工作感觉非常和谐、顺畅。采访到的绝大多数外方员工都希望继续留在企业工作。

2.关于工作场所艾滋病问题的发现

2.1 顺应乌干达公路局的要求，三家建筑业所属中资企业都按照工程要求，配合非政府组织开展了艾滋病教育培训活动。当地非政府组织对员工定期开展艾滋病知识宣传并发放安全套，做艾滋病自愿咨询检测等。由于这部分工作主要是由非政府组织主导、企业被动配合的，因此企业管理层参与非常有限。各企业艾滋病培训教育活动都是在当地员工中开展的，并主要从预防、检测等方面入手。当地公路局、劳动部或者国家艾滋病防控委员会暂时没有要求企业汇报艾滋病工作进展，企业也没有系统性地策略应对艾滋病问题，并将艾滋病纳入企业管理制度中。

2.2 五家企业管理层都没有注意到 2007 年乌干达劳动部发布的艾滋病工作场所政策。虽然中资企业法律意识较强，并对劳动相关的法律法规做了研究，但对相关艾滋病政策不知晓。此外，进入企业开展艾滋病教育培训的非政府组织有不少，但其教育培训不涉及艾滋病相关的公平就业问题，这也提示乌干达劳动部门在发布政策后对该政策的宣传力度不足。

2.3 在所研究的五家企业中，有两家企业建立了工作场所艾滋病政策。政策内容涉及不歧视、非强制性检测、公平就业机会以及

雇佣关系延续、健康安全的工作环境、保密原则、性别平等、提供受教育的机会、关爱和支持艾滋病感染员工、设立艾滋病委员会等事项。但总体看企业对艾滋病相关的平等就业问题缺乏关注，而且没有明确的制度规定感染艾滋病可以继续工作。

2.4 走访的五家企业一线工作人员中都有感染艾滋病的员工，小组讨论管理层均表示：感染艾滋病不影响员工胜任工作，企业不会因为员工感染艾滋病而终止合同，尤其是对外方员工。管理层表示，在建筑业或制造业一线工作，是否感染艾滋病不影响员工完成工作任务。一对一访谈中，乌方员工普遍在访谈中也认为不应该解雇艾滋病感染者。不少中方员工也认为不应该解雇艾滋病感染者。一名中方员工说，“如果工作违背规定，企业解除了正常，但如果因为得了艾滋病，不应该，正常企业也不会解雇吧。”

2.5 五家企业均采取艾滋病自愿咨询检测原则。对当地员工的深度访谈表明，企业采取自愿咨询检测原则，管理层只掌握企业感染艾滋病员工的数量，对于是谁感染艾滋病并不知情。对 41 位员工的个人深度访谈进一步对企业的自愿咨询检测情况得到验证。一名中方基层管理人员说，“咱们负责管理，员工好好做工

作，不违反纪律就可以。企业开会和培训的时候都说过，艾滋病没事。当地艾滋病感染率高一些，这属于员工隐私问题，我们不歧视，也不强制他做检测，这是员工的自由。”本研究没有发现企业存在基于艾滋病而区别对待员工的案例。但是，小组讨论中管理层承认，企业对帮厨和洗衣这两个和员工有密切接触的特殊岗位，采取定期体检制度，而体检内容包括艾滋病。提示，在企业这两个职位招录用过程中存在强制检测行为。

关于外媒报道的两家企业艾滋病就业歧视案（涉及司机和帮厨两个职位），一家企业表示知情，并详细解释了涉事员工工作情况。该企业管理人员认为，解雇该员工是由于该员工不遵守纪律、不能很好地履职，而与其艾滋病感染状况无关，且企业对其艾滋病感染状态不知情。此外，管理层还透露将企业告上法庭期间，该员工在为企业另一个项目工作，因此认为把企业告上法庭的不是该员工，而是主动找到该员工的一位律师。企业表示欢迎法院做进一步深入调查，提取证据。而另一家企业则表示没有听说过整个案件。

在联合国艾滋病规划署驻乌干达代表处召开的座谈会上，参与上述就业歧视案的非政府组织表述：涉事企业实施强制检测和

歧视性解雇艾滋病感染者，律师正在为受到不公正对待的感染者维权，他们希望企业采取合作态度解决案件。同时还表明，受歧视性对待的不仅仅是上述两个人，当时一同解雇的还有 17 名艾滋病感染者。目前这两个案件依然在调查举证过程中。

- 2.6 在得知员工感染艾滋病后，有的企业为员工提供了关爱和支持。管理层介绍说，如果艾滋病检测阳性，员工愿意让管理层知晓，他们可以在一份知情同意书上签字表示自己的意愿，在这种情况下，员工的医学检测结果会告知管理层。其中，一家制造企业的管理人员说，“在国内听着艾滋病很可怕，但乌干达对艾滋病一点儿不歧视，企业与政府合作，每年举行年度体检，医生直接来厂里体检，当时就能出报告。出报告后，双方达成协议，不能暴露这些人的姓名，集团也不给我看，只告诉我们厂里体检的这些人里有多少个是艾滋病病毒携带者。集团担心我们下面厂里开除感染者，跟我们开会强调不能私自辞退，即便知道员工是感染者。我觉得艾滋病好像现在也没有说危及到生命，真不歧视他们，如果真的特别严重的就调岗。”一对一深度访谈发现，有一家企业得知员工感染艾滋病，该员工后来告知管理层身体不适，提出离岗回家要求，企业尊重员工选择，为帮助该员工度过难关，企业管理层决定为该员工继续发放了三个月工资。一名乌方员工也表示，“一点不担心企业会开除艾滋病感

染者，如果检测出来，企业会调整岗位，也会额外关心照顾他们。”

- 2.7 所有企业都加强了对中方管理层的教育，经常对员工强调其对家庭的忠诚，并严禁婚外性行为。所有企业都对中方员工有严格的工作生活规定，尤其是作息和外出制度，不允许员工单独出行，严格防范员工与当地女性发生性行为，并对此有严厉的惩罚制度。一名项目上的中方员工说，“中国人的自律性还是比较高的，毕竟人身安全最重要。企业的管理制度一般比较完善，平常都在企业内部工作，相当于 24 小时都在企业，有事外出的话，需要向专门的人请假”。另一名在制造业的中方员工说，“一般都不出去，厂里强调外出这个问题非常严重，特意交代不能出去，出去买东西必须要和人一起，必须要经过由厂长批准，书面形式的批准。”然而，在与管理层的小组访谈和员工一对一深度访谈中发现，虽然规定很严格，大家也都认可，但依然有人违反规则。一位中方员工坦言，在乌干达工作之余几乎没有任何业余文化生活，工作场所差不多就是生活场所，而且男性占绝大多数，女性员工屈指可数。有时候寂寞难耐就借助网络与当地中国女性约会，他承认自己曾经通过网约发生过性行为。也有员工反映，刚刚来非洲的时候不能接受当地女性，但时间长了也许是习惯了、熟悉了，可以感觉到并欣赏到当地女孩子

的美了，发生性行为也不是不能接受。

2.8 中方员工和外方员工都有高危行为，存在感染艾滋病的风险。

一般来说，中方员工的业余生活没有太多的娱乐，生活比较枯燥。其中，一名在项目上的中方员工说，“我们每天都是 7 点吃饭，晚上七点下班，吃完饭洗澡也就八九点，基本就是吃完饭睡觉。两点一线，基本没有什么业余生活”。另一名在制造工厂的员工也说，“每天上班时间 12 小时，两班倒，一个星期一倒，早上 7:30，晚上也到 7:30 了。中午吃饭都在食堂吃，住在厂里的宿舍，两人一个房间。下了班以后就洗澡，有时候看看电视，电视是中国节目。星期六、星期天打牌，一般周末休一天。没有加班，一般不出去。出去的话都是一起出去买东西，一般坐当地的摩托车去超市，其他的也不怎么跟当地的买。除了买东西也不去和当地有有一些什么日常的接触，剪头发都是自己剪，从中国买的推子，互相推，个人生活完全自理，其实是跟当地人交流的很少，只是上班时间指导一下他们，生活一般不进行交流”。如前所述，虽然中资企业对中方员工纪律严明，但生活枯燥，无法预防中方员工发生性行为。这也在对社区的进一步观察中得到证实，在对周围饭店服务员的访谈中发现，城市里的按摩房、赌场等娱乐场所的确有来自中国的性工作者，中国员工会出入这些娱乐场所。问卷调查表明，调查中方员工中近三个月有 2 个及以上性伴侣的占比 4.7%。个人深度访谈不少员

工都谈及他们听说过中方员工和当地社区女性发生性行为，有的还生了孩子的故事，可见除了发生“一夜情”似的性行为外，中国员工在发生性行为时没有使用安全套。一对一访谈发现，外方员工主要危险行为是多性伴，即同时和两个甚至两个以上的女性保持着性关系，甚至在同一个车间，一位男性就和两名女性保持着这种关系。一名中方员工分析，“黑人之间他们有点乱，而且他们一夫多妻制可以，只要你有钱，你能娶几个，国家是不限制的。所以他们之间艾滋病的传播还存在，比例很高，中国人没有。”此外，外方员工虽然性活跃，但对于如何使用正确安全套知识信息不够充分。受访谈的一位乌方员工甚至认为，大部分同事不知道如何正确使用安全套。

- 2.9 员工对艾滋病存在误解。例如访谈一名乌干达籍年轻女帮厨时，她认为厨房工作经常使用尖锐刀具，有可能会带来传播风险，还说如果自己感染艾滋病，她会选择到清洁岗位工作甚至离岗回家。乌方员工相对来说，对艾滋病的接受度高一些。在一对一的访谈中，多数乌方员工愿意与艾滋病感染者一起工作。一名乌方员工认为“要对艾滋病感染者平等对待，对他们好一点，安慰他们说人生很长。企业也应该设置一些心理咨询方面的岗位，帮助他们”。而中方人员对于艾滋病有更为普遍和深刻的恐惧感，不少人表达说不愿意和感染艾滋病的员工一起工作。还

有人说，如果有人感染艾滋病，至少不能接受和这个人一起吃饭，也不能接受共用一个宿舍。问卷访谈数据表明，仅有 32.8% 的受调查中方员工愿与艾滋病感染者同住一个房间。同一选项，受调查乌方员工回答愿意的比例为 88.8%。在一对一的访谈中，一些中方员工听说过艾滋病，但仅限于知道艾滋病的三种传播途径，对艾滋病存在恐慌情绪。其中，一名中方员工觉得，“艾滋病挺敏感挺吓人，如果我带的徒弟或跟我一起工作的人中有人有这个病毒，那我会尽量躲远点”。一名女性的中方员工说，“看了一些新闻，现在就尽量不去黑人理发店，容易感染艾滋病。企业肯定有感染艾滋病的黑人，心里还是稍微有一点介意的，因为每次有黑人客户和印度客户来，和他们握完了手，我的手就一直这么放，从来不碰到衣服，等他们走了以后第一件事就是先去洗手。”一名中方员工坦言，“不愿意和艾滋病感染者接触，握个手都不愿意，不传染也不愿意。”个别中方员工认为，“企业最好不要招收艾滋病感染者，在体检的时候要开证明，招用没有带病毒的”。也有中方员工认为，“如果检查出来有艾滋病感染，给他们多发几个月的工资作为补偿，然后解聘”。证明相对而言，中方员工对艾滋病误解深。

中方和乌方员工对于艾滋病预防知识的了解在一些具体知识和措施上存在明显差别。比较明显的是，81.2%的乌方员工认为“如果不发生插入性的性行为，就会减少感染艾滋病的机会”

正确，但中方员工认为正确的仅占 40.8%。而对于“一个人外表看来很健康，和他（她）发生性关系就算不带安全套（避孕套），也不会感染艾滋病”，“使用消毒的针头、针具以及其他医用器械会减少感染艾滋病的风险”两项措施，中方员工正确回答的比例分别为 82.5%、81.6%，乌方员工仅为 60.5%、68.9%。这些数据表明，无论是中方员工还是乌方员工，在艾滋病预防教育上还存在漏洞，中方员工尤其突出。中方员工相关知识更缺乏的原因，根据实地调查和访谈分析有以下几点原因：一是目前相关教育不够完善，不够深入；二是当地的教育培训覆盖面不够大，没有普及到所有人；三是管理层重视伦理约束，实际上放松了预防教育。一对一访谈中，一些员工认为加强艾滋病方面的教育非常必要。一名乌方员工表示，“大部分人都不知道怎么正确使用避孕套，有一些人知道，很少。他们需要一些这方面的教育，有必要在工厂，甚至整个工业园区里面组织这种教育。”另一名乌方员工说，“当然要进行艾滋病的教育了，如果经常教育的话，我们就会有防范意识。缝衣服的时候，针扎到一个，然后另外一个人再被扎到，可能会传染。对我们进行教育的话，就会使我警醒着。”

五、挑战

1. 中资企业在走出去前后，缺乏劳动就业领域相关的法律法规和政策方面的指导。调查的 5 家企业各自在收集、整理、研究、翻译当

地的法律法规，难免整理和研究得不充分，对劳动就业领域政策动向不敏感。同时，各家企业在实战中尤其是遇到问题后各自总结经验教训，一家企业遇到的问题，可能另一家企业随后又遇到，彼此之间缺乏信息互享、经验借鉴，结果是中资企业重复犯错。艾滋病问题虽然非常敏感、人尽皆知，但调查企业对艾滋病相关的劳动政策并不知情。调查的一家企业负责人跟我们坦言：艾滋病预防及相关公平就业方面不知道怎么做，希望得到更多指导。敏感问题容易被广泛报道，无论哪一家企业因为这些问题被媒体揪着不放甚至告上法庭，最后影响的都是中国企业的整体形象，甚至“一带一路”的整体进程。

商务部国际贸易经济合作研究院牵头制定的《对外投资合作国别（地区）指南》可能是目前为止走出去企业可以参考的最全面、最详实的一份国别指南，遗憾的是该手册对于劳动领域的法律、法规内容介绍太少。企业迫切需要一份按照国别编写的与劳动法律、法规、政策等相关的一份详细指南。

2. 中资企业在如何处理劳动争议、劳动纠纷等方面经验不足，由于体制不同，工会、集体谈判等问题对于中资企业来说也是需要熟悉的领域，企业管理层急需进一步提高法律意识以及增强处理劳动争议和解决纠纷的技巧，包括理解工会的运行规则，学会与工会沟通谈判，增强解决争议或纠纷的技巧，例如企业出现艾滋病就业歧视问题该怎么办。

3. 中资企业多数显得封闭和孤立，缺乏和当地政府、工会、雇

主组织、社区以及非政府组织打交道的经验，缺乏技巧利用外部资源化解企业遇到的问题。比如发生艾滋病就业歧视案的两家企业都未主动与当地劳动部门取得联系，虽然他们也知道当地劳动部门在整个案件中会发挥一定作用，但他们还是没有及时和劳动部门取得联系以获得信任和支持。多数企业也没有参加当地的雇主组织，因此无法获取其他企业的信息，也无法与其他雇主一同成长。

中资企业虽然自己建立了商会，但商会没有全职员工，暂时无法开展工作，无法开展雇主能力建设，也无法在企业中开展劳动争议和劳动纠纷经验和教训分享等。无法分享经验教训的结果正如已经发生的艾滋病就业歧视案，第一个案子发生后不久，出现了第二个案子。

4.对当地宗教、文化敏感性不足。除了符合当地劳动就业相关的法律法规，还要尊重当地的宗教和文化，避免由此产生冲突。比如与艾滋病相关的问题，对于当地员工来说，各种原因导致人群中近 30% 的男性有多性伴，对于这样一个事实，我们不能用中国的文化和价值去评判当地的现象，企业能做的就是针对高风险行为提供预防措施，比如开展艾滋病预防教育、发放安全套、制定艾滋病相关的公平就业政策等。

5.缺乏渠道将走出去企业形成的好的经验和做法带回国内，为正在准备走出去的企业做借鉴，并推动国内企业共同进步。走出去的企业尤其是那些长期在国外经营的企业，已经度过最艰难的适应期，对处理敏感问题、工会问题、劳动争议和劳动纠纷等问题都积累了大量

的经验和教训，这些珍贵的经验需要带回国内，与正在准备走出去的企业以及其他企业做分享，避免走出去企业走弯路，也让国内的企业能够及时学习，共同进步。

六、结论和建议

本次研究中，在乌干达的五家企业都采取措施落实劳动法。五家企业均将劳动法翻译成中文，并通过工作场所的培训以及其他学习教育活动宣传知识和信息。五家企业也能依法用工，按照法律要求签订劳动合同、参与国家养老金计划、支付加班费等。然而，企业管理人员也反映在处理包括艾滋病议题在内的劳动争议问题上面临挑战，需要创新渠道和机制，加强与劳动者的沟通交流。尽管所有的企业认同艾滋病相关的劳工问题比较敏感且难处理，但只有很少的企业已采取行动。根据研究发现，课题组提出以下建议，以消除工作场所艾滋病相关的就业歧视，更好地促进海内外中国企业公平就业。

1. 加强对中资企业关于东道国的劳动法律政策的详细指导。

1.1 在“一带一路”框架下，许多国家与中国签署了促进发展的合作伙伴关系协议。大量中国企业到海外投资。这些企业渴望获得劳动法律政策有关的信息，以便更好地了解东道国的劳工法和立法。

商务部国际贸易经济合作研究院牵头制定的《对外投资合作国

别（地区）指南》是目前为止走出去企业中最流行的一份国别指南，该指南提供了关于各国人口、经济、工业、基础建设、投资政策、宗教、文化、教育等全面的信息，且每年都会更新，深受读者欢迎。

商务部的手册在支持中资企业更好地了解东道国、适应新环境、更好经营业务方面发挥了独特的作用。

获得与劳工相关的信息对于任何企业在外国开展业务都至关重要。然而，商务部的手册中关于劳工相关信息相对缺失，如劳动法、劳动政策、职业安全与健康、社会保障、劳动部介绍、劳动法院、工人组织、雇主组织等。

因此，课题组建议人力资源社会保障部制作关于乌干达以及其他“一带一路”国家劳工问题的国别手册，并定期更新。该国别手册可以梳理和总结各国劳动法律法规和政策中关于工时休假、工资报酬、职业卫生安全等劳动标准和社会保障的核心内容。这项工作可以与商务部合作，将劳工部分纳入目前的手册，或者由人力资源社会保障部编写一份独立的手册来分发。

编写该手册也为中国和乌干达的劳动部门提供了一个合作的大

好机会。如果该手册能在这两个国家发行，所有在乌干达的外国或国内企业将从中受益。

1.2 建议外交部在中国驻乌干达和其他国家大使馆设立劳动参赞职位。

劳动参赞的职责是协调和建立与政府、雇主和工人组织、工商协会和其他利益相关者的关系，收集和评估劳工相关信息，通过中资企业商会促进信息和经验共享，并为中国企业提供指导，帮助解决劳工相关问题。

此外，劳动参赞的责任是为人力资源社会保障部提供关于公平就业、劳动争议和其他敏感的劳工问题（如艾滋病毒）的政策建议，以及收集这些领域的最佳实践做法，

1.3 建议中国劳动和社会保障科学研究院与本次调研的三家国有企业的总部（设在北京）合作，为他们解决与劳动相关的问题提供指导。这些措施包括制定与艾滋病毒有关的工作场所政策，将艾滋病毒相关的劳工问题纳入企业行前培训，将艾滋病毒问题纳入企业的能力建设计划，以及提高企业管理层的集体谈判技能等。该合作可以获得国际劳工组织、人力资源和社会保障部相关司局的支持。

2.加强在乌干达的中国企业之间的信息和经验交流。

2.1 加强中资企业商会的作用，为会员企业提供优质服务。中资企业商会至少需要一名全职员工来协调和开展会员企业之间的所有活动。商会需要召集会员企业讨论和支持他们的年度工作。

中资企业商会应与劳动部、工人和雇主组织、工商协会建立联系，并积极参加这些组织开展的活动。

中资企业商会有责任向会员企业提供最新的劳动政策和立法，提高成员企业处理劳工问题的能力，并促进会员企业在艾滋病问题、劳资纠纷和集体谈判等领域分享信息和经验。.

中资企业商会有责任为其会员企业提供法律咨询。对于牵涉法律官司的会员企业，商会有必要提供法律咨询和支持。非常有必要向会员企业介绍法律程序和劳动官员在程序中的作用，并协调劳动部门的参与，以支持企业应对挑战。

2.2 建议中国商务部、中国企业联合会、全国工商联与中资企业商会

加强沟通交流，鼓励中资企业商会动员“走出去”的中国企业参与当地雇主组织。总的说来，“走出去”的中国企业与社会隔绝。这样的话，从长远看，竞争力会减弱。参加本地雇主组织，可让他们有机会了解东道国的情况，并定期了解最新及最相关的劳工问题。他们将更好地了解东道国的工人运动，并学习他们的企业伙伴如何解决包括艾滋病问题在内的劳工问题，并获得提高管理技能的培训机会。

中国劳动和社会保障科学研究院可以与本次研究中的三家国有企业的总部分享这些信息，并提高他们的意识。在乌干达的国际劳工组织艾滋病项目可以与中资企业商会或者本次研究中的五家企业合作进行研究，以提高他们的认识，并提高他们参与雇主组织的能力。

2.3 动员中资企业加入乌干达的行业雇主组织和其他东道主。同一行业的企业可能面临类似的挑战。参与以行业为基础的雇主组织，将为中国企业提供量身定制的劳工问题和能力建设机会，以应对该行业可能面临的独特挑战。

3.促进海外企业与国内企业的经验分享

3.1 课题组建议，在国际劳工组织、中国劳动和社会保障科学研究院的

技术支持下，在“一带一路”框架下建立公平就业商业联盟，促进与劳工相关的信息和经验共享。公平就业商业联盟的作用是促进海内外中国企业的经验分享。从海外企业总结出来的消除艾滋病就业歧视的最佳实践将传递到在国内的更多的中国企业。此外，消除基于艾滋病的歧视的经验也将有助于中国其他领域的反歧视工作，如基于健康状况、性别、年龄、户口等的歧视。建立公平就业商业联盟可以作为一个远期目标。

本次研究中的三家国有企业将非常关键。以中土集团为例，该企业的建设项目遍及全球 100 多个国家。从大型国有企业开始，将对促进平等就业产生巨大影响。由于海外企业在劳工问题上面临压力，他们比国内的企业在国际劳工标准上更谨慎，也更开放和灵活。例如，在与管理层的会谈中，中土集团在乌干达的分支机构表现出了创造更好、更负责任的工作场所的意愿。他们需要国际劳工组织提供技术支持，并致力于制定工作场所艾滋病政策。

3.2 近期，在国际劳工组织、中国劳动和社会保障科学研究院的技术支持下，与本次调研的三家国有企业合作，作为“消除艾滋病歧视，促进公平就业”倡议书或承诺书的发起方，鼓励和倡导其他企业加入，倡议或承诺企业在东南非区域的分支机构共同遵守当地相关劳动法律，承诺制定实施艾滋病工作场所政策，促进公平就业等。

3.3 为了进一步落实倡议书或承诺书，在国际劳工组织（总部、区域办事处、驻乌干达办事处和北京局）的支持下，咨询中国和乌干达的劳动部门，为中国企业制定公平就业（以艾滋病为例）的指导方针。中国管理层需要逐步制定有关艾滋病的工作场所政策，将艾滋病相关的劳工问题纳入其工作场所方案，并协调与艾滋病非政府组织的努力。

4.建议在乌干达的国际劳工组织与负责艾滋病问题的当局密切合作，为工作场所艾滋病毒方案提供支持。

4.1 建议乌干达的国际劳工组织艾滋病项目将其目前的艾滋病项目扩大到参与本次研究的五家中资企业，与负责艾滋病问题的当局举行会议，征求他们对工作场所艾滋病方案的支持，并建立监测和评价系统，要求企业进行报告。建议可以在中土集团乌干达项目先行开展，取得经验后再行推广。

4.2 建议在乌干达的国际劳工组织艾滋病项目与负责道路建设的当局合作，为工作场所提供与艾滋病有关服务的非政府组织提供指导，并加强能力建设，以便非政府组织能够为企业提供更加全面的服务。这些服务不仅包括传统的工作场所预防、检测和治疗，而且还为企业提供了建议和解决方案，以减少工作场所与艾滋病相关的歧

视。

4.3 建议国际劳工组织在乌干达的艾滋病项目为本次研究中的中国企业建立自己的艾滋病工作场所项目提供支持。这包括：

- ✓ 制定和宣传工作场所艾滋病政策
- ✓ 让非政府组织参与，与管理层合作，制定工作场所艾滋病工作计划
- ✓ 确定最佳实践，并在企业之间分享

六、致谢

本次研究受到国际劳工组织北京局的大力支持，并得到国际劳工组织乌干达项目办公室，东南非办公室、国际劳工组织总部，以及联合国艾滋病规划署驻华代表处的大力支持，中国驻乌干达使馆的大力支持，以及五家受访企业的支持。在此一并表达谢意。

附件一：

“一带一路”及“南南合作”框架下
消除就业歧视、促进公平就业（以艾滋病为例）
乌干达五家中资企业专题调研报告
问卷调查结果

表 1 员工性别分布

项目	男	女	其他	合计
中方	85.2%	14.8%	0.0%	100.0%
乌方	65.9%	33.7%	0.4%	100.0%
合计	72.1%	27.6%	0.3%	100.0%

表 2 员工年龄分布

项目	20 岁以下	21-30 岁	31-40 岁	41-50 岁	51-60 岁	合计
中方	0.8%	41.2%	26.7%	25.2%	6.1%	100.0%
乌方	8.1%	65.7%	23.4%	2.4%	0.4%	100.0%
合计	5.5%	57.3%	24.5%	10.3%	2.4%	100.0%

表 3 员工学历水平分布

项目	小学以下	上过小学	初中	高中	大专/职业 教育	大学及 以上	合计
中方	1.5%	2.3%	13.7%	16.8%	17.6%	48.1%	100.0%
乌方	1.5%	8.5%	27.3%	24.0%	14.4%	24.3%	100.0%
合计	1.5%	6.5%	22.9%	21.6%	15.4%	32.1%	100.0%

表 4 员工居住情况

居住情况	中方	乌方	合计
自己一个人单独居住	24.7%	33.8%	30.8%
和配偶或固定性伴/家人住在一起	13.8%	37.5%	29.9%
和工友住在一起（不管是不是同一个公司的）	61.5%	14.3%	29.6%
和亲戚或朋友在一起	0	12.9%	8.7%
其他情况	0	1.5%	1.0%
合计	100%	100%	100%

表 5 员工工作类型情况

工作岗位	中方	乌方	合计
蓝领工人	17.0%	79.3%	59.8%
管理人员（含行政人员、办公室人员）	71.4%	11.4%	30.1%
其他	11.6%	9.3%	10.1%
合计	100%	100%	100%

表 6 Q201 所有员工对艾滋病传播途径的认知（单位：%）

备选项	会/可能传染	不会/不可能传染	不知道	合计
和一个人发生性行为，没有使用安全套。	94.4	3.3	2.3	100
如果我去输血，输进来的是一个艾滋病人的血液，那么，我会被传染上艾滋病吗？	91.6	2.8	5.6	100
如果一个怀孕的妇女得了艾滋病，有可能传染给她肚子里的孩子吗？	73.7	20.2	6.1	100
如果一个艾滋病人刚刚坐过一个抽水马桶（坐着大小便的厕所），我再坐上去，那么我会被传染上艾滋病吗？	14.1	75.4	10.5	100
如果一只蚊子，刚刚咬过一个艾滋病人，又来咬我，我会被传染上艾滋病吗？	24.9	67	8.1	100
一个艾滋病感染者打喷嚏，我就坐在这个人旁边会传染上艾滋病吗？	10.2	77.8	12	100

表 6 Q201 中方员工对艾滋病传播途径的认知 (%)

备选项	会/可能 传染	不会/不可能 传染	不知道	合计
和一个人发生性行为，没有使用安全套。	90.8	4.2	5	100
如果我去输血，输进来的是一个艾滋病人的血液，那么，我会被传染上艾滋病吗？	95.2	3.2	1.6	100
如果一个怀孕的妇女得了艾滋病，有可能传染给她肚子里的孩子吗？	86.3	8.9	4.8	100
如果一个艾滋病病人刚刚坐过一个抽水马桶（坐着大小便的厕所），我再坐上去，那么我会被传染上艾滋病吗？	14.4	72	13.6	100
如果一只蚊子，刚刚咬过一个艾滋病病人，又来咬我，我会被传染上艾滋病吗？	41.3	48.4	10.3	100
一个艾滋病感染者打喷嚏，我就坐在这个人旁边会传染上艾滋病吗？	6.5	74.2	19.3	100

表 7 Q201 乌方员工对艾滋病传播途径的认知 (%)

备选项	会/可能传染	不会/不可能 传染	不知道	合计
和一个人发生性行为，没有使用安全套。	95.9	3	1.1	100
如果我去输血，输进来的是一个艾滋病人的血液，那么，我会被传染上艾滋病吗？	89.9	2.6	7.5	100
如果一个怀孕的妇女得了艾滋病，有可能传染给她肚子里的孩子吗？	67.9	25.4	6.7	100
如果一个艾滋病病人刚刚坐过一个抽水马桶（坐着大小便的厕所），我再坐上去，那么我会被传染上艾滋病吗？	14	76.9	9.1	100
如果一只蚊子，刚刚咬过一个艾滋病病人，又来咬我，我会被传染上艾滋病吗？	17.2	75.7	7.1	100
一个艾滋病感染者打喷嚏，我就坐在这个人旁边会传染上艾滋病吗？	12	79.4	8.6	100

表 8 Q202 所有企业员工对艾滋病预防知识的认知 (%)

备选项	正确	不正确	不清楚	合计
发生性行为时戴上安全套（避孕套），这样通过性行为传染艾滋病的可能性就会减少。	90.2	4.3	5.5	100
如果不发生插入性的性行为，就会减少感染艾滋病的机会。	68.3	22.3	9.4	100
使用消毒的针头、针具以及其他医用器械会减少感染艾滋病的风险。	73	17.7	9.3	100
一个人外表看来很健康，和他（她）发生性关系就算不带安全套（避孕套），也不会感染艾滋病。	25.6	67.7	6.7	100
过量饮酒或吸毒会增加感染艾滋病的风险	60.5	26.5	13	100

表 9 Q202 中方员工对艾滋病预防知识的认知 (%)

备选项	正确	不正确	不清楚	合计
发生性行为时戴上安全套（避孕套），这样通过性行为传染艾滋病的可能性就会减少。	88.1	5.6	6.3	100
如果不发生插入性的性行为，就会减少感染艾滋病的风险。	40.8	43.2	16	100
使用消毒的针头、针具以及其他医用器械会减少感染艾滋病的风险。	81.6	8.8	9.6	100
一个人外表看来很健康，和他（她）发生性关系就算不带安全套（避孕套），也不会感染艾滋病。	8.7	82.5	8.8	100
过量饮酒或吸毒会增加感染艾滋病的风险	57.1	24.6	18.3	100

表 10 Q202 乌方员工对艾滋病预防知识的认知 （%）

备选项	正确	不正确	不清楚	合计
发生性行为时戴上安全套（避孕套），这样通过性行为传染艾滋病的可能性就会减少。	91.1	3.7	5.2	100
如果不发生插入性的性行为，就会减少感染艾滋病的机会。	81.2	12.4	6.4	100
使用消毒的针头、针具以及其他医用器械会减少感染艾滋病的风险。	68.9	22	9.1	100
一个人外表看来很健康，和他（她）发生性关系就算不带安全套（避孕套），也不会感染艾滋病。	33.7	60.5	5.8	100
过量饮酒或吸毒会增加感染艾滋病的风险	62	27.5	10.5	100

表 11 Q301 所有员工对艾滋病感染者工友的态度（单位：%）

备选项	愿意	不愿意	不知道	合计
继续和他（她）一道工作	83	9	8	100
和他（她）使用同一个工具或办公室设备	71.4	22.6	6	100
和他（她）同住一个房间	70.7	24	5.3	100
跟他（她）握手	85	9.2	5.8	100
和他（她）一起吃饭	77.4	16.6	6	100

表 12 Q301 所有中方员工对艾滋病感染者工友的态度（单位：%）

备选项	愿意	不愿意	不知道	合计
继续和他（她）一道工作	58.1	21.7	20.2	100
和他（她）使用同一个工具或办公室设备	50	35.9	14.1	100
和他（她）同住一个房间	32.8	53.1	14.1	100
跟他（她）握手	69	19.4	11.6	100
和他（她）一起吃饭	50.4	37	12.6	100

表 13 Q301 乌方员工对艾滋病感染者工友的态度（单位：%）

备选项	愿意	不愿意	不知道	合计
继续和他（她）一道工作	94.8	3	2.2	100
和他（她）使用同一个工具或办公室设备	81.5	16.3	2.2	100
和他（她）同住一个房间	88.8	10.1	1.1	100
跟他（她）握手	92.6	4.4	3	100
和他（她）一起吃饭	90	7	3	100

表 14 Q302 所有员工中认为他人会如何对待艾滋病感染者（单位：%）

备选项	是的	不是	不知道	合计
其他人是否愿意继续和他（她）一道工作	63.8	16.5	19.8	100
其他人是否愿意共享工具或办公室设备	53.3	27	19.7	100
其他人是否愿意和他（她）同住一个房间	53.6	24.8	21.6	100
其他人是否愿意跟他（她）握手	65.9	13.1	21	100
其他人是否愿意和他（她）一起吃饭	57.8	21.7	20.5	100
有员工感染艾滋病或者被人怀疑感染艾滋病，如果这个人身体状况适于工作，单位会解雇他（她）吗？	17.8	56.3	25.9	100
有员工感染艾滋病或者被人怀疑感染艾滋病，如果这个人身体状况适于工作，他（她）会失去提拔、涨工资、培训以及其他职业发展机会吗？	23.7	52.1	24.2	100

表 15Q302 中方员工中认为他人如何对艾滋病感染者（单位：%）

备选项	是的	不是	不知道	合计
他人是否愿意继续和他（她）一道工作	33.1	30	36.9	100
他人是否愿意和他（她）共享工具或办公室设备	27.7	39.2	33.1	100
其他人是否愿意和他（她）同住一个房间	19.5	43.8	36.7	100
他人是否愿意跟他（她）握手	43.3	20.5	36.2	100
他人是否愿意和他（她）一起吃饭	23.4	42.2	34.4	100
有员工感染艾滋病或者被人怀疑感染艾滋病，这个人身体状况适于工作，单位会解雇他（她）吗？	16.2	45.4	38.4	100
有员工感染艾滋病或者被人怀疑感染艾滋病，这个人身体状况适于工作，他（她）会失去提拔、涨工资、培训以及其他职业发展机会吗？	20.9	41.1	38	100

表 16Q302 乌方员工中认为他人如何对对艾滋病感染者（单位：%）

备选项	是的	不是	不知道	合计
他人是否愿意继续和他（她）一道工作	78.5	10	11.5	100
他人是否愿意和他（她）共享工具或办公室设备	65.8	21.1	13.1	100
其他人是否愿意和他（她）同住一个房间	69.9	15.8	14.3	100
他人是否愿意跟他（她）握手	76.6	9.7	13.7	100
他人是否愿意和他（她）一起吃饭	74.3	11.9	13.8	100
有员工感染艾滋病或者被人怀疑感染艾滋病，这个人身体状况适于工作，单位会解雇他（她）吗？	18.7	61.6	19.7	100
有员工感染艾滋病或者被人怀疑感染艾滋病，这个人身体状况适于工作，他（她）会失去提拔、涨工资、培训以及其他职业发展机会吗？	25.1	57.3	17.6	100

表 17Q401 员工反馈企业艾滋病相关服务情况

注意到公司有艾滋病相关的服务吗?	占比
是的, 我注意到了	66.3%
没有	20.2%
不知道	13.5%
合计	100%

表 18 Q402 企业艾滋病相关服务内容

服务内容	占比
教育培训	58.2%
安全套	54.7%
社区艾滋病资源咨询检测信息	32.8%
艾滋病治疗信息	18.4%
艾滋病关爱信息	30.1%
其他	4.3%

表 19 Q403 企业艾滋病政策情况

是否有艾滋病政策	占比
有	44.3%
没有	19%
不知道	36.7%
合计	

表 20 企业艾滋病相关的政策主要内容

艾滋病政策主要内容	占比
政策规定不得歧视艾滋病感染者	71.8%
政策提及劳资对话协商解决问题	31.2%
政策声明不得强制检测	40.0%
政策声明不得拒绝感染者就业	50.6%
政策声明不得终止感染者工作，如果感染者身体适合继续工作	44.7%
其他	5.3%

表 21 Q501 防治艾滋病和促进公平就业需要做哪些工作

备选项	中方	乌方	合计
开展防治艾滋病相关知识教育和培训	74.8%	60.7%	65.3%
提供艾滋病检测、治疗等信息	56.5%	34.9%	41.9%
制定艾滋病感染者公平就业政策	58.0%	23.6%	34.7%
其他	2.3%	2.9%	2.7%

表 22 Q601 企业员工性行为调查

最近一次性行为时间	中方	乌方	合计
昨天晚上	1.9%	19.7%	14.6%
上周	5.7%	20.5%	16.2%
上个月	4.7%	19.7%	15.4%
3 个月前	8.5%	11.4%	10.5%
3 个多月前	41.5%	18.6%	25.1%
我没有发生过性行为	37.7%	10.1%	18.1%
合计	100%	100%	100%

表 23 Q602 企业员工最近 3 个月性伴侣数量

性伴侣数量	中方	乌方	合计
1 个	30.6%	66.7%	56.2%
2 个	2.8%	11.7%	9.1%
3 个及以上	1.9%	6.1%	4.9%
我没有性伴侣	64.7%	15.5%	29.8%
合计	100%	100%	100%

表 24 Q603 员工最近 3 个月和配偶或男女朋友之外的其他人发生性行为情况

备选项	中方	乌方	合计
是的	1.8%	26.7%	19.3%
没有	54.2%	66.3%	62.7%
没有发生性行为	44.0%	7.0%	18.0%
合计	100%	100%	100%

附件二：调查问卷

艾滋病知识、态度、行为以及工作场所艾滋病政策 员工调查问卷

“一带一路”及“南南合作”框架下，消除就业歧视、促进公平就业（以艾滋病为例）乌干达五家中资企业专题调研

您好！

非常感谢您参与本次问卷调查研究。我们是中国劳动和社会保障科学研究院的研究人员，正在开展中资企业艾滋病防治和公平就业方面的调查研究，目的是帮助企业持续改善艾滋病防治工作和公平就业状况。

这是一次不具名的匿名问卷调查，内容涉及艾滋病相关知识、态度、行为，以及企业采取的措施等方面。您的回答对我们完成本次研究至关重要，感谢您的帮助！

中资企业员工艾滋病防治及公平就业研究小组

填答说明：对于下面的各项问题，请在合适的选项序号上打√，或直接在横线上填写答案。

Q101 您的性别：1. 男 2. 女 3. 其他

Q102 您现在是_____周岁？

Q103 您的受教育程度是下列哪种？

1. 小学以下

2. 上过小学
3. 初中
4. 高中
5. 大专/职业教育
6. 大学及以上

Q104 现在，您与谁住在一起？

1. 和工友住在一起（不管是不是同一个公司的）
2. 自己一个人单独居住
3. 和配偶或固定性伴/家人住在一起
4. 和亲戚或朋友在一起
5. 其他情况_____

Q105 您的工作岗位是下列哪种？

1. 蓝领工人
2. 管理人员（含行政人员、办公室人员）
3. 其他_____

Q201 以下是关于艾滋病传播途径的一些说法，请在符合您答案的选项下打“√”。		会/可能 传染	不会/不可能 传染	不知道
1	和一个人发生性行为，没有使用安全套。			
2	如果我去输血，输进来的是一个艾滋病人的血液，那么，我会被传染上艾滋病吗？			
3	如果一个怀孕的妇女得了艾滋病，有可能传染给她肚子里的孩子吗？			
4	如果一个艾滋病人刚刚坐过一个抽水马桶（坐着大小便的			

	厕所), 我再坐上去, 那么我会被传染上艾滋病吗?			
5	如果一只蚊子, 刚刚咬过一个艾滋病人, 又来咬我, 我会被传染上艾滋病吗?			
6	一个艾滋病感染者打喷嚏, 我就坐在这个人旁边会传染上艾滋病吗?			
Q202 下列是关于艾滋病预防的一些说法, 您认为这些说法正确吗? 请在符合您答案的选项下打“√”。		正确	不正确	不清楚
1	发生性行为时戴上安全套(避孕套), 这样通过性行为传染艾滋病的可能性就会减少。			
2	如果不发生插入性的性行为, 就会减少感染艾滋病的机会。			
3	使用消毒的针头、针具以及其他医用器械会减少感染艾滋病的风险。			
4	一个人外表看来很健康, 和他(她)发生性关系就算不带安全套(避孕套), 也不会感染艾滋病。			
5	过量饮酒或吸毒会增加感染艾滋病的风险			

Q301 如果有工友感染艾滋病你是否愿意做出以下行为		是的	不是	我不知道
1	继续和他(她)一道工作			
2	和他(她)使用同一个工具或办公室设备			
3	和他(她)同住一个房间			

4	跟他（她）握手			
5	和他（她）一起吃饭			

Q302 如果单位有人感染艾滋病，其他人会如何对待感染者？		是的	不是	不知道
1	你觉得其他人是否愿意继续和他（她）一道工作			
2	你觉得其他人是否愿意和他（她）使用同一个工具或办公室设备			
3	你觉得其他人是否愿意和他（她）同住一个房间			
4	你觉得其他人是否愿意跟他（她）握手			
5	你觉得其他人是否愿意和他（她）一起吃饭			
6	如果有员工感染艾滋病或者被人怀疑感染艾滋病，如果这个人身体状况适于工作，你觉得单位会解雇他（她）吗？			
7	如果有员工感染艾滋病或者被人怀疑感染艾滋病，如果这个人身体状况适于工作，他（她）会失去提拔、涨工资、培训以及其他职业发展机会吗？			

Q401 你注意到公司有艾滋病相关的服务吗？	1. 是的，我注意到了。 2. 没有（跳到 Q403 题） 3. 不知道
------------------------	--

Q402 具体有哪些艾滋病相关的服务呢？	1. 教育培训 2. 安全套 3. 社区艾滋病资源咨询检测信息 4. 艾滋病治疗信息 5. 艾滋病关爱信息 6. 其他（请列出_____）
----------------------	--

Q403 公司有没有艾滋病相关的政策保护艾滋病感染者？	1. 是的，有 2. 没有（跳到 Q 501 题） 3. 不知道
Q404 公司艾滋病政策的主要内容包括哪些？	1. 政策规定不得歧视艾滋病感染者 2. 政策提及劳资对话协商解决问题 3. 政策声明不得强制检测 4. 政策声明不得拒绝感染者就业 5. 政策声明不得终止感染者工作，如果感染者身体适合继续工作 6. 其他（请注明_____）

Q501 您认为贵公司在防治艾滋病和促进公平就业方面，应该做好哪项工作？（选择您认为最重要的几项）

1. 开展防治艾滋病相关知识教育和培训
2. 提供艾滋病检测、治疗等信息
3. 制定艾滋病感染者公平就业政策
4. 其他（请注明：_____）

Q502 关于预防艾滋病及促进艾滋病感染者公平就业，您觉得单位还能做些什么工作？

接下来，是关于您的一些私人问题。这部分内容可能比较敏感，如果您能够真实地回答这些问题，将有助于我们在企业中有针对性地设计教育培训活动。问卷调查是匿名的，问卷只用于研究。

Q601 上次发生性行为是什么时候？（无论和什么人发生性行为）

1. 昨天晚上
2. 上周
3. 上个月
4. 3 个月前
5. 3 个多月前
6. 我没有发生过性行为

Q602 最近 3 个月你有几个性伴侣？

1. 只有 1 个
2. 只有 2 个
3. 3 个及以上
4. 我没有性伴侣

Q603 最近三个月我和我配偶或男女朋友之外的其他人发生过性行为。

1. 是的
2. 没有
3. 这三个月我没有发生过性行为

非常感谢您对我们的信任与支持！

附件三：

中资企业管理层小组焦点访谈访谈提纲

“一带一路”及“南南合作”框架下，消除就业歧视、促进公平就业（以艾滋病为例）乌干达五家中资企业专题调研

1. 关于公司基本情况

- a. 公司在乌干达成立时间
- b. 公司基本业务
- c. 员工情况
 - i. 中国员工，男女各多少；年龄分布
 - ii. 当地乌干达员工，男女各多少；年龄分布
 - iii. 员工住在哪里？业余文化生活如何？
- d. 管理层情况
 - i. 中方管理人员数量，男女各多少
 - ii. 乌干达管理人员数量；男女各多少

2. 公司管理

- a. 在乌干达公司的管理和国内有什么不同？描述在国以外管理一家多元文化公司面临的挑战？采取了哪些措施来解决这些困难？

- b. 日常工作生活中，与非洲同事相处如何？语言、文化、沟通有什么问题没有？举例说明
- c. 请介绍公司内部的沟通渠道以及公司目前开展有什么培训，这些培训如何开展。
- d. 是否了解乌干达的劳动法和相关立法情况？
- e. 有没有劳动争议，主要是哪些方面？什么问题？
- f. 公司如何处理劳动争议？
- g. 工人签订劳动合同的情况。
- h. 是否有工会组织？工会组织活跃程度如何？管理层和工会之间的关系如何？集体谈判有吗？
- i. 如果没有工会组织，和员工的沟通如何进行？
- j. 如果员工有不满意，有意见，有什么渠道反映和怎么解决？企业有没有申诉机制？效果如何？
- k. 为促进和工人的沟通，公司采取了哪些行动？
- l. 公司与乌干达劳动部、雇主组织、工会组织以及其他机构是否有沟通？
- m. 中方员工和乌方员工招聘和收入情况。
- n. 中方和乌方员工对公司的满意度如何？中国公司和其他在乌干达的公司有什么相同以及不同的特点？（工资、工作环境、管理风格、培训机会、升职机会等方面提示）

3. 关于艾滋病

- a. 员工对艾滋病的认知程度如何？企业管理层认知情况如何？
- b. 企业在招录用过程中检测艾滋病吗？哪些岗位要检测？
- c. 中方员工可以接纳和感染者一起工作吗？管理层呢？乌方员工呢？
- d. 听说过中资企业在乌干达的两个艾滋病歧视案没有？这些案件对于中国公司有什么影响吗？
- e. 大家认为艾滋病就业歧视问题在公司存在吗？为什么？
- f. 知晓乌干达劳动部制定的艾滋病工作场所政策吗？是否了解国际劳工组织第二百号建议书？
- g. 企业有没有制定艾滋病相关政策？主要包括哪些内容（教育培训、关爱支持、保密、不因此解雇等）
- h. 企业是否/如何开展艾滋病防治活动（频率、方式、对象、内容、效果等）？当地政府及社会组织（如卫生部门、检测机构等）为企业开展艾滋病防治教育提供了哪些帮助？效果如何？
- i. 如果有人感染艾滋病，公司会如何处理？

附件四：

中资企业员工个人深度访谈提纲（中方员工）

“一带一路”及“南南合作”框架下，消除就业歧视、促进公平就业（以艾滋病为例）乌干达五家中资企业专题调研

1. 关于工作

- a. 在这个公司工作有多少年了？
- b. 来乌干达之前您在哪里工作？
- c. 目前在什么工作岗位？工作内容是什么？ 每天几点上班？几点下班？
- d. 喜欢现在的工作吗？是什么让你喜欢？有什么挑战吗？具体是什么？
- e. 工作中和非洲同事关系如何？如何沟通、协调？发生意见不一致如何解决？企业有没有这方面的规定？
- f. 签订劳动合同了吗？什么时候签订的？有没有医疗保险和养老保险？
- g. 企业有工会组织吗？工会组织活跃程度如何？管理层和工会之间的关系如何？集体谈判有吗？
- h. 员工和管理层沟通途径有哪些？

- i. 如果员工有不满意，有意见，有什么渠道可以向领导反映吗？
一般情况管理层会如何解决？企业有没有申诉机制？效果如何？
- j. 为促进和工人的沟通，公司采取过哪些行动？
- k. 参加过哪些培训活动？

2. 关于生活

- a. 在哪里住？和谁在一起？
- b. 工作之外业余生活主要干什么？周末这么过？
- c. 昨天下班做什么了？上周末怎么过的？
- d. 同事们呢？他们干什么？
- e. 附近有什么娱乐活动吗？参加过吗？为什么？

3. 关于艾滋病

- a. 说说您对艾滋病的认识。周围有人感染艾滋病吗？
- b. 你愿意和艾滋病感染者一起工作吗？一起住一起吃呢？
- c. 评估一下您或者其他同事感染艾滋病的风险，为什么？
- d. 如果单位有人感染艾滋病，您觉得管理层会如何处理？
- e. 单位有没有关于艾滋病方面的培训？
- f. 听说过在乌干达中资企业艾滋病就业歧视案吗？这个案件对于中国公司有什么影响？

- g. 觉得艾滋病歧视在单位是个问题吗？为什么？
- h. 知道在哪里做艾滋病检测吗？

附件五

中资企业员工个人深度访谈提纲（乌方员工）

“一带一路”及“南南合作”框架下，消除就业歧视、促进公平就业（以艾滋病为例）乌干达五家中资企业专题调研

1. 关于工作

- a. 在这个公司工作有多少年了？
- b. 来这个公司之前您在哪里工作？
- c. 目前在什么工作岗位？工作内容是什么？ 每天几点上班？几点下班？
- d. 喜欢现在的工作吗？是什么让你喜欢？有什么挑战吗？具体是什么？
- e. 工作中和中国同事关系如何？如何沟通、协调？发生意见不一致如何解决？企业有没有这方面的规定？
- f. 签订劳动合同了吗？什么时候签订的？有没有医疗保险和养老保险？
- g. 企业有工会组织吗？工会组织活跃程度如何？管理层和工会之间的关系如何？集体谈判有吗？
- h. 员工和管理层沟通途径有哪些？

- i. 如果员工有不满意，有意见，有什么渠道可以向领导反映吗？
一般情况管理层会如何解决？企业有没有申诉机制？效果如何？
- j. 为促进和工人的沟通，公司采取过哪些行动？
- k. 参加过企业的哪些培训活动？

2. 关于生活

- a. 在哪里住？和谁在一起？
- b. 工作之外业余生活主要干什么？周末这么过？
- c. 昨天下班做什么了？上周末怎么过的？
- d. 同事们呢？他们干什么？
- e. 附近有什么娱乐活动吗？参加过吗？为什么？

3. 关于艾滋病

- a. 说说您对艾滋病的认识。周围有人感染艾滋病吗？
- b. 你愿意和艾滋病感染者一起工作吗？一起住一起吃呢？
- c. 评估一下您或者其他同事感染艾滋病的风险，为什么？
- d. 如果单位有人感染艾滋病，您觉得管理层会如何处理？
- e. 单位有没有关于艾滋病方面的培训？
- f. 听说过在乌干达中资企业艾滋病就业歧视案吗？这个案件对于中国公司有什么影响？

- g. 觉得艾滋病歧视在单位是个问题吗？为什么？
- h. 知道在哪里做艾滋病检测吗？