

消除就业歧视、促进公平就业（以艾滋病为例）：

关于乌干达坎帕拉五家中资企业的个案研究

（摘要）

随着“一带一路”倡议的推动和实施，成千上万的中国企业走出海外投资、贸易，并将技术带到海外。非洲国家，作为“一带一路”倡议的优先国家，是很多中资企业开展商业活动的东道主国家。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。本次中国人力资源和社会保障部和国际劳工组织中国和蒙古局共同选择在乌干达开展一项关于中资企业劳动者公平就业的研究。

本研究将艾滋病感染者公平就业作为一个重点领域，以其为例构建长期策略，解决基于其他理由的歧视问题，如健康、性别或年龄等。这是因为消除艾滋病歧视是非洲国家的优先关注。另外，艾滋病歧视也是政府、工人和雇主组织在全球层面广泛关注的议题。2010年，国际劳工组织还专门通过了《关于艾滋病与劳动世界的建议书》（第200号）。

据商务部数据显示，截至2017年底，共有超过500家中资企业在乌干达注册登记，开展商业活动。鉴于乌干达建筑业和制造业占工业产值的78.0%。因此，本研究根据企业性质和行业两个因素，选取了三家国有建筑行业企业以及两家私营制造业企业开展研究。

本研究采用定量和定性研究两种方法。一方面，选取500名中方和乌方劳动者开展问卷调查，对数据进行分析整理。另一方

面，对 42 名中方和乌方劳动者开展深度访谈，与每家企业管理层开展座谈，并与其他相关部门，如乌干达劳动部门、雇主和工人组织、当地非政府机构以及联合国艾滋病规划署等进行讨论。

研究表明中资企业极大促进了当地经济的发展，增加了就业机会，提升了当地劳动力的劳动技能。中资企业普遍受当地人的欢迎。然而，由于语言、文化、法律制度和环境等方面的差异，中资企业在工作场所以及社区方面的沟通交流面临挑战。中资企业在解决劳动争议，尤其是艾滋病相关的敏感问题上遇到困难。中资企业管理层很少参与当地合作伙伴组织的活动，如政府部门或是雇主组织。此外，尽管成立了中资企业商会，但会员企业之间的信息和经验分享交流比较有限。

研究发现，所有的中资企业都采取了改善工作场所沟通的措施。有的企业建立了职工诉求表达机制或是提供语言培训，有的组织社会活动，如邀请当地劳动者的家属参加聚会或是建立“what’s up”群，以更好地了解当地劳动者。

研究还表明五家企业的管理层缺乏解决与艾滋病相关的劳动争议纠纷的能力，并且很少有企业采取积极措施应对这一挑战。许多中国劳动者和管理层表现了对感染艾滋病的恐惧，对艾滋病传播的误解。有的企业制定了工作场所艾滋病政策，但政策不实际，在工作场所得不到系统或充分执行。

研究发现，总体而言，中资企业在工作场所实施艾滋病自愿咨询和检测。然而，对于个别岗位，如厨房帮工，在雇佣劳动者

前要求进行艾滋病强制性检测。

对于中国人力资源和社会保障部的建议如下：一是编写国别指导手册，为中资企业提供包括乌干达在内的“一带一路”国家就业和劳工相关的指导和信息，每年定期更新。劳动争议的预防和化解（以艾滋病为例）应该是手册的重要组成部分。二是推动在中国驻乌干达和其他国家大使馆设立劳动参赞职位，负责协调中资企业和劳动者的劳动问题，并提供支持。

对于中国劳动和社会保障科学研究院的建议如下：一是建立“一带一路”框架下的公平就业商业联盟。联盟的作用旨在促进国内和海外的中国企业之间的信息和经验交流。海外的中资企业总结出来的减少艾滋病就业歧视的最佳做法和实践可以与国内的中国企业分享。联盟的工作应该有助于减少国内企业的就业歧视。二是与乌干达中资企业商会合作，鼓励中资企业参与当地雇主组织，尤其是行业性的雇主组织。三是加强与本次研究中三家国有企业总部的合作，帮助解决国际劳工标准相关的就业和劳动问题，如《消除就业和职业歧视公约》（第 111 号）和《关于艾滋病与劳动世界的建议书》（第 200 号）。相关的建议可以包括艾滋病工作场所政策和策略的制定，将艾滋病相关的劳动问题纳入员工行前培训，将艾滋病相关议题纳入企业能力建设计划，提升企业管理层的集体谈判技能等内容。

针对国际劳工组织的建议如下：一是促进关于国际劳工标准，包括《消除就业和职业歧视公约》（第 111 号）和《关于艾

《艾滋病与劳动世界的建议书》（第 200 号）在公平就业方面最佳实践的分享。二是进一步制定工作场所公平就业指南（中英文版）。三是将现有的乌干达艾滋病项目计划扩展到参与本研究的五家企业，并为中资企业制定企业层面的工作场所战略提供支持。四是加强工作场所艾滋病项目的监测和评估。