基线调研报告：

埃塞俄比亚纺织服装企业的环境、社会与治理绩效



联合国工业发展组织
中国纺织工业联合会
埃塞俄比亚纺织工业发展研究院

基线调研报告：

埃塞俄比亚纺织服装企业的环境、社会与治理绩效

一、项目介绍

近年来埃塞俄比亚的纺织和服装业获得迅速发展，并在埃塞俄比亚工业化进程和经济转型中发挥出重要作用。与此同时，越来越多的中国企业前往埃塞俄比亚投资设厂，中国鼓励对外投资的政策以及中国纺织服装产业的转型升级为埃塞俄比亚及其他非洲与亚洲国家的纺织服装产业的发展提供了机会。根据联合国贸易和发展会议的统计，2019 年中国是埃塞俄比亚最大的投资者，中国投资占比高达政府批准的外国直接投资项目的 60%[1]。

2019 年 7 月，中国商务部、埃塞俄比亚贸易和工业部、德国经济合作与发展部签署合作谅解备忘录，三国政府层面就推进埃塞纺织服装业可持续发展达成一致认识。该三方合作项目由中华人民共和国商务部与德意志联邦共和国经济合作与发展部出资，由埃塞俄比亚联邦民主共和国贸易和工业部支持实施。项目具体分为调研摸底、能力建设和经验推广三个阶段。第一阶段摸底调研旨在通过问卷、访谈和桌面研究等方式了解赴埃塞投资的纺织服装企业的环境、社会和治理（ESG）绩效，以及新型冠状病毒肺炎疫情对其产生的影响和应对策略，在此基础上为制定政策建议、企业能力提升计划和经验推广提供条件。

政府支持机构：

中华人民共和国商务部

德意志联邦共和国经济合作与发展部

埃塞俄比亚联邦民主共和国贸易和工业部

执行机构：

联合国工业发展组织

中国纺织工业联合会

埃塞俄比亚纺织工业发展研究院

德国国际合作机构

[1] https://unctad.org/system/files/official-document/tdr2020_en.pdf

二、关于报告

本报告在三方合作项目“埃塞俄比亚可持续的纺织投资与运营”框架内编写。报告得到了中华人民共和国商务部资助，且受到埃塞俄比亚联邦民主共和国贸易和工业部的支持。

本报告总结了基线调研的发现。基线调研受联合国工业发展组织（UNIDO）委托，由中国纺织工业联合会（CNTAC）和埃塞俄比亚纺织工业发展研究院（ETIDI）的专家团队于 2020 年 10 月至 12 月共同开展，主要关注环境、社会和治理（ESG）领域，目的是了解埃塞俄比亚的纺织服装企业目前面临的潜在制约因素，为后续项目规划和决策提供参考，以加强埃塞俄比亚纺织行业的可持续性。

专家团队由下列成员组成（作者和共同作者）：

- 梁晓晖博士，项目总协调人，中国纺织工业联合会
- 张娟女士，项目负责人，中国纺织工业联合会
- 王静女士，项目成员，中国纺织工业联合会
- 赵琳女士，独立技术顾问
- 傅兰珂女士，项目助理，中国纺织工业联合会
- 崔文浩女士，项目助理，中国纺织工业联合会
- Yitbarek ABEBE 先生，棉花与市场部主任，埃塞俄比亚纺织工业发展研究院
- Mamaru TESFAYE 先生，棉花与市场部执行主任，埃塞俄比亚纺织工业发展研究院
- Demlie ASRATIE 先生，项目当地联络人，埃塞俄比亚纺织工业发展研究院

三、致谢

本研究项目得益于国内外众多人士的宝贵意见和参与。我们要感谢参与调研的 15 家中资企业的管理人员和员工。没有他们的支持和参与，本研究不可能顺利开展。他们包括（按照姓氏首字母拼音顺序排列）：

陈丽芬女士

（阳光埃塞俄比亚毛纺织有限公司 / 江苏阳光集团有限公司董事长）

何峰先生

（KGG 服装有限公司 / 南京金岛服装有限公司副总经理）

潘书琦先生

（埃塞俄比亚启航纺织私营有限公司 / 苏州市科幻针纺织品有限公司副总经理）

任维明先生

（金达（埃塞俄比亚）亚麻有限公司董事长 / 浙江金元亚麻有限公司董事长）

沈慧先生

（吴江市贤远纺织有限公司副董事长）

施建江先生

（上威纺织印染有限公司 / 绍兴上邦纺织品有限公司董事长）

盛新江先生

（东方君垚纺织有限公司 / 吴江奥林特工艺品有限公司董事长）

谭明先生

（上海纺织集团（非洲）有限公司 / 上海龙头（集团）股份有限公司副总经理）

唐威逸先生

（无锡一棉埃塞俄比亚纺织有限公司 / 无锡一棉纺织集团总经理）

魏长军先生

（阿巴明奇纺织股份有限公司 / 浙江米娜纺织有限公司董事长）

吴航秋先生

（悦晨纺织有限公司 / 浙江悦晨控股集团有限公司董事长）

杨南先生

（埃塞俄比亚 JP 纺织股份有限公司 / 无锡市金茂对外贸易有限公司董事长）

叶艳平女士

（帅杰纺织股份有限公司董事长 / 义乌市艳平纺织有限公司董事长）

周福明先生（董事长）、李伟先生（副董事长）

（中纺织造有限公司、东方纺纱和印染有限公司 / 苏州迈科纺织品有限公司）

邹海波先生（董事长）、朱文俊先生（副董事长）

（傲凡服装有限公司、海波服装有限公司 / 义乌市祥波进出口有限公司）

尤其是，魏长军先生为本项目提供了许多宝贵建议和实际帮助，在此本调研工作组致以真挚的感谢！

同时，项目还得到了 10 家埃塞俄比亚本地企业和 5 家非中资外资企业的支持，使本研究可以更详尽地了解埃塞俄比亚纺织服装行业环境、社会和治理（ESG）绩效的全貌，向他们表示由衷感谢。

项目还得到了中国纺织工业联合会孙瑞哲会长、陈大鹏副会长、乔艳津女士和阎岩女士等领导的大力支持。项目的各个阶段都得到了联合国工业发展组织专家的大力支持，包括农工业与技能发展处（Agro-industry and skill development division）处长 Riccardo SAVIGLIANO 博士，UNIDO 项目经理严金江博士及其项目团队成员 Yoseph T. DELELEGN 博士、Tsegabu TEKA 先生、Dominika FILINOVA 女士、Ursula POSCH 女士。

我们在此感谢埃塞俄比亚联邦民主共和国贸易和工业部（MoTI）、埃塞俄比亚联邦民主共和国驻华大使馆、驻上海总领事馆、埃塞俄比亚投资委员会（EIC）和埃塞俄比亚工业园区发展公司（IPDC）的大力支持；也感谢 GIZ 团队，包括 Yared FEKADE 先生、Saberi BORGA 先生、游浩思女士、Jochen WEIKERT 先生及 Hagen ETTNER 先生的建议和付出。

本报告中的观点、意见和评论完全由作者负责，不代表或反映中华人民共和国商务部、德意志联邦共和国经济合作与发展部和埃塞俄比亚联邦民主共和国贸易和工业部的政策。

四、前言

埃塞俄比亚是非洲最早独立的国家，也是非洲第二大人口大国。世界银行指出，埃塞俄比亚政府试图通过工业化实现经济转型、减少贫困、创造就业，并于 2025 年实现成为中等偏下收入国家的目标。此外，根据世界银行的数据，从 2008 年到 2019 年，埃塞俄比亚的经济平均增长率为 9.8%。而据非洲开发银行发布的《2021 年非洲经济展望》，2020 年埃塞俄比亚经济增长 6.1%。埃塞俄比亚经济的快速增长在很大程度上得益于制造业的增长。

埃塞俄比亚政府以成为制造业大国为目标，已经连续制定了两项五年规划及一项十年规划，在《2015/16-2019/20 发展和转型计划》中，纺织服装产业被列入重点发展产业；在《十年规划：通往繁荣之路 2021-2030》中，包括棉花在内的纺织服装产业被列入制造业发展的重点。同时，越来越多的国际品牌开始在埃塞俄比亚采购服装。海外投资、加工制造和国际采购在埃塞纺织服装行业的多维度增长也正使得埃塞俄比亚在国际纺织服装供应链上的重要性与日俱增。

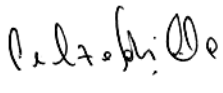
与此同时，中国连续多年成为埃塞俄比亚第一大贸易伙伴和第一大投资来源地。中资企业在埃塞俄比亚的多个产业领域发挥着重要作用，而纺织服装行业是中国在埃塞俄比亚投资最多，也是中资在当地 FDI 总量中占比最高的行业之一：埃塞俄比亚的外国纺织服装项目中，近一半投资来源于中国。因此，中国投资纺织服装企业的负责任经营对埃塞俄比亚经济、社会和环境的可持续发展意义重大。而面对可持续发展挑战和目标，正如联合国秘书长安东尼奥·古特雷斯所言，各方都需要“调动前所未有的伙伴关系”。

2020 年以来，“新冠”疫情持续冲击各国经济，全球纺织服装供应链也面临着史无前例的经济、社会和环境风险，这使得伙伴关系的重要性愈加显现。正是在这一背景下，联合国工业发展组织（UNIDO）、中国纺织工业联合会（CNTAC）与埃塞俄比亚纺织工业发展研究院（ETIDI）共同开展了本次调研项目。调研报告以多方合作的伙伴关系视角，深入理解在埃塞俄比亚运营的中资、非中资 FDI 及其国内纺织服装企业的环境、社会和治理（ESG）现状，以及“新冠”疫情对当地产业的影响。

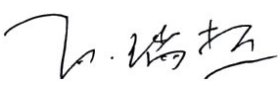
调研显示，中资企业为当地的可持续发展贡献了重要的积极力量，并采取了有效措施应对疫情；同时，在认识和理解当地与 ESG 相关的法律法规，并就 ESG 议题开展利益相关方合作方面仍

有进步空间。这些发现为项目下一阶段针对性地开展能力建设和政策建议等干预措施奠定了坚实的基础。

此次调研得到了中华人民共和国商务部（MofCom）和埃塞俄比亚联邦民主共和国贸易和工业部（MoTI）的大力支持，我们在此致以真挚的感谢。我们也感谢项目合作伙伴的工作团队在此期间的通力合作。我们期待各方继续发挥资源和专业领域的优势，为各利益相关方做出前瞻性的决策提供指引，并共同为埃塞纺织服装产业和全球纺织服装供应链的可持续发展作出更大贡献。



Bernardo CALZADILLA-SARMIENTO
联合国工业发展组织
数字化、技术与农业总司执行干事



孙瑞哲
中国纺织工业联合会会长



Sileshi LEMMA
埃塞俄比亚纺织工业发展研究院院长

五、缩写

BMZ	德意志联邦共和国经济合作与发展部
CNTAC	中国纺织工业联合会
EIC	埃塞俄比亚投资委员会
ESG	环境、社会和治理
CSC9000T	纺织服装企业社会责任管理体系
ETIDI	埃塞俄比亚纺织工业发展研究院
FDI	外国直接投资
GIZ	德国国际合作机构
IPDC	埃塞俄比亚工业园区发展公司
MofCom	中华人民共和国商务部
MoTI	埃塞俄比亚联邦民主共和国贸易和工业部
SIWI	斯德哥尔摩国际水研究所
UNIDO	联合国工业发展组织

六、执行摘要

埃塞俄比亚纺织服装产业在过去的 30 年内获得迅速发展，并吸引了大量外资投资设厂。在综合生产成本低、关税政策优惠、地理位置优越等因素的驱动下，中国对纺织服装制造业的投资数量大大增加。2020 年 9 月，中国纺织工业联合会与联合国工业发展组织（UNIDO）、埃塞俄比亚纺织工业发展研究院（ETIDI）共同开展了此次基线评估工作，旨在，第一，全面了解在埃塞俄比亚（后文简称“埃塞”）投资运营的中资纺织服装企业的环境、社会和治理（下文称为 ESG 绩效）现状；第二，作为制定有针对性的政策建议和能力建设措施的参考；第三，鼓励中资企业为埃塞纺织服装产业可持续发展作出更大贡献，并推广 ESG 最佳实践。15 家中资企业、10 家本地企业和 5 家其他非中资的外资企业参与了此次调研。

调研的重点是人力资源管理、劳工权利、社区关系、供应链管理、环境保护、以及“新冠”疫情对企业的影响和企业应对措施等问题。调研发现：

其一，在人力资源方面，埃塞俄比亚员工是中资企业生产的主力军，并且，埃塞俄比亚管理人员在企业日常管理中发挥着重要作用。同时，女性员工占多数，但女性管理者的比例较低。企业重视劳动关系管理和劳工权利保护，并且与员工之间的沟通和协商形式灵活。

其二，在环境保护方面，多数企业认为开展环保工作不仅将为企业带来一定的经济效益，同时也将产生积极的环境和社会效益；多数企业制定了环境管理目标、环境管理体系、对内对外的沟通机制、培训计划以及管理团队的职责要求等。

其三，在“新冠”疫情下，超过一半的企业受到“新冠”疫情的影响，因此只能运行部分生产线。且“新冠”疫情的影响是多方面的，如订单的不确定性增加、客户取消或暂停订单、生产所需的人力资源不足等。

此外，调研还发现，企业面临众多的挑战，特别是缺乏可作为技术参考的地方政策和标准。目前，企业只能以其他国家的标准为基准，本地的政策缺乏一贯性，且本地行业组织的支持不足。此外，管理制度方面的人才、资金和相关的培训都很缺乏。

因此，我们建议开展一系列关于 ESG 管理的培训，并开发有用的工具，如管理手册和概况介绍。此外，我们建议建立 ESG 知识中心或数字化平台，以方便纺织服装行业的外商直接投资快速获取 ESG 相关标准、行业最佳实践和能力建设措施等。

目　录

1. 背景……1

2. 方法论……1
2.1 研究对象……1
2.2 研究框架……1
2.3 数据收集……2

3. 主要发现……2
3.1 样本企业简介……2
3.2 中国投资者的投资偏好……5
3.2.1 赴埃塞投资出于综合考量……5
3.2.2 多种投资方式并存……7
3.2.3 实地考察和入驻园区是共同选择……7
3.2.4 长期经营是投资定位……9
3.3 人力资源管理、劳工权利和社区关系……10
3.3.1 人力资源：从农场到工厂……11
3.3.2 跨文化背景下的人力资源管理和劳工权利……11
3.3.3 社区关系……23
3.4 环境影响和环境管理……25
3.4.1 经济发展和环境保护的平衡……25
3.4.2 企业推动环境管理的动因……26
3.5 产业链状况和供应链管理……28
3.5.1 当地产业链发展较为薄弱……30
3.5.2 中资企业的供应链管理……31
3.6 “新冠”疫情影响下的现状和挑战……34

3.6.1 疫情对多数企业造成显著影响……34
3.6.2 中资企业采取多种应对措施……36
3.7 埃塞俄比亚纺织服装业的总体 ESG 表现……39
3.7.1 劳动关系与社区……39
3.7.2 环境管理……41
3.7.3 供应链管理……42
3.7.4 “新冠”疫情的影响及应对措施……42

4. 差距、挑战和企业的期望……43
4.1 主要挑战和不足……43
4.1.1 主要挑战……43
4.1.2 主要不足……44
4.2 提升 ESG 表现的期待……45
4.2.1 企业诉求……45
4.2.2 员工诉求……47
4.3 小结……48

5. 建议……50
5.1 对项目后续活动的建议……50
5.2 对公共机构和相关利益相关方的建议……50
5.2.1 对埃塞俄比亚政府和行业组织的建议……50
5.2.2 对中国政府和行业组织的建议……51
5.2.3 对其他相关利益相关方的建议……51

附录 1：调研范围……52
附录 2：法律条文知识框……53
附录 3：埃塞生产要素平均价格以及与中国的相应比较……56
附录 4：部分接受访谈的中资企业状况……57
附录 5：企业管理层调研问卷……58
附录 6：企业员工调研问卷……59

图表

图表 1：企业业务活动分布……3
图表 2：企业经营年限……3
图表 3：企业出口除以总产出的百分比分布……4
图表 4：2019 年企业年营业额分布……4
图表 5：2019 年企业年度净利润率分布……5
图表 6：企业赴埃塞投资的原因……6
图表 7：埃塞便利的地理位置 …… 6
图表 8：企业在投资前开展尽职调查的范围……8
图表 9：埃塞俄比亚活跃的纺织和服装工业园区……9
图表 10：埃塞俄比亚人口的年龄分布……10
图表 11：埃塞籍员工和中国籍员工的年龄分布……12
图表 12：埃塞籍员工和中国籍员工的务工经验分布……12
图表 13：企业中的妇女权益保护制度……14
图表 14：员工满意度（分性别）……14
图表 15：如何应对童工和未成年工议题的挑战……15
图表 16：员工对与管理层沟通的反映……17
图表 17：管理层认为可以在上述议题与工人进行协商……17
图表 18：员工认为可以在上述议题与管理层进行协商……17
图表 19：员工周工作时间的统计结果……18
图表 20：企业制定的工时管理措施……18
图表 21：员工对工资薪酬的满意度分布……19
图表 22：员工对工资薪酬的满意度分布（区分国籍）……20
图表 23：企业采取的职业健康与安全措施……21
图表 24：员工对工作场所健康与安全状况的评价……21
图表 25：企业制定的纪律措施……22
图表 26：员工对企业纪律措施的评价……22
图表 27：劳动合同签订情况……23
图表 28：企业和社区开展合作的领域……24

图表 29：企业制定的相关环境措施情况……26
图表 30：企业开展环保工作的动因……27
图表 31：企业开展社会责任和环境工作的驱动力……28
图表 32：企业本土化采购比例……29
图表 33：企业采取的产品质量控制措施……29
图表 34：企业采取的知识产权保护措施……30
图表 35：企业原材料来源地（国家 / 地区）……30
图表 36：企业设备来源地（国家 / 地区）……31
图表 37：纺织服装供应链中的社会和环境责任要求……32
图表 38：有客户提出社会和环境绩效要求的企业占比……32
图表 39：对供应商有社会环境绩效要求的企业占比……33
图表 40：企业对供应商的社会环境绩效要求……33
图表 41：企业开展供应商管理的措施……33
图表 42：疫情影响下企业的状况……34
图表 43：“新冠”疫情对中资企业的影响……35
图表 44：疫情对员工的影响……36
图表 45：疫情形势下企业采取的应对措施—管理层的视角……37
图表 46：疫情形势下企业采取的应对措施—员工的视角……37
图表 47：疫情对企业日常管理带来的挑战……38
图表 48：企业在埃塞改善社会责任与环境管理经营面临的挑战……43
图表 49：企业改善社会责任和环境管理的诉求……46
图表 50：企业对能力提升培训和技术支持的诉求……46
图表 51：企业员工的发展需求分布……47
图表 52：埃塞籍员工和中国籍员工的发展需求分布……47

1. 背景

在过去 30 年间，埃塞俄比亚（后文简称为埃塞）纺织服装产业获得迅速发展。截至目前，埃塞政府已经连续制定了两个五年发展计划，在《2015/16-2019/20 发展和转型计划（GTP II：Growth and Transformation Plan II）》中，纺织服装产业被列入重点发展产业并给予极大重视[2]。吸引外国直接投资被认为是实现跨越式发展的主要手段。根据联合国贸发会议发布的《2018 年世界投资报告》[3]，2017 年流入埃塞俄比亚的外国直接投资（下文称为 FDI）总额超过 30 亿美元；截至 2017 年底，埃塞俄比亚 FDI 存量超过 180 亿美元。据埃塞俄比亚国家银行统计，2016/2017 财年，流入埃塞俄比亚的 FDI 净额超过 40 亿美元，同比增长约 28%。据统计，在埃塞俄比亚的外国纺织服装项目中，有近一半是中国企业投资的。

与此同时，ESG 问题涉及广大利益相关者，重要性不可小觑。为全面了解在埃塞俄比亚投资运营的中资纺织服装企业的 ESG 绩效现状，2020 年 9 月，中国纺织工业联合会与联合国工业发展组织（UNIDO）、埃塞俄比亚纺织工业发展研究院（ETIDI）共同开展了本次调研。该调研将被用作制定针对性政策支持建议和能力建设措施，建立知识管理系统和最佳实践传播机制，并鼓励中资企业和埃塞俄比亚本土企业为埃塞俄比亚的可持续纺织发展作出贡献。

2. 方法论

2.1 研究对象

本次基线研究旨在了解中国在埃塞俄比亚投资的纺织服装企业的 ESG 表现。调研工作组整合了中国商务部披露的中国对外投资企业名单[4]和埃塞俄比亚纺织工业发展研究院（ETIDI）提供的中资企业名单，并在中资企业补充和确认后进而最终确定了包括 25 家企业的调研名单，由于部分企业受“新冠”疫情影响而停工停产或无法正常运营，最终 15 家企业参与了本次调研。

在此过程中，有 15 家非中国投资企业参与了项目。他们的贡献得到了高度重视，他们提供的信息也以“统计链接”框和图表的形式在本报告中进行了分析和展示。

2.2 研究框架

调研工作组参考和依据国际广泛认可的 ESG

[2] https://extractiveshub.org/servefile/getFile/id/5757

[3] https://unctad.org/system/files/official-document/wir2018_en.pdf

[4] http://femhzs.mofcom.gov.cn/fecpmvc/pages/fem/CorpJWList_nav.pageNoLink.html?session=T&sp=2&sp=S+_t1.CORP_CDE%2C+_t1.id&sp=T&sp=S

框架和指标、纺织服装行业 ESG 相关的标准或指南，以及埃塞俄比亚当地相关法律法规的相关要求进而确定了适用于本次调研的 ESG 框架（见附录 1）。

2.3 数据收集

为实现目标，本次调研采用了桌面研究、问卷调查和实地访谈三种方法。通过桌面研究，调研工作组识别并收集了当地的政策法规。与目标问题相关的关键法律规定都以“知识框”的形式予以强调。

调研工作组分别设计了管理层和员工问卷。管理层问卷由 49 个问题组成，内容涉及企业概况、人力资源管理和劳动权益、环境保护、供应链管理、“新冠”疫情造成的影响和企业的应对，以及企业对 ESG 能力建设的期望。

针对员工的调研问卷由 27 个问题组成，旨在收集有关劳动关系、未成年工人保护、工作时间、薪酬、健康和安全、性别平等和妇女权利、技能培训以及“新冠”疫情期间的应对措施等方面的基线数据。此外，问卷中还设计了员工对上述管理措施的认可和评价。

调研共收集了 15 家中资企业的管理层问卷和 10 家中资企业的 155 份员工问卷。此外，ETIDI 还向埃塞俄比亚当地企业及其他非中资的外资纺织服装企业发放了问卷，并收回 10 家本地企业员工的 76 份问卷，5 家非中资的外资企业的 40 份员工问卷，以及 8 家本地企业和 5 家非中资的外资企业的 13 份管理层问卷。管理层问卷中，7 家本地企业和 4 家非中资外资企业的问卷有效。

表 1: 问卷回收情况统计

	中资企业	本地企业	其他非中资的外资企业
管理问卷	15	8	5
员工问卷	155	76	40

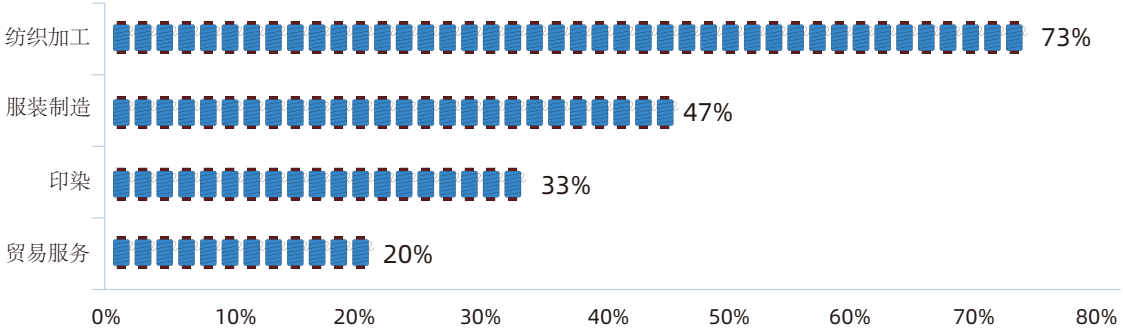
调研工作组在中国几个城市的十几家在埃塞俄比亚投资的纺织企业进行了面对面的访谈。同时，为了保证本调研能够多角度、全方面的了解中资企业 ESG 绩效状况，调研工作组还向埃塞工业园区发展公司（IPDC）、埃塞投资委员会（EIC）、国际非政府组织如斯德哥尔摩国际水研究所（SIWI）、禾众国际（Solidaridad）等，以及国际品牌等发放了访谈提纲。

3. 主要发现

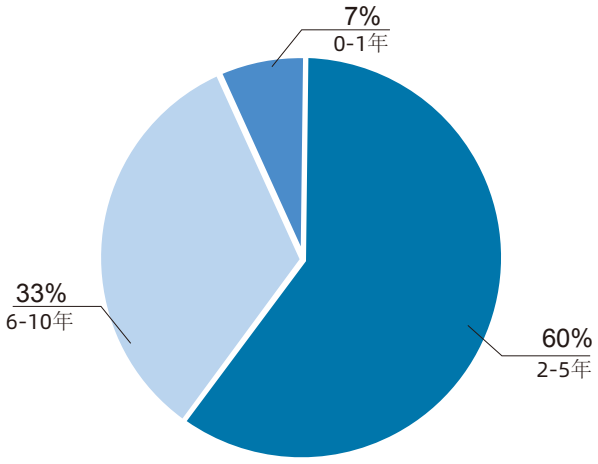
3.1 样本企业

样本企业，即参与基线调研的 15 家在埃塞运营的中资纺织服装企业，分别隶属于 15 家中国母公司。在这 15 家母公司中，有 13 家是民营企业，另外两家是国有企业。

15 家中资企业在埃塞俄比亚的经营活动涉及产业链的不同阶段，包括纺织加工、印染、服装制造等（见图表 1）。60% 的中资企业在埃塞俄比亚经营了 2-5 年（见图表 2）。47% 的样本企业为出口型企业（见图表 3）。2019 年，企业年营业额有明显差距（见图表 4），近半数企业的净利润率低于 5%（见图表 5）。

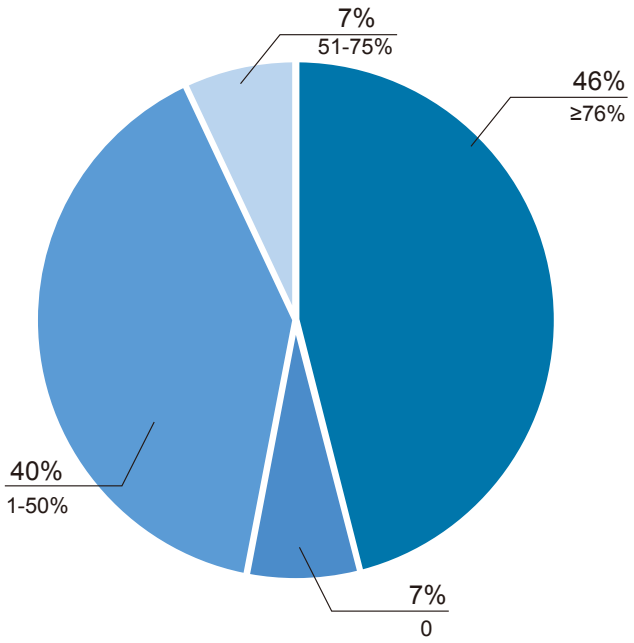


图表 1：企业业务活动分布 [5]

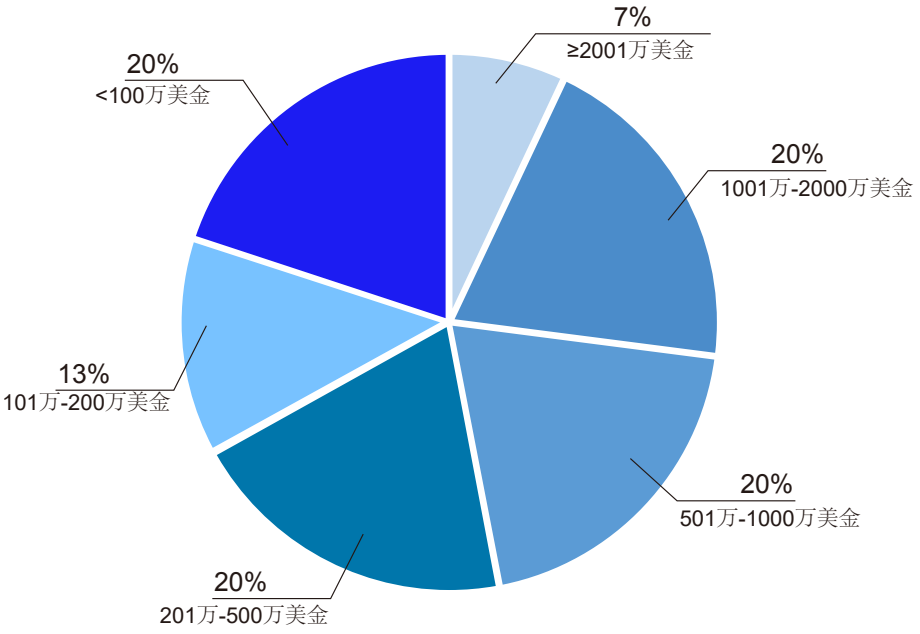


图表 2：企业经营年限

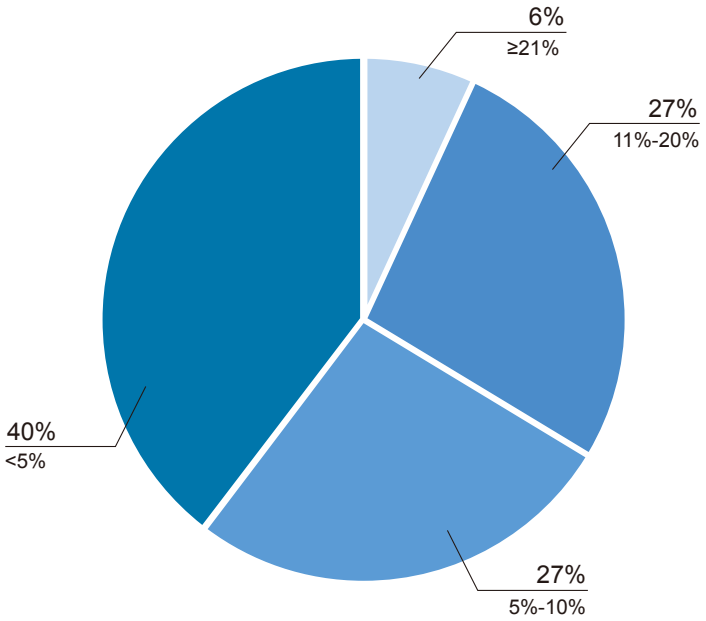
[5] 以下图表中的“企业”，除另有说明外，指在埃塞俄比亚投资运营的中资纺织服装企业。



图表 3：企业出口在总产量中的占比



图表 4：2019 年企业年营业额分布



图表 5：2019 年企业年度净利润率分布

3.2 中国投资者的投资偏好

本调研覆盖了中资企业投资和运营两个阶段，本部分主要呈现中国投资者的投资偏好，包括赴埃塞投资的驱动力、投资方式、投资决策过程以及他们对投资定位的认识。

3.2.1 赴埃塞投资出于综合考量

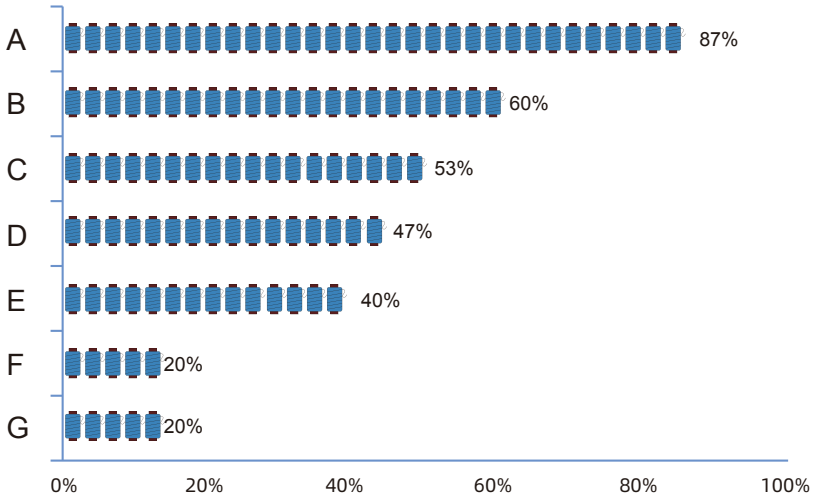
> “我当时去了柬埔寨、乌干达和肯尼亚等很多国家调研，发现埃塞更具优势，是很理想的投资之地！”
>
> ——中国投资者

多数企业在投资前曾前往多个国家进行投资考察，并认为埃塞具有明显的优势。例如，为了鼓励 FDI 和国内投资，埃塞的电价在很长一段时期内都保持在 0.03 美元 / 千瓦时。直到 2018 年 12 月 1 日，政府才开始分三步调整电价。预计到 2021 年 12 月价格调整完成后，工业用低压电的价格约为 0.053 美元 / 千瓦时[6]，这一价格仍然具有竞争力。

问卷统计结果显示，埃塞受到青睐的首要原因是埃塞的综合生产成本价格具有显著优势（见图表 6）。首先，约 87% 的企业认为，埃塞的劳动力成本、土地租赁价格、以及水电等费用具有

[6] http://ethioenergybuz.com/en/blog/264-electricity-energy-tariff-in-ethiopia-current

竞争优势；其次，便于出口目标市场也是众多中国投资者选定埃塞的重要原因，约 60% 的企业认为，埃塞优越的地理位置、优惠的关税政策等也极具吸引力。正如上文所示（见图表 3），约 93% 的中资企业有出口业务，其中约 47% 的企业出口业务占自身总业务量的 76% 以上，按照埃塞本国标准为出口导向型企业，这也说明出口便利性和费用成本会是企业的重要考虑。



A: 生产要素价格便宜
B: 便于出口目标市场
C: 受主要客户的鼓励和支持
D: 当地优惠政策
E: 基础设施较为完善
F: 国家政治经济稳定
G: 与中国或其他国家地区相比，埃塞资本回报率较高

图表 6：企业赴埃塞投资的原因



“埃塞位于非洲和中东的十字路口，通过吉布提港口便于货物轻松进入亚洲，并且紧邻欧洲也使埃塞出口欧洲十分便利。”

图表 7：埃塞便利的地理位置 [7]

[7] 来源：埃塞投资委员会（Ethiopian Investment Commission，EIC）。

此外，约 53% 的企业表示，便利贸易也是赴埃塞投资的重要驱动力（见图表 6）。中国是埃塞最大的贸易伙伴，两国之间货物的流动带动了资本的流动。调研发现，一些中国投资者在前往埃塞投资之前，已经和埃塞及其他非洲国家的客户保持了多年的贸易合作关系，他们来埃塞投资是希望在埃塞建立生产基地，并以埃塞为地理枢纽，从而可以更加快捷、便利地响应客户需求。

埃塞政府积极主动的“招商引资”政策和密集的实地宣讲，为中国投资者提供了深入了解埃塞的机会，这促使中国企业从“心动”到“行动”。

另外一个深层次的原因则来自中国投资者的情感映射和对埃塞未来的憧憬。访谈中，很多投资者表示，现在的埃塞和他们童年时期的中国很像，所以他们坚信埃塞也会像中国一样腾飞，并拥有大量商业机遇。世界银行前首席经济学家林毅夫、以及《下一个世界工厂》的作者孙辕，在来到包括埃塞在内的非洲国家调研时，都提起这里的情景让他们回忆起他们童年时代的中国。

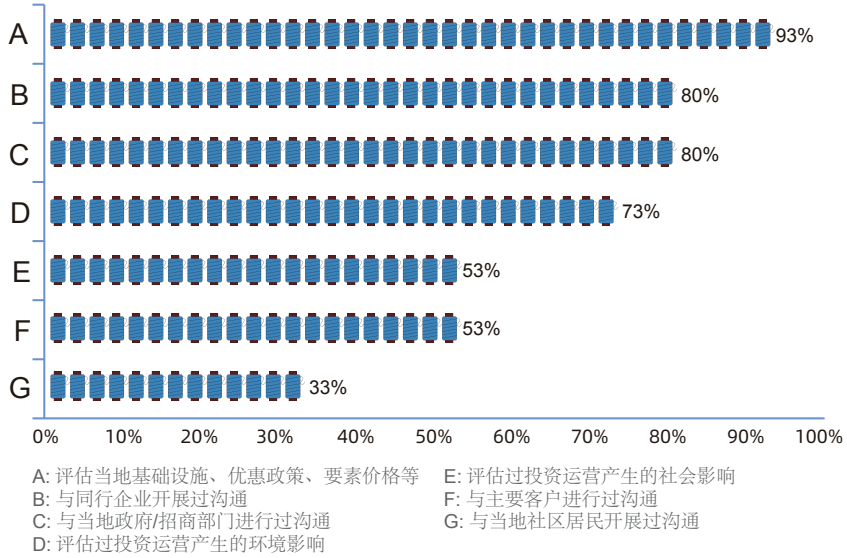
3.2.2 多种投资方式并存

问卷统计和访谈结果发现，中国投资者有多种投资方式，包括：第一，兼并入股，例如浙江米娜与埃塞合作伙伴共同收购了主营棉纱产品的埃塞国营纺纱厂，后又合资在奥罗米亚州投建印染厂，进行化纤面料的印花和染整业务；第二，抱团出海，例如三家总部均位于江苏省苏州市的企业共赴埃塞成立股份制印染厂；第三，供应链合作，例如，美国服装品牌集团 PVH 为其供应商无锡金茂对外贸易有限公司提供资金支持，在阿瓦萨工业园区共同成立了工厂 JP Textile Ethiopia Plc（JPTE）。

3.2.3 实地考察和入驻园区是共同选择

实地考察是最主要的投资决策支撑方式。多数企业表示，其受中国国内生产要素成本压力驱动产生了对外投资的计划，而最终选定埃塞是因为他们在实地考察过后认为这个国家具有东南亚、非洲其他国家等所没有的比较优势。

如图 8 所示，93% 的企业表示会调查当地基础设施、优惠政策、要素价格等，80% 的企业表示会通过与同行企业以及与当地政府、招商部门沟通来搜集信息。73% 的企业表示会开展环境影响评价，53% 的企业表示会开展社会影响评估，但仅有三分之一的企业会与当地社区居民进行沟通，这或许与多数企业位于工业园区（占比 93%），因此与社区并不直接接触有关。在此基础上，中国投资者基于多年企业经营经验而最终确定投资目的地。



图表 8：企业在投资前开展尽职调查的范围

> “我们是小企业，没有像大公司那样做尽职调查，我们就是实地考察以后凭感觉来的。”
>
> ——来自中国江苏省的一位企业家

工业园区是中国投资者选址的理想选择。工业园是埃塞政府工业化转型的重要平台和载体，也是埃塞政府在本国整体基础设施建设水平有限的情况下满足工业发展需求、吸引外国投资的重要手段。

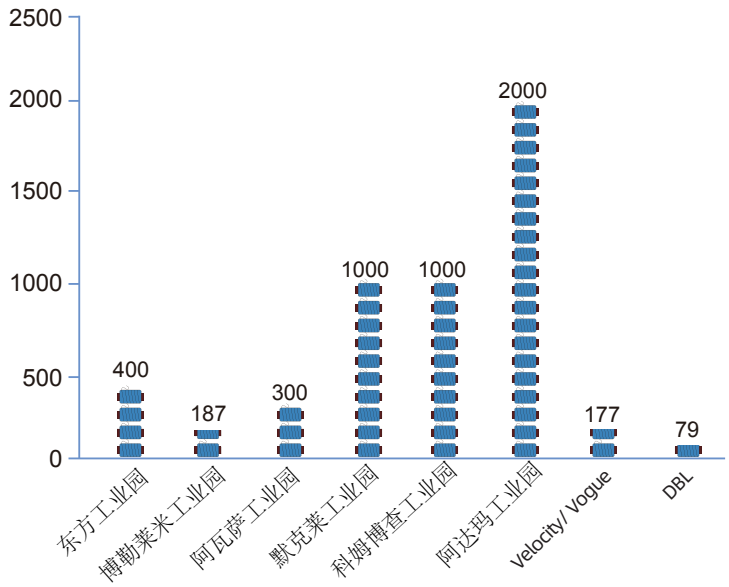
埃塞政府在《2010/2011-2014/2015 发展和转型计划》中将兴建工业园区确定为工业化的手段之一，并规定包括纺织和服装业在内的制造业是入园的主要产业。2014 年，埃塞工业园区发展公司（IPDC）成立，该公司的任务是开发和运营园区，配备全方位的公用设施和基础设施。工业区以每月每平方米 1 美元的价格为工厂提供土地，提供长达 7 年的免税期，并为投资者提供驻园区海关和其他服务。[8] 截至目前，埃塞共有 8 个保持运营的纺织服装业工业园，这是埃塞政府在工业化进程中发展纺织服装产业的重要举措，即通过在园区内局部性改善基础设施，为园区企业制订特殊政策来增加对纺织服装企业的吸引力。

表 2：埃塞俄比亚主要纺织和服装工业园区列表

工业园名称	位置	主要行业	所有权人	面积（公顷）
东方工业园	奥罗米亚，杜克姆	多种行业	私有	400
博勒莱米工业园	亚的斯亚贝巴	纺织 & 皮革	政府	187

[8] Federal Democratic Republic of Ethiopia: Growth and Transformation Plan II (GTP II) (2015/16-2019/20). https://ethiopia.un.org/sites/default/files/2019-08/GTPII%20%20English%20Translation%20%20Final%20%20June%2021%202016.pdf

工业园名称	位置	主要行业	所有权人	面积（公顷）
阿瓦萨工业园	南方州	纺织 & 成衣	政府	300
默克莱工业园	提格雷州	成衣	政府	1000
科姆博查工业园	阿姆哈拉	成衣	政府	1000
阿达玛工业园	奥罗米亚	纺织 & 成衣	政府	2000
Velocity/ Vogue	默克莱	纺织 & 成衣	私有	177
DBL	默克莱	纺织 & 成衣	政府	79



图表 9：纺织和服装工业园区面积（单位：公顷）[9]

调研结果显示，在样本企业中，有 14 家企业位于工业园区，其中，9 家企业位于东方工业园，2 家企业位于阿瓦萨工业园，2 家企业位于阿达玛工业园，1 家企业位于德雷达瓦工业园。

3.2.4 长期经营是投资定位

> “投进去的都是自己的辛苦钱，采购的设备又大又贵以后也搬不走，再苦再累也要留下来，我们只能做生根式企业，没有其他选择。”
>
> ——一位中资印染厂的企业家

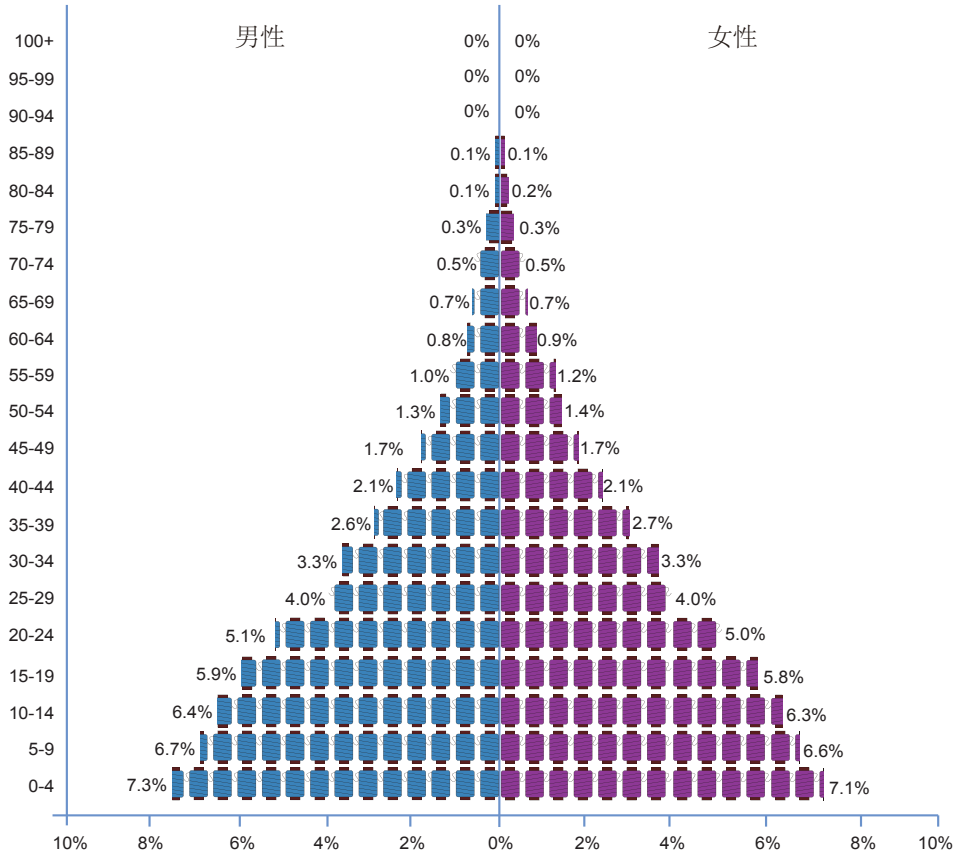
[9] 来源：埃塞投资委员会（EIC）.

一般而言，外国直接投资者在东道国获得的融资有限，因为他们在那里没有资产作抵押，这对埃塞俄比亚的中国投资者来说也是如此。访谈中多数民营企业家表示赴埃塞投资的资金为自有资金，中国投资者很难从埃塞俄比亚的银行获得贷款。

尽管贷款不易，但不少企业表示赴埃塞投资定位是长期经营，因此在埃塞工厂配备了先进的生产设备。一位企业家表示，他们是最早一批入驻阿瓦萨工业园区的企业，为了满足生产需要曾向园区管理方提出按照企业的生产流程来改变厂房设计，但最初管理方持反对意见。这位中资企业家向管理方详尽解释了他要运往埃塞工厂设备的型号、用途、价格和尺寸，并反问管理方，“我们运到这里的机械设备都是最好最贵的，并且又大又沉，如果不打算长期经营，那怎么会花这么多钱买机械设备呢？”就这样，他赢得了管理层的信任，最终对方同意根据企业的要求，量身定做建筑设计。

3.3 人力资源管理、劳工权利和社区关系

埃塞是非洲第二人口大国，有丰富的年轻劳动力资源。据世界银行数据，2019 年，埃塞人口超过 1.12 亿 [10]，较上年增长 2.58%[11]。



图表 10：埃塞俄比亚人口的年龄分布 [12]

[10] https://data.worldbank.org/country/ethiopia

[11] https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.GROW?locations=ET

[12] 来源：埃塞投资委员会（EIC）网站。

中资企业是埃塞人口红利的受益者，但与此同时，中资企业也面临着人力资源管理方面的挑战。调研结果显示，超过半数的中国投资者在来埃塞投资设厂前并没有在中国以外其他国家投资经营的经验，埃塞是他们海外投资的第一站，这意味着在埃塞经营的相当比例的中资纺织服装企业缺少国际化经营和跨文化管理的经验，而在不同社会经济文化、法律制度背景下经营的众多挑战中，按照一位中资企业管理层的说法，对“人”的管理则属最难。

3.3.1 人力资源：从农场到工厂

埃塞当前正处于产业结构转型时期，农业人口仍占绝大多数，产业工人队伍有待壮大。2009-2019 年，埃塞农业在国民生产总值中占比从约 46% 降至 35% 以下，工业占比则从低于 10% 升至 25% 左右。[13] 虽然目前埃塞农业产值仅占 GDP 的三分之一左右，但根据联合国粮食与农业组织的统计，2018 年，全国人口的 72% 主要从事农业生产。[14]

从田间地头到纺织工厂、从农民向产业工人的转变，对员工和企业双方来说都是挑战。对进入纺织服装企业务工的员工来说，这意味着他们需要适应严格的工厂纪律、迅速掌握操作机器的技能以及通过严格的岗位考核；而对于企业管理者来说，这意味着要维护一支满足连续生产所需并不断提升劳动生产率的人力资源队伍。调研结果显示，将近一半（约 46%）的员工在进入到纺织服装厂务工前是学生、无业人员，或从事农牧业工作的农民，没有工业化生产的工作经验。

统计链接：接近一半的员工没有工业领域务工经验

埃塞本土企业的统计数据显示，约 49% 的员工在进入到纺织服装厂务工前为学校学生、无业或者从事农牧业工作，没有从事过工业化生产的工作经验。

3.3.2 跨文化背景下的人力资源管理和劳工权利

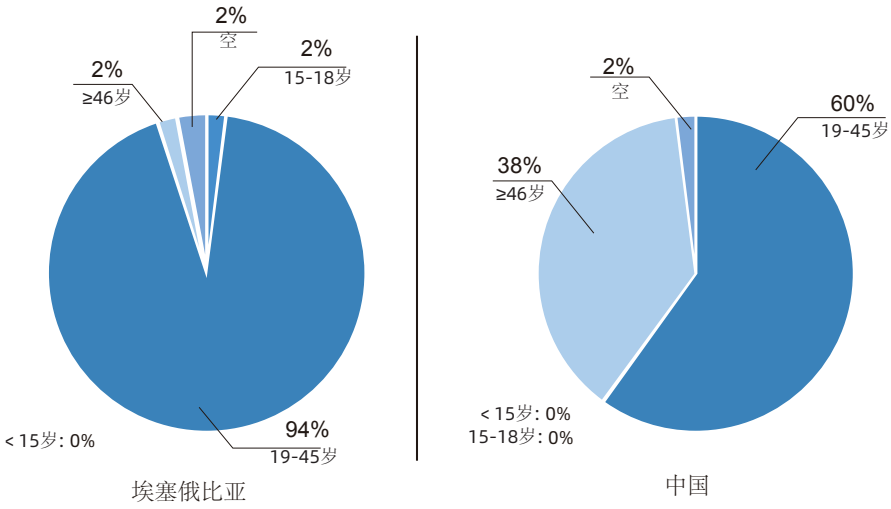
人力资源管理和劳工权利是 ESG 绩效的重要方面，埃塞中资企业作为跨国经营的企业，其人力资源管理在不同文化的摩擦与碰撞中探索出独特的管理方式。从调研结果上看，这些管理方式既有对本土化管理的求索和成果，也有跨文化管理的问题和挑战。

埃塞籍员工是中资企业生产的主要力量。调研结果显示，在中资企业中，一半以上（53%）的企业雇佣了超过 500 名员工，这些当地员工主要通过企业招聘（57%）、亲朋好友和老乡介绍（31%）和园区统一招聘活动（12%）等途径来到中资企业务工。在调研企业中，埃塞籍员工占比为 89%，是中资企业生产运营的主力军。从年龄结构上看，埃塞籍员工相对年轻，94% 的员工年龄区间在 19-45 岁。访谈中，中国管理层表示十

[13] Ethiopia: Share of economic sectors in the gross domestic product (GDP) from 2009 to 2019:https://www.statista.com/statistics/455149/share-of-economic-sectors-in-the-gdp-in-ethiopia/

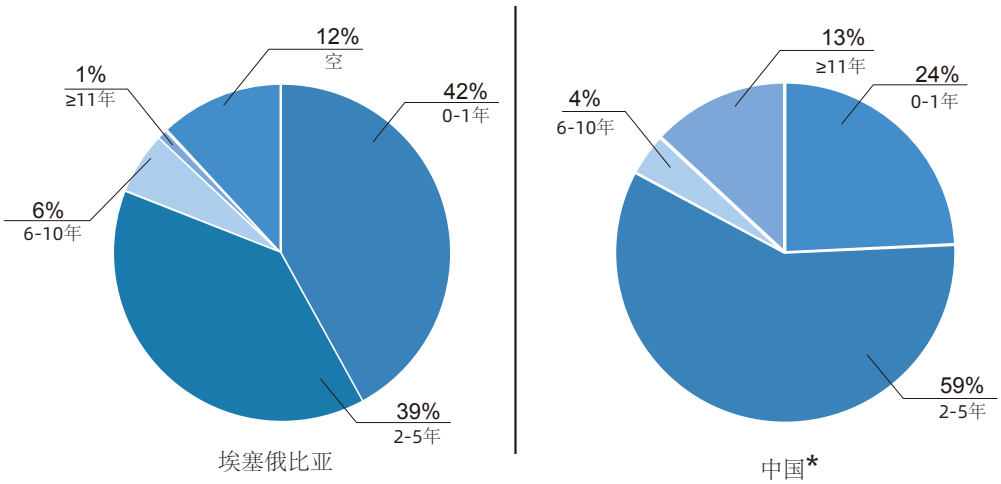
[14] 联合国粮食及农业组织：http://www.fao.org/3/i8911en/I8911EN.pdf

分看好埃塞年轻化的劳动力资源，并表示在员工年龄结构方面，埃塞工厂与中国总部公司存在鲜明的区别——中国总部公司员工大龄化的趋势十分明显。在所有埃塞籍员工中，将近一半的员工（42%）在中资企业务工不满一年，相比之下，超过一半的中国籍员工（58%）在所在中资企业有2-5 年的务工经验（见图表 12）。综上，这些年轻有活力的埃塞籍员工，以及稳定、经验丰富的中国籍员工共同构成了中资企业生产运营的人力保障。



*包括香港、澳门和台湾地区

图表 11：埃塞籍员工和中国籍员工的年龄分布



*包括香港、澳门和台湾地区

图表 12：埃塞籍员工和中国籍员工的务工经验分布

埃塞籍管理层被委以重任并发挥重要作用。调研数据显示，企业管理层（包括班组长、车间主任以及高级管理者）中埃塞人占比为 39%，这些埃塞籍管理者在企业管理日常中发挥了重要作用。埃塞是一个多民族、多宗教、多语言的国家，这一特点也鲜明地反映在企业管理上。据悉，埃塞有阿姆哈拉语、索马里语、欧罗木语言等 83 种语言，尽管大学教育中教授英语，但多数一线员工并没有接受过高等教育和英语学习。访谈中，多数企业表示刚开始建厂时会聘请翻译来辅助与埃塞籍员工的沟通，一家中等规模的工厂一般会聘请 3 名当地翻译，但这种方式并不能真正解决内部沟通问题，久而久之容易产生沟通和管理障碍。面对这种情况，一些中资企业要求每一个车间必须培养埃塞当地人担任班组长或线长，并且要求每个班次都要有埃塞籍管理者在岗，这样一旦出现紧急事务，当地管理者能马上发挥协调和领导作用。此外，一些中资企业还要求中国技术师傅学习阿姆哈拉语，同时也要求埃塞籍的管理人员学习中文。

“埃塞是英雄的民族，和中国一样都没有被殖民的历史，同时埃塞人和中国人一样都有强烈的民族自尊心和自豪感，但这两个国家的民众在文化、价值观、沟通方式等方面也都有非常大的差异。”
——中国浙江省的一位企业家

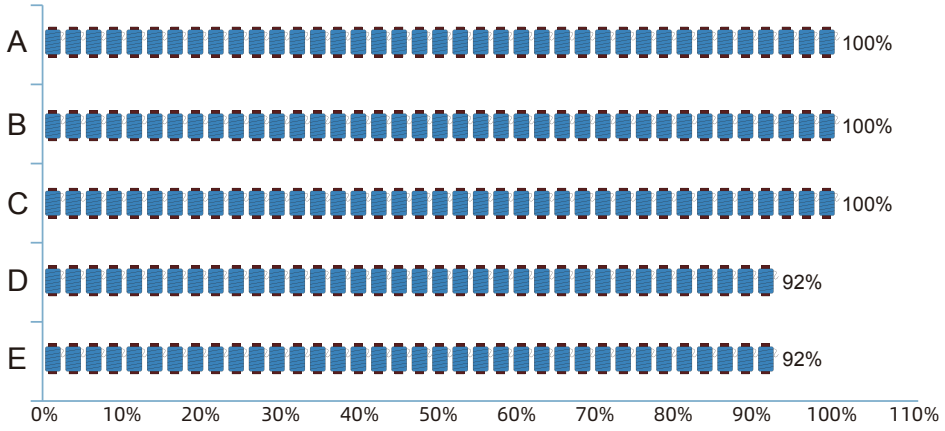
员工技能提升是管理层和员工共同的核心关注。管理层问卷统计结果显示，87% 的企业为员工提供了技能培训，培训主题主要围绕岗位要求、职业健康与安全以及管理纪律和制度。员工问卷的统计结果显示，绝大多数员工认为工厂的培训制度是有意义的，99% 的员工认为“工作有助于技能的提升和未来发展”，其中，30% 的员工认为培训“十分有帮助”。同时，技能水平也是员工“升职加薪”的主要因素。在“工厂职位晋升和哪些因素有关”这一问题上，员工表示职位晋升首先由“技能和工作效率”因素决定（占比 72%），“员工籍贯或来源地”因素的相关性最小（占比 5%）。这与管理层问卷统计结果一致，管理人员同样认为“员工技能和生产效率”是员工薪酬水平最主要的决定因素，最不相关的因素同样是“员工籍贯或来源地”。

统计链接：本土企业中绝大多数员工认为工作有助于技能提升和未来发展

埃塞本土企业的统计数据显示，89% 的员工认为“工作有助于技能的提升和未来发展”，其中，38% 的员工认为培训“十分有帮助”。

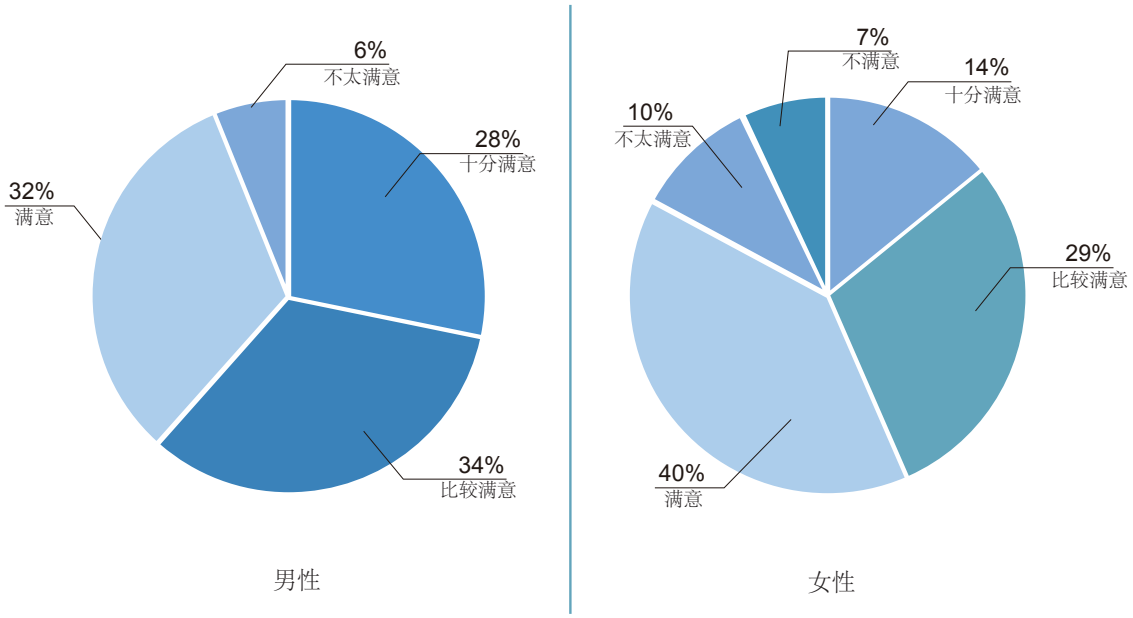
女性员工占据多数但权益保护有待加强。女性往往在纺织服装行业人力资源中占据多数，这便需要在企业管理中采用社会性别视角来识别女性员工的特殊权益和需求。调研结果显示，中资企业中超过一半的员工为女性员工，占比达到 61%，但管理层中女性占比仅为 35%。80% 的中资企业制定了妇女权益保护的措施，主要涉及聘用和晋升、薪酬、婚育权利以及女性员工独特的健

康与安全诉求等方面（见图表 13）。然而，结合员工问卷统计结果可知，对“所在工厂十分满意”的女工占比仅为 14%，相比较而言，感到“十分满意”的男工则高出近一倍，占比为 28%，而选择“不太满意”和“不满意”的女性员工占比则高达 17%，男性员工则为 6%（见图表 14）。这意味着尽管企业普遍制定了女性权益保障措施，但与女性员工对工厂的期望仍有距离。



A: 聘用、晋升中对女性员工一视同仁
B:保障女员工结婚、生育的权利
C: 妇女在孕产期和哺乳期受特殊保护
D: 男女同工同酬
E: 岗位安排中考虑女员工的健康安全

图表 13：企业中的妇女权益保护制度



图表 14：员工满意度（分性别）

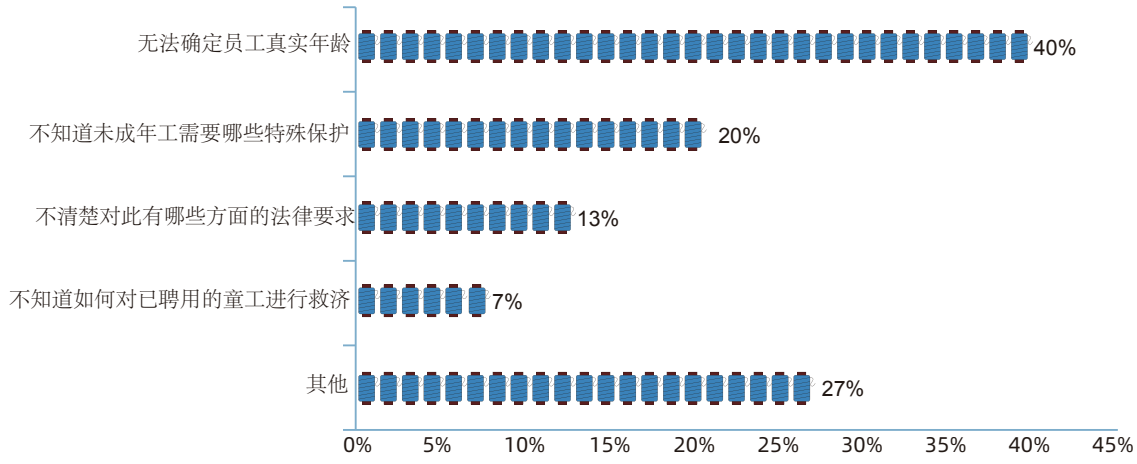
统计链接：本土企业中女性员工是主力，并且拥有比男工更高的满意度

埃塞本土企业的统计数据显示，61% 的员工为女工，女工同样是劳动力主力，但和中资企业形成鲜明对比的一点是，在本土企业中，对“所在工厂十分满意”的女工占比为 37%，男工则低至 10%。总体来看，对所在工厂感到满意（包括十分满意、比较满意和满意）的女工占比为 83%，男工比例则为 69%，因此女工总体满意度要高于男工。本土企业女工满意度高或许存在诸多原因，结合管理层问卷的统计结果来看，所有企业都表示制定了妇女权益保护方面的措施，并且主要为旨在弥补性别差距方面的措施，例如在聘用、晋升、薪酬等方面消除歧视。

保护未成年人的管理能力尚待系统性提高。在中资企业中，参与调研的员工均超过 15 周岁，未成年工（15-18 周岁的员工）占比仅为 1%，这满足埃塞关于最低工作年龄的法律要求。但管理层的调研结果显示，在关于未成年人保护这一议题上，有将近一半的企业表示“无法确定员工真实年龄”，另有 20% 的企业表示“不知道未成年工需要哪些特殊保护”，13% 的企业选择“不清楚对此有哪些方面的法律要求”，以及 7% 的企业“不知道如何对已聘用的童工进行补救”（见图表 15）。这些均说明，企业需要系统性提升对未成年人的保护能力。

统计链接：本土企业需要提升未成年人保护的管理能力

埃塞本土企业的统计数据显示，1.32% 的员工低于 15 周岁，这不符合埃塞劳动法“禁止雇佣未满 15 岁的人”的规定。15-18 岁的员工占比为 7%。



图表 15：如何应对童工和未成年工议题的挑战

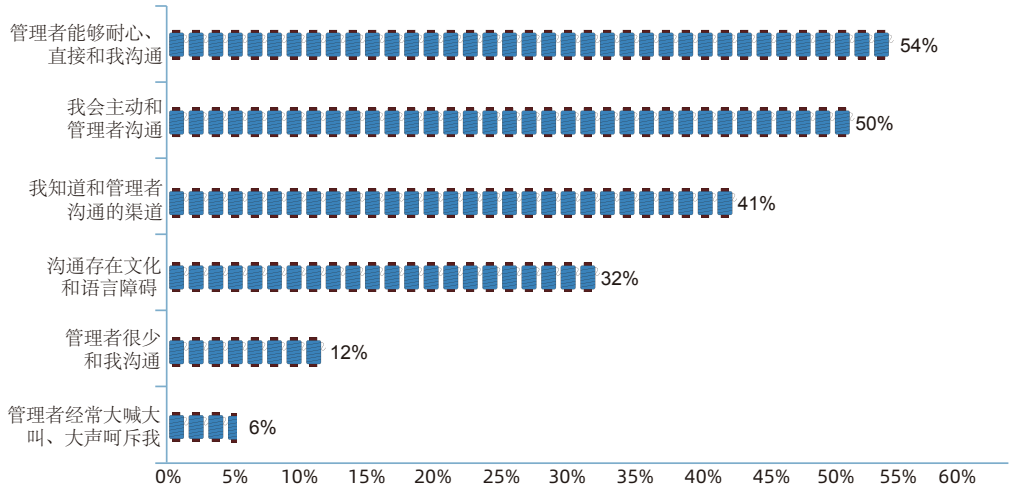
知识框 1：
埃塞《劳动公告》有关青年工人工作条件的规定（见附录 2）

沟通和协商的形式十分灵活，但制度化渠道尚待拓宽。管理层问卷的统计显示，53% 的企业表示不鼓励员工参加工会或工人委员会及其相关活动。但员工问卷数据显示，高达 81% 的员工称，他们有参加工会或者工人委员会及其相关活动的自由。这一组分别来自管理层和员工并且对比鲜明的数据似乎更能反映现实情况。一方面，前往埃塞投资的中资企业对员工参加工会活动存在疑虑，担心这影响正常生产和管理秩序；但另一方面，现实中无论管理层的意愿如何，员工有能力和自由参加此类活动。访谈中了解的情况也支撑了这一现象，所有接受访谈的企业均表示工厂都曾经历过员工通过群体性罢工来和工厂进行谈判的事件，罢工原因从对工厂饮食、薪资水平不满到民族矛盾等，罢工对工厂的影响也从造成几小时数台机器生产停滞，到连续数天内工厂全部停产停工。

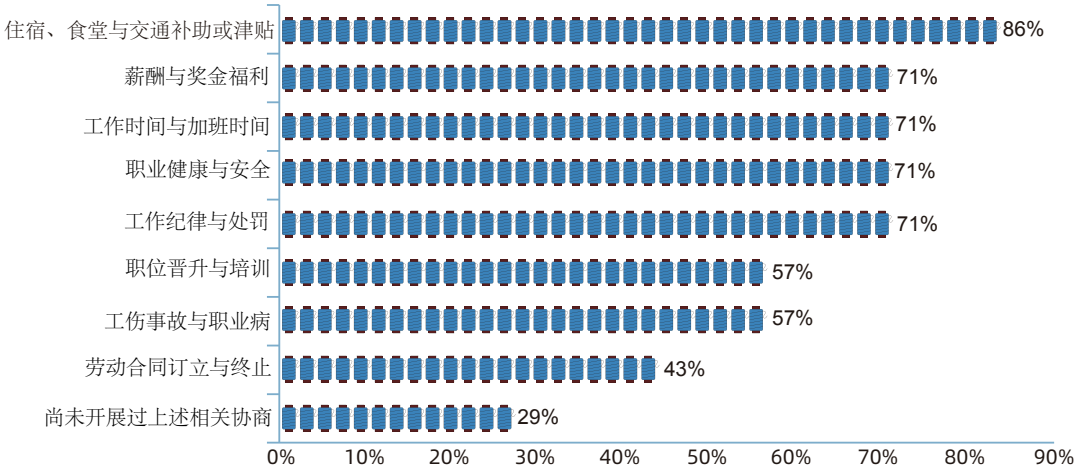
“工厂刚开始给员工提供餐食时，员工很高兴，后来一些员工对餐食的味道和品类不满意就开始罢工，不想罢工的人怕挨罢工的人揍，也跟着罢工，这样一个车间一百多人都罢工了。”

——一位印染企业管理层

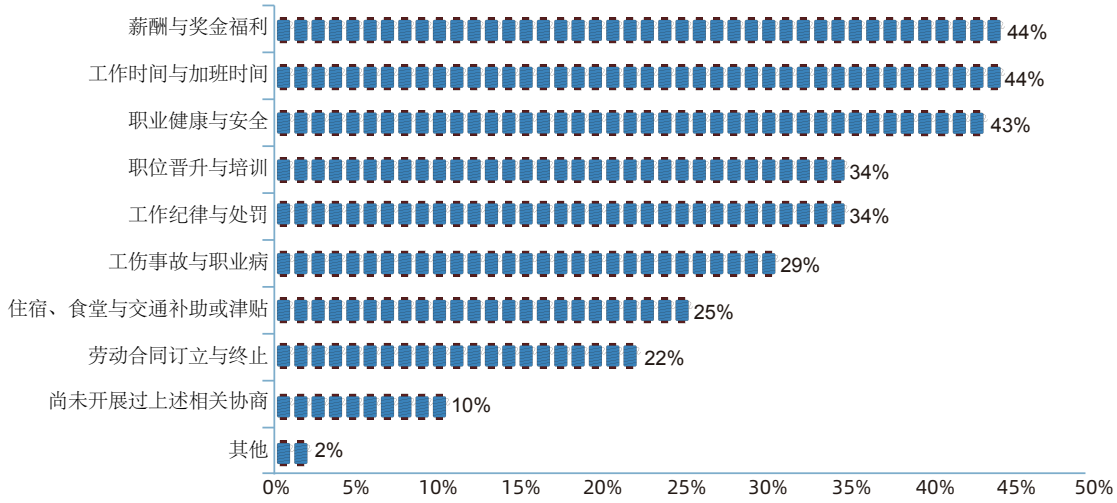
虽然中资企业对工会这一制度化协商渠道的支持度不高，但企业均表示与员工的沟通十分重要并设立了多种灵活的沟通方式。例如，中资企业基本上都有经选举产生的工人代表，有的企业出于埃塞籍员工内部也存在部族、文化、语言等差异的原因，还设立有不同部族背景的工人代表，以确保当地工人可以充分、无误解的表达观点。另外，中资企业更倾向于在一些具体行动或活动中进行沟通从而取得“人心相通”的效果，例如通过为生病的员工“拔火罐”、“针灸”（拔火罐和针灸是中国中医传统治疗疾病的一种方法，已有数千年历史，在当前的中国依然很受欢迎）、举办运动会等加强与员工交流。因此，总体上，员工认为能够有途径和机会和管理者进行沟通，管理者能够耐心和直接的沟通（占比 54%），员工也会主动和管理者沟通（50%）。其中，在所有埃塞籍员工中，46% 的员工表示管理者能够耐心和直接的沟通，45% 的员工表示自己知道和管理层沟通的渠道——当然，这些比例还需进一步提高。



图表 16：员工对与管理层沟通的反映



图表 17：管理层认为可以在上述议题与工人进行协商

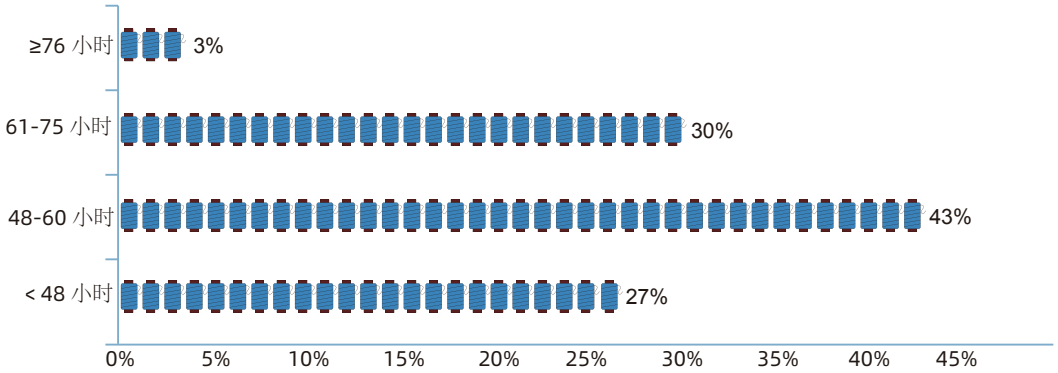


图表 18：员工认为可以在上述议题与管理层进行协商

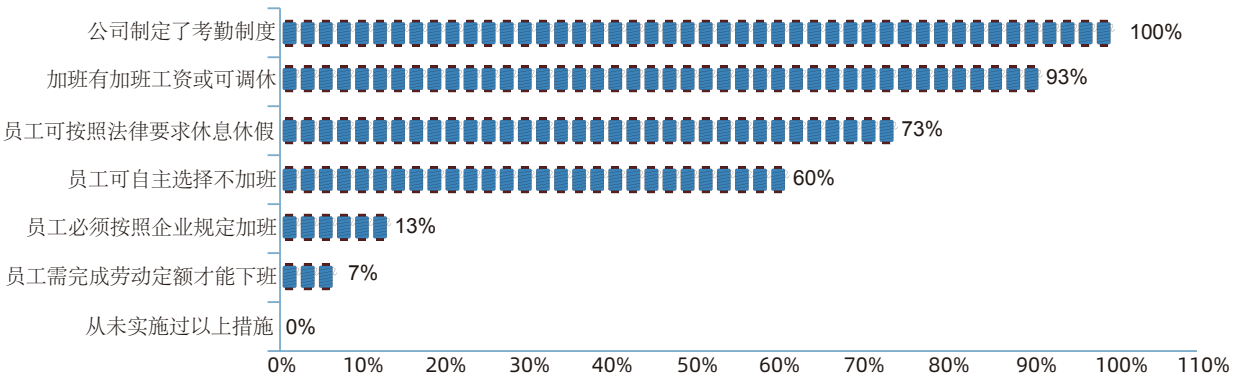
统计链接：埃塞本土企业员工的制度化协商渠道同样有待拓宽

埃塞本土企业统计数据显示，67% 的员工表示可以自由参加工会或者工人委员会及其相关活动。

工时管理需进一步加强。埃塞《劳动公告》规定，每周最长工时为 48 小时，每天加班时间不得超过 4 小时，但一周不得超过 12 小时，加班需自愿，并应按不同比例支付加班费。管理层问卷显示，企业周工时均在 48 小时以内，周加班时间最多不超过 24 小时，并且每周至少有一天休息时间。但员工问卷统计数据显示，30% 的员工表示每周总体工作时间超出了 60 个小时（见图表 19），这说明不少企业的加班时长超出了当地法律法规要求。



图表 19：员工周工作时间的统计结果



图表 20：企业制定的工时管理措施

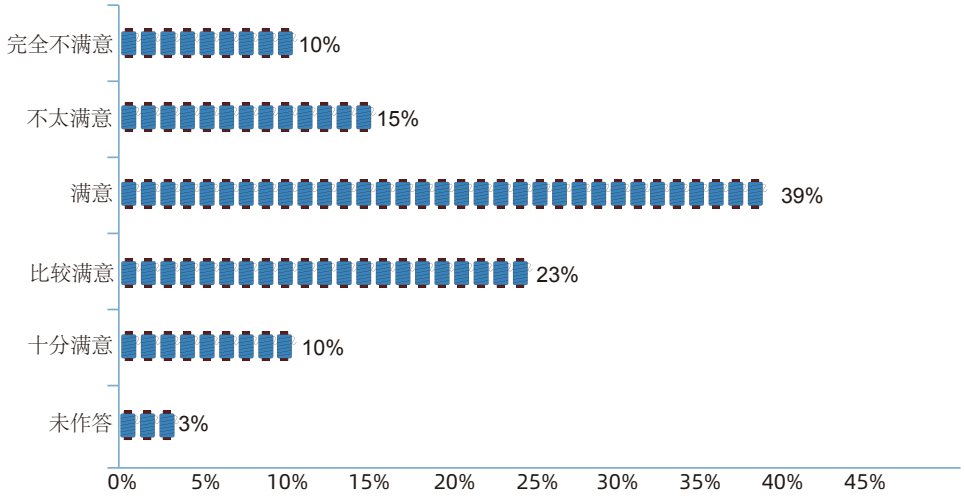
统计链接：埃塞本土企业工时管理相对到位

埃塞本土企业的统计数据显示，61% 的员工表示每周工作时间少于 48 小时，另外没有员工表示所在工厂工时超过 60 小时。

知识框 2：
埃塞《劳动公告》对劳动时间和休息时间的规定（见附录 2）

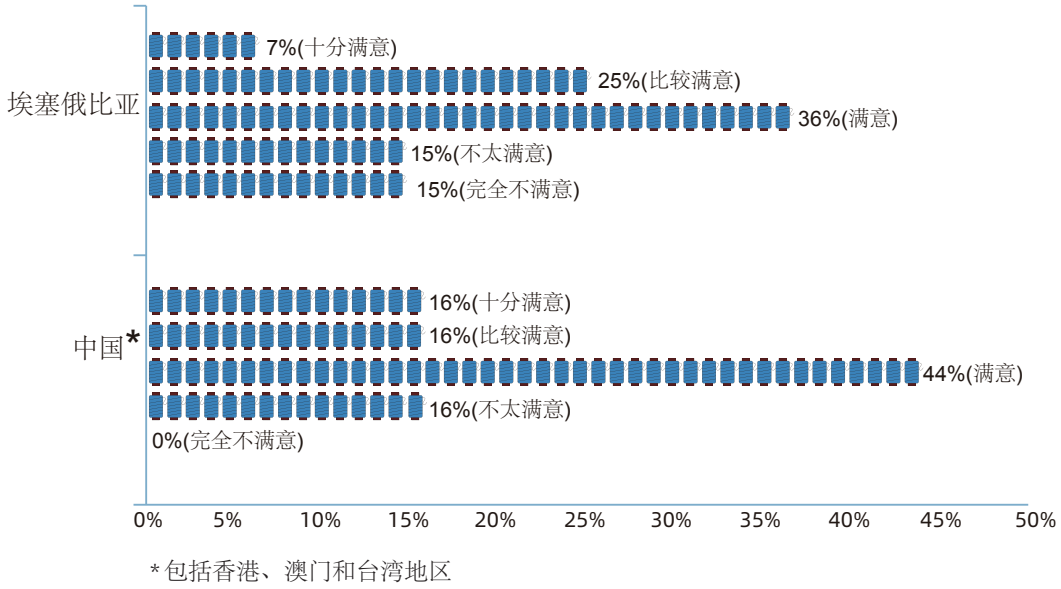
整体上员工对工资薪酬表示满意，但需留意薪资差距。埃塞没有最低工资的法律标准，调研结果显示，中资企业的埃塞籍一线员工平均工资大约为每月 2000 比尔（包括底薪、绩效工资、全勤奖金等）。93% 的中资企业会定期、准时、全额地支付工资，并且有 27% 的企业有向员工支付生活工资的计划。[15]

整体来说，71% 的员工对自己的薪资水平表示满意（包括十分满意、比较满意和满意）（见图表 21）。但值得注意的一点是，表示“十分满意”的中国籍员工占比要高于埃塞籍员工，几乎是后者的两倍；而形成对比的是，表示“完全不满意”的埃塞籍员工占比也远高于中国籍员工，15% 的埃塞籍员工表示“完全不满意”，持同样态度的中方员工则为零（见图表 22）。结合对管理层的访谈结果来分析，中国籍员工虽人数不多，但主要为中国总部派往埃塞工厂的管理层或者掌握生产或工艺技术的高级技工，因此相对来说工资较高，但企业仍需留意薪酬差距和埃塞籍员工对薪酬水平的期待。



图表 21：员工对工资薪酬的满意度分布

[15] 目前国际上对生活工资的定义尚未形成一个共识，本调研中对生活工资给出以下定义：“生活工资指的是一个工人在特定的地点获得的标准工作周的薪酬足以为该工人和她或他的家人提供体面生活。体面生活标准的组成要素包括食物、水、住房、教育、医疗、交通、衣服、和其它核心需求，包括不可预计事件发生所需的必需品。”



*包括香港、澳门和台湾地区

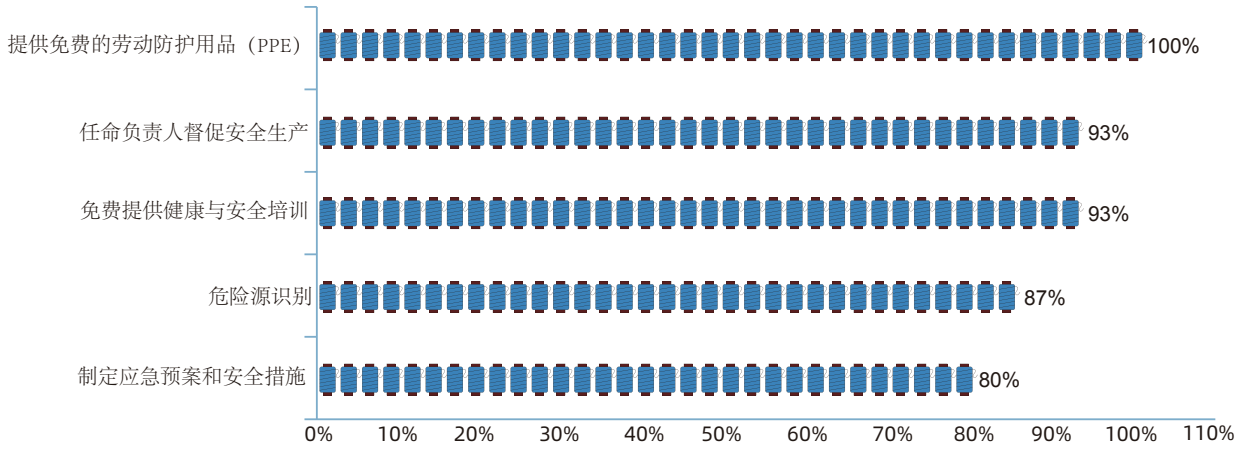
图表 22：员工对工资薪酬的满意度分布（区分国籍）

超过一半的员工表示薪酬足够支付餐饮食物、住所租金、衣服着装和交通费用，而对于花费更大的医疗支出、老人赡养、子女教育等拥有支付能力的员工占比不足一半。另外，通过对员工的国籍进行分析，一个有意思的发现是 56% 的中方员工表示除了日常开支还能有余款用于储蓄，而相应的埃塞籍员工仅占 16%。这或许和不同国籍的员工收入存在差距相关，也和两国民众储蓄习惯相关。

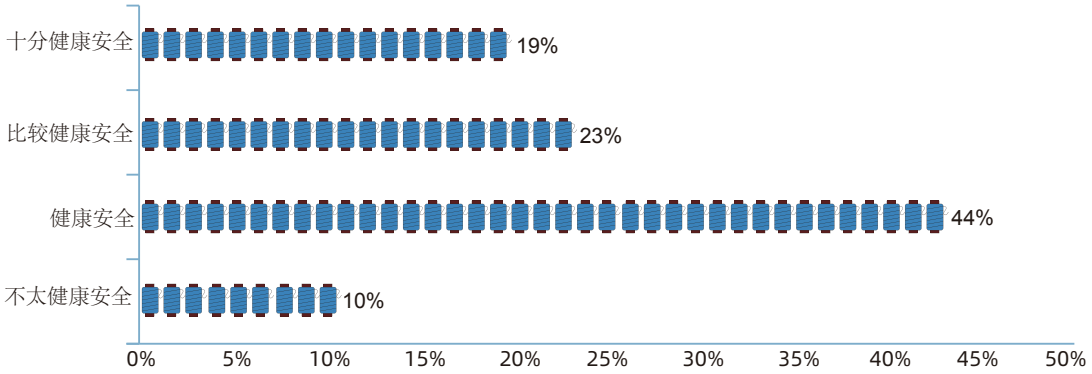
统计链接：本土企业员工关于薪资水平满意度的分布

埃塞本土企业的统计数据显示，55% 的员工对自己的薪资水平表示满意（包括十分满意、比较满意和满意），完全不满意的员工占比为 30%。

职业健康与安全总体上完善，但仍有改善空间。企业采取的职业健康与安全管理措施包括为员工提供免费的劳动防护用品，任命负责人督促安全生产，以及为员工免费提供健康与安全培训等。员工问卷统计结果显示，将近一半（44%）的员工表示工作场所是健康和安全的，将近 20% 的员工认为是“十分健康与安全”，但也有十分之一的员工认为工作场所“不太健康安全”（见图表 24），这说明企业需进一步完善职业健康与安全管理，采取诸如识别和消除危险源，加强与员工沟通，为员工提供更多相关培训等措施。



图表 23：企业采取的职业健康与安全措施



图表 24：员工对工作场所健康与安全状况的评价

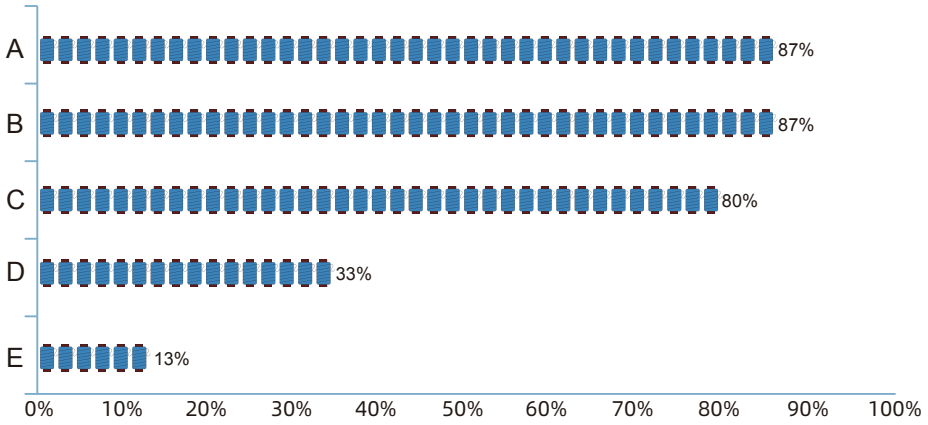
统计链接：埃塞本土企业员工对工作场所健康安全的评价

埃塞本土企业的统计数据显示，68% 的员工认为工作场所是健康安全的（包括十分健康安全、比较健康安全和健康安全），换言之，32% 的员工则表示工作场所不太健康安全或不健康安全。

知识框 3：

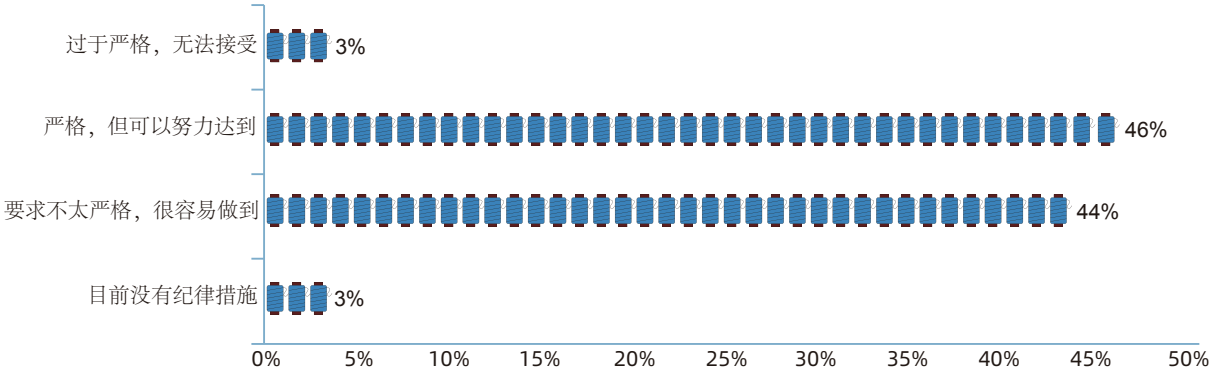
埃塞《劳动公告》中对企业履行职业健康与安全义务的规定（见附录 2）

企业普遍制定纪律措施，员工考勤管理是重点。全部企业表示制定了纪律管理措施，措施主要围绕员工考勤、工作时间内的活动范围以及工作绩效要求，其中员工考勤是纪律管理的重点。访谈中，多数企业表示埃塞籍员工缺勤现象明显，因此制定了严格的考勤措施，包括给无故缺勤员工发放警示信，连续 5 次不出勤则辞退等。同时，企业也制定了一些激励员工出勤的措施，例如设定全勤奖等。



A: 有事不来上班需提前请假
B: 无故旷工则根据公司规拿扣减工资
C: 上班时间不经批准不得离开工厂
D: 完不成任务量则根据公司规章扣减工资
E: 喝水、上厕所需提前请示组长

图表 25：企业制定的纪律措施



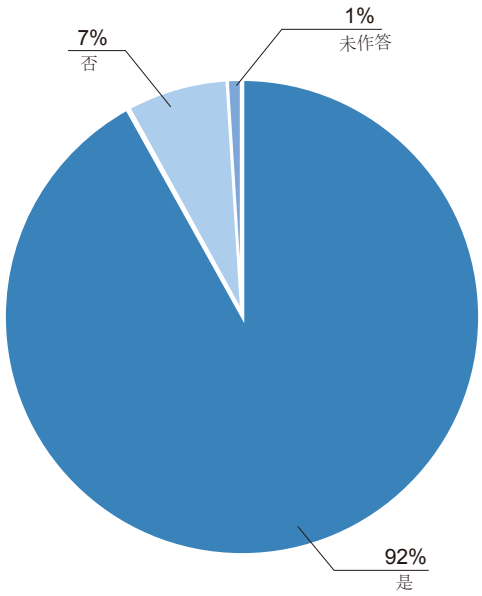
图表 26：员工对企业纪律措施的评价

统计链接：本土企业多数员工认为工厂纪律较为宽松

埃塞本土企业的统计数据显示，超过半数（55%）的员工认为工厂纪律“不太严格，很容易做到”，29% 的员工认为“严格，但可以努力达到要求”，但也有 9% 的本土企业员工认为企业纪律“过于严格，无法接受”。

劳动合同管理还需进一步规范。调研中不少中资企业管理层表示，埃塞员工维权意识很强，并强调订立劳动合同并与员工就工作条件和要求进行清晰的沟通是避免劳动纠纷的必要措施。管理层的问卷统计结果也印证了这一点，所有企业都制定了有关规范劳动关系以及有关劳动合同订立和终止的成文制度。但员工问卷统计结果反映出企业还存在一些改进的空间，92% 的员工和企

业签订了劳动合同，但有 7% 的员工尚未和企业签订劳动合同（见图表 27）。在签订过劳动合同的人中，44% 的人认为自己知道合同的内容，43% 的人持有合同的副本。



图表 27：劳动合同签订情况

知识框 4：
埃塞《劳动公告》有关劳动合同的规定（见附录 2）

“我们不敢不和员工签订劳动合同，我们企业曾经出现过劳动合同矛盾引起的罢工，所以现在我们和全部员工签订劳动合同并建立员工档案，制度尽量要简单、明晰，把所有劳动条款都说得清清楚楚，同时还聘请了当地的外部法律顾问指导我们的劳动关系管理。”

——中资印染厂管理层

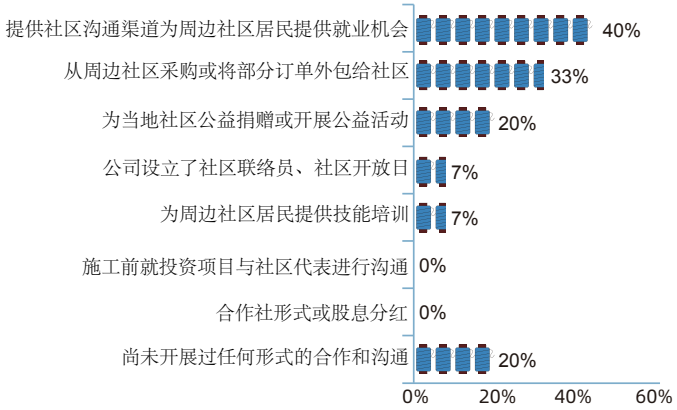
统计链接：本土企业员工签订劳动合同情况

埃塞本土企业得统计数据显示，95% 的员工表示和所在企业签订了劳动合同，并且签订劳动合同的员工中有 54% 的员工表示自己持有劳动合同文本。

3.3.3 社区关系

接受调研的 15 家中资企业中，有 13 家位于工业园区内。园区为企业提供了厂房、食堂、废水处理等基础设施和服务，同时也降低了企业对

周边社区造成的诸如噪音、交通负担、环境污染、安全冲突等负面影响。调研中没有企业表示社区存在不满或与社区存在纠纷（例如土地纠纷、移民安置纠纷、污水排放、移民涌入、噪声等不满）。



图表 28：企业和社区开展合作的领域

此外，40% 的企业表示“提供社区沟通渠道，为周边社区居民提供就业机会”；20% 的企业表示“为当地社区公益捐赠或开展公益活动（例如提供医疗服务、捐建学校教育设备、修路安装路灯、提供水源等）”；20% 的企业表示“尚未与周边社区开展过任何形式的合作和沟通”。访谈中，中方管理层表示这是因为根据园区管理要求，一般情况下不允许园区以外的人进入园区，因此企业和周边社区居民很少有机会接触。

埃塞水资源十分丰富，但自来水基础设施尚未普及，很多民众无法享用清洁的饮用水，为此，埃塞政府规定企业应承担为周边社区居民提供自来水的责任。浙江米娜纺织有限公司投资的埃塞工厂积极响应当地政府的呼吁，出资打井并在工厂门前安装多个水龙头以便于周边社区居民取用。除了免费提供饮用水，在埃塞重要的节日时，该公司会为周边社区居民提供土布染色的服务，满足当地民众对色彩和美的追求。

工人权利联合会（WRC）在 2018 年发布的一份名为“埃塞俄比亚是一颗北极星：严峻的条件和惨淡的工资引导着服装品牌逐底竞争”的报告[16]中，由中国无锡金茂对外贸易有限公司投资的、PVH 大型供应商之一 JP Textile Ethiopia Plc.（JPTE），与其他三家企业一起，被指存在涉及五个议题的劳工侵权行为。对此，该公司董事长杨南先生向 WRC 回复如下：

[16] Ethiopia is a North Star: Grim Conditions and Miserable Wages Guide Apparel Brands in Their Race to the Bottom” published by Worker Rights Consortium (WRC) in 2018, https://www.workersrights.org/wp-content/uploads/2019/03/Ethiopia_isa_North_Star_FINAL.pdf.

1. 惩罚性工资扣减

JPTE 的回应：JPTE 不存在惩罚性克扣工资的行为。我们严格按照埃塞俄比亚劳动法律法规以及工厂相关规定进行管理和执行。我公司附 2019 年 1 月至 3 月 JPTE 员工工资信息如下 [提供工资表 – 笔者补充]。从上表可以看出，公司根据员工的不同岗位，给员工发放了合理的薪资，其薪资高于贵单位的调查数据。

2. 加班

JPTE 的回应：你们的调查面谈时间是 2017 年 3 月至 8 月。埃塞俄比亚政府于 2017 年 1 月移交了 JPTE 的工棚。2017 年 1 月至 9 月为 JPTE 公司设备安装期。为确保 2017 年 10 月正式投产，设备安装期间确实发生了加班现象，但 JPTE 严格遵守埃塞俄比亚《劳动法》支付工人加班费。自 2017 年 10 月正式生产以来，很少发生加班现象。

3. 无雇佣合同

JPTE 的回应：根据埃塞俄比亚劳动法，公司（雇主）必须在 45 天的试用期后 [17] 与雇员签订劳动合同。JPTE 确实与每位员工签订了劳动合同，而且每份劳动合同都是由每位员工自己签署。

4. 辱骂

JPTE 的回应：在设备安装过程中，JPTE 有 100 多名中方员工，现在 JPTE 的中方员工约 60 人。JPTE 始终坚持“相互尊重、相互包容、共同发展”的管理理念，一直要求中国员工尊重当地文化，尊重当地员工。但在日常工作中，由于工作上的问题和语言上的差异，误解在所难免。JPTE 将不断加强对中国员工的培训和教育。

5. 怀孕歧视 / 骚扰

JPTE 的回应：JPTE 的员工招聘中没有怀孕歧视。JPTE 在招聘期间主要考虑的是员工的技能和道德，以及应聘者是否符合其应聘职位的资格。以一名女性雇员为例。JPTE 于 2017 年 3 月 24 日招募了 Amarech Tessema Hankamo 女士。她从 2017 年 9 月 1 日开始休产假。显然，她在 JPTE 任职时已怀孕。JPTE 可以根据需要提交产假清单。

3.4 环境影响和环境管理

3.4.1 经济发展和环境保护的平衡

经济的快速发展所带来的环境问题和社会风险逐渐成为企业长期发展的挑战。对于走出去的中资企业来说，尤其不能将获得经济利益设定为主要目的，而将环境保护视为副业，更不能为降低成本而设法规避当地的环保法律法规。中国纺织印染行业在过去几年所开展的节能减排环境保护工作的经验和成就证明，企业可实现环境保护和经济效益的双赢。

企业的社会责任和环境保护战略和实践对于

[17] 自 2019 年 10 月 5 日起，试用期延长至 60 天。

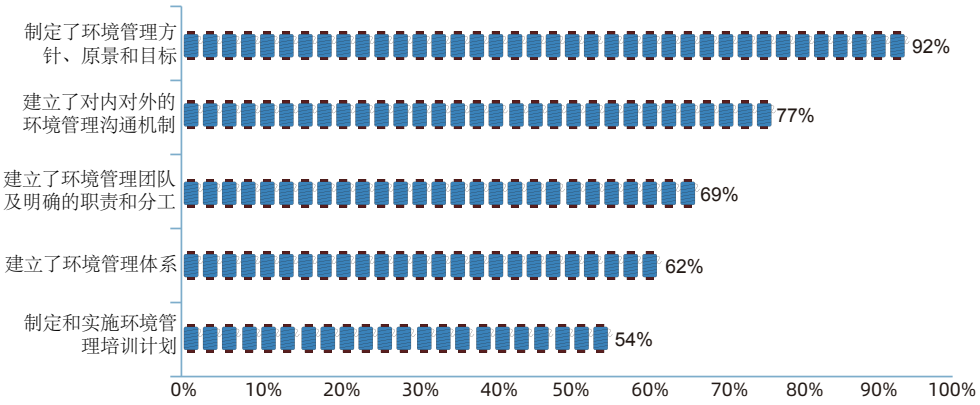
埃塞纺织服装行业的可持续发展尤为重要。尤其在目前当地政府的环境治理水平相对较低的情况下，中资企业更应积极履行社会责任，将企业在中国的良好环保和社会责任实践、技术和经验带到埃塞，有效管理和控制生产活动所带来的环境风险或负面影响，实现境外投资的可持续发展。

3.4.2 企业推动环境管理的动因

环境管理制度和措施有助于企业持续改善环境影响。调研结果显示，87% 的企业已经制定了环境管理的相关政策、程序或流程，其中，92% 的企业制定了环境管理方针、愿景和目标；超过 60% 的企业建立了环境管理体系并组建了环境管理团队，以及确定了明确的职责分工；另有超过一半的企业（54%）制定并开展了环境管理方面的培训（见图表 29）。这些制度和措施有助于帮助企业实现自身设定的环境绩效目标和指标，并通过内部团队的能力提升以及协同合作，实现环境行为的持续改进。

统计链接：绝大多数企业制定了环境管理措施

在非中资企业中，有 10 家企业制定了环境管理的相关政策、程序或流程，9 家企业制定了环境管理体系。



图表 29：企业制定的相关环境措施情况

遵守法律法规、提高声誉以及增加订单量是改善环境绩效的三大驱动力。调研结果表明，遵循埃塞当地法律要求、提高企业声誉和国际形象以及增加订单量是企业开展环保工作的三大驱动力。几乎所有企业一致认为，开展环保工作是为了遵循埃塞当地的法律法规的要求。

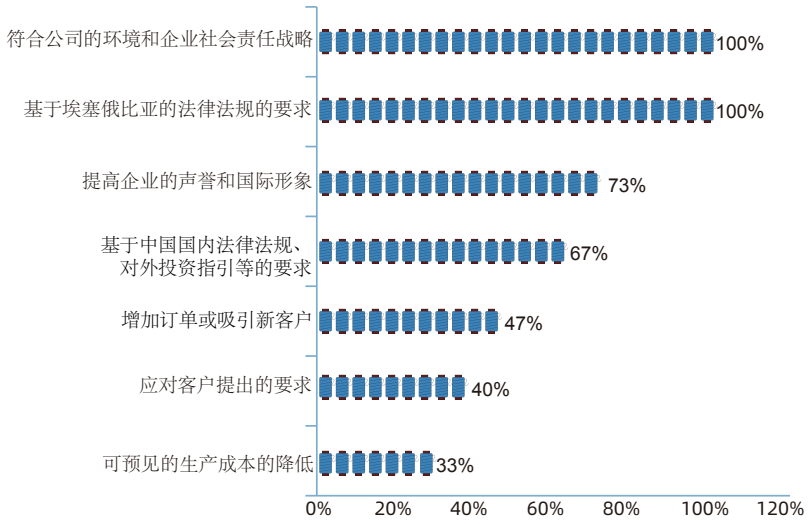
知识框 5：

埃塞俄比亚适用的环境保护公告和标准（见附录 2）

此外，67% 的企业表示，这一工作还跟中国相关部门发布相关对外投资指引[18]的要求有关，显然这些指引对推动中资企业在当地开展环保工作方面发挥的积极作用比较显著。对于企业而言，开展环保工作不仅将为企业带来一定的经济效益，同时也将产生积极的环境和社会效益。例如，调研企业认为改善环境绩效可以提高企业的声誉和国际形象（占 73%），增加与现有客户的订单量或者吸引新的客户（占 47%）。在埃塞俄比亚，国际客户已经引入 BSCI、Higg index、Bluesign、ZDHC 等国际性标准来评价供应商的环境绩效。与上述动因相比，仅有 33.33% 的中资企业出于经济效益以及降低成本的角度考虑，这表明经济效益或者降低成本的驱动对目前企业来说并不是十分显著（见图表 30）。另一原因是埃塞目前尚未对纺织服装行业提出节能减排的强制要求，因此很多企业在环保方面所投入的资金量仍相对有限。

统计链接：满足政府和客户要求同样是主要驱动力

在非中资企业中，8 家企业表示开展环境管理工作是出于满足当地政府要求和客户需求，6 家企业表示是出于周边社区居民的要求。另外还有 3 家企业表示是出于提高企业管理效益。



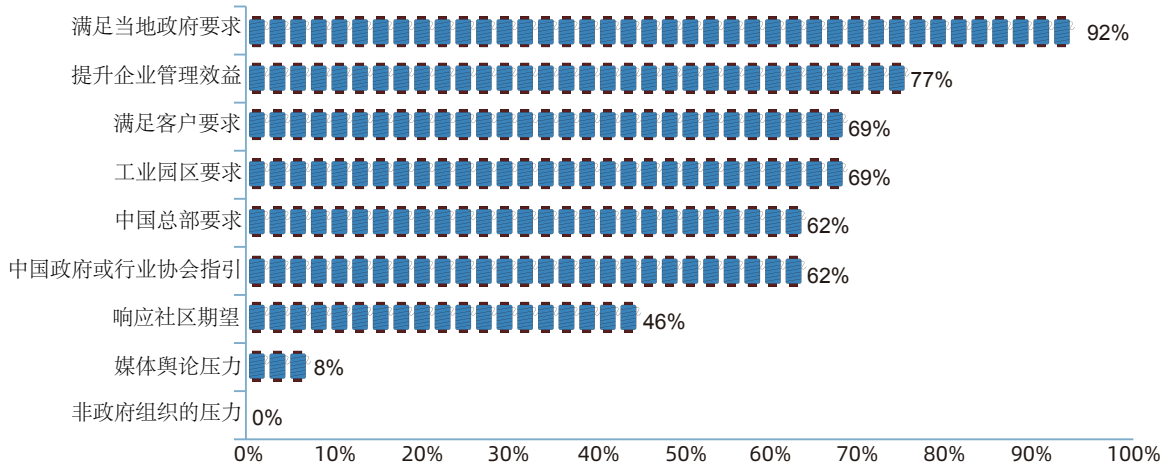
图表 30：企业开展环保工作的动因

知识框 6：

埃塞对清洁生产的法律要求（见附录 2）

[18] 例如中国发改委《企业境外投资管理办法》（发改委令 2017 年第 11 号）、中国商务部、环保部《对外投资合作环境保护指南》（商合函〔2013〕74 号）等。

政府、客户、工业园区等主要利益相关方具有较强的影响力。调研结果表明，企业的主要利益相关方，包括当地或中国政府、行业协会、客户（品牌）、中国总公司、所在工业园区等，对企业开展社会责任和环境管理工作起到了积极的推动作用（见图表 31）。而值得一提的是，调研结果显示，相较于非政府组织以及媒体舆论在亚洲主要服装生产国推动社会责任和环境保护方面所发挥的重要作用而言，这些机构在埃塞的影响力微乎其微（见图表 31）。这在 11 家非中资企业的调研结果中也得到了印证。据了解，目前活跃在埃塞服装行业的国际机构主要包括禾众国际（Solidaridad），斯德哥尔摩国际水研究所（SIWI）等，与给企业施加较大压力的激进型环保组织有所不同，这些国际环保非政府组织机构均以对话、沟通、合作等模式，通过提升企业能力建设和提供技术支持，帮助企业改善社会责任和环境绩效。

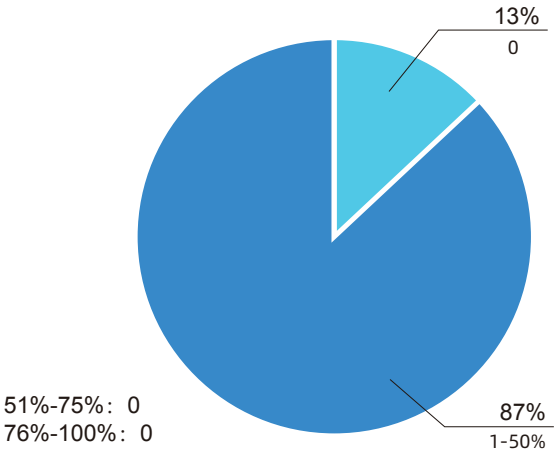


图表 31：企业开展社会责任和环境工作的驱动力

2014 年，浙江米娜投资成立 Sebeta 印染厂，占地面积 10 公顷，建筑面积 11,000 平方米。第一期安装有 3 台印花机，18 个机缸，5 台定型机，均采购自国际和国内知名品牌。其配套有欧盟标准的污水处理设施，日处理污水能力 2,500 吨。

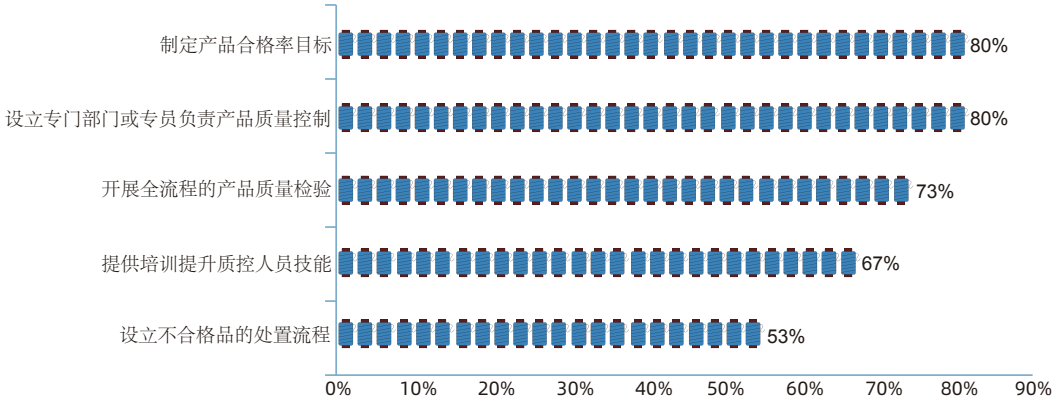
3.5 产业链状况和供应链管理

本次调研包括了解埃塞当地纺织服装产业链的情况并设计了当地供应商（埃塞当地人投资设立的并为中资企业供应原料或设备的企业）问卷，但调研过程中发现在埃塞经营的中资企业几乎没有“当地供应商”。虽然 87% 的企业表示在当地采购，但采购的物资主要是蔬菜水果和粮食等，企业生产使用的原料和机械设备均需要从中国和其他国家进口（见图表 32），极个别情况下设备出现损坏等突发状况无法及时进口时，可能会从当地贸易商中高价采购零部件。



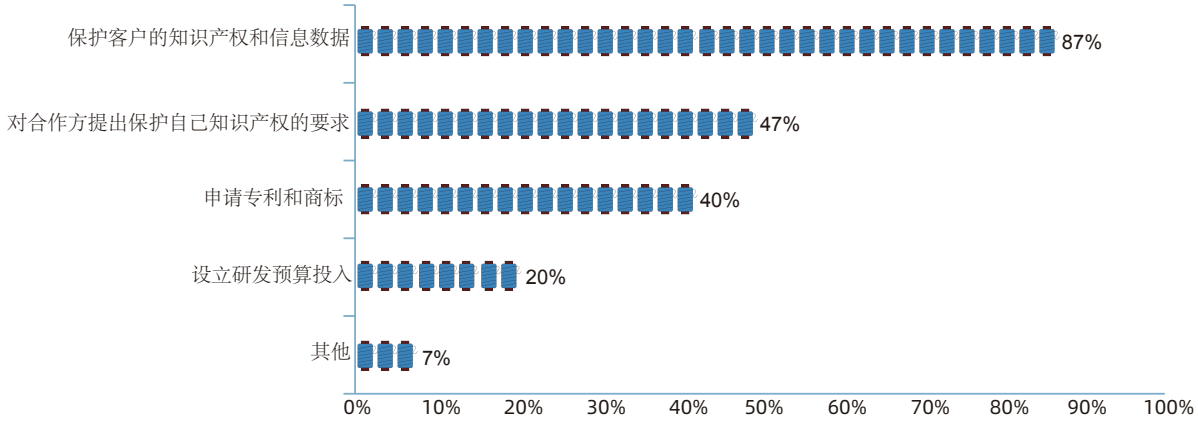
图表 32：企业本土化采购比例

注：本地化采购比例指的是 2019 年企业从埃塞本国采购的总额（包括原料、辅料、设备、服务等）/ 总采购金额。



图表 33：企业采取的产品质量控制措施

产品质量控制是企业生产管理的重点，80% 的企业会制定产品合格率目标以及设立专门部门或专员负责产品质量，73% 的企业会开展全流程的产品质量检验，另有 67% 的企业会提供培训提升质控人员技能，53% 的企业设立了不合格品的处置流程（见图表 33）。

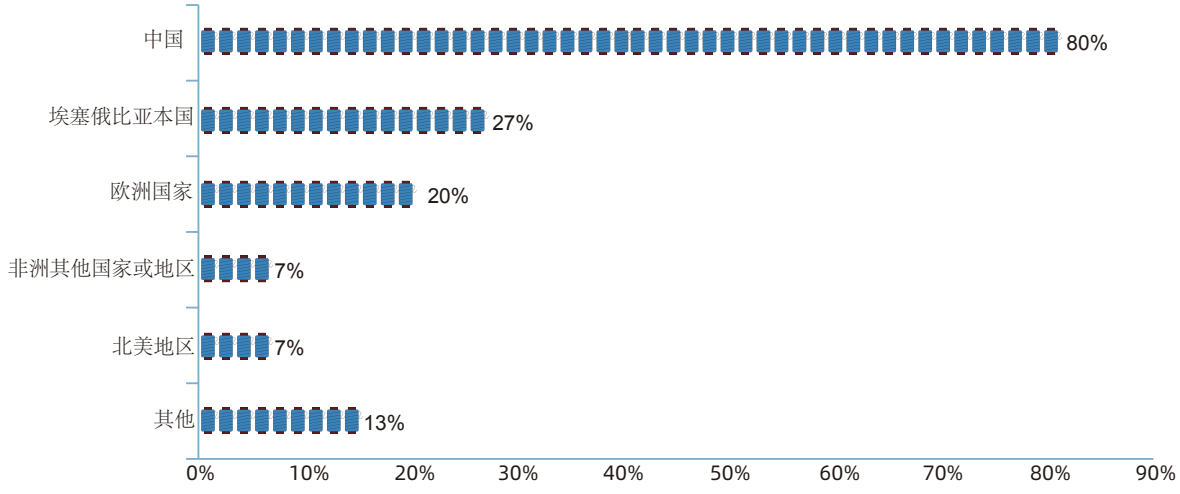


图表 34：企业采取的知识产权保护措施

在知识产权方面，保护客户知识产权和信息数据是企业的优先考虑，占据 87%，此外也会对合作方（例如供应商）提供保护本企业知识产权的要求（占比 47%），也有将近一半（40%）的企业表示会申请专利（包括发明、外观设计、作品著作权）和商标，仅有五分之一的企业会设立研发预算和投入。从统计数据来看，企业加强对自身知识产权保护的力度还需要进一步提升。（见图表 34）

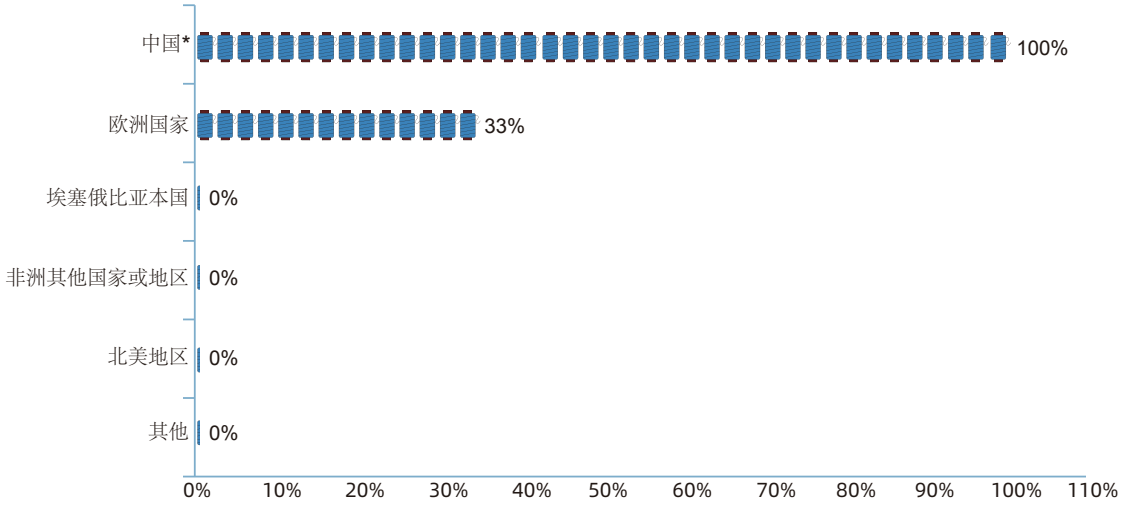
3.5.1 当地产业链发展较为薄弱

埃塞纺织服装产业从 90 年代开始进入迅速发展时期，虽然当前产业发展已经取得了显著的成绩，但产业链发展并不均衡，终端产品企业（服装和家纺企业）占比将近四分之三，这意味着产业链上游发展基础依然薄弱，一定程度上制约了产业链上下游企业的合作。



*包括香港、澳门和台湾地区

图表 35：企业原材料来源地（国家 / 地区）



*包括香港、澳门和台湾地区

图表 36：企业设备来源地（国家 / 地区）

中国（包括香港、澳门和台湾地区）是 80% 的中资企业的原料采购地，位居第一位，虽然 27% 的企业表示是从埃塞本国采购，但结合访谈发现，企业是从位于埃塞的中资企业采购生产原料，算不上是真正意义的本地采购。至于生产设备，更是主要从中国和欧洲进口。（见图表 35、36）

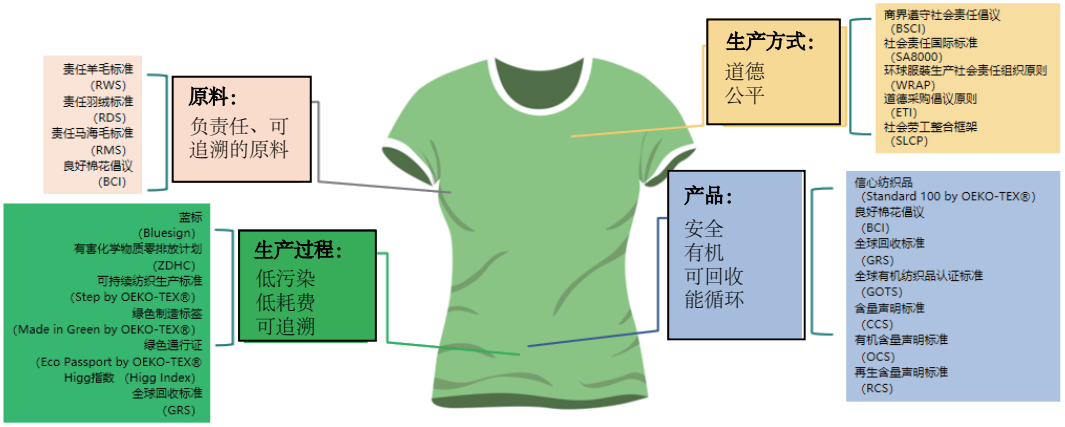
国际投资或外国资本不仅为一国发展带来了所需的资金，“还带来了发展中国家缺少的技术、管理、市场准入以及社会网络，而这些对产业升级是至关重要的”[19]，访谈中，中资企业均表示希望为埃塞纺织服装业的转型升级做出贡献，并指出这是一种共赢局面。

> “埃塞需要中国，因为它需要投资和基础设施来打破领土的闭塞状态。”
>
> ——埃塞工业园发展公司（IPDC）总裁西赛 · 格梅丘

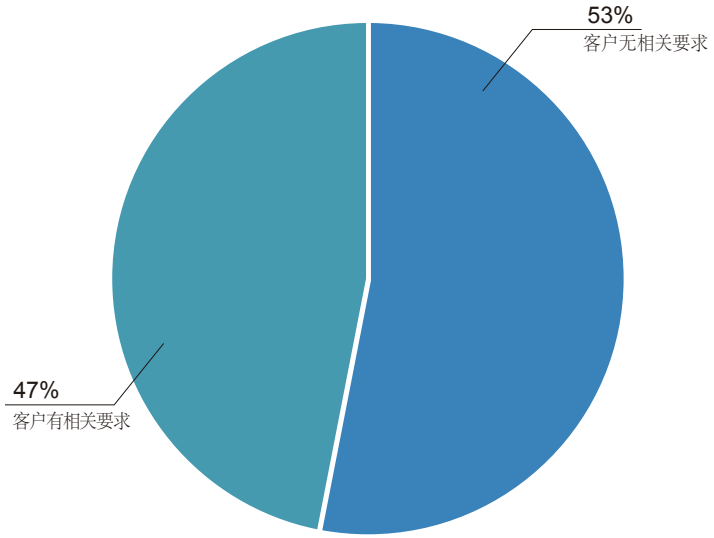
3.5.2 中资企业的供应链管理

在埃塞经营的中资企业多为出口型企业，正在逐渐嵌入到全球供应链中并深受国际供应链规则的影响，47% 的企业表示客户提出过社会和环境责任的要求，要求集中分布在原料、生产过程和方式、产品等主题上。

[19] 林毅夫，繁荣的求索：发展中经济如何崛起，2016 年版。



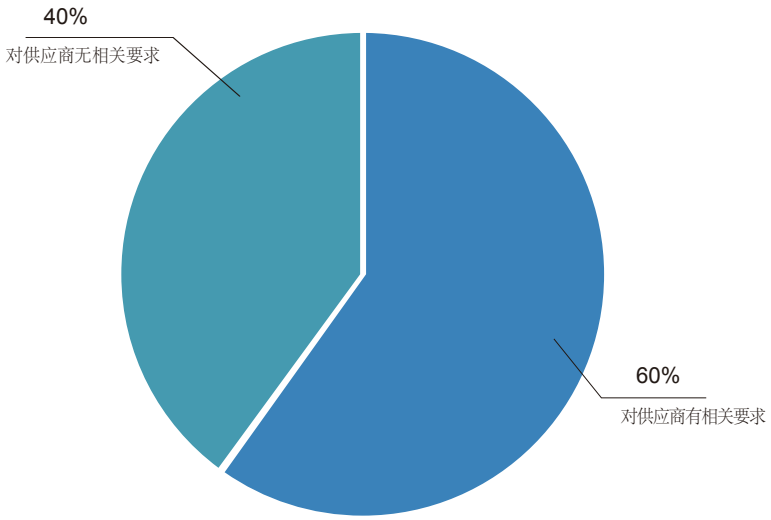
图表 37：纺织服装供应链中的社会和环境责任要求 [20]



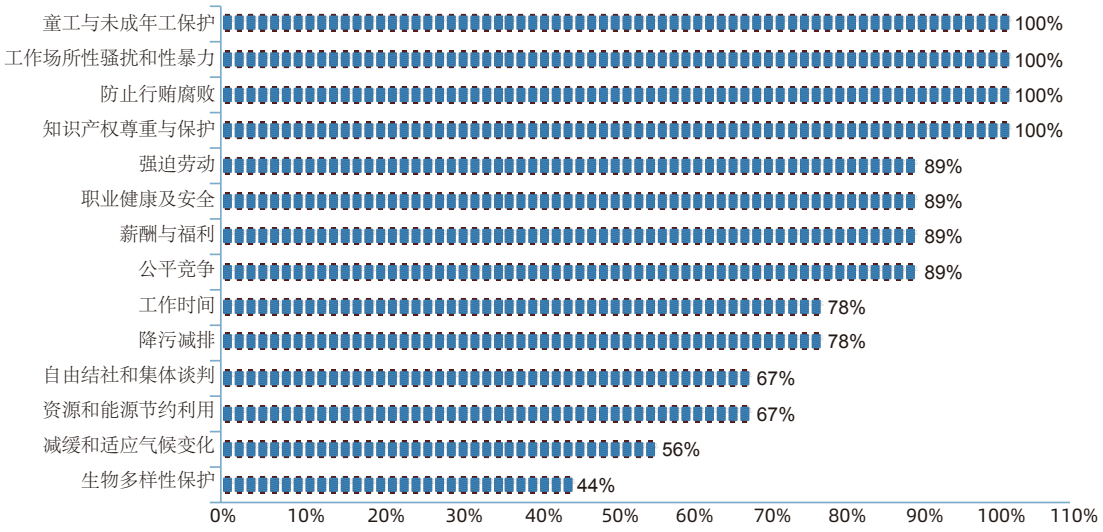
图表 38：有客户提出社会和环境绩效要求的企业占比

调研结果显示，60% 的中资企业表示对供应商有社会责任和环境责任的要求（见图表 39），这相对于位于中国的纺织服装企业来说已经是很高的比例，或许是因为在埃塞的中资企业多为直接嵌入到国际供应链中的出口型企业，受客户要求的驱动而需向自己的上游供应商传递社会和环境责任要求。中资企业对供应商的要求包括童工与未成年工保护、防止性骚扰和性暴力、防止行贿和腐败以及尊重知识产权等。为了确保供应商满足这些要求，中资企业采取了包括制定供应商行为守则或标准、写入合同条款、与供应商进行沟通等一系列措施。

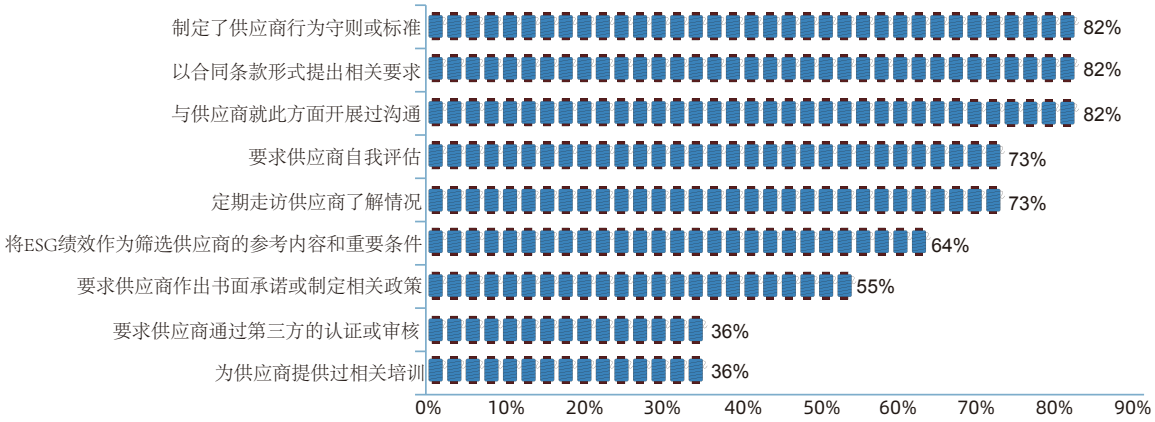
[20] 来源：中国纺织工业联合会社会责任办公室整理。



图表 39：对供应商有社会环境绩效要求的企业占比



图表 40：企业对供应商的社会环境绩效要求



图表 41：企业开展供应商管理的措施

访谈中，一家企业老板开心地给调研组展示印有“埃塞制造”的棉质口罩，这是他最近在埃塞上马的口罩生产线的成果，口罩包装上印着“埃塞制造”并即将销往美国市场。小小的口罩勾勒出一条简洁高效的跨国供应链：中国人出资组织生产线，从中国和土耳其采购的原料经由埃塞工人加工制造，并最终销往美国市场。

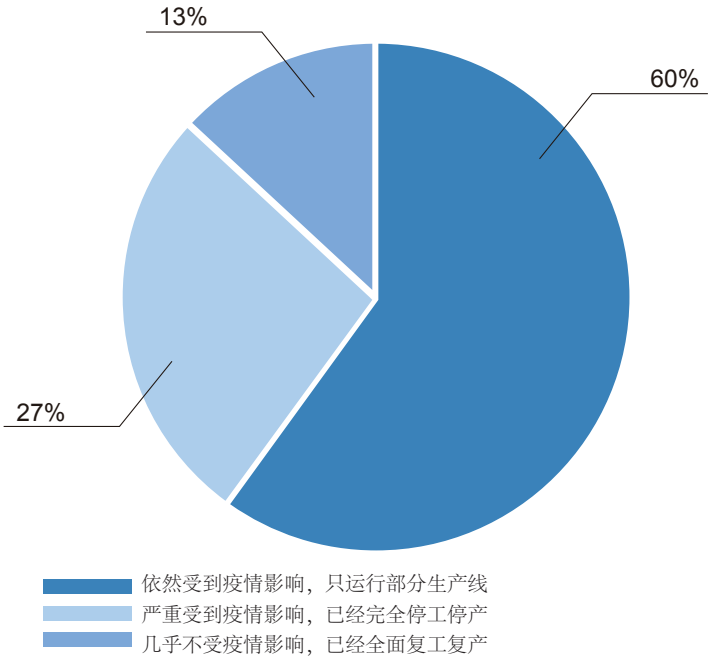
> “中美关系十分严峻，从长远来看，我们希望通过在埃塞投资，从业务各方面实现‘本地化’，稳定我们和外国客户的合作关系”。
>
> ——中资企业管理层

3.6 “新冠”疫情的影响和挑战

3.6.1 疫情对多数企业造成显著影响

“新冠”疫情对全球经济发展和社会生活带来巨大挑战，根据世界卫生组织（WHO）的数据，截至 2021 年 4 月底，埃塞共有超过 25.5 万例感染者，严峻的疫情形势对埃塞正常的经济发展，包括中资纺织服装企业的生产秩序产生严重影响。

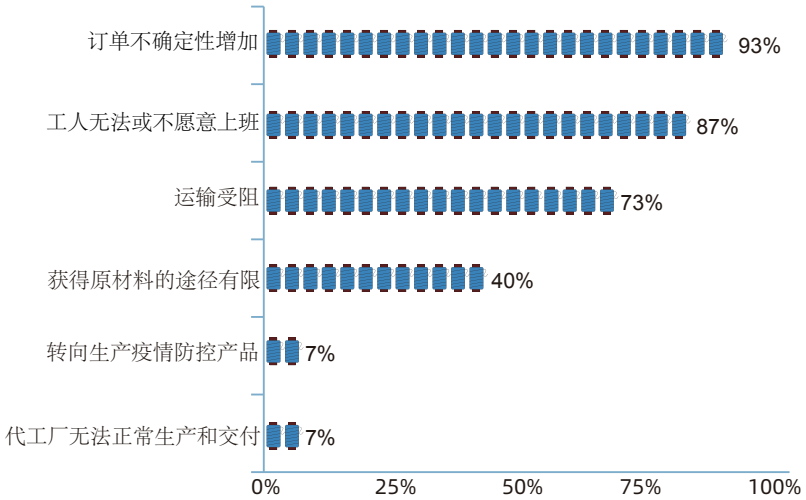
大部分企业表示，工厂运转率受到疫情影响。60% 的企业表示“受到疫情影响，只能运行部分生产线”；27% 的企业表示“受到严重影响，已经完全停工停产”；只有 13% 的企业表示几乎不受疫情影响。（见图表 42）



图表 42：疫情影响下企业的状况

“我们在‘新冠’疫情前是投保的，但疫情开始后（中国）保险公司就不让续保了。”

——位于东方工业园区的中资企业



图表 43：“新冠”疫情对中资企业的影响

统计链接：非中资纺织服装企业受疫情影响的状况

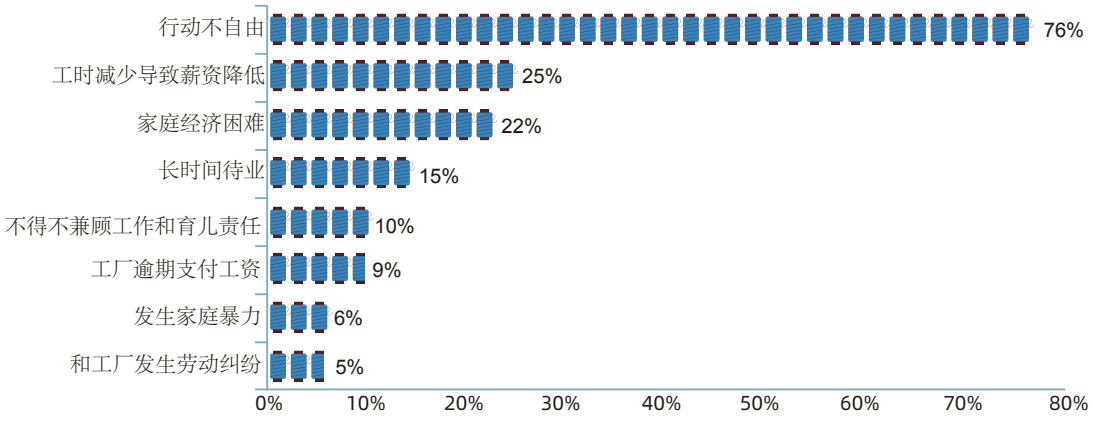
在非中资企业中，8 家企业表示“受到疫情影响，只能运行部分生产线”，2 家企业表示“几乎不受疫情影响”,1 家企业表示“受到严重影响，已经完全停工停产”，影响主要体现在订单不确定性提高、原料采购困难等方面。

调研显示，疫情的影响体现在多个方面。首先表现为“订单的不确定增加”，例如客户取消或暂停已签合同或已在生产中的订单，或要求给与折扣，或延迟支付。其他影响表现在缺少人力，疫情造成的生产停摆和供应链断供导致无法采购到足够的原料，以及疫情下国家和区域封锁政策使得国内和国际运输无法正常开展。

被疫情“吃掉”的利润

“利润基本上被上涨的运费与通货膨胀吞噬了，加之原材料价格上涨了 20%左右，不少订单还取消了，我们是硬着头皮在经营。”

——某中资服装企业



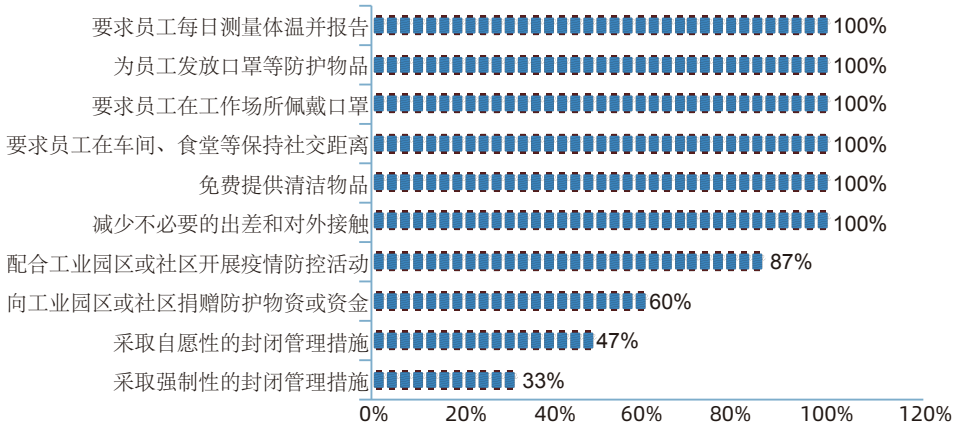
图表 44：疫情对员工的影响

3.6.2 中资企业采取多种应对措施

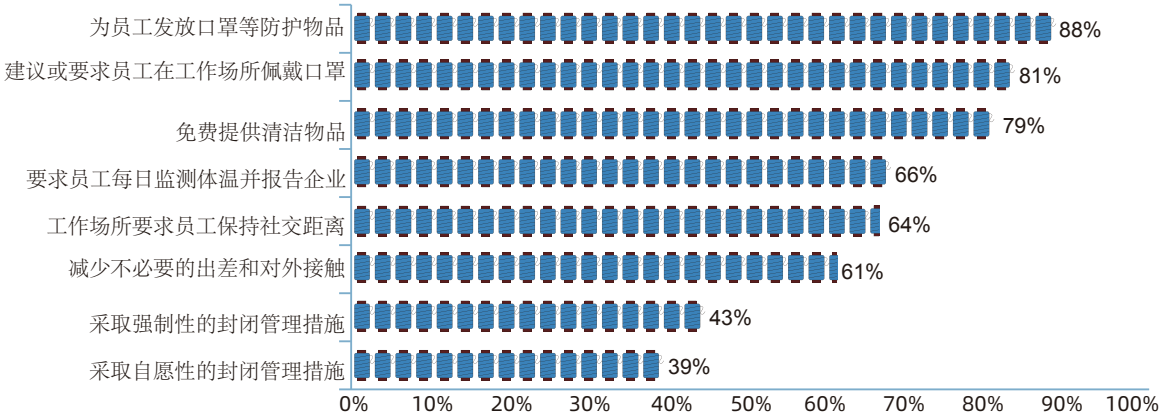
疫情期间，埃塞政府出台了一系列政策以支持在埃外资企业应对疫情危机。一是加大财政支持力度，埃塞国家银行已拨付150亿比尔（约计4.4亿美元），支持在埃企业获得流动资金；二是提供运营方面的支持，如降低物流费用，制造业产品可享受亚吉铁路莫焦到吉布提段免运费政策，暂停缴付境内滞港费等。

> “当地劳动部要求企业尽量维持开工，建议不要解雇辞退员工，我们很配合。所以我们在维护客户关系的同时压缩生产规模，将员工健康和安全放到第一位。”
>
> ——一中资企业管理者

为了应对疫情，全部企业表示会要求员工每日测量体温并报告，为员工发放口罩等防护物品，要求员工在工作场所佩戴口罩，要求员工在车间和食堂等保持社交距离，免费提供清洁物品（例如香皂、洗手液以及清洁设施），以及减少不必要的出差和对外接触。配合工业园区或社区开展疫情防控活动也是多数企业采取的措施。此外，封闭式管理也是较多企业采取的措施。结合访谈结果可知，在东方工业园区的企业倾向于为员工提供宿舍，当地员工可自愿选择是否接受。另外，提供班车接送也十分普遍，例如按照埃塞当地政策要求，阿瓦萨工业园区无法为本土员工提供住宿，因此，企业通常提供班车接送以减少员工和外部环境的接触。（见图表 45、图表 46）



图表 45：疫情形势下企业采取的应对措施—管理层的视角

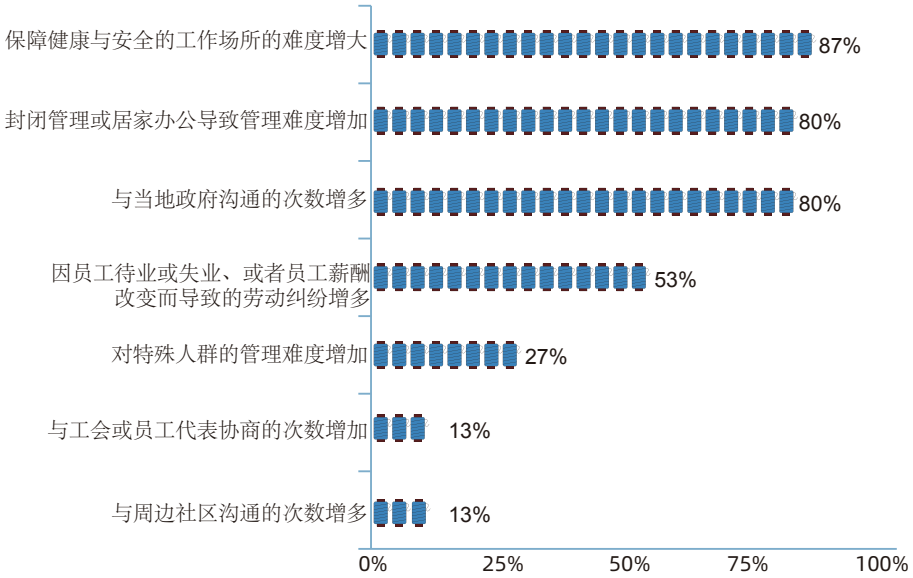


图表 46：疫情形势下企业采取的应对措施—员工的视角

统计链接：非中资纺织服装企业采取的疫情应对措施

参与调研的非中资企业全部要求员工在工作场所佩戴口罩，10 家企业免费提供清洁物品，8 家企业要求员工每日测量体温并报告、为员工发放口罩、并要求员工在车间和食堂保持社交距离等。

疫情给企业的日常管理也带来很多挑战，最主要的挑战体现为“保障工作场所的健康与安全的难度增大”（87%），其次多数企业也认为“因改变工作方式（例如封闭管理、居家办公）导致管理难度增加”，以及“与当地政府沟通的次数增多”。（见图表 47）



图表 47：疫情对企业日常管理带来的挑战

“中国员工在园区本来就有宿舍，疫情期间我们也为当地员工提供宿舍，他们可以自愿选择是否住宿舍，但当地人不习惯集体生活更倾向回家。因此，我们增加了通勤班车，从 6 辆提高到 12 辆。我们从中国采购了很多口罩并给工人免费发放，除此以外还提供消毒液等。车间和食堂都按照社交距离重新摆放车台和桌椅，工人每天上班量体温，现在我们还邀请医疗检测机构定期给员工进行核酸检测。”

——位于东方工业园区的中资企业

3.7 埃塞俄比亚纺织服装业的总体 ESG 表现

3.7.1 劳动关系与社区

中资企业	非中资 FDIs	本土企业
就业： 15 家企业中，有 8 家企业的雇员超过 500 人；埃塞俄比亚雇员占 89%；埃塞俄比亚人占企业管理层的 39%。	就业： 4 个企业中有 3 个企业的雇员超过 1 000 人。埃塞俄比亚人占企业管理层的 66%。	就业： 7 家企业中，有 3 家企业的员工人数在 101-500 人以上，2 家企业的员工人数在 1 000 人以上。
对未成年人的保护： 埃塞俄比亚员工年轻化，94% 的员工年龄在 19-45 岁之间；1% 的受访员工平均年龄在 15 岁以下。	对未成年人的保护： 97.5% 的受访者年龄在 19-45 岁之间，2.5% 的受访者年龄在 16-18 岁之间。没有年龄在 14 岁以下和 46 岁以上的受访者。	对未成年人的保护： 员工年龄在 15-18 岁的占 6%。
工作技能： 87% 的企业为员工提供技能培训；99% 的员工认为工作对提高工作技能和未来发展有帮助。	工作技能： 90% 的员工认为工作对提高工作技能和未来发展有帮助。	工作技能： 89% 的员工认为工作有助于提高工作技能和未来发展。
工作晋升： 72% 的受访者选择了“技能和工作效率”有助于职位晋升，而“出身”被认为与晋升关系最小（只有 5% 的受访者选择此答案）。	工作晋升： 35% 的员工回答工厂没有提供工作晋升的机会。 60% 的受访者回答工厂在提供晋升机会的同时需要进行绩效考核； 84% 的受访者的晋升因素是基于技能和工作效率； 从受访者的回答来看，年龄、性别和部落不是晋升的因素。	工作晋升： 26% 的受访者回答工厂没有提供晋升机会；在选择企业提供的晋升机会的受访者中，74% 的受访者选择“技能和工作效率”有助于晋升，“出身、年龄、性别、部落”不是晋升的因素。
性别平等和女性权利： 61% 的员工是女性，但女性在管理层中的比例只有 35%；80% 的企业制定了保障女性权益的措施；只有 14% 的女性“对工厂非常满意”。相反，28% 的男性员工“非常满意”。	性别平等和女性权利： 78% 的员工是女性，但只有 33% 的管理层是女性。 80% 的受访者同意企业采取保护女员工权益的措施。	性别平等和女性权利： 60% 的雇员是女性；女性在管理层中的比例是 1.5%。女员工的总体满意度高于男员工。36% 的女员工对自己的工厂“非常满意”，而男员工只有 10%。

中资企业	非中资 FDIs	本土企业
集体谈判和结社自由： 53% 的企业不支持员工加入工会或工人委员会，或参与相关活动。 高达 81% 的员工表示有加入工会或职工委员会或参加相关活动的自由。	集体谈判和结社自由： 所有企业都支持员工加入工会或工委会，或参与相关活动； 58% 的受访工厂允许员工加入工会或工委会，就不同问题与企业协商，但其余受访者不允许加入。	集体谈判和结社自由： 所有企业都支持员工加入工会或工人委员会，或参加相关活动。 67% 的员工表示有加入工会、职工委员会或参加相关活动的自由。
沟通： 54% 的受访者选择“经理人很有耐心，直接与我沟通”。6% 的受访者选择了“经理经常对我大吼大叫，大声骂我”。	沟通： 28% 的受访者表示“经理很有耐心，会直接与员工沟通”；38% 的受访者表示“经理经常对我大吼大叫，大声责骂我”。	沟通： 43% 的受访者选择“经理很有耐心，直接与我沟通”。13% 的受访者选择“经理经常对我大吼大叫，大声骂我”。
工作时间和加班： 企业每周工作时间均在 48 小时以内，每周加班不超过 24 小时，每周至少有一个休息日，30% 的员工每周工作时间超过 60 小时。	工作时间和加班： 53% 的人工作时间为 48-60 小时，33% 的人工作时间少于 48 小时，10% 的人工作时间为 61-75 小时，5% 的人工作时间超过 76 小时。	工作时间和加班： 60% 的员工每周工作时间少于 48 小时，没有员工每周工作超过 60 小时。
薪酬方面： 71% 的员工对薪酬感到满意（包括非常满意、相当满意和满意）；15% 的埃塞俄比亚员工“完全不满意”。	薪酬方面： 约 40% 的员工对薪酬感到满意（包括非常满意、相当满意和满意）；60% 的员工对薪酬不满意（包括 50% 的员工完全不满意和 10% 的员工不满意）。	薪酬方面： 55% 的员工对自己的薪酬感到满意（包括非常满意、相当满意和满意）；30% 的埃塞俄比亚员工“完全不满意”。
职业健康与安全： 86% 的员工认为自己的工作场所是健康安全的（包括非常健康安全、相当健康安全、健康安全）；十分之一的员工选择“不太健康安全”。	职业健康与安全： 75% 的员工认为自己的工作场所是健康安全的（包括非常健康安全、相当健康安全、健康安全）；25% 的员工选择“不太健康安全”，包括“完全不健康安全”。	职业健康与安全： 68% 的员工认为他们的工作场所是健康和安全的（包括非常健康和安全、相当健康和安全、健康和安全），31% 的员工认为他们的工作场所不是很健康或安全，或者根本不健康或不安全。
纪律： 3% 的员工认为企业的纪律“太严格，不能接受”。	纪律： 15% 的员工表示企业的纪律“太严格，不能接受”。	纪律： 埃塞俄比亚当地企业 9% 的员工认为他们企业的纪律“太严格，不能接受”。

中资企业	非中资 FDIs	本土企业
劳动合同： 92% 的员工与企业签订了劳动合同，7% 的员工没有签订；43% 的员工签订了劳动合同，并有劳动合同副本。8% 的员工签订了劳动合同，但没有劳动合同副本。	劳动合同： 66% 的员工表示签订过劳动合同，其余 33% 的员工没有签订劳动合同。24% 的员工签订了劳动合同，但厂方没有给员工复印件，19% 的员工签订了劳动合同并有合同复印件。	劳动合同： 94% 的员工与企业签订了劳动合同；在所有签订了劳动合同的员工中，53% 的员工保留了合同副本。
社区关系： 15 家企业中有 13 家企业位于工业园区，能与周边社区共存，无纠纷。	社区关系： 5 家企业均位于工业园区外。3 家受访企业与周边社区和谐共处。1 名受访者与企业有一些不满或纠纷（如土地纠纷，以及对安置、废水排放、移民潮、噪音等的不满）。	社区关系： 所有企业均位于工业园区外。所有受访企业与周边社区和谐共处。

3.7.2 环境管理

中资企业	非中资外商直接投资 FDIs	本土企业
环境管理： 87% 的中资企业已经制定了与环境管理相关的政策、程序或流程。	环境管理： 80% 的受访者已经制定了与环境管理相关的政策、程序或流程。	环境管理： 所有企业都制定了与环境管理有关的政策、程序或流程。
动机： 遵守法律、提高声誉和增加订单是提高环境绩效的三个驱动因素。	动机： 80％的受访工厂根据埃塞俄比亚法律和条例的要求开展工作。	动机： 所有企业都表示，它们开展环境管理工作是为了满足地方政府的要求，第二个原因是为了满足客户的需要。

3.7.3 供应链管理

中资企业	非中资外商直接投资 FDIs	本土企业
原材料和机械采购： 埃塞俄比亚的中资企业几乎没有“当地供应商”。所有的机器设备都是从中国和欧洲进口的，除了蔬菜、水果、谷物等食品供应外，所有的工业原料都是从中国和其他国家进口的。	原材料和机械采购： 5 家企业中有 3 家从当地市场 / 埃塞俄比亚采购原材料，4 家企业从中国（包括香港、澳门和台湾）采购原材料。 企业从埃塞俄比亚、欧洲和中国采购机器。	原材料和机械采购： 当地市场 / 埃塞俄比亚和中国是原材料的两个主要目的地。企业从欧洲和中国购买机器设备。
客户的 ESG 要求： 大部分中资企业正在融入全球供应链，深受国际供应链规则的影响。47% 的企业表示，客户对原材料、生产工艺和方法、产品提出了社会和环境责任要求。	客户对 ESG 的要求： 5 家企业中有 4 家回答说客户提出了社会和环境责任要求。	客户的 ESG 要求： 71% 的企业回答说，客户提出了社会和环境责任要求。
对供应商提出 ESG 要求： 60% 的中资企业对供应商提出了社会和环境责任要求。	对供应商的 ESG 要求： 60% 的企业对供应商有任何社会和环境责任要求。	对供应商的 ESG 要求： 87% 的企业对供应商有任何社会和环境责任要求。

3.7.4 “新冠”疫情的影响及应对措施

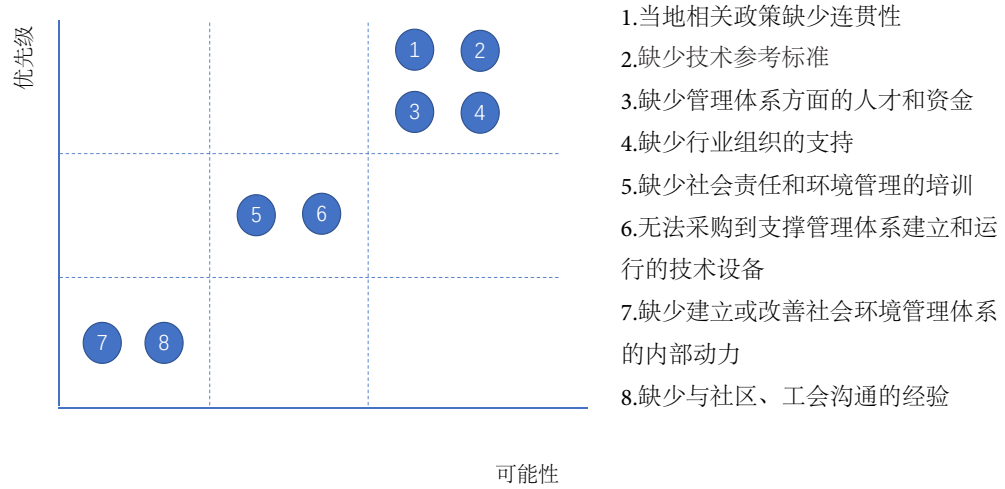
中资企业	非中资外商直接投资 FDIs	本土企业
影响： 大多数企业表示，它们的业务受到“新冠”疫情的影响。60% 的企业“受到影响，只运行一些生产线”；27% 的企业“受到严重影响，完全停产”；只有 13% 的企业实际上没有受到影响。	影响： 60% 的受访者回答，企业仍受影响，只运行部分生产线。 20% 的受访者回答，企业受到严重影响，已经完全停产。	影响： 71% 的企业“受到影响，只能运行部分生产线”；14% 的企业“基本不受影响”；14% 的企业“受到严重影响，完全停产”。
措施： 针对“新冠”疫情，所有企业要求员工每天测量并报告体温，向员工发放口罩和其他防护用品，要求员工在工作场所佩戴口罩，在车间和食堂保持社会距离，免费提供卫生用品（如肥皂、洗手液和卫生设施），减少不必要的出差和对外接触。	措施： 要求员工在工作场所佩戴口罩； 要求在车间和食堂里保持社会距离； 免费提供卫生用品，如肥皂、洗手液和卫生设施。	措施： 所有企业均要求员工在工作场所佩戴口罩；10 家企业免费提供卫生用品；7 家企业中有 6 家企业要求员工每天测量并报告体温，发放口罩，并免费提供卫生用品，如肥皂、洗手液、卫生设施等。

4. 差距、挑战和企业的期望

4.1 主要挑战和不足

4.1.1 主要挑战

在基线调查中发现，企业在提高 ESG 绩效方面存在重大挑战。目前，企业在提升社会责任和环境管理水平的同时，也面临着地方政策缺乏一致性的共同挑战（53%），这降低了企业升级生产设备和技术的意愿。同时，53% 的企业指出缺乏可供技术参考的政策或标准。例如，埃塞俄比亚没有界定单位产量、单位增加值和单位产值能耗、计算界限和方法。因此，企业无法对标埃塞俄比亚棉纺织企业的能耗管理和行业能效。目前，他们只能与其他国家的标准进行对标。调查结果还显示，缺乏当地行业组织的支持、缺乏构建管理体系所需的人才和资金及缺乏相关培训（40%），也是埃塞俄比亚中资企业面临的共同挑战（见图表 48）。



图表 48：企业在埃塞改善社会责任与环境管理经营面临的挑战

对于“新冠”疫情，各企业均表示，“新冠”疫情给其日常管理带来了巨大的挑战。最主要的挑战是工作场所的健康和安全越来越难以保障，部分企业的员工发生了确诊病例。此外，员工也指出，他们的正常工作和生活受到了“新冠”疫情的严重影响。

统计链接：“新冠”疫情给非中国纺织服装企业带来的挑战

在非中资企业中，有 9 家企业提到在保障工作场所健康和安全方面的难度越来越大；有 8 家企业提到，由于需要更频繁地向地方政府报告，工作量有所增加。同时，近半数企业提到，自“新冠”疫情爆发以来，与工会 / 工人代表的协商更加频繁。

4.1.2 主要不足

根据当地法律、国际公认的标准和行业最佳做法，通过基线调查也确定了与 ESG 有关的主要不足。

主题	议题	主要不足中的重点
劳工权利和工作条件	工时管理	企业在加班时间和加班意愿的管理上存在一些差距。 a. 企业对当地关于加班时间的规定认识不足。根据当地法律规定，加班时间一天不得超过 4 小时，一周不得超过 12 小时。但部分企业的加班时间却超过了 24 小时。 b. 部分企业在休息日、法定节日、节假日安排代休假，存在劳动争议风险。
	薪酬和福利	a. 埃塞俄比亚没有任何关于最低工资的法律规定，也没有关于企业薪酬水平的要求。 b. 埃塞俄比亚员工强烈要求提高薪酬。存在潜在的劳动纠纷风险。
	两性平等与女职工权益保护	a. 企业管理层中女性成员比例较低，企业的决策不能完全反映女职工的要求。 b. 女职工对工厂的满意度仍然较低，企业往往没有成立女工委员会或采取其他相关管理措施。
	未成年保护	a. 企业在招聘过程中缺乏识别员工年龄的措施。 b. 企业没有明确保护未成年人权益的规定。
	结社自由、谈判和协商	a. 企业需要更加重视结社自由和集体谈判制度。 b. 企业需要发展和创造更多的集体谈判渠道。
	跨文化交流	a. 中国员工和埃塞俄比亚员工在沟通中面临潜在的冲突。 b. 语言和文化障碍非常明显。 c. 缺乏跨文化沟通的培训。
社区权益	社区关系	调查中未发现社区关系有明显的漏洞，但工业园区外的企业面临以下潜在风险： a. 在满足当地政府为周边社区居民提供清洁用水的要求时，可能存在误解甚至冲突的风险。 b. 在废水、废气排放、污染、交通、运输等方面可能引起当地居民的不满甚至反对的潜在风险。
环境保护	水管理	地下水是埃塞俄比亚大多数纺织厂的主要水源。除了钻井、抽水和输水的电费外，地下水的使用被认为是免费的。因此，工厂没有动力或压力去实施良好的节水措施。除了工业园区内的工厂外，工厂没有安装水表或分表的情况相当普遍。因此，用水量没有被测量。
	能源管理	埃塞俄比亚的电费经过最近的修订后，仍然是世界上最便宜的电费之一。许多工厂采用了节能生产技术，如节能锅炉、空气压缩机、生产机器等。然而，大多数设备都是由技术不熟练的操作人员手工操作的，导致做法和系统性能不理想。

主题	议题	主要不足中的重点
环境保护	化学品管理	埃塞俄比亚使用的化学品和染料主要是进口的，滞后时间可长达 6 个月。许多染料和化学品的保质期为一年，在运输过程中部分耗尽。纺织业已经采用了一些化学品管理标准，但是，良好的化学品管理的基本要素仍然是一个问题，例如，化学品泄漏和溢出、化学品储存不良（例如兼容性、二次封闭等）、化学品处理和安全措施不良以及废弃化学品管理。
	废水管理	a. 位于工业园区的工厂未经预处理直接将废水排放到中央污水处理厂。很多工厂的废水处理系统在设计、处理方案、化学药剂用量或操作方面都不理想。 b. 许多废水处理系统由技术水平不高的操作人员操作，原因如下：主管部门监督不力，执法不严；管理部门对此掉以轻心；行业或主管部门没有对废水处理系统操作人员进行充分培训。
	固体 / 危险废物管理	a. 工厂的固体废物管理不善，没有建立制度。 b. 虽然废物由授权的废物收集商收集，但不清楚如何适当处置固体 / 危险废物，因为埃塞俄比亚许多地区没有集中的废物处理和处置设施。 c. 废水处理过程中产生的污泥经太阳烘干后在内部储存。
供应链	供应商管理	a. 出口导向型企业（特别是那些向欧洲和美国市场出口产品的企业）具有相当强的 ESG 意识，但缺乏监测和评估供应商 ESG 表现的工具和措施。 b. 以国内为导向的企业（主要在埃塞俄比亚销售产品）需要提高对管理供应商的 ESG 表现的认识。
“新冠”疫情应对	强制隔离	a. 在“新冠”疫情大流行期间，一些企业采取隔离措施，如提供宿舍，一些埃塞俄比亚员工对此不满意，甚至抱怨。 b. 一些企业提供临时宿舍，设施质量差，埃塞俄比亚员工对此不满。
	暂停生产	因停产或减产导致的工资下降甚至解雇，可能会使企业与员工的关系恶化。

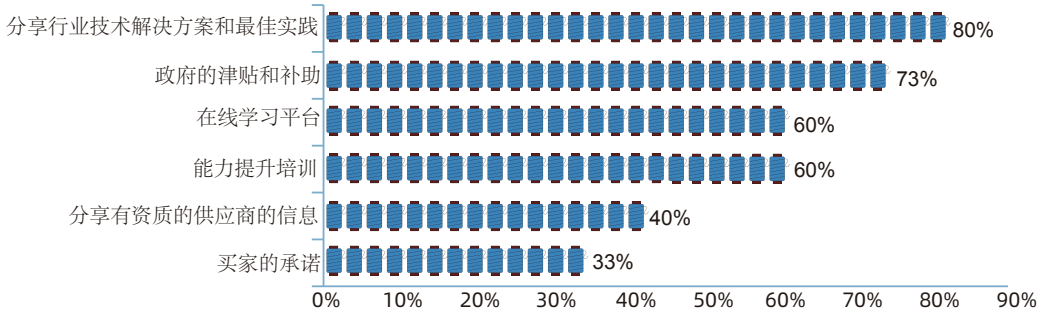
4.2 提升 ESG 表现的期待

4.2.1 企业诉求

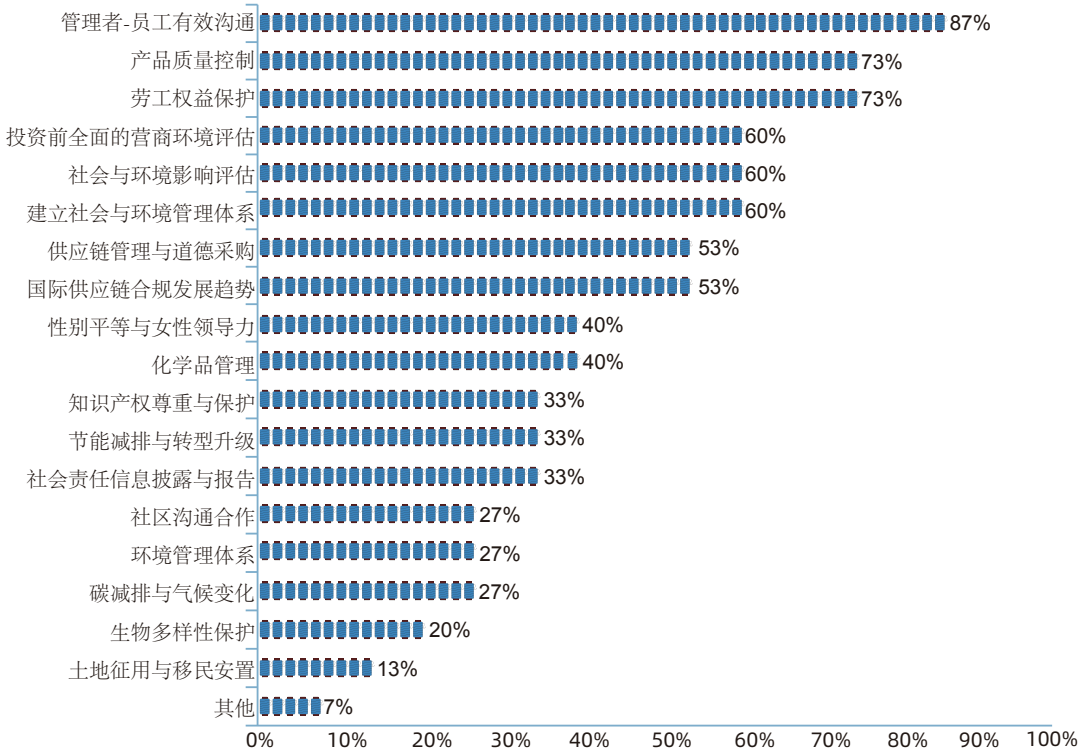
调研中，企业表示希望持续改进 ESG 绩效，并呼吁各方关注其 ESG 基础能力。企业一是希望通过参与 ESG 培训、对标行业最佳实践等方式，提升或改善 ESG 绩效的基础能力；二是希望与有关方面合作，共同减少和消除制约其 ESG 基础能力提升的根本阻碍因素。

关于提升企业 ESG 基础能力的有效途径，多数企业表示希望能够了解行业解决方案和最佳实践，从而提供对标的机会（见图表 49）；同时也希望当地政府提供一定补贴支持，例如绿色补助、税收优惠等；超过半数的企业表示希望能“提供在线学习平台”便于企业了解更多的有关 ESG 绩效和可持续发展的知识和信息，以及参加针对管理层和员工“提供能力提升培训”。特别是在能力提升培训和技术支持上（见图表 50），87% 的企业表示“管理者 - 员工有效沟通”十分必要。另外 73% 的企业表示在“劳工权益保护”方面需要更多能力提升培训，帮助企业了解当地法律法规和国际劳工标准中的要求；在“社会与环境影

响评估”、“供应链管理和道德采购”两个主题上，企业希望有更多培训来加强负责任投资和负责任供应链管理。除此以外，在社会性别平等、知识产权保护、社会责任信息披露等方面也有较高的能力提升需求。



图表 49：企业改善社会责任和环境管理的诉求



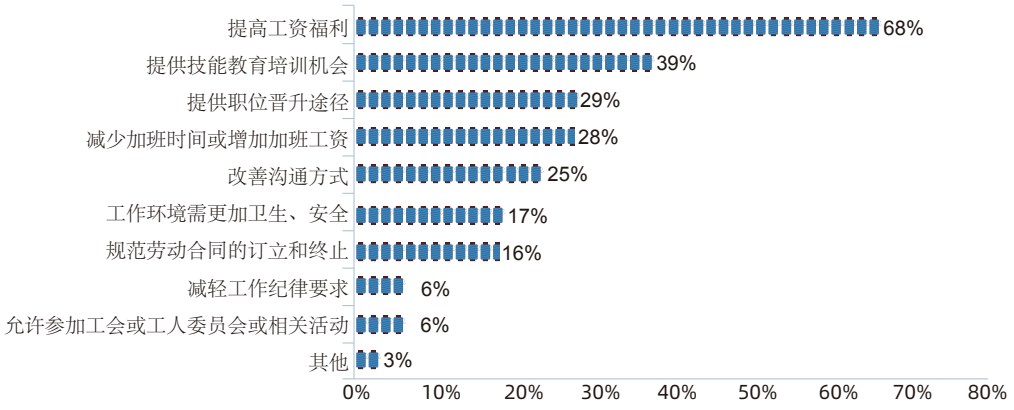
图表 50：企业对能力提升培训和技术支持的诉求

与此同时，企业也表示希望和各方共同关注和消除制约 ESG 基础能力的阻碍因素。这些阻碍因素包括：首先，当前拥有熟练技能的人力资源不足、劳动生产效率低依然是挑战，并在一定程度上加剧了企业劳动关系紧张、劳动纪律过于严格的问题；其次，埃塞纺织服装产业链还有待完善，产业链协同和当地产业集群效应尚未发挥出来，这制约了中资企业与当地企业合作的深化以

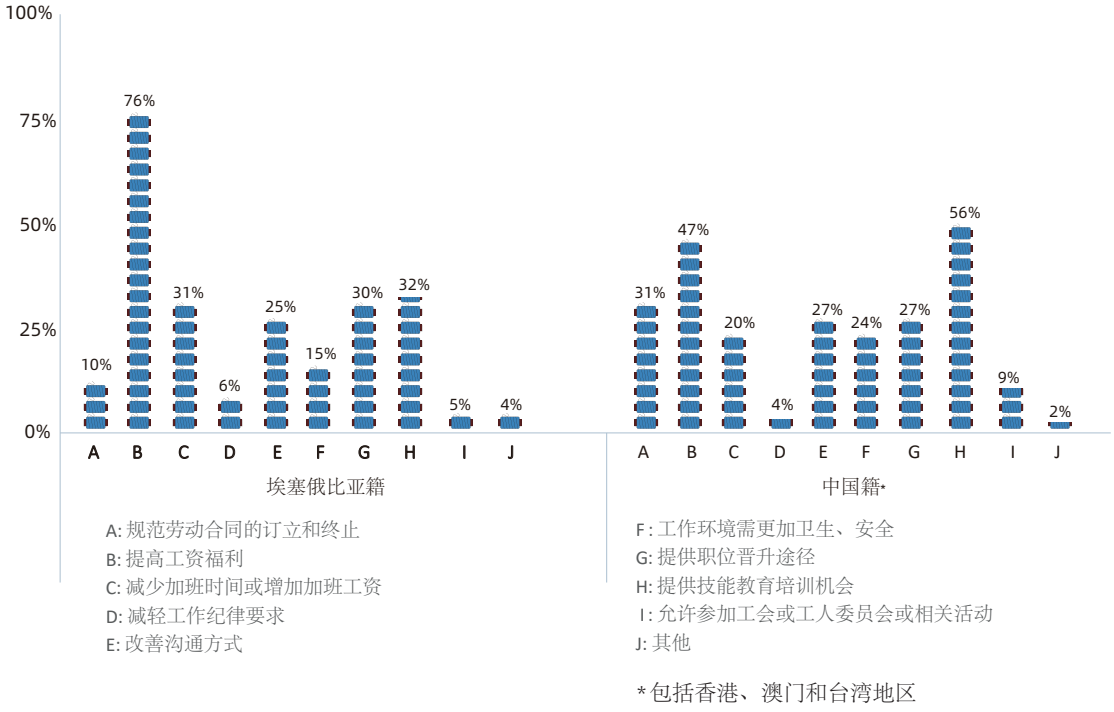
及对当地产业升级的贡献；再次，几乎所有企业都提到外汇短缺的问题，这影响到他们原料和设备的海外采购和进口，也阻碍了他们在埃塞进一步扩大投资规模的积极性。

4.2.2 员工诉求

调研也通过问卷的方式来了解员工的发展诉求（见图表 51）。多数员工认为“提高工资福利”是第一诉求，这是他们最实际的需求。除此以外，提供培训机会、岗位晋升途径等也是相对显著的需求。结合员工国籍进行交叉分析（见图表 52），埃塞籍员工对“提高工资福利”的诉求明显高于中方员工，而中方员工对于技能教育培训机会的渴求则明显高于埃塞籍员工。



图表 51：企业员工的发展需求分布



图表 52：埃塞籍员工和中国籍员工的发展需求分布

4.3 小结

	中资企业	非中国外商直接投资	本土企业
主要挑战	三大挑战： （1）地方政策缺乏连贯性，导致企业升级生产设备和技术的意愿降低； （2）缺乏相关的政策和标准作为技术参考，使企业无法对标； （3）缺乏 ESG 管理体系的人才和资金。	三大挑战： （1）缺乏社会责任和环境管理方面的培训，因此无法掌握相关管理技术技能； （2）缺乏 ESG 管理体系的人才和资金； （3 缺乏与当地社区和工会沟通的经验和专业知识。	三大挑战： （1）缺乏社会责任和环境管理方面的培训，因此无法掌握相关管理技术技能； （2）缺乏 ESG 管理体系的人才和资金； （3）缺乏相关政策和标准作为技术参考，企业无法对标。
	“新冠”疫情相关挑战： （1）保障工作场所健康安全的难度越来越大； （2）对于员工来说，“新冠”疫情严重影响了他们的正常工作和生活。	“新冠”疫情相关挑战： （1）保障工作场所健康和安全的难度越来越大； （2）报告和与当地政府沟通的工作量增加； （3）因员工被解雇或员工薪酬变化而引起的劳动纠纷日益增多。	“新冠”疫情相关挑战： （1）保障工作场所健康安全的难度加大； （2）由于需要更频繁地向地方政府进行汇报，工作量增加； （3）需要更频繁地与工会 / 工人代表协商，工作量增加。
主要不足	根据 CNTAC 技术团队的统计评估，根据严重程度和发生的可能性，将五大不足进行排序： （1）工时管理（包括加班管理）在某些情况下没有完全达到法律要求； （2）薪酬仍低于员工的期望值； （3）女员工的满意度低于男员工； （4）企业管理的结社自由和集体谈判的制度渠道还有待增加，态度有待改善； （5）年龄识别缺失，需增加措施保护未成年员工。	根据 ETIDI 技术团队的统计评估，根据严重程度和发生的可能性，将五大不足进行排序： （1）近三分之一的员工未签订劳动合同，不符合法律要求； （2）工时管理不完全符合法律要求的情况时有发生； （3）管理层中女性比例仍然较低； （4）管理层与员工之间的沟通有待改善，有较高比例的员工（37.5%）回答 “管理者经常对我大喊大叫，大声骂我”； （5）薪酬仍然低于员工的期望值。	根据 ETIDI 技术团队的统计评估，根据严重程度和发生的可能性，将五大不足进行排序： （1）女性在管理层中的比例仍然很低； （2）年龄识别缺失，需加大对未成年员工的保护措施； （3）工时管理（包括加班管理）在某些情况下没有完全达到法律要求； （4）薪酬待遇仍低于员工期望值； （5）公司提供的培训没有令员工满意。

	中资企业	非中国外商直接投资	本土企业
诉求	（1）了解更多行业内的解决方案和最佳实践，以达到对标的目的； （2）地方政府要提供一定的补贴，鼓励企业做好 ESG 工作； （3）提供在线学习平台，使企业能够获得更多的 ESG 知识和信息。	（1）为管理层和员工设计的 ESG 能力建设培训； （2）了解更多的技术解决方案和行业最佳实践； （3）分享 ESG 合格供应商的信息。	（1）以管理层和员工为对象的 ESG 能力建设培训； （2）了解更多行业内的解决方案和最佳实践，以达到对标的目的； （3）地方政府应提供一定的补贴，以鼓励良好的 ESG 表现。
	能力建设培训和技术支持的需求： （1）跨文化背景下管理层与员工的有效沟通； （2）“劳动权益保护”能力建设培训，了解当地立法和国际劳工标准的要求； （3）接受更多的培训，加强负责任的投资和负责任的供应链管理。	能力建设培训和技术支持需求： （1）产品质量控制； （2）跨文化背景下的有效管理与员工沟通； （3）在投资前进行全面的商业环境评估。	能力建设培训和技术支持的需求： （1）产品质量控制； （2）协助制定社会环境管理体系； （3）节能减排、转型升级。

5. 建议

为了不断提高中资企业和埃塞俄比亚其他企业的 ESG 绩效，共同为埃塞俄比亚纺织服装业的可持续发展做出贡献，本项目在基线调查研究的基础上提出以下建议。建议分为两部分：第一类建议旨在为本项目范围内的能力改进策略和项目实施行动计划提供指引；第二类建议针对公共机构和国际发展伙伴，旨在促进长期解决方案，以应对系统性的障碍和挑战。

5.1 对项目后续活动的建议

上述基线调研结果可用于设计埃塞俄比亚纺织服装行业中资企业、埃塞本土企业以及其他外资企业的 ESG 改善策略和能力建设框架。

（1）建议通过项目的技术援助，进一步加强企业的 ESG 管理。

- 可为外商直接投资企业开发和提供 ESG 关键议题的培训，主题包括劳动关系、跨文化交流、负责任的投资和经营等。
- 编写描述当地文化、规范和价值观的概况介绍 / 小册子，从而使外国直接投资企业充分认识到跨文化交流的重要性，优化或调整其劳动管理制度。
- 聘请具有丰富社会学 / 人类学知识和经验的当地顾问，协助分析当地文化问题，结合国家立法为中国投资者和非中国直接投资企业准备培训和宣传册。

（2）建议参考《纺织服装行业社会责任管理体系（CSC9000T）》和其他国际公认的标准完善企业的 ESG 管理体系。

- 可为企业开发 ESG 管理体系的培训。高度优先的主题包括工作时间和薪酬、保护未成年员工、防止强迫劳动、性别平等和女性领导力、管理层与员工的沟通、职业健康和安全等。
- 可编制实施手册或指南，如全球供应链标准手册、社会和环境管理指导说明和 / 或工具包等。

（3）建议建立 ESG 知识中心或数字平台，以方便纺织服装行业的外商直接投资企业快速获取 ESG 标准、行业最佳实践和能力建设措施。

（4）虽然项目联系的企业都已经在埃塞俄比亚开展业务，但他们仍希望能从本调研结果中获取专业的帮助，因此建议开发 ESG 尽职调查清单，以整合当地政府、民间组织、行业组织对企业 ESG 绩效的期望，对企业尽可能早地了解投资地的 ESG 要求和期望、分配足够资源提供指导；

（5）建议中资企业在埃塞俄比亚当地法律框架内，响应加强埃塞俄比亚企业自律的需要成立埃塞中国商会纺织轻工联合会，以组织化、制度化的方式加强内部交流。通过行业和企业自律，推动企业履行社会和环境责任，促进当地经济繁荣，提升社会福利，推进绿色发展，并最终推动埃塞俄比亚纺织服装行业的可持续发展。

（6）建议加强与 ETIDI 等埃塞俄比亚当地产业组织的合作。当地专家将持续贡献于埃塞纺织服装行业 ESG 绩效提升。

5.2 对公共机构和相关利益相关方的建议

5.2.1 对埃塞俄比亚政府和行业组织的建议

（1）建议埃塞俄比亚政府进一步优化营商

环境，为企业提供更多的优惠政策，特别是支持和鼓励企业履行社会和环境责任的政策。

（2）建议埃塞俄比亚政府进一步消除阻碍企业 ESG 基础能力发展的制约因素。目前，外汇储备不足、汇率波动过大、通货膨胀、运输成本过高等因素，减少了企业在改善劳动权益、健康安全、保障绿色发展等方面可投入的资源，侵蚀了企业的 ESG 基础能力。

（3）建议进一步加强埃塞俄比亚与中国之间强有力的双边合作与交流项目，特别是在社会责任管理和可持续发展方面。这将为共同探索负责任的发展路线创造机会，这种合作的成功将成为向其他非洲和亚洲国家推广和传播纺织行业可持续发展的基础实践的一个展示窗口。

5.2.2 对中国政府和行业组织的建议

（1）建议中国政府有关部门在中非合作的背景下，深化与埃塞俄比亚的经贸合作，为埃塞俄比亚纺织服装业的可持续发展提供更多的支持。

（2）建议中国政府有关部门鼓励和支持中国在埃塞俄比亚等国投资的企业进行 ESG 影响评估和管理。

（3）在中非合作论坛《北京行动计划（2019-2021 年）》中，中国提出建立“中国在非企业社会责任联盟”进一步推动在非中资企业履行社会和环境责任。在此背景下，建议中国政府有关部门加强与埃塞俄比亚政府的对话与合作，发挥“中国在非企业社会责任联盟”在埃塞俄比亚工业化进程和纺织服装产业发展中的作用，共同突破产业可持续发展的瓶颈，为中资企业更好地履行社会和环境责任提供平台和服务。

（4）建议中国行业商会、协会为企业的本土化经营和跨文化管理提供社会责任和可持续发展能力建设培训和知识支持。同时建议中国行业商会和协会加强与埃塞俄比亚当地行业商会和协会的发展经验交流，就行业责任发展能力进行深入沟通。

5.2.3 对其他相关利益相关方的建议

对关注埃塞俄比亚纺织服装业可持续发展的国际发展组织，包括联合国和其他国家发展援助组织：

（1）建议更多了解纺织服装业在埃塞尔比亚工业发展进程中的重要性及其对社会经济发展和环境保护的意义。纺织服装产业是提供大量就业机会的民生产业，是为人们创造美好生活的基础产业，是通过出口赚取外汇的国际化经济产业。该产业对埃塞俄比亚的可持续发展乃至全球供应链和世界市场的可持续发展起着重要作用。

（2）建议更加注重培养和提高企业的 ESG 基础能力，为企业持续提高 ESG 绩效、推动埃塞俄比亚纺织服装业向可持续发展的转型制定更加系统的计划。同时，应提供更扎实的技术支持服务、更全面的培训计划和更多的资金援助机会。

对其他关注埃塞纺织服装产业发展的相关方，例如投资方、信贷机构、承保方，以及律师事务所、咨询公司等专业服务机构：

（1）建议如实判断和评估埃塞投资和经营风险，为赴埃塞投资的企业，特别是规模相对有限的制造业民营企业，提供全方位、接地气的服务；

（2）建议对赴埃塞投资的企业提供与风险相称的、满足需求的社会和环境影响评估和尽职调查服务。

对关心埃塞纺织服装产业和埃塞社会经济发展的非政府组织、媒体等相关方：

建议更加客观、全面、真实地看待一个国家工业发展和一个产业的发展愿景，共同探讨最适合当地社会经济和文化的可持续发展模式。

附录 1：调研范围

以人为本	劳动合同与劳动关系
	未成年人保护
	结社自由与集体谈判
	女性权益保护
	职业健康与安全
	纪律管理
	工作时间与加班时间
	薪资与福利（包括生活工资）
	技能培训
	晋升渠道
	职场沟通
	社区关系（包括当地采购）
环境保护	环境管理体系
	降污减排（废水、废气、化学品等）
	资源和能源使用
	气候变化与生物多样性
责任治理	企业政策、管理体系与过程
	供应链管理和道德采购
	知识产权管理
	产品质量管理
	反腐败
“新冠”疫情影响和措施	影响程度和阶段
	疫情应对措施
	行业应急方案

注： ESG 调研范围参考了国际公认的 ESG 框架，例如联合国责任投资组织《负责任投资原则》、联合国全球契约十项原则、国际劳工组织有关公约等，也参考了纺织服装行业相关的标准或指南，例如纺织服装企业社会责任管理体系（CSC9000T）、中国在非企业社会责任联盟行为守则（草稿）、纺织服装供应链上的可持续标准等，同时还参考了埃塞俄比亚当地相关法律法规的相关要求。

附录 2：法律条文知识框

知识框 1：埃塞《劳动公告》有关青年工人工作条件的规定

第 89 条 一般原则

（1）在本公告中，“青年工人”是指年满 15 岁但未满 18 岁的自然人。

（2）禁止雇用未满 15 岁的人。

（3）禁止指派青年工人从事因其性质或工作条件而危及其生命或健康的工作。

第 90 条 工作时长的限制

青年工人的正常工作时间每天不得超过 7 小时。

第 91 条 夜班和加班

严禁让青年工人：

（1）在晚上 10 点到早上 6 点之间工作；

（2）超时工作；

（3）在每周休息日工作；或

（4）在公共假日工作。

知识框 2：埃塞《劳动公告》对劳动时间和休息时间的规定

第 67 条 允许加班的情况：

（1）不得强迫工人加班，但在不能指望雇主采取其他措施的情况下，只有在以下情况下才可以加班：

a) 实际存在或即将发生的事故；

b) 不可抗力；

c) 紧急工作；

d) 替代缺席的工人从事连续不间断的工作。

（2）尽管有本条第 (1) 款的规定，加班时间每天不得超过 4 小时，每周不得超过 12 小时。

每周休息时间

第 69 条 一般原则

（1）工人有权每周休息一次，每次休息时间不少于连续二十四小时。

（2）除非集体协议或工作规则另有规定，每周的休息日应尽可能地：

a) 在星期日；

b) 同时给予企业所有工人。

（3）每周的休息时间应计算为包括从早 6 时至下一个早 6 时的期间。

（4）尽管有本条第 (1) 款的规定，如果工人的工作性质使其无法利用每周的休息日，雇主应确保工人在一个月内有 4 个工作日的休息时间。

知识框 3：埃塞《劳动公告》中对企业履行职业健康与安全义务的规定

第 92 条 雇主的义务

雇主应采取必要措施，充分保障工人的健康和安全；尤其应：

a）采取适当步骤，确保工人得到有关其职业危险的适当指导和通知；指定安全官员；并设立职业健康和安全委员会；

b）为工人提供防护设备、服装和其他材料，并指导他们使用；

c）登记工伤事故和职业病，并如实向劳动监察部门报告；

d）根据工作性质，雇主自费安排对新雇用的工人和从事危险工作的工人进行必要的体检，但艾滋病毒 / 艾滋病除外，除非国家根据国际条约有义务这样做；

e）确保工作场所不对工人的健康和安全构成威胁；

f）采取适当的预防措施，确保企业的所有工作过程不会成为对工人的健康和安全造成物理、化学、生物、人体工程学和心理危害的来源或原因；

g）执行相关政府部门根据本公告发出的指示。

知识框 4：埃塞《劳动公告》有关劳动合同的规定

第 4 条 雇用合同的要素

（1）如果一个自然人直接或间接同意在一定或无限期的时间内或以计件工作的方式为雇主或在雇主的授权下从事工作以换取工资，则应视为形成了雇用合同。

（2）雇用合同应以明确的方式规定，使各方对其条款下各自的权利和义务没有不确定性。

（3）劳动合同应当明确规定劳动种类、工作地点、工资标准、工资计算方法、支付方式和间隔以及合同期限。

第 7 条 未以书面形式订立的劳动合同

（1）如果雇用合同不是以书面形式订立的，雇主应在合同订立后 15 天内向工人发出一份书面和已签名的信函，其中应包含本公告第 6 条规定的内容。

（2）如果工人自收到本条第 (1) 款所指的信函之日起 15 天内，没有对信函内容的全部或部分提出异议，则该信函应被视为工人与雇主之间订立的雇佣合同。

第 9 条 无限期雇用合同

除第 10 条规定的情况外（固定期限或计件工作的雇用合同），任何雇用合同应被视为无限期合同。

知识框 5：埃塞俄比亚适用的环境保护公告和标准

- 环境污染控制公告（第 300/2002 号）
- 环境影响评估公告（第 299/2002 号）
-《能源公告》（第 810/2013 号）
-《固体废物管理公告》（第 513/2007 号）
- 部长理事会预防工业污染条例（第 159/2008 号）
- 埃塞俄比亚工业污染控制暂行标准。

知识框 6：埃塞对清洁生产的法律要求

第 5 条 清洁生产原则

任何生产者都应采取以下清洁生产原则，最大限度地减少危险废物：

（1）在生产过程中减少或消除原料中的有害物质，最大限度地减少危险废物的排放；

（2）通过以下方式监控生产过程：

a）减少投入品和产品的浪费；

b）为产品过期后的收集和再利用或再循环创造必要条件。

（来源：埃塞俄比亚危险废物管理和处置管制公告 1090/2018）

附录 3：埃塞生产要素平均价格以及与中国的相应比较

要素	埃塞	中国
劳动力[2]	普通工人：59-67 美金 / 月 技术工人：74-110 美金 / 月 管理人员：185-220 美金 / 月	东部发达地区： 普通工人：450-600 美金 / 月 技术工人：750-1050 美金 / 月 中西部地区： 普通工人：300-450 美金 / 月 技术工人：600-900 美金 / 月
土地[3]	3-4 美金 / 平方米 / 月	2.25 美金 / 平方米 / 月
电费	2017-2018 年：0.03 美金 / 千瓦时	0.09 美金 / 千瓦时[4]
水费	多数企业需打井满足生产用水需求，一口 500 米深的井大约需要 600 万比尔（22 万美金），之后井水可免费使用。 一家大中型纺织印染厂需要 2-3 口井。	0.4 美金 / 立方米[5]
污水处理[6]	2 美金 / 立方米（工业园区内）	0.2-0.3 美金 / 立方米（仅部分费用）

注：

1. 表中数据来自中国投资者的口述以及对 EIC 官网资料的整理。

2. 埃塞没有最低工资要求，根据EIC网站介绍，工人月平均工资为40美金-135美金，纺织服装业没有行业最低工资要求，上述数据为中资企业埃塞籍员工工资的平均水平。

3. 根据 EIC 官网介绍，不同园区的租金有所不同，具体可参考：
http://www.investethiopia.gov.et/index.php/news-resources/general-faq.html
中国各工业园区的厂房租金差别较大，表中以江苏省南通市工业园厂房月租金为例。

4. 中国工业用电价格和所在省份以及企业用电量、用电时段有关，0.09 美金 / 千瓦时为中国纺织业大省江苏省的平段平均用电价格。

5. 0.4 美金 / 立方米约为中国江苏省总水价，包括基本水价、城市附加费、资源费、污水处理费和水处理专项费等。

6. 埃塞东方工业园区内企业不需要自处理污水，废水直接排入管道由园区统一污水处理，但一些客户会要求企业对污水进行自处理。园区以外的企业需要建立污水自处理系统。在中国，工业污水处理价格和企业所处地理位置有关，也和 COD、BOD 等污染物浓度有关。中国数据以中国江苏省苏南地区县以上城市污水处理平均收费标准为例，企业污水处理成本为城镇污水处理费（0.2-0.3 美金 / 立方米），以及自处理费用或专业污水处理厂收取费用之和。

附录 4：部分接受访谈的中资企业状况

序号	企业类型	地理位置	销售市场	员工数量
1	针织服装	东方工业园	美欧市场	350-600
2	纺织厂（有印染设施）、服装厂	阿瓦萨工业园区	（衬衫）面料销往非洲其他国家和孟加拉等国	700
3	棉纺	德雷达瓦园区	欧洲、非洲、中国	430
4	棉纺、化纤纺织品印染	分别位于首都和阿巴门奇	埃塞当地、土耳其、意大利、其他非洲国家	762
5	服饰制造	东方工业园	出口阿拉伯国家、欧洲以及非洲其他国家	600
6	印染和服装生产	东方工业园	埃塞当地内销为主，部分出口	200-700
7	纺织	东方工业园	埃塞当地内销为主，部分出口	70-130
8	纺织	东方工业园	埃塞当地内销	20-50

注：

1. 此表为接受访谈并同意匿名披露信息的中资企业状况，并不是全部参与调研的企业的状况；
2. 部分企业在埃塞有两个工厂，员工数量为总数；
3. 受“新冠”疫情影响，部分企业员工数量有波动。

附录 5：企业管理层调研问卷

企业管理层问卷有中文和英文两个语言版本。

如果您想查看中文版本，可点击下方链接或识别二维码等两个方式来查看问卷。

方式一：点击超链接查看问卷

https://www.wjx.cn/jq/94339376.aspx

方式二：识别二维码查看问卷



如果您想获得英文版本问卷，请发邮件至：CSR@ctic.org.cn。

附录 6：企业员工调研问卷

企业员工问卷有中文、英文和阿姆哈拉语等三个语言版本。

如果您想查看中文版本，可点击下方链接或识别二维码等两个方式来查看问卷。

方式一：点击超链接查看问卷

https://www.wjx.cn/jq/101151557.aspx

方式二：识别二维码查看问卷



如果您想获得英文或阿姆哈拉语版本问卷，请发邮件至：CSR@ctic.org.cn。







联合国工业发展组织

维也纳国际中心

P.O. Box 300，A-1400 维也纳，奥地利

电话: +43 1 26026 3649；邮箱: J.Yan@unido.org

www.unido.org