



# 生产线上的亲情

一份关于中国父母工人的调研





研究和设计：瑞联稚博

插图：2016年参加“工厂儿童之家”的广东省两家工厂的孩子

“生产线上的亲情：一份关于中国父母工人的调研”报告由瑞联稚博（北京）咨询有限公司于2017年开展完成。

版权所有

# 目录

- 前言
- 报告摘要
- 主要发现
  - 父母工人的抉择
  - 分离带来的挑战
  - 给予父母工人及其子女支持
- 结语
- 附录 1-4

第一页



前言

第二页



报告摘要

3-30

主要发现



父母工人的抉择



分离带来的挑战



给予父母工人及其子女支持

31



结语

32 - 42



附录 1：研究详情

43-47



附录 2：案例故事

48-57



附录 3：案例研究

58-61



附录 4：引言指引

# 前言

大多数在中国工作或生活的人都听说过“留守儿童”。幸运的是中国政府和私营部门都已经在为这些成长过程中很少得到父母陪伴的儿童提供支持，以缓解这种状况。法律的改变和中国经济的持续发展可能会带来积极影响，并减少因为外出务工而分离的家庭数量。

然而，由于受到影响的家庭数以百万计，因此要改变这一状况尚需时日。与此同时，我们决定再次回顾和关注父母工人所面临的挑战、他们的需求和获得的机遇。我们认为有必要这样做是基于以下几个原因，首先，因为我们相信企业和品牌商可以通过支持父母工人而产生深远、甚至是立竿见影的影响；其次，因为支持父母工人的品牌商和工厂数量依旧很少，我们显然错失了对数千万儿童的困境产生积极影响的机会。

我们希望本研究的结果能够促进供应链的各个层面采取更加主动的举措，更积极地支持外来务工的父母，因为经济成就与从事生产工人的困境息息相关。

瑞联稚博非常感谢参加调研工厂给予的支持，允许我们进入生产车间，开展工人访谈和调研；ICTI “关爱”基金 (ICTI CARE Foundation) 和遨盛 (Clas Ohlson) 协助我们进入工厂开展工人问卷调查和深入访谈，我们还要衷心地感谢749名父母工人、96家工厂、24个品牌商和15名儿童，他们在百忙之中抽出时间通过调查问卷和现场访谈与我们分享他们的经验和看法。

还要特别感谢来自广东两家玩具厂“儿童之家”的孩子们，以及所有的流动儿童，他们以美丽的图画为这项研究增添了光彩。

最后，由衷地感谢瑞联稚博团队成员，通过他们不懈的努力我们可以再次倾听到中国父母工人的心声。



康莹  
瑞联稚博 执行董事

# 报告摘要

2013年，瑞联稚博开展了一项研究，旨在凸显中国留守儿童父母工人所面临的挑战，以及与家人分离对于他们职业选择的影响。通过这项研究，我们了解到这些挑战不仅影响了他们的个人生活，而且影响了他们的工作，挑战对他们的各个方面都造成了影响，包括工作的专心程度和工作积极性等。

我们通过定量和定性的方法针对749名工人、96家工厂、24家品牌商和15名儿童进行了调研，撰写了《生产线上的亲情：一份关于中国父母工人的调研》，该调研报告回顾了2013年调研的主题，并比较从那时到现在所发生的主要变化趋势。

本研究在以下几个方面拓宽了2013的研究范围：我们考察了把孩子带在身边与把孩子留在老家的父母的状况，而且更加重视工厂内父母工人所需要或者能获得的各种支持，以及给予他们更多的支持可能不仅有利于家庭，而且能惠及企业。

我们发现，尽管户籍制度和居住证条例发生了改变，但大多数父母（本研究样本的74%）依然没有带子女外出务工。不过近几年来的趋势是更多的父母选择带上子女外出务工。这项研究还揭示了一些外部因素，比如父母工人外出务工的时间长短、职位级别、尤其是工资水平，决定了他们是将子女留在老家，还是带上子女外出务工。

无论父母工人做出哪种选择，他们都会面临挑战。带孩子外出务工的父母工人承受了巨大的经济压力，而且难以得到良好的托儿服务。缺乏托儿服务，再加上父母长时间工作意味着流动儿童平均每周有5.7小时无人照看。

对于决定不带子女外出务工的父母来说，他们一般每年可以回去看望孩子两次，甚至更少，导致他们倍感内疚。本研究发现，与2013年的调研对象相比，参与2017年调研的父母工人更为重视自己为人父母的责任。这也表明父母工人的责任感增强的同时，却心有余而力不足，从而导致他们的负疚感和无力感。

许多父母工人力图与在老家的子女保持密切联系。然而，46%的父母工人认为与子女在沟通上存在很大挑战，深入访谈也证明了他们通过远程沟通与家人维系亲情时困难重重。因此，很多父母工人（34%），包括把孩子带在身边的父母（20%）和把孩子留在老家的父母（40%）认为工作对他们与子女的关系产生了负面影响。

相关性分析表明，这种感受与他们的工作满意度和留在工厂的意愿直接相关。这也为企业带来诸多机遇，因为上述统计数字明确表明，如果企业能够减轻这一负面影响，就能提高父母工人的留职率。

事实上，对工厂和品牌的调查显示，很多人（52%的工厂管理人员，46%的品牌商代表）表示自己对父母工人的困境知之甚少，绝大多数人认为工厂和品牌商可以在支持父母工人方面发挥作用。目前只有2%的工厂设有托儿所，总体而言，工厂给予外出务工父母工人的支持非常有限，父母工人则明确希望获得更多的支持——给予父母亲子方面的培训，也包括建立日托中心。

来自于设有日托中心工厂的父母工人表现出更高的工作满意度和长期留职的意愿，这一结果为工厂采取此类措施提供了充分的依据。报告主要关注外出务工父母工人面临的诸多挑战，也展现了所有家庭成员适应能力的事例，展示了父母工人对子女的奉献精神，以及他们要经历多少艰辛才能为孩子创造一个更美好的未来。

# 第一章：

## 父母工人的抉择



### 1.1. 有多少父母工人带上子女外出务工？

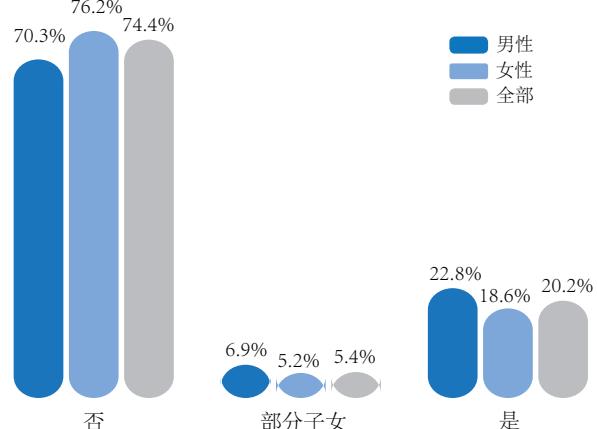
本研究中约**80%**的父母工人与子女分离。

本研究所抽样的父母中，74%的父母工人没有和自己任何一个16岁以下的孩子生活在一起，5%的父母只和某个（某些）孩子生活在一起。这意味着在这项研究中，大约有80%的父母工人将孩子留在老家。虽然，与部分或者所有16岁以下孩子生活在一起的男性工人数稍多，但统计学上无显著差异，我们可以得出结论：在本项研究中，男性和女性父母工人的情况非常相似（图1）。

工厂调查也反映出类似的结果。负责收集工人子女信息（30%）的部门经理估计，约72%的工人是外出务工的父母，而且他们没有和孩子生活在一起。这个数字与工人调查的结果非常接近（图1）。

根据各家工厂的反馈，他们工厂**72%**的工人没有与孩子生活在一起。

图1：您目前跟所有16岁以下的孩子生活在一起吗？  
(按性别区分)

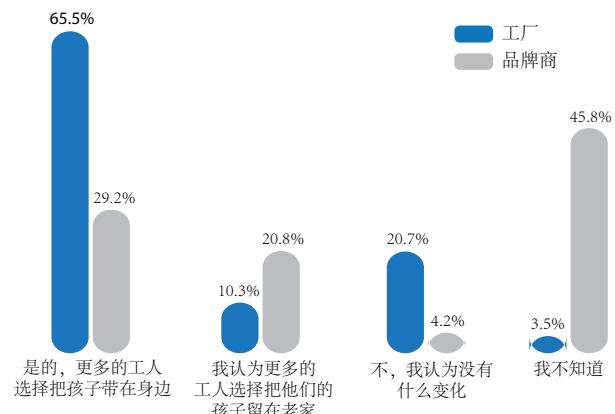


## 1.2 品牌商/买方和工厂对于父母工人是否带孩子外出务工的趋势有什么看法？

29%的受访工厂表示，他们收集了父母工人是否与子女一起生活的信息（图31，第21页）。根据工厂提供的资料，我们可以得出结论，虽然大多数工人仍把子女留在家乡，但带子女外出务工的工人人数在持续增长（图2）。

与工厂相比，显然更多的品牌商/买家代表表示，他们不了解关于父母工人是否带上子女外出务工的趋势（46%）。除此之外，29%的品牌商/买方代表认为更多的工人会选择带上孩子，明显高于认为会将孩子留在老家的品牌商/买方（20%，图2）

图2：您认为外来务工人员把孩子带到身边的比例有变化吗？



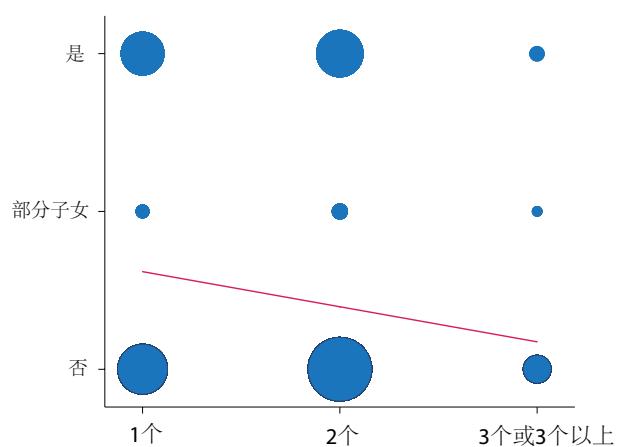
## 1.3 工人决定把孩子留在老家的因素有哪些？

本研究揭示了影响父母工人选择带孩子外出务工，还是将孩子留在老家的因素。如下所示，这些因素涉及子女的数量、外出务工的时间长短、原籍地、目前的工作职位和收入，都与他们的决定相关。

### 子女的数量

我们发现，子女的数量与父母将其留在老家之间存在着显著的相关性<sup>1</sup>。孩子越多，外出务工人员将孩子留在老家的可能性就越大（图3）。

图3：您目前跟所有16岁以下的孩子生活在一起吗？（按孩子数量）



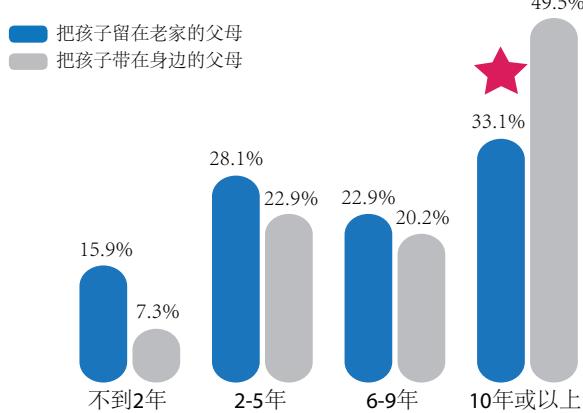
1. 相关性  $r = 0.1717$ ,  $\text{sig} = 0.0000$

## 外出务工的时间长短

父母外出务工的时间越长，他们就越有可能带上孩子，并与孩子生活在一起。

我们比较了一些因素（例如工人的年龄）<sup>2</sup>，发现父母工人外出务工的时间长短，与他们是否带上子女一起生活显著相关<sup>3</sup>。如图4所示，把孩子带在身边的父母，比把孩子留在老家的父母外出务工的时间长得多。

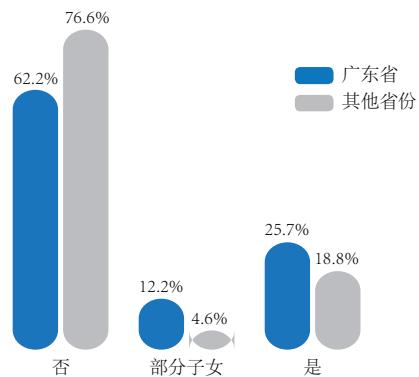
图 4：您外出工作多长时间了？



## 原籍地

此外，我们考察了外出务工者的三个主要来源地——广东省（15%）、广西壮族自治区（13%）和湖南省（12%），以确定原籍地与外出务工以及是否带上孩子之间的可能趋势。如图5所示，来自广东省的工人更有可能<sup>4</sup> 带上孩子。通过仔细分析这些数据，我们发现这一结果是合乎情理的；参加这项研究的绝大多数工人（82%）在广东省工作，其中34%来自广东省。在这个群体中，有61%的人获得了目前所工作城市（本地/城市户口）签发的户口<sup>5</sup>，这意味着这些工人可以在新的工作地点定居。一旦有了户口，他们就可以方便地获得公共服务，如医疗保健和教育，从而提高了他们把孩子接到城市的可能性。

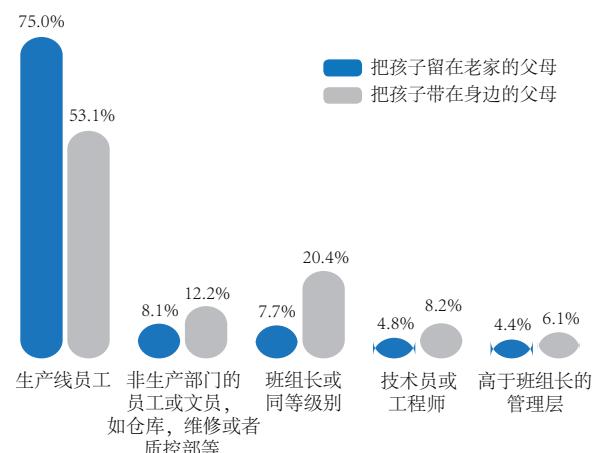
图 5：您目前跟所有16岁以下的孩子生活在一起吗？  
(按省份区分)



## 职位

受访者的工作职位，与他们和子女同住的可能性之间也有显著的相关性<sup>6</sup>：职位较高的受访者，如技术和行政人员，更有可能与子女把孩子带在身边。相反地，生产线的工人不太可能和孩子一起生活（图 6）。

图 6：您在工厂担任什么职位？



2. 外出务工者的年龄，与他们是否与子女生活在一起没有显著相关性。

3. 相关性  $r = 0.1458$ ,  $\text{sig} = 0.0007$

4. 相关性  $r = 0.0799$ ,  $\text{sig} = 0.0800$

5. 户口是中国的户籍登记制度，记录了一个人的身份，包括出生日期，父母，配偶，居住的城市。户口还便于个人获得基本公共服务的机会，包括医疗保健、子女入学等，但这些都与签发户口的地点相关。这意味着许多外出务工者无法在所工作的城市获得基本公共服务。有关户口的更多信息，请参阅附录1。

6. 相关性  $r = 0.1501$ ,  $\text{sig} = 0.0096$

## 收入

收入较低的父母更可能将孩子留在老家。

甚至，在比较工作职位与工人带子女外出务工的决定相关的其他变量时，我们发现父母工人的平均收入与他们是否把孩子带在身边在一起呈负相关性<sup>7</sup>。这意味着收入较低的父母更可能将孩子留在老家，如相关性图所示（图8）。

图7对比了将子女留在老家与带上孩子外出务工人员的平均收入差距。相关性结果呈明显差别，而有趣的是收入差异仅仅是每月160元（约20美元），这或许说明只要他们的收入能有少许增长，或者给予他们一些帮助，他们就可能把孩子带在身边。

图7：把孩子留在老家与把孩子带在身边的父母的月平均收入

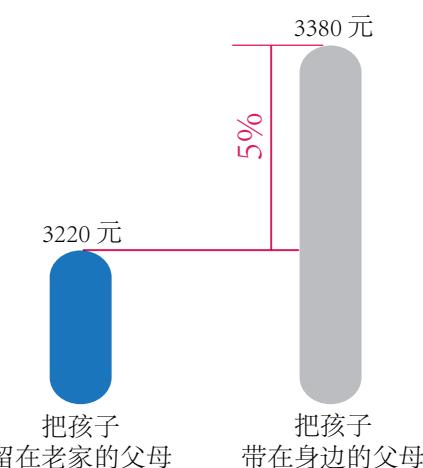
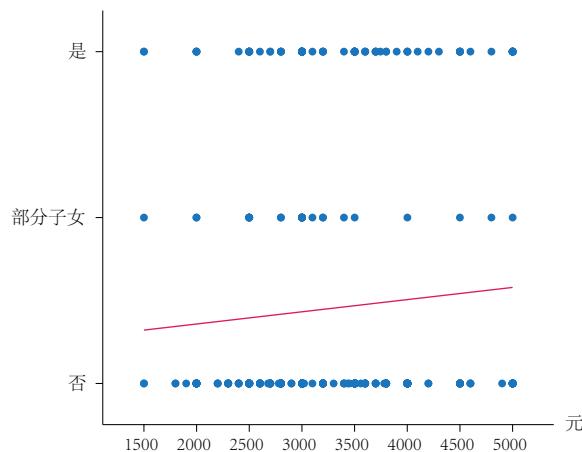


图8：您目前跟所有16岁以下的孩子生活在一起吗？（按月收入区分）



大量深入访谈内容也印证了这一相关性结果——事实上，导致许多父母工人不能与孩子生活在一起的主要原因是经济压力。

“

我孩子两岁之前一直跟我们生活在广东，但之后因为经济原因把他们送回了老家。我是想把他们接来，但是条件不允许，因为我们这点工资，但是这边消费更高。”6号工人<sup>8</sup>

“没有考虑过，工资比较低，负担不起孩子的生活。”5号工人

“想爸妈。因为爸爸妈妈没有钱，去打工就赚钱给自己花。”15号儿童

从访谈中我们也可以清楚地了解到，对许多人来说，如果带上孩子外出务工，就要在工厂外租房（不能继续住在宿舍里），这会增加他们的生活支出。

“

考虑过在这边读书，但是第一需要在外面租房子，其次我的身体不太好，我是做装机的，工作比较累。”4号工人

7. 相关性  $r = -0.0847$ ,  $\text{sig} = 0.0667$

8. 本调研所引述的工人和儿童背景资料请见附录4。

## 1.4 父母工人将子女留在老家的原因

工人调查显示，对于大多数父母工人而言，将孩子留在老家是出于对子女的担忧，例如自己工作时，没人照看孩子，以及/或者没有时间和子女相处。正如图9所示，在这项研究中，父母工人将子女留在老家的主要原因是自己工作的时候没有人照看孩子。瑞联稚博于2013开展的研究《他们也是父母：中国留守儿童家长研究报告》也阐述了父母工人将子女留在老家的原因。作为上一项研究报告的延续，本报告揭示了过去的四年的新趋势或变化。

虽然“缺乏托儿服务”并不是2013研究中列出的变量，但我们可以发现两份报告中，父母工人最关注的问题非常相似，2017年位列第二位、第三和第四位的原因，与2013报告的前三项一致。令人意外的是，尽管国家进行了户口制度改革并颁布了《居住证暂行条例》，担心子女入学机会受限的家长人数仅仅下降了不到百分之三（3%）。

调查结果显示，绝大多数父母工人表示鉴于现实的挑战而不得不将孩子留在老家，由谁来照顾他们的孩子显然是他们最担忧的问题之一。

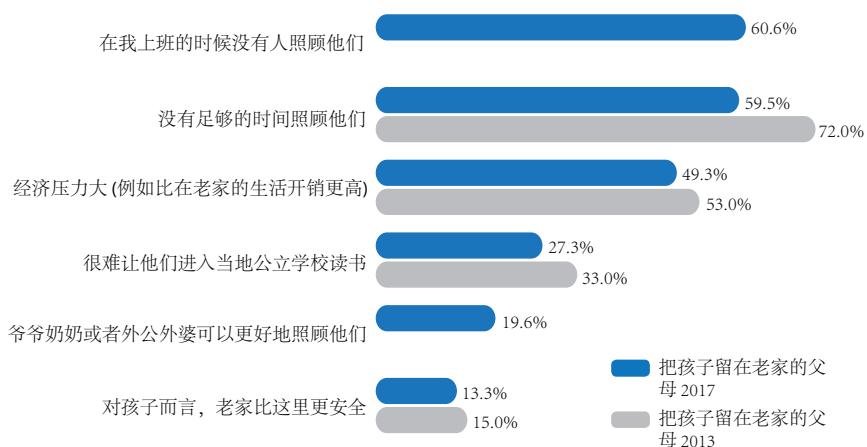
“

老公和我在外边打工赚点钱嘛，但我们不能带他们一起去。我们没有时间照顾他们，也不能给他们做饭，所以我们把他们交给老人带。”8号工人

“带来这里也没办法啊，要上班，带过来也没人照顾啊。老人（负责照顾孩子）也不习惯这里的生活，最好的办法就是把孩子送回老家去。”8号工人

根据大多数父母（61%）的说法，他们不带上孩子一起外出务工的主要原因是自己在工作时没有人照顾孩子。

图9：您不把小孩带在身边的主要原因是什么？<sup>9</sup>



还有一些父母提到其他原因，即老家环境更好：

“

在这里也有朋友，但是在老家一个村子里跑来跑去更好玩儿。”2号工人

“这边热一点，气候没有老家好。”1号工人

9. 不到10%的受访者没有说明理由。2013调查没有某些选项，因此缺失数据。

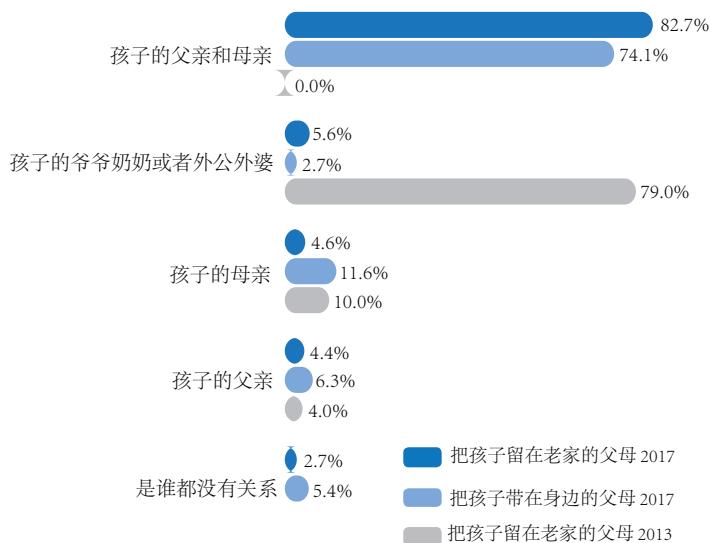
## 1.5 对为人父母的角色转变了认识

自2013以来，父母工人对为人父母的责任的认识有了明显提高。

在以往的访谈中，我们发现有些家长认为由祖父母照顾孩子是“顺理成章”的，是“传统”，这就是他们把孩子留给祖父母照顾的原因。总体而言，中国社会有很强的家庭参与传统，社会各个层面普遍都由祖父母亲自抚养孙辈。

鉴于这一传统，我们于2013开展的研究发现，79%的留守儿童家长认为祖父母应主要负责照顾孙辈。2017的报告则显示出完全不同的局面。尽管仍有相当一部分人（20%）提到将孩子留在老家的原因之一是，祖父母能更好地照顾孩子（图9，第7页），但2017的报告中，只有5.6%的留守儿童的父母认为，应该由祖父母主要负责照顾孩子。这个图表在两个层面令人耳目一新：首先，图10显示了自上次调研以来所发生的引人注目的态度转变；其次，通过比较留守儿童家长与流动儿童家长的答案，我们可以看到越来越少的（几乎一半）流动儿童家长认为，应该由祖父母主要负责照顾孩子（3%和6%）。

图10: 您认为，谁应该承担起照顾孩子的责任?



导致这一结果的部分原因是我们的样本中，57%的家长之前接受过亲子教育方面的培训，在线调查对象也关注了瑞联稚博的“微助”学习平台<sup>10</sup>，其中大部分内容是面向父母工人，为他们提供亲子教育方面的建议。

然而，我们也可以认为这反映了在中国社会所发生的变化。传统媒体和社交媒体都非常关注父母的重要作用，并加强儿童保护的法律，让父母履行自己的法定责任（见附录1，第33页）。

即便是20%认为祖父母更适合照顾孩子的父母工人中，其中的85%的人认为自己应当承担照顾孩子的首要责任。这表明他们与子女分离的原因主要归因于外部因素，显然不是因为没有意识到自己对养育子女所肩负的责任。

“

这个要看经济情况，有经济状况的话会把他们也带到城市来。那时候孩子也大了，爷爷奶奶可能真的是一点都管不了了，应该由父母教导。其实说句实话，有经济的话，孩子不管从小到大都应该是自己带的。”9号工人

“教育孩子是父母的责任，可是没办法，要出来挣钱。因为只能他奶奶照顾，这个没得讨论的，因为没有选择。”10号工人

10. <http://www.crcsr.com/sites/default/files/An%20Introduction%20to%20CCR%20CSR%27s%20Online%20Learning%20Tools.pdf>

## 1.6 决定带上孩子外出务工

20%参与调研的父母工人目前与自己16岁以下的孩子生活在一起，还有5%的父母工人与部分子女住在一起（图1，第3页）。在研究他们带上子女一起外出务工的原因时，我们发现重视与孩子的沟通、给他们更好的教育和照顾是他们考量的最重要因素（图11）。

此外，我们还发现带孩子外出务工的父母工人中，多数（52%）是因为会想念孩子，或者担心孩子。此外，相当一部分（27%）的父母没有其他选择，因为在老家没有人能照顾孩子。

“

我07年来这边打工，一直在这家工厂。在这边打工还可以，一开始出来就在这边打工，结婚要生小孩了，就辞工回家，生完两个多月就过来了（我从孩子2个月开始就把她带过来），中间自己不上班，自己带小孩带了四年，带到她4岁上幼儿园。女儿五岁，在这边上幼儿园，上的是公立幼儿园，那些证件齐全，就可以上。”11号工人

“如果把我女儿送回家乡，我会不习惯，工作的时候总是担心她：她吃饭了吗？她乖不乖？担心很多事情。我也怕她会想得太多，说我不爱她。以前我问过她想不想回去，她说不想回去。”11号工人

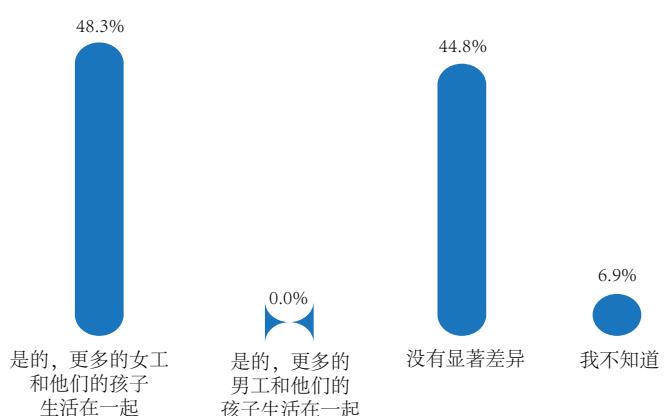
图11：您为什么把孩子带在身边？



男性和女性工人与子女同住的比例是否有差别？

工人调查结果表明，男性和女性工人在与子女同住的比例方面没有显著差异，换言之，女性工人与子女同住的比例并不更高。当我们向工厂管理人员提出个问题时，我们得到了有差异的回答：一些工厂（48%）说女性雇员更多地与孩子生活在一起，而45%的工厂说没有差别。没有一家工厂的管理人员认为更多的男性工人与子女同住。几乎所有的采访中，与子女同住的父母工人都是夫妻俩一起出外打工生活在一起的，尽管有个别受访的父亲或者母亲是一个人带着孩子，配偶并没有过来。

图12：您认为与孩子生活在一起的外来务工人员，女性和男性在比例上有差异吗？

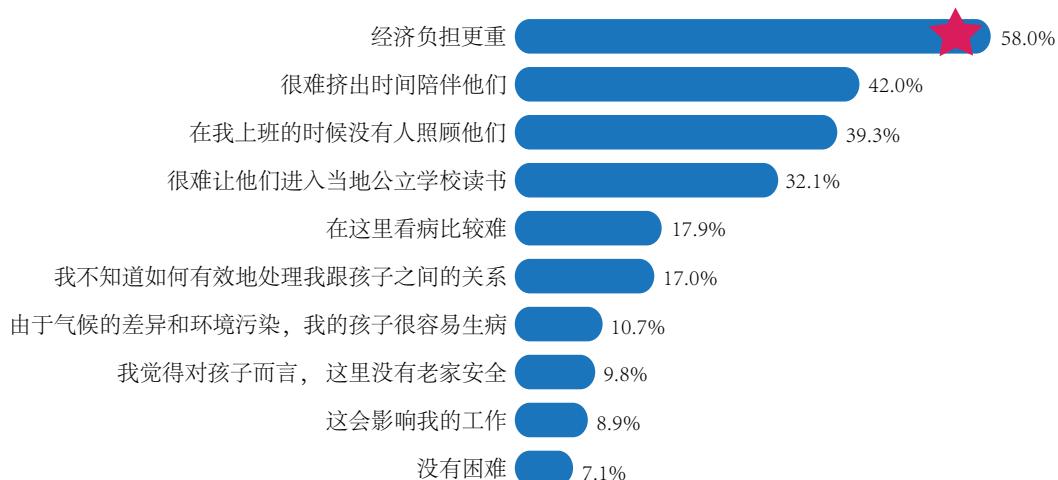


## 1.7 带孩子外出务工面临的挑战

由于做出与子女一起生活的决定，93%与子女同住的父母工人曾经面临或正在面临各种挑战（图13）。与子女同住父母工人所面临的最大挑战，也是父母工人无法带上子女外出务工的主要原因，这不足为奇。超过半数（58%）的父母面临经济压力增大带来的挑战。除了他们工作的工业区/城市区的生活费用较高以外，难以进入当地的公立学校（32%）和医保看病（18%）也可能导致工人的压力增加。

由于做出与子女一起生活的决定，  
93%与子女同住的父母工人曾经面临  
或正在面临各种挑战。

图 13：孩子在身边，您面临了哪些困难？



我们发现，尽管与子女同住的男性和女性工人，在面临上述挑战的几率方面没有显著差异。然而，工人之间的其他一些差异可能会影响他们应对这些挑战的程度或可能性。例如，比较年轻的父母会想办法多花时间陪孩子（不管孩子的年龄多大），我们将在后续的几章进行阐述（见“2.4. 对父母身心健康的影响”，第18页）。

我们通过工人访谈了解到，工人们很少有时间参与孩子的生活。提前下班或请假去参加学校组织的表演和活动，不仅会导致因旷工而被扣工资，还可能会被扣全勤奖。

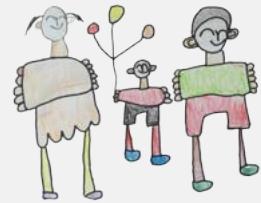
在下一章中，我们将仔细研究父母工人及其子女所面临的挑战，以及是否带上孩子外出务工的决定对他们的生活产生了哪些影响。

“

有时候孩子要求我们陪他们去逛街，但是现在厂里的规定很不人性化，请半天假就算旷工，而且300块钱的全勤奖就没有了，所以请假就损失了好几百块钱。因此有时候孩子希望我们请假去陪他们我们都做不到，比如六一儿童节，但是我们请假又要损失很多，又有点舍不得。”3号工人

## 第二章：

# 分离带来的挑战



在前一章中，我们概述了影响父母工人决定带孩子外出务工，还是将孩子留在老家的因素。在本章中，我们将比较外出务工对父母工人及其子女的影响，以及他们的工作如何影响亲子关系，反之亦然。我们会考察家庭状况（即子女）与他们的身心健康、工作满意度和留职之间的关系。为了凸显父母跟所面临的挑战，在适当的条件下，我们会将研究结果与本地父母的情况进行比较。

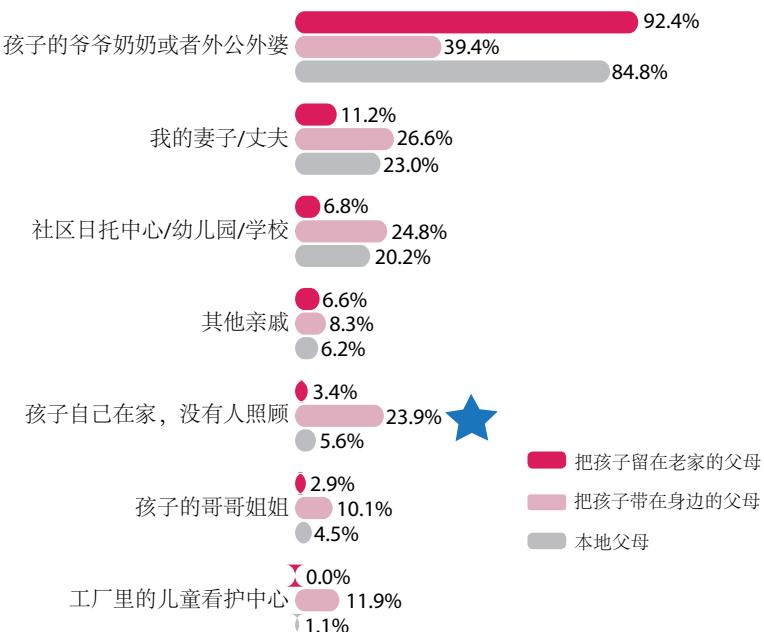
### 2.1 对子女身心健康的影响

与父母一起生活的流动儿童无人照看的时间比其他工人子女更长。

本研究第一章提出了一个重要发现：缺乏适当的托儿服务既是父母工人不带孩子外出务工的主要原因，也是带孩子外出务工父母要克服的最大障碍。

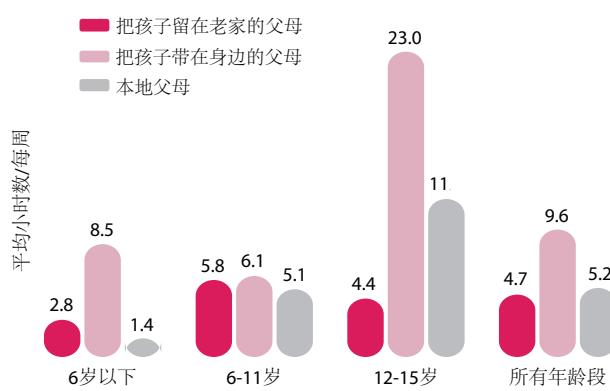
现在我们来进一步探究父母工人不在家或者工作的时候，由谁来照顾孩子。我们发现，在把孩子带在身边的外出务工父母中，能够依靠老人带孩子的并不是很多——只有40%左右的父母工人能将孩子托付给家里的老人照顾。与之相比，把孩子留在老家的父母工人中，则有92%可以将孩子托付给家里的老人照顾。然而，如图14所示，带子女外出务工的父母利用社区或工厂所提供的托儿服务几率更高。引人注目的是，与外出务工父母一起生活的孩子在家无人照看的程度高于留守儿童。

图14：当您不在家或者是在上班的时候，谁照顾您的孩子？



为了进一步探讨上述研究结果，我们比较了三个群体子女无人照看的时间（本地父母、留守儿童的父母和流动儿童的父母）。虽然本地父母和留守儿童父母的结果相似，但与父母一起生活的流动儿童无人照看的时间明显更长。事实上，如图15所示，这些孩子所无人照看的时间是留守儿童的两倍多，再次凸显了父母工人对于托儿服务的强烈需求。

图15：每周您的孩子没有成年人看护的时间大约是多少个小时？  
(按孩子年龄区分)



研究还发现，流动儿童除了面临疏于照顾的风险以外，他们与父母在一起的时间也比本地孩子少，这可能会对亲子关系产生负面影响。图16比较了外出务工父母和本地父母与子女共同度过的时间。我们可以看到，更多的父母工人每天只能花两个小时甚至更少的时间陪伴孩子（不包括睡觉时间），而更多的本地父母能花三个小时或者更多的时间陪伴自己的孩子。虽然这项调查没有关注他们的工作时间，但我们从访谈中了解到，父母长时间工作和上夜班对孩子们产生了负面影响：

“

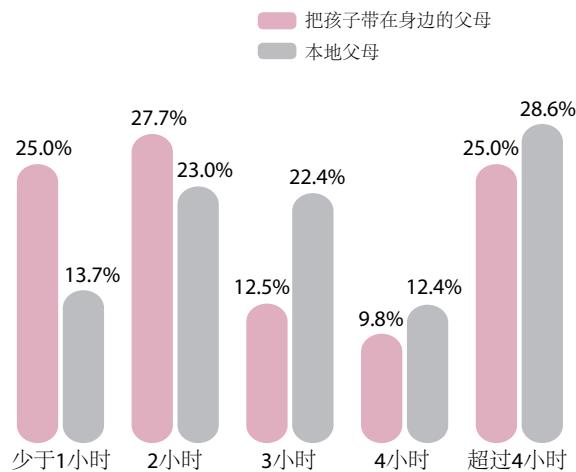
我爸爸妈妈一般都是8点以后下班，但是我最晚要在九点半前睡觉。我觉得他们陪我的时间很少。”6号儿童

“爸爸妈妈都是星期六工作，星期天有时候会工作，我星期天去过一次爸爸妈妈工作的地方，有些人在加班，环境不太好。”4号儿童

“我不知道我妈妈早上什么时候回来（上完夜班后）。她也不会为我做早点。我都是在学校吃早饭。而且我都是自己去等校车，因为我爸爸妈妈还在休息。”7号儿童

“我爸爸每天加班到晚上10点半，他很晚回来，我都睡觉了，所以看到他的时间也不多，晚饭也是我自己吃。周末他也上班，没有休息日。一个月只能休息一天。”1号儿童

图16: 在工作日(非周末), 您每天会花多少时间陪伴孩子? (不包括睡眠时间)



虽然父母上班的时间很长,许多与父母共同生活的孩子显然喜欢和父母在一起,并享受与他们在一起度过的时光。

“

有时候我们玩“123”木头人,他们会带我去吃麦当劳,去买东西,经常给我买衣服,最喜欢一起玩,和爸爸妈妈一起去玩。”8号儿童

然而,我们也可以看到一些父母难以给予孩子所需的关注和照顾。我们访谈的一些流动儿童讲述了自己被父母忽视的故事。

“

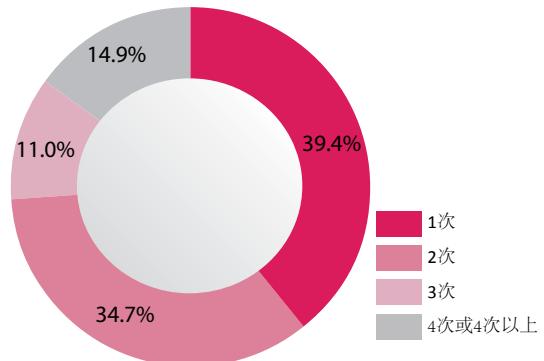
昨天晚上我妈妈上夜班。我爸爸打牌打到晚上12点,他说这是他打牌的时候最早回家的时间了。”7号儿童

## 2.2 与父母共同度过的时光

虽然流动儿童经常处于无人照看的状态,而留守儿童可能得到更多的成人看管,但他们与父母相处的时间很少。

本研究发现,大部分(74%)将孩子留在老家的父母每年只能回去看望孩子两次,甚至更少(图17)。

图17. 您平均每年回家看孩子几次?



下面的访谈片段以一个生动的实例,说明了分离对于孩子影响有多大,以及父母回家看望孩子的重要性:

“

我真的很想我的爸爸妈妈,特别是他们刚离开的时候。我上一年级、二年级和三年级的时候,他们还在我身边。我上完三年级的时候,他们就去外边上岸了。我躲在我的被子里哭了很多次,每天都会哭,晚上我躺在床上也会哭。他们每次离开的时候,我都会哭。当我想到他们不在我身边,想到他们就是回来了也会再走的时候,我也会哭。(访谈员:现在你爸爸妈妈每次离开的时候你还会哭吗?)嗯,会的……

“我真的很想我的爸爸妈妈。我们的学校里有‘留守儿童’。父母在身边的就不是留守儿童,父母不在身边的就是。有一次我爸爸回来了,他买了一些肉和一条鱼,他做的那个排骨汤特别好喝,那是我第一次喝到的那么好喝的排骨汤。我都喝完了。”13号儿童

## 2.3 对亲子关系的影响

**46%** 参与调研的把孩子留在老家的父母说他们不了解自己的孩子。

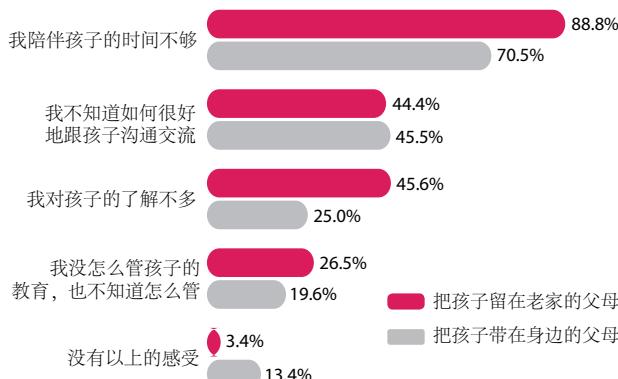
“

“我不会说话，小孩每次打个电话，就像例行公事。每次打十多分钟到半小时，有时候和我妈说几句，有时候逗一下小女儿。大女儿就没什么话说，说多几句，她就说要去做作业去了。我一般问一下她学习情况。然后有的时候故意找她喜欢的东西说，比如她养的动物小猫小狗怎么样。我女儿从来不会主动和你聊天，就是我们问她，她答。” 1号工人

约32%参与调研的留守儿童父母认为很难让孩子知道自己是爱他们的。这一结果与46%未与孩子一起生活父母的结果相符：他们说不太了解自己的孩子，也不知道如何与孩子很好地交流（图18）。

在比较留守儿童家长与流动儿童家长（未能充分履行亲子教育职责）的感受时，我们可以看到，没有足够时间陪伴孩子所导致的伤感情绪最为普遍，没有和子女一起生活的父母更难以履行为人父母的职责。

图18：在以下关于亲子关系的感受中，哪些和您的感受是一致的？



在对留守儿童家长和流动儿童家长的采访中，他们明显觉得陪孩子的时间不够，亏欠孩子。

“

“我感到很内疚，因为儿子很小的时候我就没在他身边照顾他了……” 8号工人

“我觉得很内疚，有一次要开家长会，但我不能去。我们在上班的时候都没人照顾孩子。” 13号工人

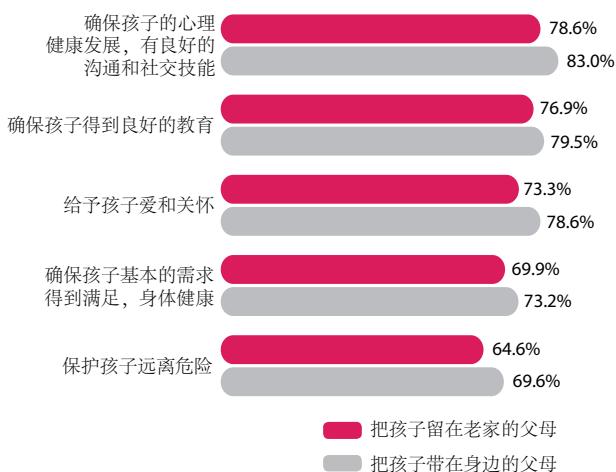
“说真的，上次在你们培训问到，比如我女儿最好的女同学是哪一个，这些东西我不知道，肯定会有一点内疚。” 1号工人

## 对父母责任的认识

与带孩子外出务工的父母相比，把孩子留在老家的父母对为人父母责任的理解更狭隘。

通过比较留守儿童父母和流动儿童父母的主要亲子教育责任，我们发现他们之间有相似之处。然而，我们也发现总体来说，留守儿童的父母针对下列各个方面所承担的责任都相对较少（图19）。

图19：您认为父母的主要责任是什么？



然而，留守儿童父母除了上述压力以外，调查数据显示，亲子教育责任感很强的父母更容易感到心有余而力不足，觉得自己亏欠了孩子<sup>11</sup>。虽然这表明父母的意识增强了，但与孩子分离的父母工人更可能认为自己没有尽到父母的责任。调查结果显示父母工人认为他们没有足够的时间陪伴孩子，访谈也反映出了父母尽到责任感的程度，以及他们在这些方面的欠缺。

“

这个都是父母的责任，不是爷爷奶奶的，可是没办法，要出来挣钱。这个根本就改变不了。因为家里的经济条件没那么好，一年也赚不了多少钱，所以我必须要在外面打工。在家里像我们管教小孩，不听话就会说他几句，但是像他爷爷奶奶，孩子不听话不是骂就是打。我是感觉很内疚，从小都没带过。”10号工人

“就是留守儿童有一些不同，老师也说了我女儿胆子小，不爱与人说话。我也问了老师嘛。除了爷爷奶奶，老师就是最了解孩子的。老师每个寒暑假都会来家访。”4号工人

“我心里有想法，怎么规划她的未来，但是我没有能力做到，文化程度低，就是说我有这个想法，有这个意识，但是怎么做，我不知道。”1号工人

11. 留守儿童家长承担的责任程度，与他们认为自己没有尽到亲子教育责任所导致的内疚程度呈正相关性。相关系数为 $r=0.0928$ ,  $SIG = 0.0698$ 。

## 远程沟通

“

有时候不上班，一闲下来就会想，小孩子正在家干嘛啊，只能说是在微信上或电话上跟他聊，却不能近距离的接触。觉得很遗憾。现在一般都是跟他视频聊天，有时候会打电话。还好吧，但是他的话不多，可能是有点内向吧。有的时候好像不知道他在跟你说些什么东西？你问他有没有想妈妈？他也是想。有的时候小孩子要哄他才开心，你叫他认真读书啊，跟他讲爸爸妈妈不在身边啊，他听多就会有点不耐烦，就不理你。”9号工人

如前文所述，本研究发现大多数外出务工的父母工人每年只能回家两次，甚至更少。这意味着他们主要依靠电话/网络来与孩子保持联系。然而，超过三分之一的父母（37%）每周与孩子打一次电话，甚至更少（图20），而37%的父母，每次打电话的时间通常只有10分钟，或者更短（图21）。另一方面，访谈中，父母工人也说他们用微信与年龄较大的孩子保持沟通，并且每天发消息，在某些情况下，还会进行视频聊天和/或让孩子们发一下自己的生活照片和视频。

图20：您平均多久跟孩子打一次电话或者网络聊天？

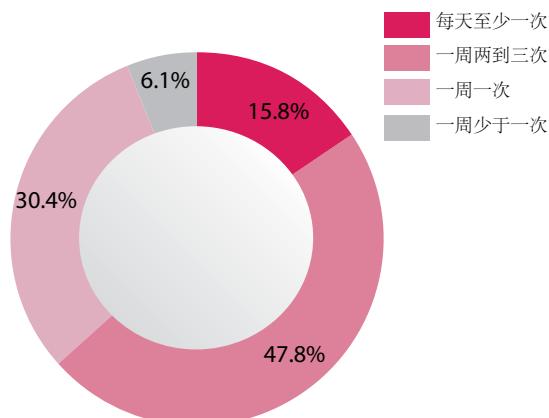
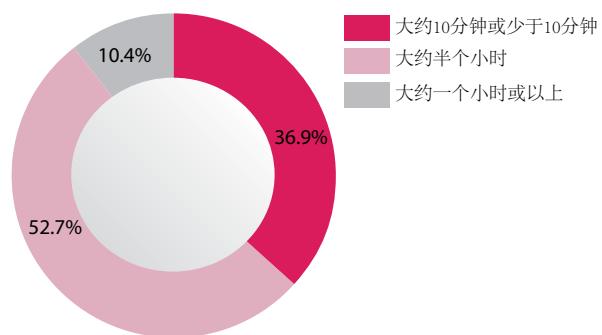


图21：您每次跟孩子打电话（或者在线聊天）的时间平均是多久？



对父母和孩子的访谈揭示了保持沟通的重要性，以及他们努力与孩子保持沟通时所遇到的挑战。对许多人而言，远程沟通本身就是一项挑战：

“

我觉得跟孩子的沟通还是可以的，愿意和我说说心里话。也有想说又不敢说的，但是有时候也会小声地给我说。孩子们跟爸爸的沟通不怎么好。”3号工人

“孩子不喜欢跟我聊电话，因为一般我老是骂他，问这问那，他们不喜欢。”5号工人

“和老大的沟通有点问题，小的都和妈妈亲，大的是男孩，比较调皮，因为从小都是和奶奶带，所以和我们的沟通不多，他也不太爱说话。”6号工人

“小的比较听话，大的不怎么跟我聊天。大的有时候会接，有时候不接。沟通上有一点困难。”2号工人

访谈也揭示了父母为保持与孩子沟通而做出的努力：

“

我老公每天都给孩子打电话，我一周打一次，但是我每天都给她发信息。”4号工人

“现在一个礼拜会打两次电话，会聊微信，每天都聊。我们也有孩子老师的微信，有一个群，会告诉我们孩子的消息。”6号工人

“我们一般都是用微信，周末就会视频聊天，平时就是微信。家里有装wifi。平时每天都会聊，发文字，有时候用语音等。”10号工人

无一例外，所有外出务工的父母工人都告诉我们，他们之所以外出务工最终还是为孩子着想。父母工人非常清楚离家在外对孩子产生了负面影响，流动儿童的父母和留守儿童的父母来都认同这一点。

“

我的小女儿，在不倒两岁的时候在这边，很活泼开朗，跟爷爷奶奶，不那么活泼了，爷爷奶奶的生活圈太小了。自己的孩子自己带可能各方面都要更好。”1号工人

“我婆婆就跟她说‘你妈不喜欢你，她喜欢男孩子’，我就会说我婆婆，你这样子说是不对的。但是我跟女儿的关系就是不亲。”4号工人

## 工作对亲子关系的负面影响

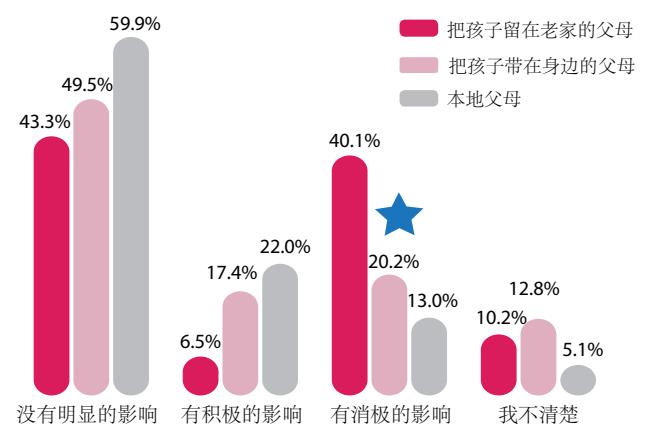
未与子女一起生活的父母工人更容易认为自己的工作对亲子关系产生了负面影响。

“

我是想把他们接来，但是条件不允许，所以我把他们留给老人照顾。肯定对我们的关系有影响，因为沟通，小孩子和你的距离远了。真希望他们能和我在一起。”6号工人

许多父母对工作对孩子造成的影响可能持有矛盾的看法，特别是对于他们之间关系/亲情的影响，这一点不难理解。调查发现，与本地父母相比更多的外出务工父母<sup>12</sup>认为负面影响更大，这一点在留守孩子的父母中尤为突出<sup>13</sup>(图22)。

图22：您的工作对您和孩子的关系有什么影响吗？



12. 外出务工状况与认为工作对亲子关系有负面影响之间存在显著的相关性。相关系数为r=0.2029, SIG = 0。

13. 父母工人是否与孩子一起生活与认为工作对亲子关系产生了负面影响显著相关。相关系数为r=0.1697, SIG = 0.0001。

正如调查结果显示，受访的留守儿童父母表示工作对他们与孩子的关系产生了负面影响。

“

肯定对我们的关系有影响，因为（难以）沟通，小孩子和你的距离远了。”6号工人

“他的话不多，可能是有点内向吧。有的时候好像不知道他在跟你说些什么东西？你跟他讲爸爸妈妈为什么不在身边啊，他听多就会有点不耐烦，就不理你。”9号工人

“有影响，还是很少关心他。没跟他在一起，沟通比较少一点，刚回去一天两天话都不多，回去久一点会好一点。”12号工人

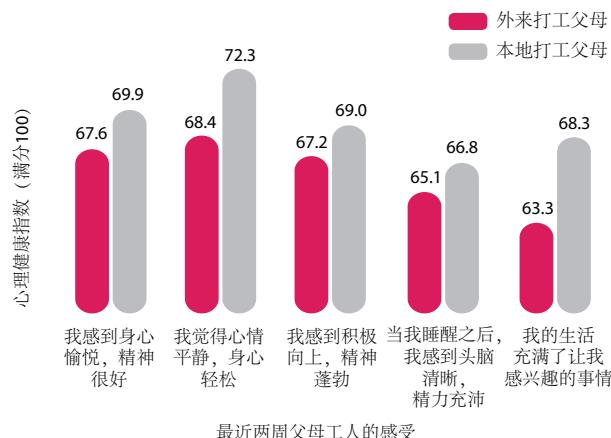
## 2.4 对父母身心健康的影响

### 幸福感

外出务工父母工人的幸福感低于本地父母工人，可能是因为他们认为工作对亲子关系产生了负面影响。

研究发现，外出务工工人的幸福感低于本地父母工人（图23）。为了进一步了解可能的原因，我们考察了外出务工父母与本地父母之间的几个因素。

图23：外出务工父母工人与本地父母工人的心  
理健康指数<sup>14</sup>



当所有其他变量保持不变时，我们发现工人的心理健康，与他们是否认为工作对亲子关系产生了负面影响之间显著相关。如果外出务工父母认为工作对亲子关系产生了负面影响，他们的幸福感就会比较低<sup>15</sup>。我们从第17页的图22可以看出，外出务工父母更可能认为工作对亲子关系产生了负面影响，这也许可以解释为什么外出务工工人的幸福感往往比本地父母工人低。

数据进一步表明，工人的心理健康（外出务工和本地工人）与他们的收入没有显著的联系。然而，我们确实看到了年龄所造成的不同，总体来说，年纪较轻的外出务工父母幸福感较低。这一结果与我们最近通过微信在线学习平台——“微助”开展的一项研究结果一致。该研究显示年长工人的幸福感往往高于年轻工人<sup>16</sup>，凸显了年轻工人群体普遍的脆弱性。有些孩子似乎也感觉到了父母身上的重担。

14. WHO-5(幸福感指数量表)采用5个等级的评分体系，从“无时无刻”(5分)到“任何时候都不/决不”(0分)。我们将分数转化为百分制。

15. 农民工的心理指数与认为工作对亲子关系产生了负面影响显著相关。相关系数为 $r=0.1164$ ,  $SIG = 0.0085$ 。

16. 微信联动你我——瑞联稚博关于“微助知识库”的研究(2016)，第29页。

“

我爸爸妈妈有时候会不开心。因为我爸爸喜欢聊QQ，所以他工作时会打瞌睡。我担心他会伤到手。”13号儿童

“爸爸妈妈上班太辛苦了，会不开心。有的时候他们会骂我。”12号儿童

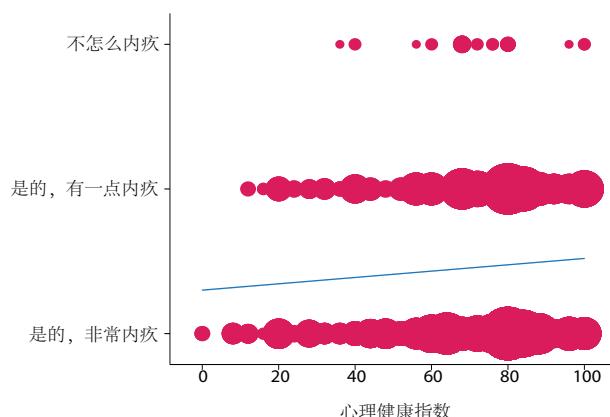
## 对未能尽到父母职责的愧疚感与心理健康

本调研中，95%没有与子女生活在一起的父母工人对未能充分履行父母的职责而感到愧疚。

多年来与父母工人工作的经验告诉我们，与子女分离所导致的愧疚感是一种消极情绪，这会影响到许多未能与子女生活在一起的父母工人，妨碍他们设法更多地参与对子女的教育和抚养。我们的研究再次证实了这一点：95%没有与子女生活在一起的父母工人对于自己未能充分履行父母的职责而感到愧疚。

然而，必须指出的是，只有在未与孩子生活在一起的父母中，内疚感才与心理健康密切相关。他们越觉得内疚，幸福感往往会更低。相反，当他们对于自己履行父母职责不那么内疚时，就会感到更快乐（图24）。

图24：心理健康指数与因未能充分履行父母职责而产生内疚感的关系



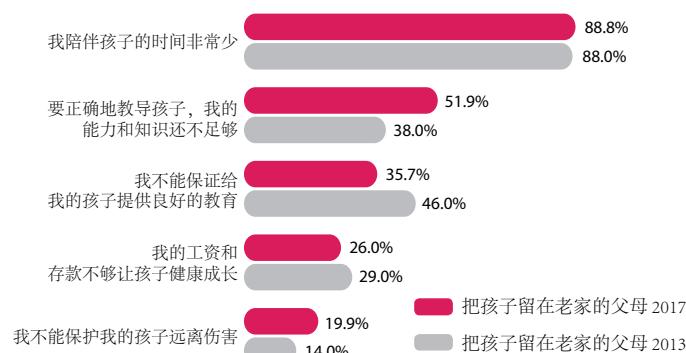
## 对比2013年研究报告中，留守儿童家长对未能尽到父母职责的看法

我们将本研究的结果与2013开展的研究《他们也是父母：中国留守儿童家长研究报告》进行了比较，重点关注留守儿童父母对未能尽到父母责任的感受。这两个结果很相似，分别为88%和89%的父母工人都认为：“我和孩子们在一起的时间非常少”。

通过比较我们还发现，担心子女教育的家长比例大幅下降，这可能是由于许多地方教育制度的改善（图25）。然而，父母的个人内心的挣扎却没有多少改变。

更多的父母感到他们没有足够的知识和技能来教育自己的孩子，这可能是源于对父母责任意识的提高，以及感到没有足够的能力来履行职责（无论是在时间和知识方面）。

图25：把孩子留在老家的外来务工父母对于未能充分履行父母职责的感受 (2013 & 2017)



## 2.5 对工作满意度和忠诚度的影响

外出务工的父母工人对自己的工作环境不太满意，只打算在工厂短期工作。

研究发现，外出务工的父母工人和本地父母工人在对管理人员的信任，及与其主管关系方面没有显著差异。然而，外来务工的父母工人对所在工厂的满意度明显更低（图26），正如瑞联稚博以往开展的大量工人调查一样，本研究也发现员工满意度，与他们是否计划继续待在目前单位工作（留职率）之间存在显著正相关性<sup>17</sup>。因此，满意程度比较低的父母工人更可能提前离开工作岗位（图26）。

图26：总体而言，您对您的工作单位满意吗？  
(按外来与本地务工父母区分)

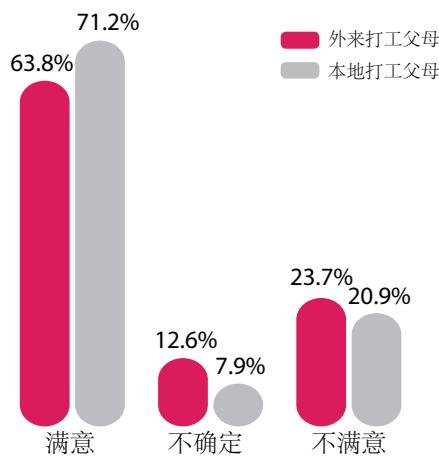
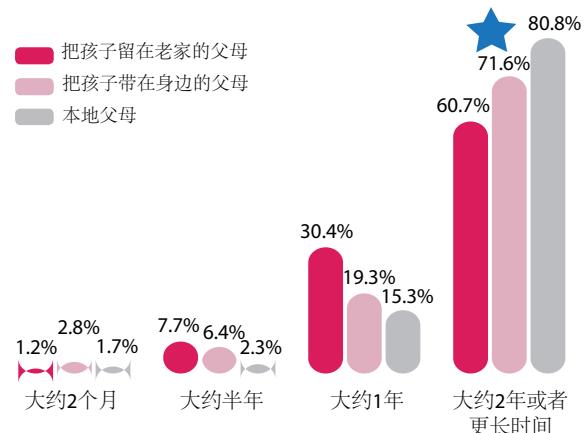


图27说明工人对于计划继续留在工厂工作时间的不同态度，我们比较了三个群体的工人：本地工人、留守儿童的父母和流动儿童的父母。虽然留守儿童的父母与流动儿童的父母，对工厂的满意程度没有显著差异，但他们对于打算继续留在工厂工作的时间却有显著差异。从图表中我们可以看出，如果父母能和孩子一起生活，而不是与子女分离，那么更多的父母打算在工厂工作两年或更长时间。

图27：您打算在这家工厂继续做多久？  
(按外来与本地打工父母区分)



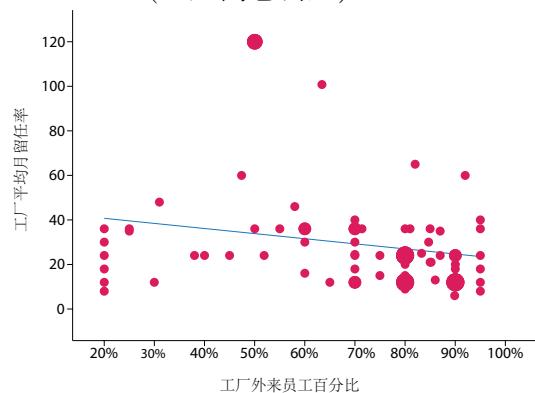
31%的外出务工父母工人曾经因为要照顾子女而离职，这也是父母工人离职的首要原因。

31%的外出务工父母工人曾经因为要照顾子女而离职，这恰巧也是父母工人离职的首要原因。

### 工厂问卷调查的发现

针对工厂管理人员进行的一项问卷调查结果也支持这一事实：外出务工父母在工厂工作的年限低于本地的父母工人。通过考察工厂中外出务工父母工人的比例与留职率，我们发现外出务工父母工人的留职率较低（图28）。

图28：外来员工比例与员工留任率  
(工厂问卷调查)



17. 相关性  $r=0.3141$ ,  $\text{sig}=0.0000$

## 工作满意度和工作对亲子关系的负面影响

认为工作对亲子关系产生了负面影响的父母工人对工厂的满意度较低，也不太愿意长期留在工厂工作。

为了进一步分析外出务工父母工人对工厂满意度低，以及不愿意长期留在目前工作岗位的原因，我们考察了他们之间的差异，以及与此相关的变量。通过进一步分析，我们还发现：认为工作对亲子关系产生负面影响的看法，与父母对工厂的满意度和留职之间存在显著相关性。

图29显示，如果在职父母（包括外出务工父母工人和本地父母工人）认为工作产生了负面影响，就不太可能对工厂感到满意。正如我们在2.3章节图22中所讨论过的，外出务工父母，尤其是没有与孩子一起生活的父母，更容易认为工作对他们与孩子的关系产生了负面影响。这种关联或许可以解释为什么外出务工父母对所在的工厂满意度较低，以及为什么他们计划在工厂工作的时间比本地的同行要短。

图29：总体而言，您对您的工作单位满意吗？  
(按工作对亲子关系的影响区分)

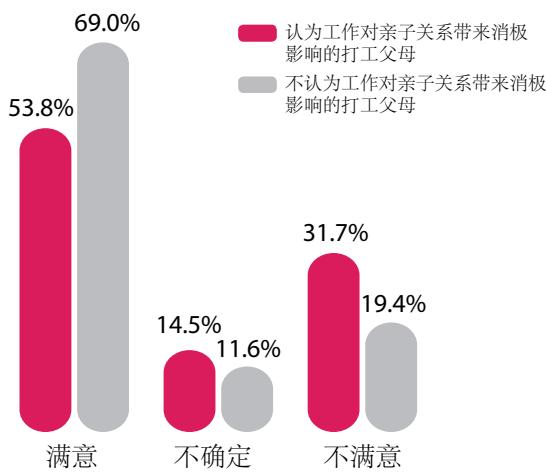
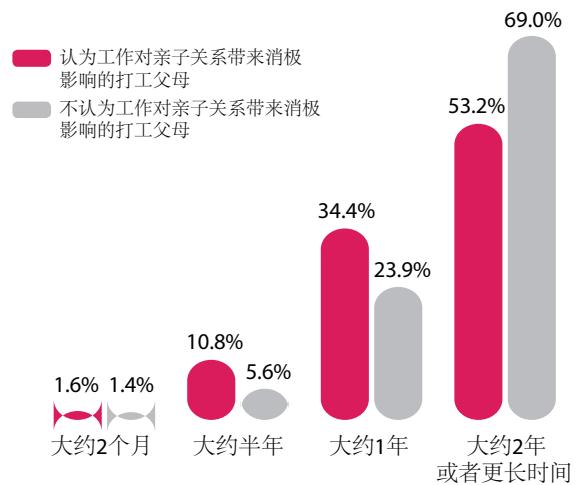


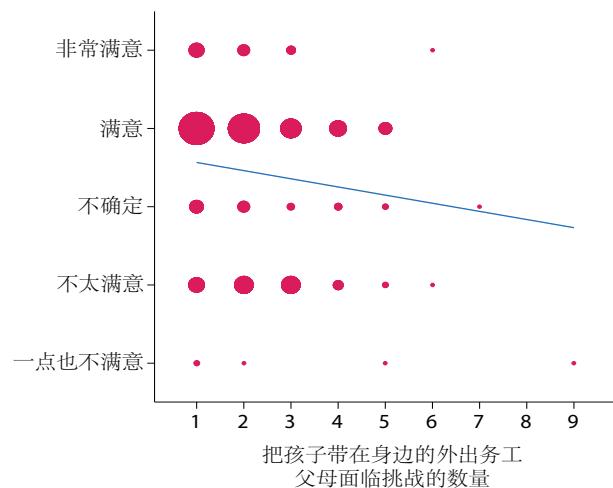
图30：您打算在这家工厂继续做多久？  
(按工作对亲子关系的影响区分)



## 父母工人工作满意度及面临的挑战

超过一半参与调研的品牌商代表讲述了外出务工人员所面临的各种挑战，这些挑战可能影响工人的离职率，从而危及到劳动力的稳定性。一位品牌商代表认为，与孩子分离会带来严峻的挑战，他也认为与子女分离会导致工人“更加担忧，注意力不集中，影响产品的质量和生产工作。”在整理工人调查结果时，我们确实发现，与孩子一起生活的父母工人所面临的挑战越多，他们对工作场所的满意度就越低<sup>18</sup>。

图31：总体而言，您对您的工作单位满意吗？  
(按挑战数量区分)



18. 相关系数  $r = -0.1526$ ,  $sig = 0.0818$

## 第三章：

# 给予父母工人及其子女支持



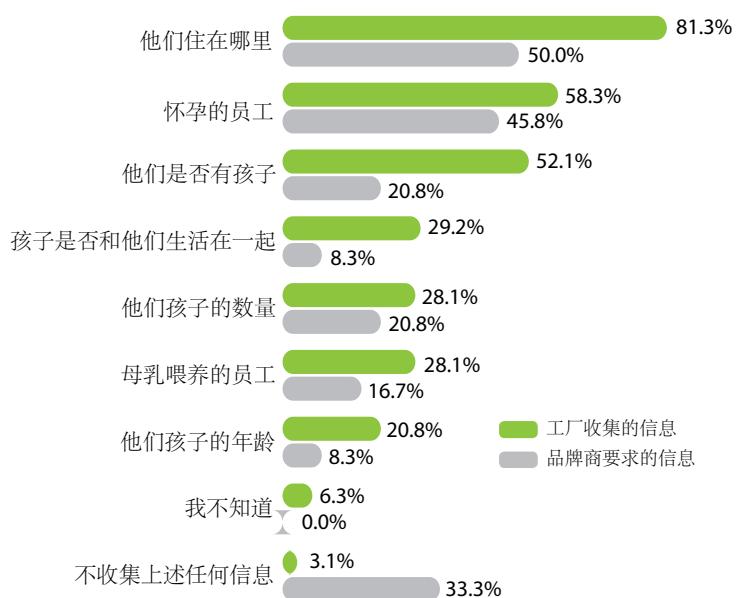
在前几章中，我们阐述了父母工人所面临的各种挑战，及其对于父母工人选择是否带上子外出务工的影响。我们还将这些挑战与本地父母进行比较，以突出外出务工父母工人的特殊需要。我们还比较了留守儿童父母与流动儿童父母之间的差异，以强调他们面临的具体挑战，以及他们独特情况所导致的具体需求。在接下来的这一章中，我们将分析品牌商/买方和工厂管理人员对于外出务工父母工人所面临挑战和需求的知晓程度，他们目前采取了哪些措施来帮助他们，以及还能采取哪些措施。我们还将探讨为外出务工父母工人及其子女提供支持，会对商业运营产生什么影响，以及缺乏支持会造成的影响。

### 3.1 品牌商/买方和工厂管理人员的意识

#### 工厂收集了哪些关于工人的信息

我们认为，工厂对工人信息的收集详细程度能够比较全面地反映他们对工人状况的了解。许多参与本调研的工厂，所收集的工人生活状况信息比品牌商/买方要求的详细（图32）。三分之一参与调研的品牌商并不要求其供应商收集下列任何信息，相比之下，只有大约3%的工厂没有收集任何信息。大约一半参与调研的工厂（52%）收集了工人是否有孩子的信息；不到三分之一（29%）的工厂记录了其工人是否和孩子生活在一起，以及工人子女的人数（28%）和年龄（21%）。

图32：工厂收集的工人信息



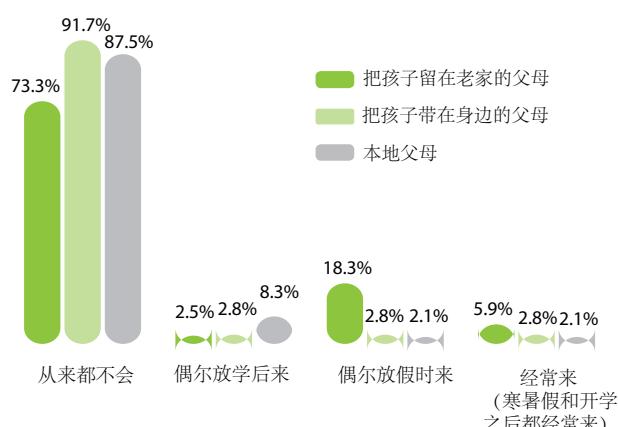
## 带孩子外出务工趋势带来的合规风险

由于缺少临时的托儿服务，留守儿童的父母很有可能在子女来看望他们的时  
候，将孩子带到工厂。

很多品牌商/买方代表认为更多工人会选择带上子女外出务工，其中72%的人认为这种趋势会带来合规风险。特别是，他们提到把孩子带在身边的父母很可能会导致“将子女带到工作场所”的风险增加。在分析工人调查时，我们可以看到与一些品牌商/买方的假设相反，把孩子带在身边的父母不太可能让其子女到工厂去找他们（图33）。事实上，他们带子女去工厂的几率甚至比本地父母还要低。

然而，把孩子留在老家的父母则有可能在子女来看望他们的时侯，将孩子带到工厂——导致这一趋势的原因与他们的具体情况密切相关：即没有老人在身边，临时托儿机构很少，甚至没有。这一结果与我们在工厂中观察到的结论一致，即在学校放假期间，留守儿童会来看望父母，孩子出现在工厂生产区域所导致的合规风险显著增加。

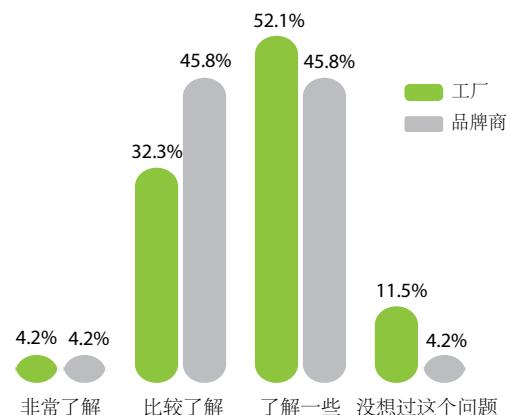
图33：在您上班期间，您的孩子会来工厂找您吗？



品牌商/买方和工厂对外出务工父母工人所面临的最主要挑战了解多少？

无论是品牌商/买方还是工厂的代表，认为自己非常了解外出务工父母工人情况的占比很小（4%）。与工厂（32%）相比，更多的品牌商/买方代表（46%）认为他们对外出务工父母工人的情况比较了解（图34）。

图34：品牌商/工厂认为他们对于打工父母现状了解程度



对于约50%认为比较了解外出务工父母工人情况的品牌商/买方代表，他们所提及的某些挑战，与外出务工父母工人调查所列出的某些挑战相一致，例如父母没有足够时间陪伴孩子，自己工作时没有人照看孩子，与子女的关系和交流上存在的困难，以及难以以为他们提供良好的教育。

约36%的工厂管理人员认为自己了解或至少是比较了解外出务工父母工人的情况。他们所列出的前三项挑战，确实是妨碍父母工人带孩子外出务工，或是流动儿童父母所面临的主要困难，这反映了父母工人在日常生活中面临的主要挑战。然而，尽管经济负担是把孩子带着身边的父母工人所面临的头号难题，也是排名第三导致他们不带孩子的因素，工厂则把经济原因列为第四位。

图35：打工父母面临最大的挑战是什么?  
(根据工厂管理层的回复)



### 品牌商/买方和工厂对父母工人需求的了解

父母工人，特别是留守儿童的父母，最需要工厂为他们举办关于亲子教育方面的培训，例如更好地沟通、了解儿童需求及儿童保护等。

根据工厂的问卷调查，几乎所有工厂认为父母工人所需的培训领域都与父母工人的答复相一致。工厂和品牌商对于亲子教育培训重要性的评分都低于工人给出的评分，父母工人给予这项需求的评分最高（图36）。

三分之二（67%）的品牌商/买方代表认为他们应该支持工厂为工人提供上述福利。另外三分之一（33%）的代表认为不应该支持工厂提供上述福利，主要基于两个原因：1) 这属于政府、非政府组织和用人单位/工厂的责任；2) 工厂不愿意分担上述福利的费用。

图36：外来打工父母需要工厂给予的支持是什么?



## 3.2 工厂现有的项目和支持缺口

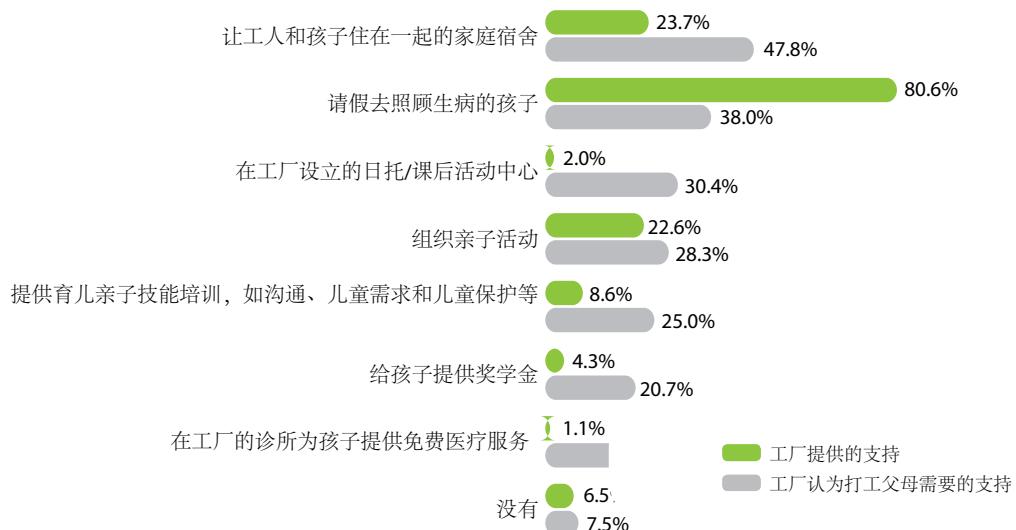
在这一节，我们介绍了基于父母工人需求所开展基本的项目，并比较了工人调查、工厂管理人员调查和品牌商/买方调查的结果。我们注意到这些调查结果之间存在很多不同之处，结果显示了工人所获得的不同程度的支持，取决于品牌商/买方的投入水平和工厂所承担的义务。

如图37所示，工厂管理人员认为父母工人需要工厂给予的服务/福利，与工厂目前提供的服务/福利之间存在不匹配的情况。针对多数服务/福利而言，认为工人确实需要这些服务的工厂要远远多于实际上提供这些服务的工厂。唯一的例外是“请假去照顾生病子女”，目前大多数工厂（81%）都为父母提供了这项的福利。

“

项目与项目之间也不一致，涉及到不同层次的支持……中国农民工非常普遍，工厂在萎缩，越来越多的农民工带上自己的家人到本地生活。他们看起来更像移民而不是农民工。”  
一位品牌商代表。

图37：工厂认为外来打工父母的需求与工厂提供的支持



在下文中，我们将介绍工厂为在职父母提供的一些主要服务/福利，如家庭宿舍、日托/课外活动中心、亲子活动和父母培训。

## 家庭宿舍

**24%**参与调查的工厂提供家庭宿舍，让父母工人能和孩子一起生活。然而，其中只有**61%**的宿舍面向全体员工开放，包括一线员工。

44%的受访员工说他们最需要的是家庭宿舍，这样就能和孩子一起生活（图36，24页）。根据工厂调查，各家工厂中住宿舍的工人比例之间相差很大，从5%到95%不等。这些工厂平均有45%的工人住在宿舍里。尽管58%参与调研的工厂有宿舍，但只有24%的宿舍适合家庭居住。在23家设有家庭宿舍的工厂中，共有242名儿童与父母住在一起。值得注意的是，只有61%的宿舍面向全体员工开放，包括一线员工，其余的39%仅限于管理层和/或高于一定职位的雇员。

### 能够请假照顾生病的孩子

在工人调查中，工人将“能请假照顾生病的孩子”列为前三位的需求之一。有趣的是，虽然81%的工厂表示工厂允许工人请假照顾生病的孩子，但我们通过对儿童和家长的访谈中了解到，在大多数情况下，工人确实可以请假，但请假是没有工资的，在某些情况下还会导致工人拿不到全勤奖。

“

我们周六可以申请在家带小孩，不来上班，但这样的话，我周六就没有工资。”11号工人

“

所以有时候孩子希望我们请假去陪他们我们都做不到，比如六一儿童节，但是我们请假又要损失很多，又有点舍不得。”3号工人

在第二章中，我们已经概述了父母长时间工作对孩子造成的负面影响，我们可以得出结论，即为了孩子的身心健康，工厂应该制定相应的制度，便于父母工人在子女需要照顾时能够更灵活地选择工作时间，而且员工不会因此而被扣工资。

### 托儿服务

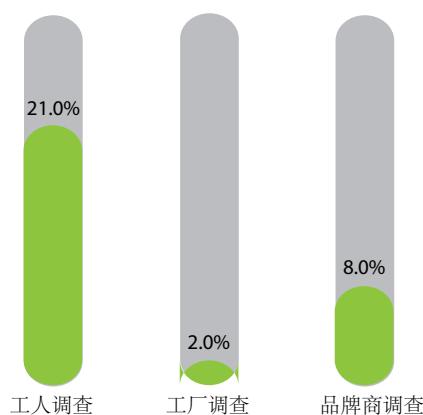
**57%**的父母工人表示找人照顾孩子是他们面临的最大挑战，**34%**工人认为工厂应该提供托儿服务，而只有**2%**参与调查的工厂设有日托中心或课外活动中心。

没人照顾孩子是父母工人面临的最大挑战之一。57%的父母工人说，找人照顾自己的孩子是他们最大的挑战，34%的人说工厂应该提供托儿服务，而只有2%参与调查的工厂设有日托中心或课外活动中心，这表明现有服务存在巨大的缺口。

即便对于21%参与本项调研、所在的工厂设有日托中心的父母工人而言<sup>19</sup>，仍有39%的父母工人认为，找人在自己上班时照顾子女是他们的主要挑战。根据以往我们在工厂的工作，我们了解到，现有日托中心开放时间往往不符合一线工人的实际情况，我们也看到一些一线工人被委婉地或明确地拒之门外的例子。

19. 请注意，这并不代表所有工厂的日托情况，因为有些参与工人调研的工厂开展了“儿童之家”项目

图38：工厂是否有日托中心或课后活动中心？

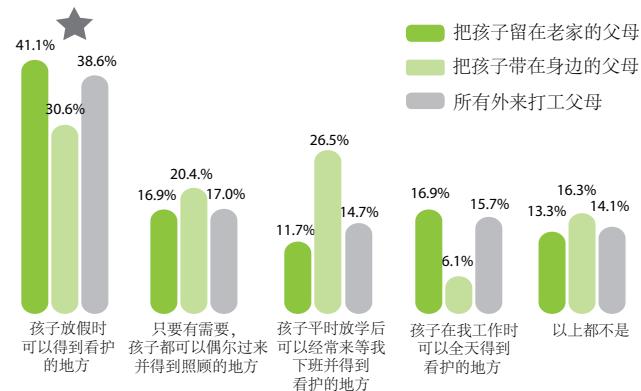


缺乏托儿服务的现状与品牌的看法形成鲜明对比：71%的品牌商/买方代表认为日托中心/课外活动中心是父母工人最需要的，82%认为品牌商/买方应该支持这些项目。然而事实上，只有8%的品牌商支持了供应链工厂开展此类项目。

**虽然58%的品牌商/买方代表说他们认为自己的公司应该支持日托/课外活动中心，但参加本研究的品牌商中，实际上只有8%的支持了此类项目活动。**

对于所在工厂没有日托/课外活动中心的另外79%父母工人而言，他们最需要一个能让孩子在节假日去的地方（图39）。我们可以理解，把孩子留在老家的家长对此的需求最迫切，因为他们的孩子会在学校放假期间来看望他们。

图39：如果厂里开设儿童看护中心，您希望这是一个什么样的地方？



## 亲子活动

组织亲子活动是工厂支持父母工人开展的三项最重要活动之一。87%的父母工人表示，如果工厂在暑假期间组织这样的活动，他们很乐意带孩子参加，这表明父母工人对此支持项目有浓厚的兴趣。

工厂调查结果显示，23%的工厂为父母工人组织了亲子活动。儿童访谈也呼应了亲子活动的重要性，孩子们表示厌倦了父母总是打牌、打麻将，或者只是盯着手机玩。

“

想和爸爸妈妈去爬山。（他们）不经常带我出去。周末不会出去玩。”6号儿童

“我爸爸照顾我很少……有一天爸爸说要带我去买一双鞋，但是他没有去。也不会向我道歉。”2号儿童

## 亲子培训

57%参与本调查的工人曾参加过亲子培训；然而，只有9%参与调研的工厂为工人举办这种培训。

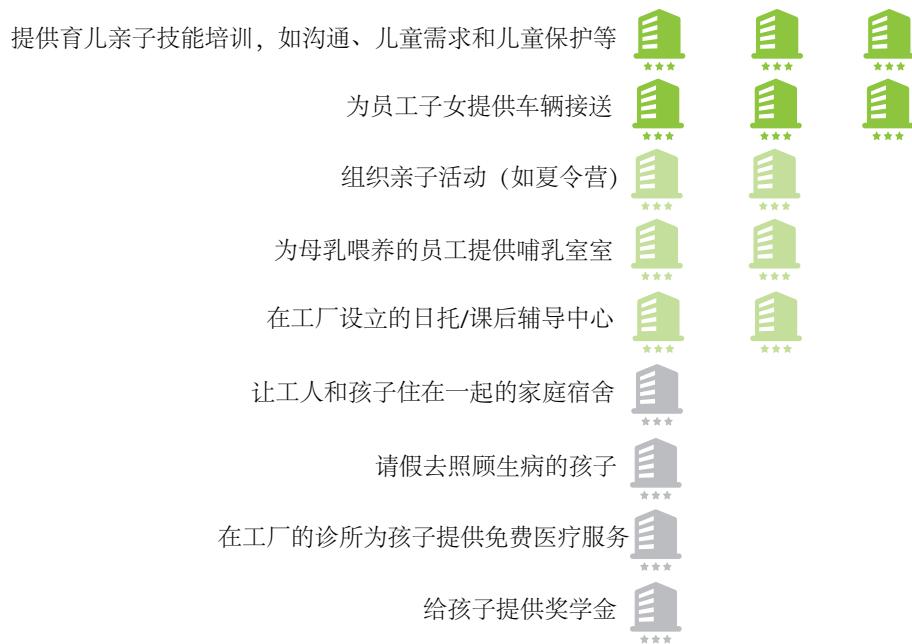
本研究中，父母工人最需要的是工厂举办亲子技能培训（图36，第24页）。过去参加过此类培训的父母，和尚未参加培训的父母都这样认为。

根据工厂的调查结果，我们发现目前只有大约9%的工厂为其工人举办过这类培训，这可能是对于工厂给予父母工人此类支持比较准确的估计<sup>20</sup>。大多数受访者一致同意需要亲子教育方面的支持，这显然与父母工人普遍觉得未能尽到为人父母的责任相关，与第14和15页的访谈引述中所凸显的问题一样。

## 品牌商/买方对于支持父母工人及其子女项目的投资

25%参与调研的品牌商在其供应链工厂开展了支持父母工人及其子女的项目。图40列出了这些项目，虽然实施这些项目的品牌商/买方为数不多，但共有95家工厂从中受益。品牌/买家也知晓还有14家工厂在没有他们支持的情况下也开展这些项目。

图40：目前品牌商在供应链工厂为支持父母工人及其子女在投入的项目数量



20. 如需进一步了解关于亲子教育培训的影响，请参阅附录3中的案例研究3。

### 3.3 支持父母工人带来的商业影响

在介绍了工厂开展的最基本的支持父母工人及其子女项目，以及现有服务存在的缺口之后，我们将通过分析工人对工厂的满意度和计划留职的年限，来考察现有服务对于商业运营的影响。

#### 工作满意度及对工厂的忠诚度

如果外出务工人员认为管理者了解他们的处境，他们就会更满意，在工厂工作的时间会更长。

31%的外出务工父母工人曾经因为要照顾子女而离职，这恰好是父母工人离职的首要原因，工人和工厂管理人员对此都表示认同。这对女性工人来说尤其明显，这表明给予父母工人托儿服务的重要性。

外出务工父母离职的三个主要原因是：

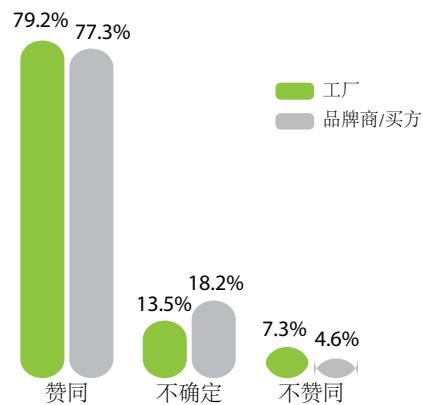
- 1) 照顾孩子 (31.4%)；
- 2) 更高的工资 (23.7%)；
- 3) 结婚和生孩子 (23.3%)。

而根据工厂调查，工人离职的主要原因是：

- 1) 照顾孩子 (61.1%)；
- 2) 更好的自我发展；
- 3) 结婚和生孩子 (46.3%)。

大多数品牌商/买方代表 (77%) 和工厂管理层 (79%) 都同意，父母工人获得的支持程度与其工作满意度相关（图41）。

图41：“向打工父母提供支持的多少与他们对工作满意程度有关”，这句话您赞同吗？

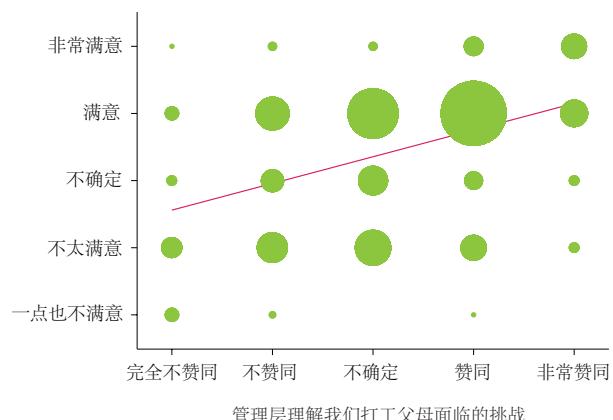


“

他们（把孩子留在老家的父母工人）总是很担心，不能集中精力工作，这可能会影响到产品质量和生产工作。所以，要改变这种状况就要改进上述的各个方面。”某位品牌商代表。

工人调查结果证实了以上观点：如果父母工人认为管理人员理解他们为人父母的挑战时，他们会感到更满意<sup>21</sup>，更可能在工厂工作更长的时间<sup>22</sup>（图42和43）。

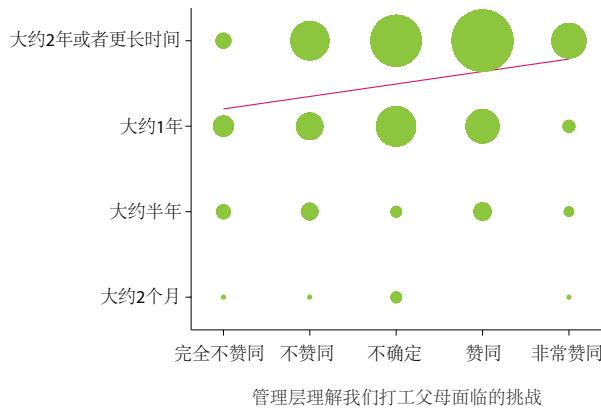
图42：总体而言，您对您的工作单位满意吗？  
(按是否同意“管理层理解我们打工父母面临的挑战”区分)



21. 相关系数  $r = 0.4326$ ,  $\text{sig} = 0.0000$ 。

22. 相关系数  $r = 0.2222$ ,  $\text{sig} = 0.0000$ 。

图43：您打算在这家工厂继续做多久?  
(按是否同意“管理层理解我们打工父母面临的挑战”区分)



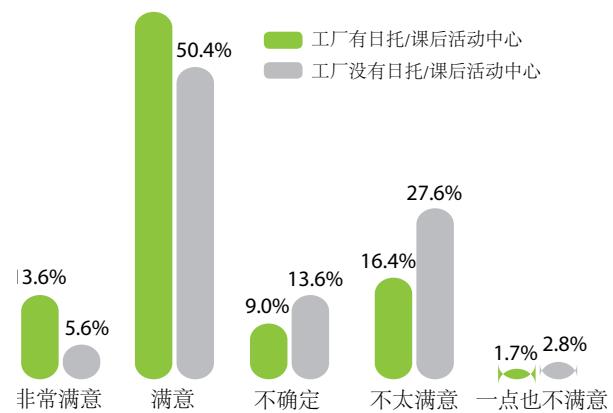
如果工厂建立了日托/课后活动中心，父母工人更有可能认为工厂的管理层能够理解自己所面临的挑战

鉴于工人认为工厂管理人员是否理解他们面临的挑战，与他们的工作满意度和对工厂的忠诚度密切相关，所以我们研究了一些重要支持性举措和福利与工人看法之间的联系。工人调查结果显示，如果工厂建立了日托/课后活动中心<sup>23</sup>，父母工人更有可能认为工厂的管理层能够理解自己所面临的挑战。不论自己的子女是否使用这些服务，对上述结果都没有影响。

如果工厂有日托/课后活动中心，父母工人对工厂更加满意，并计划在工厂工作更长的时间，不论他们的孩子是否使用这些服务。

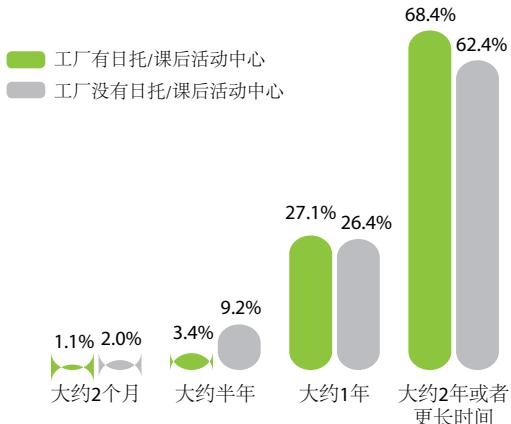
从工人调查中，我们发现父母工人对工厂的满意程度与工厂是否设有日托/课后活动中心呈正相关性<sup>24</sup>(图44)。有趣的是，所有的父母工人都表示出这种相关性，甚至子女不去日托/课后活动中心的父母工人也这样认为。

图44：总体而言，您对您的工作单位满意吗?  
(按是否有日托/课后活动中心来区分)



研究发现，工人对工厂的满意程度还与他们计划留在工厂工作的时间密切相关<sup>25</sup>，因此，我们看到日托/课外活动中心与工人留职之间有着相似的关联<sup>26</sup>(图45)。

图45：您打算在这家工厂继续做多久?  
(按是否有日托/课后活动中心来区分)



23. 长期日托/课外活动中心，还是只是寒暑假开放。

24. 相关系数  $r = 0.1863$ ,  $\text{sig} = 0.0001$ 。

25. 相关系数  $r = 0.3141$ ,  $\text{sig} = 0.0000$  (满意程度越高，工人计划在工厂工作的时间就越长。)

26. 相关系数  $r = 0.0959$ ,  $\text{sig} = 0.0477$  (如果工厂有日托中心，工人则更可能在工厂工作得更久。)

# 结语

本项研究反映了，对于绝大多数外出务工的父母工人来说，为了就业而到中国工业发达的地区工作，其代价是多方面的，包括巨大的付出、愧疚和各种挑战。虽然把孩子留在老家的父母饱受内疚和无力感的困扰，但带孩子外出务工的父母工人也难以抽时间陪伴孩子，而且面临越来越大的经济压力。

同时，许多参与本调研的父母都表达了对子女的重视和深爱，以及子女对于他们的重要性：

“

“我们都是为了孩子。” 13号工人

为子女创造一个更好的未来的想法是鞭策他们起早贪黑，长时间坚持繁重工作的动力。

“

“我肯定希望不要跟我一样，女孩子在写字楼上班，轻轻松松的，儿子很聪明的，可能更有出息”。4号工人

“希望孩子的生活比老爸我过得好。生活过得好，什么都不缺。” 5号工人

正如第三章所述，工厂和品牌商采取措施支持父母工人会得到回报——不仅是因为对工人、社区和整个社会产生积极影响，也会带来商业机遇。建立了日托中心工厂的工人在工作满意度和留职率方面得分较高，67% 参与调研的品牌商/买方愿意给予父母工人帮助。

中国制造业吸纳了约8600万农民工，估计其中有50%-60% 已为人父母<sup>27</sup>，虽然中国制造业的增速有所放缓，但仍将是未来十年中最重要的全球制造大国。本研究的结果提供强有力的依据，表明工厂和品牌商可以对数千万的中国父母工人及其子女的幸福产生深远、可持续且可提升的影响。

根据本研究的数据和事例，瑞联稚博强烈建议工厂及品牌商采取以下措施：

- 特别关注其（供应链）工厂中父母工人的情况。确保所有工厂都收集相关数据和信息，例如，带子女外出务工以及将子女留在老家的父母工人数。
- 最好能通过合作和全行业倡议行动，在工厂建立强有力的外出务工父母工人支持项目。
- 根据工人的需求，这些项目可以专注于开展亲子教育培训，在工厂建立儿童之家以满足儿童的需求，开设课外活动中心以减少流动儿童无人照看的时间，并采用灵活的工作时间，保障父母工人不会因为请假处理与子女相关的事情而被扣除可观的工资收入。

如附录3所示，公司、行业协会和工厂已经开始实施对父母工人的支持计划——不仅是以项目或慈善的形式，而是提供长期且系统的支持，从而改变了工厂管理父母工人的方式，以最佳实践激励更多机构参与其中。

27. 中华人民共和国中央人民政府统计数据：  
2015年农民工监测调查报告 [http://www.gov.cn/xinwen/2016-04/28/content\\_5068727.htm](http://www.gov.cn/xinwen/2016-04/28/content_5068727.htm)

## 附录1-4



### 附录 1



### 附录 2



案例故事

### 附录 3



案例研究

### 附录 4



引言指引

## 1.1 背景

2013年，瑞联稚博发布了一项研究报告，揭示了将子女留在老家的父母工人所面临的挑战，特别是在工厂工作的父母工人所面临的挑战，以及分离如何影响他们的工作表现和职业相关的决定。这项研究在以下几个方面具有启发性：首先，这是首项关于长期与家人分离给在职父母带来挑战的调研；其次，报告明确揭示了外出务工者家庭状况与工厂给予父母工人支持之间的联系。通过对父母工人的深入研究，我们发现与家人分离对父母工人造成了深远的影响，而这反过来又影响他们对工作的态度，影响他们的工作效率，甚至决定了他们在工厂工作的时间长短。

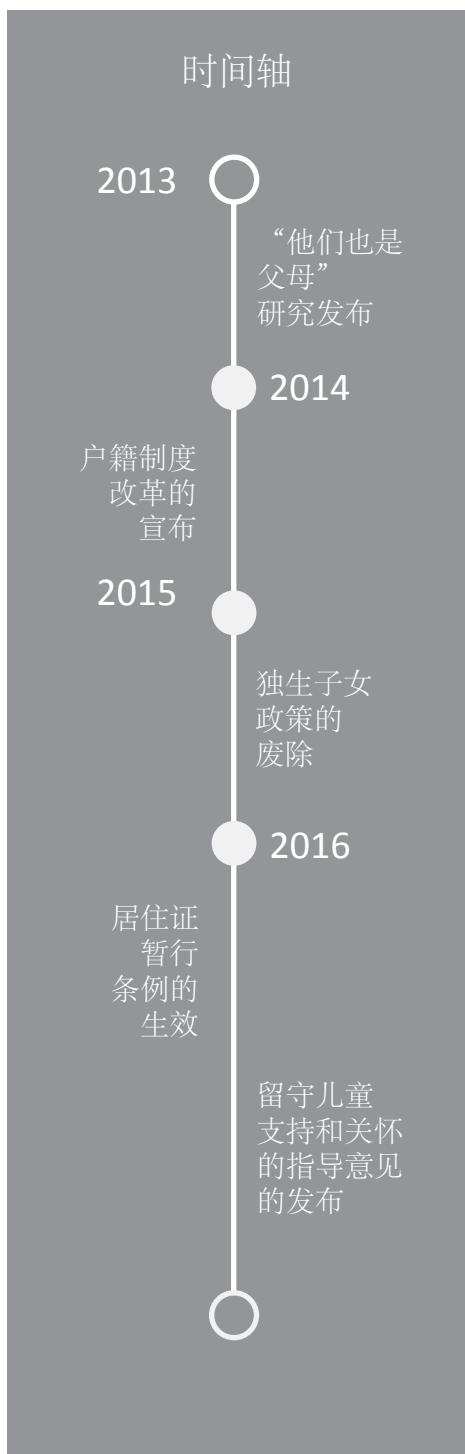
该报告在发表后的四年中，中国在社会经济和法律完善等方面发生了显著的变化。2014，中央政府正式宣布了一项雄心勃勃的目标，即通过积分落户制让外来务工人员更容易获得城市户口（户籍）<sup>1</sup>，随后的几个月，一些省份相继出台了本省的户籍改革计划。

接下来的一年，中国政府采取了另一项历史性的行动，废除了独生子女政策，这是自1979年以来，首次允许每个家庭生育两个孩子。

2016年1月1日，《居住证暂行条例》正式生效，目标为到2020年，给1亿名外来务工人员签发居住许可证。《居住证暂行条例》具有重要意义，即有资格获得新居住证的人可获得包括公共教育和医疗服务在内的基本公共服务。持有居住证的人士如果符合条件，就可以申请将他们的户籍从乡村转到城市，但不同的城市制定了不同的适用标准，像北京这样的一线城市则设置了更严格的要求。尽管如此，《居住证暂行条例》还是更方便和吸引父母工人带上子女移居到城市。

此后，又发生了一件里程碑的事件。同年，随着《居住证暂行条例》在中国正式生效，国务院首次发布了要求给予农村留守儿童更多的支持和关怀的指导意见。虽然这些准则并不具有法律约束力，但标志着在国家层面上给予留守儿童状况高度的重视。

国务院《关于加强农村留守儿童关爱保护工作的意见》界定了父母、社会和政府对儿童所承担的不同责任，并制定了具体措施来帮助留守儿童。国务院《关于加强农村留守儿童关爱保护工作的意见》还呼应了国务院《国家人权行动计划（2016—2020年）》，并呼吁加强社区儿童活动和服务设施的建设力度。



1. 自50年代后期以来，户籍制度将全国人口划分为城市与农村地区居民，将社会服务的可及性与个人的出生地联系起来，而不是与居住地挂钩。这是造成了中国留守儿童问题的根本原因。

然而，变化不仅发生在公共领域。在私营部门，企业也意识到给予工人支持的价值，因为这可以转化为更大的商业效益。面对日益萎缩的劳动力，以及来自亚洲其他国家的激烈竞争，使得力图保持竞争力的工厂不会对工人们所面临的挑战视若无物。

由于品牌商和消费者都对产品的道德标准提出了更高的要求，工厂正在采取更有力的行动来支持外来务工的父母工人。制造业采取了诸多举措，例如ICTI“关爱”基金开展的“工厂儿童之家”，宜家家居创建的外来父母工人子女的课外活动中心以及社区活动，或者将拍卖的收益用于打工子弟学校。一些企业，如伟创力与当地非政府组织合作，致力于开展各类活动，例如帮助留守儿童与他们的父母通过热线平台联系沟通，为外来父母工人提供免费咨询服务热线。

沃尔沃和现代汽车公司都开展了在社区支持留守儿童的活动，包括“社区儿童安全中心”和“童心驿站”。而且，越来越多的供应链工厂直接支持工人的子女，比如河北省邯郸市连峰服装有限公司建立了一个幼儿园，现在有200多个孩子；山东新郎希努尔集团股份有限公司创办的希努尔迷你幼儿园，以其高质量的教育和一流的设施已经成为了本省的一个示范性幼儿园。本报告的案例研究中也概述了瑞联稚博参与实施的一些举措。

鉴于这一新的背景，现在又一次将外来务工父母工人置于聚光灯下。目前是否有更多的父母选择带着子女一起外出务工？如果他们选择这样做，他们会面临哪些挑战？公司的举措是否符合外出务工家长的实际需求？

通过深入地了解父母工人的情况，以及他们所能获得的支持及其影响，本项研究可以帮助和激励企业调整支持项目，从而给所有人带来积极的影响。



## 1.2 研究设计

我们同时采用了定量和定性的研究方法来获取上述目标所需的数据。定量调查包括：

- 1) 在八家合作工厂对父母工人进行实地调查
- 2) 针对瑞联稚博微信公众号的订阅用户进行在线调查
- 3) 对工厂管理人员开展在线调查
- 4) 对品牌商/买方开展在线调查

我们通过实地调查和在线调查共计收集了735份有效的答卷，以及96份来自工厂的回复，24份来自品牌商/买方的问卷。为了获得调查问卷无法采集的深度调查资料，我们还对父母工人及其子女进行了深入访谈。

我们对三种类型的调查（工人、工厂管理人员、品牌商/买方）进行了细致的分析，以了解不同变量，以及不同群体和子群体之间可能存在的差异。本研究还对比了工人调查和工厂管理人员和品牌商/买方调查得出的结果。

这样做便于我们能够更有效地评估工厂和品牌商/买方对父母工人处境的认识和了解程度。在可能的情况下，我们还与2013年开展的工人调查《他们也是父母》的结果进行了比较，考察这一趋势是否发生了任何变化。

### 对父母工人开展实地调研

我们对八家合作工厂的父母工人开展了问卷调查，共计收到511份有效答卷。绝大多数工人是我们项目的受益者，例如工厂儿童之家，以及/或父母培训等。

我们通过工人问卷来获取定量数据，工人问卷共包含58个问题，多数问题是多项选择题。这一调查的目的是帮助我们更好地了解父母工人最普遍的挑战和需求，与子女分离和与子女的关系会怎样影响他们的身心健康和工作表现。除了收集有关工人的基本信息外，调查还试图获取以下方面的信息：

- 父母工人的现状，即他们的需求、将子女留在老家或者带子女外出务工的原因和面临的挑战

- 父母工人与子女的关系，以及他们对于为人父母责任的看法，尤其是在他们与子女分开期间
- 父母工人对工厂的满意程度，以及用人单位给予他们的支持
- 父母工人的心理健康

我们预计完成调查问卷最多需要一个小时，实际上平均耗时约35分钟。预先抽样选中的工人在ipad上完成问卷调查。两名瑞联稚博的工作人员在现场组织调研，每一组包括10名工人。在每个工厂开展调研耗时一个工作日，每家工厂选择了50-80名工人。我们过滤掉没有16岁以下子女的父母工人，最终保留了511份有效答卷用于分析。

### 对父母工人的在线调研

在线问卷调查的内容与实地调查基本相同，只是针对在线调查在设计上存在细微差别，并通过瑞联稚博的微信公众号“微助”平台发布，该平台目前有近3000订阅用户。

我们把关于调研的海报发给六个合作的工厂，鼓励这些工厂的工人关注我们的平台完成调查。“微助”平台专门面向工厂工人进行宣传，鉴于这是一个公众号，任何人都可以关注该账号并访问其内容。因此，我们在调查中增加了一些具体问题来过滤掉不属于工厂工人的群体。

为了激励工人完成这一包含50多个问题的调查问卷，我们采用了抽奖制度，设立了三种金额的奖项，分别为1000元人民币（1人）、300元人民币（2人）和50元人民币（28人）。

有兴趣参与抽奖的调研对象可以留下他们的电话号码。为了保证数据的有效性，我们过滤掉了非工厂工人和没有16岁以下子女的问卷、可能重复的答案（相同的IP地址和相同的内容）以及耗时不到五分钟就完成的问卷。

在线调查平均耗时约15分钟完成。清理完数据后，我们保留了224份有效的回复，加上实地调查收集的问卷，共计收集了735名工人的答案。

## 对工厂管理人员在线调查

工厂管理人员调查问卷包括48个问题，其中大部分是多项选择题。相当一部分问题要求工厂提供关于工人的人口统计数据、家庭状况（如适用）和生产劳动等方面的详细信息，本调查的主要目的是深入了解以下几个方面：

- 工厂所收集的工人及其子女生活状况信息的详细程度
- 工厂管理人员对父母工人的需求和挑战的认知水平
- 工厂为父母工人及其子女提供的支持程度
- 对父母工人支持不足而产生的潜在消极商业影响，以及充分支持他们带给工厂的积极影响（通过工作满意度、留职率和工作效率等指标）

我们通过群发邀请将在线调查的链接分发给我们的合作工厂，并请品牌商/买方合作伙伴通过电子邮件邀请工厂参与调研，共计收集了来自96家工厂的有效回复。

## 对品牌商/买方的在线调查

品牌商/买方的调查包含28个问题，以定性问题为主，旨在深入地了解品牌商对所涉及问题的知晓程度，以及品牌商参与供应链工厂支持父母工人及其子女项目方面的情况。我们将这些结果用于补充工人调查和工厂管理人员调查，以帮助我们更好地了解父母工人所获得的支持程度，以及他们目前支持计划尚未涵盖的内容。

通过我们目前的合作伙伴，如青年发展工作组和从中国采购的业务往来机构分发品牌商/买方的调查问卷。我们共计收集了24份品牌商/买方的答卷。

## 对父母工人及其子女的访谈

除了调查外，我们对14名父母工人和15名儿童进行了深入访谈。其中两名儿童是留守儿童（通过电话访谈），其余儿童都与父母双方或者父母中的一方生活在一起的流动儿童。

访谈旨在用于补充定量调查的结果，帮助我们更清楚地了解父母工人及其子女的生活。访谈旨在鼓励父母和孩子详细地讲述他们与家人的关系、生活中的困境、他们的计划和对未来的希望等。

本研究以引述的形式引用他们的原话，凸显本调查的主要结果。此外，我们分别以一个流动儿童和一个留守儿童的访谈记录为蓝本，撰写了两个案例故事，便于读者了解他们的生活（附录2）。

这些儿童的故事非常生动，他们与父母双方或者其中一方分离，他们所经历的困境很可能引起许多其他有相似经历儿童的共鸣。除了儿童的故事以外，我们还记录了两名父母工人的故事来展示他们的现实生活。

## 1.3 调查样本描述

### 1.3.1 工人调查

共有735名工厂工人参加了问卷调查，但并非所有的工人都来自于生产线。为本调查提供信息的人员中，约有69%是生产线工人，其余是非生产线的工人、技术员/工程师、生产线主管等。仅有为数不多的人（5%）是生产线主管级别的以上的管理人员。

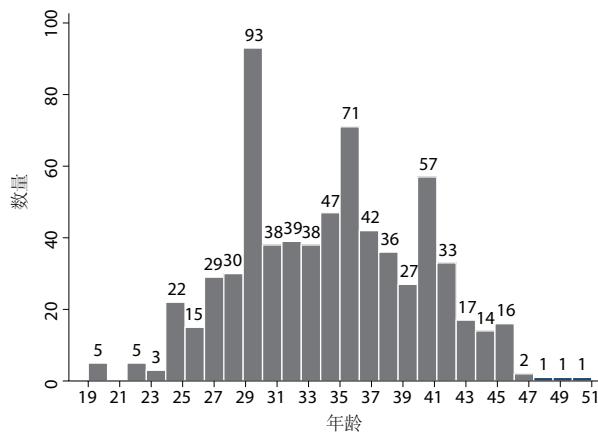
#### 年龄分布

接受调查工人的平均年龄为34.2岁。女性和男性受访者的平均年龄没有显著差异。然而，在线受访者的平均年龄（31.9）比实地调查受访者（35.1）要年轻得多。

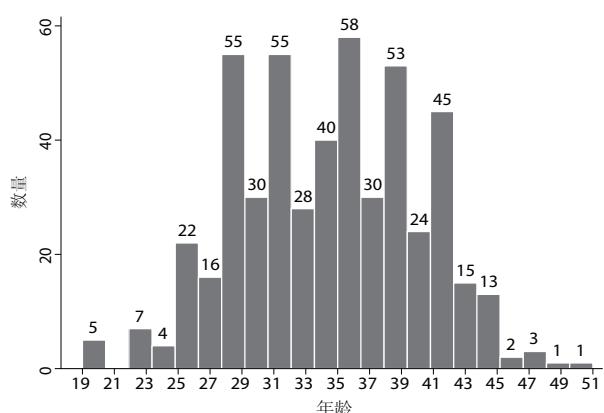
表A1：工人问卷调查受访者年龄分布

性别	全部受访者	实地调查	在线调查	外出务工者	本地工人
女性	34.1	34.9	31.5	34.2	33.8
男性	34.7	35.8	32.7	34.8	34.3

图A1：工人问卷调查所有受访者年龄分布



图A2：外出务工者的年龄分布



#### 男女比例

女性约占受访者的75%，实地调查中这一比例甚至更高（表A2）。女性工人的比例高于大多数中国工厂中的性别比例，这可以解释为，许多受访者曾参加过父母工人培训项目，其中女性工人占了绝大多数。为了确保性别比例失衡不会使结果偏离，我们将所有结果按性别进行比较，并指出了女性和男性受访者之间存在显著差异的结果。

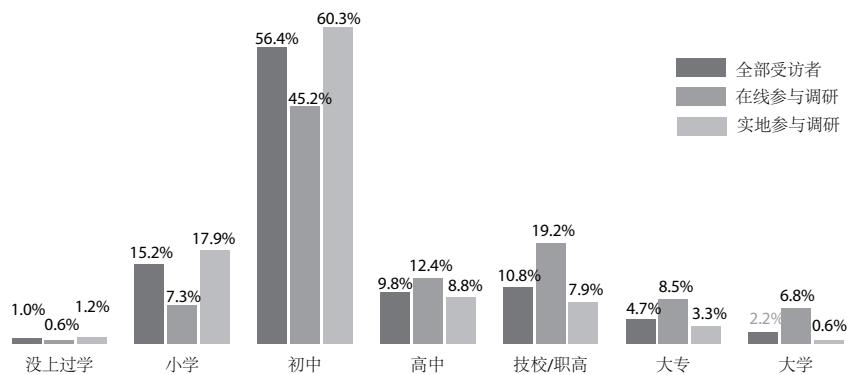
表A2：工人调查的性别比例

性别	全部受访者	实地调查	在线调查	外出务工者	本地工人
女性	74.6%	77.6%	66.1%	71.6%	83.5%
男性	25.4 %	22.4%	33.9 %	28.4%	16.5%

## 受教育水平

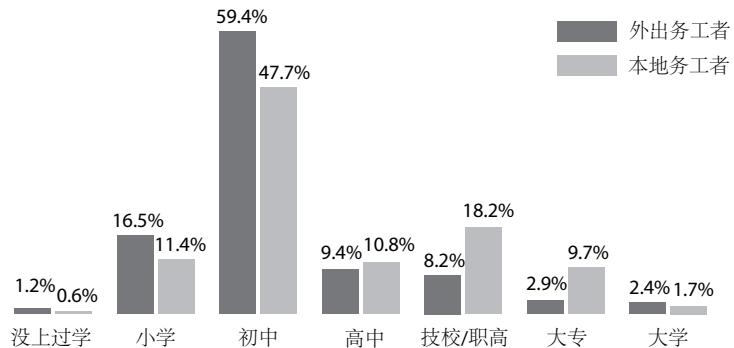
大多数受访者是初中毕业 (图A3)。在线受访者的教育水平明显高于实地调查的受访者：更多在线受访者拥有高中、技校/职高、大专和大学学历。

图A3：在线和实地受访者的受教育水平



对比外出务工受访者和本地受访者的受教育水平， 我们可以看到显著的差异。本地工人的受教育程度高于外出务工的工人 (图A4)。

图 A4：外出与本地务工者的受教育程度



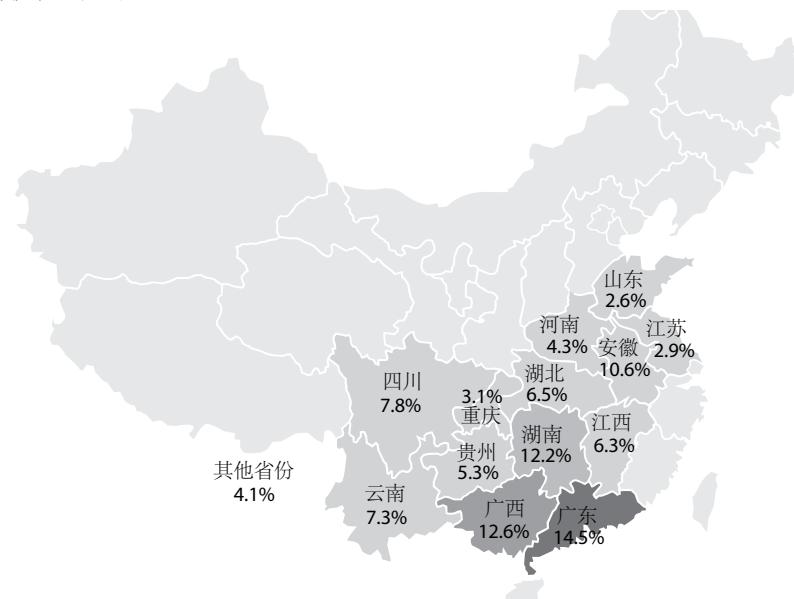
## 外出务工

76%的调查受访者是外出务工人员，只有6%的工人拥有工作地（城市/镇）的户口（户籍登记）。对于不认同自己是“农民工”的人（24%）而言，19%的人没有工作地的户口，因此原则上他们属于外出务工人员，虽然他们并非来自农村，也不属于“农民工”范畴的定义。

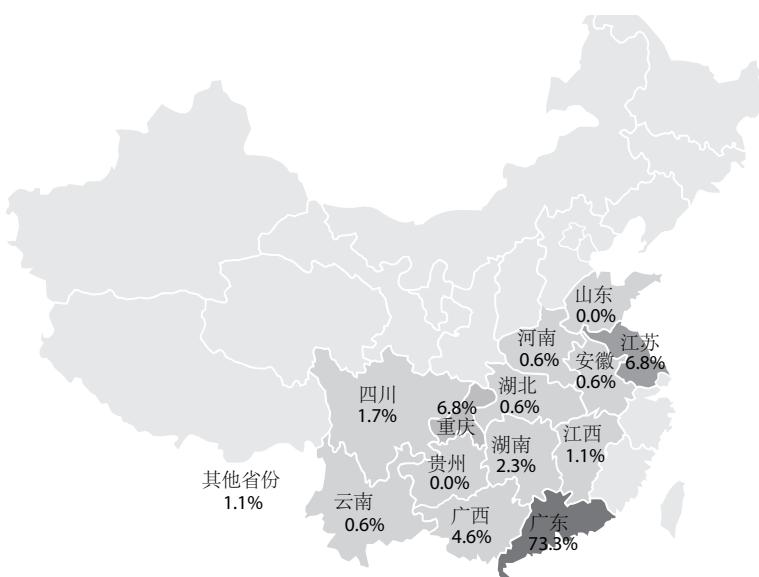
还有一种可能的情况是到本省其他地方工作的工人，虽然他们的原籍地（城市/城镇）与所在的工作地点不同，但他们也不认为自己是“外出务工人员”。13%的受访者表明自己是少数民族，绝大多数（98%）少数民族属于外出务工人员。

近三分之一（30%）的受访者来自广东省；其次为毗邻的广西壮族自治区（11%）；湖南省（10%）排名第三，来自上述地区的调查对象数量排名前三位。来自于这三个省的工人也构成了本调研父母工人的三大来源（图A5(a)）。本地工人中，73.3%来自广东省，这不足为奇，因为绝大多数受访者目前在广东省工作（图A5(b)）。

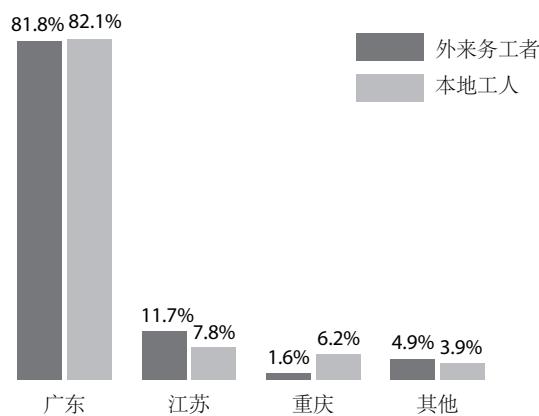
图A5 (a): 受访者所来自的省份分布图  
(外出务工人员)



图A5 (b): 受访者所来自的省份分布图  
(本地工人)



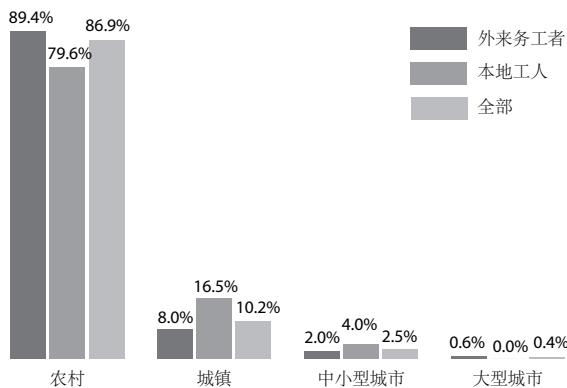
图A6：受访者目前所在地分布



大多数受访者成长于农村（87%），外出务工者中这个比例更高，即90%的外出务工者来自于农村。此外，98%的少数民族受访者来自农村。

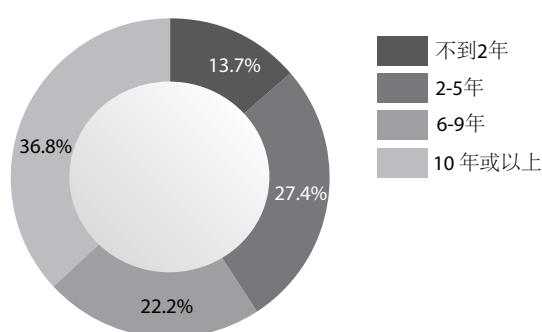
为了了解外出务工父母工人的特殊需求和挑战，我们根据外出务工状况比较了一些结果。

图A7：16岁以前，受访者生活地区分布



参加工人调查的农民工中，约有86%外出务工已经超过两年了，其中很大一部分（37%）在10年前甚至更早的时候就外出务工了。

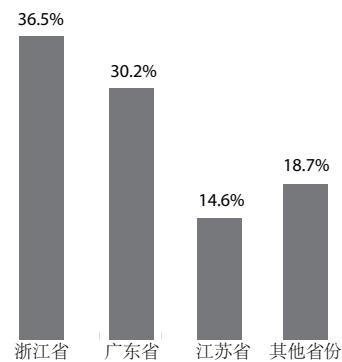
图A8：您外出工作多长时间了？



### 1.3.2 工厂管理人员调查

96家中国的供应链工厂参与了工厂管理人员调查。受访者来自人力资源部、行政部、运营部、销售部和出口部等部门。65%的受访者是女性。受访者平均年龄34.3岁，最小年龄23岁，最大年龄55岁。

图A9：参与调查的工厂所在省份



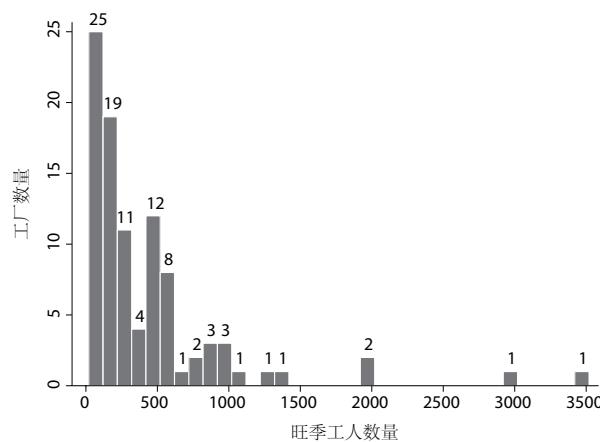
参与调查工厂所生产的产品种类繁多，制造玩具和电器的工厂最具代表性。

表3: 参与调查工厂所生产的产品种类

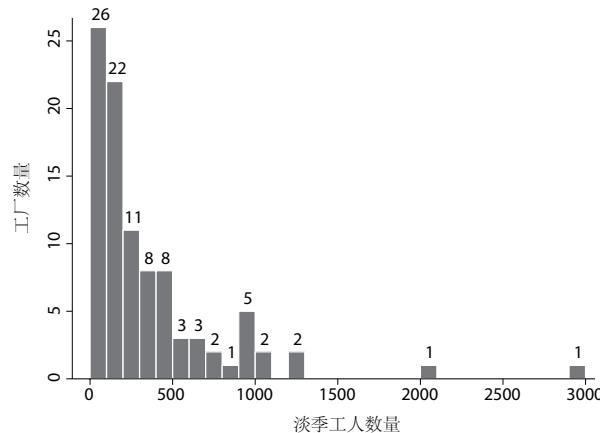
产品	工厂数
纺织服装	3
箱包、制鞋	2
木材产品	3
家具	2
文化、艺术和娱乐产品和玩具	19
塑料和橡胶制品	7
电子及通讯产品	11
工具和设备	15
电器设备	23
仪表	9
金属制品	1
化工产品	1

参与调研的工厂大多是中小型工厂，平均工人数量从生产淡季的344人，至旺季的446人不等。

图A10：旺季时工厂的工人数量



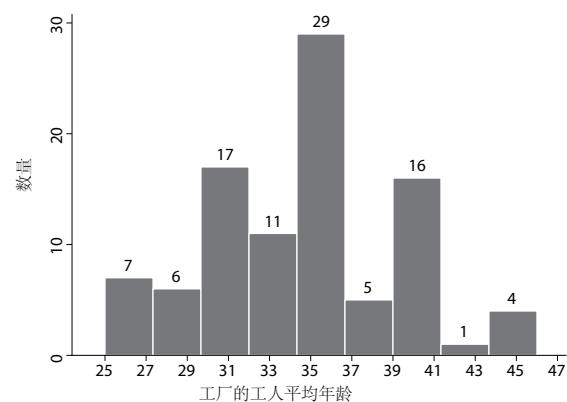
图A11：图55：淡季时工厂的工人数量



以下是关于这些工厂及其员工的基本信息：

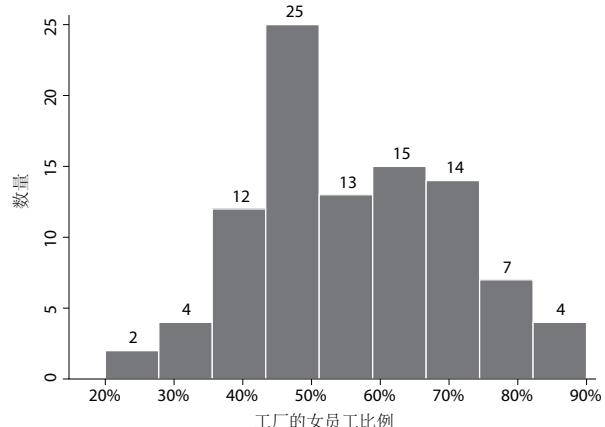
- 81%的参与调研的工厂来自浙江 (36.5%)、广东 (30.2%) 和江苏 (14.6%)三省，均为中国东部沿海省份
- 绝大多数工厂 (72%) 地处工业区内，其余的多数 (24%) 建在农村地区，只有为数不多的工厂 (4%) 在市区
- 这些工厂内工人的平均年龄为 34.3 岁(最年轻的25岁，年纪最长的 46岁)，这与参与调研工人的平均年龄基本相同。
- 94% 的工厂表明其工厂内没有未成年工人 (16-17 岁)。

图A12：参与调研工厂的工人平均年龄



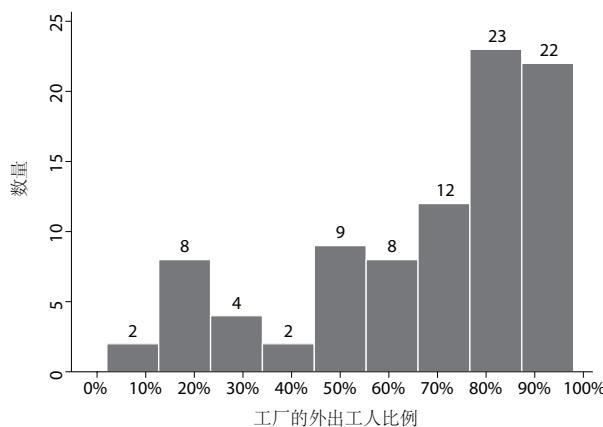
这些工厂内女性工人的平均比例为56%。

图A13：参与调研工厂的女员工比例



外出务工者所占的比例是67%。只有20%工厂中外出务工者占全体员工的比例低于50%。根据工厂的数据，大多数外出务工者来自四川、安徽和湖南，来自上述三省的外出务工者数量排名前三位。

图A14：参与调研工厂的外出工人比例



### 1.3.3 品牌商/买方调查

24家品牌上/买方的代表参与了在线调查，其中女性占40%，男性占60%。他们大部分是合规部门的高级经理，还有一些来自企业社会责任部门和行政部门。总体而言，他们在供应链管理/社会责任/道德贸易领域工作了约12年，具体从3年到18年不等。

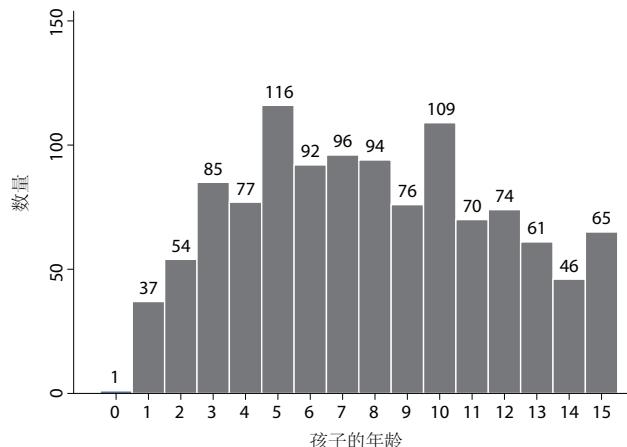
## 1.4 儿童信息

在本研究中，我们只选择了有16岁以下子女的父母工人。大多数父母（54%）有两个孩子，这与以下事实不谋而合：大多数工人是来自农村地区，按照中国“二孩”政策之前的计划生育政策他们就可以生育两个孩子。工人调查的所有受访者共计有1153名年龄在16岁以下的子女，每位受访者平均有1.6个孩子，其子女（16岁以下）的平均年龄为7.9岁。外出务工父母工人共有872名16岁以下的子女，每人平均有1.6个孩子，其子女的平均年龄为8岁（表4）。

表4：工人的子女数量

	总数	外出务工者
子女总数	1153	872
平均子女人数	1.6	1.6
子女的平均年龄	7.9	8.0
1个孩子	47.8%	48.3%
2个孩子	45.1%	44.2%
3个孩子	6.3%	6.8%
4个孩子	0.8%	0.7%

图A15. 工人的子女年龄分布





## 案例故事

### 1. 一位打工母亲的故事

#### 因为经济压力而与家人分离

小华\*是两个男孩的母亲，一个8岁，一个2岁。她一提起他们总是充满感情，但是去年她不得不把他们送回梅州老家与孩子的爷爷奶奶生活在一起，因为在城市里，他们无法负担两个孩子的生活。

“如果他们留在我们身边，我们的经济压力就会很大，所以我们把孩子们送回老家上学。”

以前，大儿子和她生活在一起的时候，小华经常参加学校的家长会。但是现在是爷爷去参加家长会，她没有机会和老师联系了。

“我一般只是通过孩子的爷爷奶奶知道他的情况。所以我对他们的状况不太了解。”

她也担心孩子们接受的教育质量。“他在深圳上幼儿园的时候，还学习英语。但是在老家，直到小学三年级才教英语，所以我担心他会忘记之前在深圳学到的东西。”

小华想通过视频和电话来鼓励自己的大儿子，但他总是不情愿接电话——只有她问儿子问题，他才说几句话。他们在一起聊天时，他也会回避她的目光。小华辅导儿子做家庭作业时，他还比较专心，但一旦她要求他更努力地学习，或者听爷爷奶奶的话时，他就变得不耐烦了。

她觉得自己和大儿子没什么话可说了，她回家的时候，小儿子也不太愿意和她在一起，因为他们之间的亲情已经有些生疏了。

小华正在考虑等大儿子上中学时，就回家去照顾孩子，因为在那个年龄段，爷爷奶奶很难照管他们。不过，如果经济允许的话，她希望把孩子接到城里来。

“每个人都想搬到城里来住，这里的生活条件比家乡好，教育水平更高。我希望我的大儿子能努力学习，这样他就能得到一份轻松

而且有技能的工作，而不是像我们一样从事又累、工资又低的工作。”

虽然在养育子女方面，小华从来没有得到过雇用单位的任何帮助，但她认为针对父母工人培训还是很有用，因为在很多方面她都不知道应该怎样教育孩子。每当她不上班的时候，她就希望能待在他们身边，了解他们在做什么。

“我的孩子很贪玩。他们也许也会想念我们的。”

\*为了尊重这位母亲的隐私，名字使用化名。



## 2.一位打工父亲的故事

### 我很努力，努力跟你们在一起

二十年前，14岁的李伟离开老家到外地去打工。在他的家乡湖南，大多数男孩子也像他一样，想要摆脱面朝黄土背朝天的生活。

现年34岁的李伟已经成家，并育有两个女儿，一个14岁，一个3岁。他的妻子小静与他一起在广东省河源市的一家玩具厂工作，他们的两个女儿留在老家由爷爷奶奶照看，两位老人仍然在干农活儿。

在过去的20年里，李伟最长一次回家是住了两个月，当时他请假回去盖房子。现在，他每年回老家一次去看孩子。他们的第二个孩子出生时，李伟和小静不想全家人骨肉分离，于是他们在工厂附近租了一间公寓，把小女儿带在身边。小静全职照顾女儿，李伟不得不承担了养活全家的经济负担，但事实证明这样做赚钱压力太大，所以小女儿刚刚会走路，他们就把她送回老家去了。

这些年来，李伟在许多不同类型的工厂工作过，现在担任这家玩具厂的车间主管。他尽可能节衣缩食地生活，把大部分工资都寄回老家。孩子们的爷爷奶奶种地干农活赚不了多少钱，所以基本靠李伟的收入养家糊口。

李伟觉得自己跟家乡的生活越来越有距离感，而且不得不接受这个现实：自己与父母和孩子们的联系慢慢变少变淡了：“我一般给我母亲打电话，很少打电话给我父亲，因为和他没有什么可以说的。我最开始离开家时，我的女儿很伤心，一直不停地哭。但现在我很少看到她哭，我觉得我们之间的关系疏远了。”

李伟还是想方设法去了解孩子们的日常生活，跟她们保持联系。他和妻子每周用微信跟家里通一次话，他比较担心自己的大女儿。

“我的大女儿性格很倔强，只要有人批评她，她马上就哭。爷爷奶奶说她总是无缘无故地发脾气，还总是一个人待在自己房间里，我们不知道怎么和她沟通。”

大女儿学习上遇到困难，也令他感到内疚和无奈。他说自己不懂应该怎样影响孩子的爷爷奶奶管教孩子的方式。自己父母已经很辛苦了，而且已经尽力了。

“我感到对不起孩子。我不了解我女儿的朋友都是些什么人。我女儿在学校学习成绩不好，我坚持要送她去补习班，但是补习班老师认为她很麻烦，所以不愿意接收她。我知道我应该好好地教育我的女儿，但是不知道怎样才能做得好。”

随着女儿逐渐长大，他不断地努力调整自己的角色以及寻求与孩子沟通的方法。

“女儿上小学的时候，我还可以辅导她做家庭作业，但现在我帮不上什么忙了。现在，我跟她打电话通常只能持续10分钟。然后我大女儿会说她要做作业，就挂了电话。”

尽管如此，他一直在努力。他参加了工厂为外出务工父母开办的亲子培训课程，并尝试用新的方式来与家人保持交流。

“现在，我会和小女儿开开玩笑，让她为我们唱歌。过去我通常只关心大女儿的学习情况，但现在我还会尝试聊一些其他有趣的事情，比如我们家里养的狗和猫”。

李伟还会继续想办法把女儿们带到身边一起生活。他觉得与父母分离已经影响了孩子们的成长。

“我的小女儿和我们生活在一起的时候非常活泼，但自从她回到爷爷奶奶身边，她就变得有点内向，很少说话。如果我们能够自己照顾她会更好。”

如果条件允许，李伟就会把孩子带在身边。当他听说有些工厂为父母工人提供免费的托儿服务时，他看到了一丝希望并憧憬孩子的未来：

“如果厂里开办托儿中心，我想把孩子从老家接过来。我希望女儿们今后可以找到一份舒适的工作，而不是像自己的父母一样做得这么辛苦。”

### 3. 一位留守儿童的故事



你们可以安心工作，不用担心我们；要照顾好自己。

阿娇今年十二岁，上五年级。她和两个兄弟跟奶奶生活在一起。她的父母在几千公里以外的一家工厂工作。阿娇很爱奶奶，也很尊敬她，但渴望更多的自由。

“奶奶对我们很好。她累的时候，我就帮助她做饭和打扫卫生。但是，她不准我和朋友一起玩，因为她担心我会和朋友们吵架。所以我只能待在家里。”

阿娇是一个独立、坦率、活泼的女孩。她知道自己想要什么，不想要什么。虽然她的学习不太好，但她很聪明，有见解，也很风趣。她对身边的大人很感兴趣并有着自己的看法。她决心自己处理各种事情。

“我不喜欢现在的这所学校，老师的教学方法不好。我数学和语文不行，老师就不让我从图书馆借书。我从来没有告诉过父亲我想看书。我想去另一所学校，那里的老师教得很好。其实，我可以在学校外面租一个房间，这样我可以自己做饭，但我父亲不同意。”

阿娇想和父母生活在一起。如果不能和他们生活在一起，她希望父母回老家来，哪怕自己少花点钱。

“我想去爸爸妈妈工作的地方。如果我能在那住一段时间就更好了。我知道为了挣钱养我们，爸爸妈妈工作得很辛苦。但是，不管生活多么难，我都不会感到害怕。我们可以尽可能地省吃俭用。我只想让他们一直和我在一起。”

她知道父母已经尽力与家里保持联系，但她希望能更多地和他们联系。“每隔三天，我爸爸就不用加班，那个时候他就会给我们打电话。有时候，我们会打一个小时的电话。因为家里没有无线网络，所以我不能用QQ或微信。我想用这些软件，这样就可以随时和父母联系了。”

当想起父母时，阿娇的心情犹如过山车一般起伏不定。

她说：“春节他们回家时，我非常高兴。”她的声音渐渐变小。“但他们只呆了一个星期。他们第一次离开家的时候，我哭了好久。每次他们离开家时，我还是止不住会哭。”一会她又高兴起来：“我希望爸爸妈妈能在下次回来时给我们买一个蛋糕，为我们庆祝生日。”

访谈快要结束时，阿娇仍然不想挂断电话。她想让父母知道她了解他们的难处。她可以照顾好自己，还有他们。

“我想对我的父母说：‘你们可以安心工作和赚钱，不用担心我们。照顾好你们自己’”。阿娇已经在想各种办法减轻父母的负担了。“我希望成为一名空姐，为我的父母和爷爷奶奶赚很多钱。”



#### 4. 一位流动儿童的故事

### 生活在两个世界之间：家即心之所在

美奇是一个10岁的腼腆女孩，总是面带甜甜的微笑。6岁时，美奇成为了一名“留守”儿童。她和哥哥与祖父母一起生活在安徽老家，而她的父母在遥远的东莞市一家陶瓷厂工作。4年前，她和哥哥离开老家与父母团聚了，现在住在工厂附近的一套小公寓里。

起初，美奇并不想离开老家。不是因为她的朋友——她只有很少的几个朋友；也不是因为东莞的生活不好——事实上她说自己的老家“不方便”，她不想离开的原因是舍不得祖父母。她和祖父母一起度过了六年的童年时光，与他们建立了深厚的感情，她一定要定期回去看望他们。

“在东莞生活惯了之后，就觉得回老家很麻烦，也很不方便，但我几乎每年夏天都回爷爷奶奶家去。”她的父母会在暑假期间休假带他们一起回去。

美奇已经完全适应了在东莞的新生活。事实上，她正在成为一个普通的城市孩子。她在一所私立学校表现出色，乘坐校车从学校到她父母的工厂只需要10分钟。她结识了很多朋友，他们也都是外来务工人员的子女。不管他们的家乡在哪里，他们之间都有共同的纽带，相处得很融洽。

美奇特别幸运，因为她父母所在的工厂在园区创建了“儿童活动中心”。美奇放学后就去那里学习和玩耍。如果她需要更多的帮助，她就可以请中心的志愿者大学生辅导员帮助自己。

每天晚上，她和哥哥都和父母去食堂吃饭。晚上8点左右，他们就一起回家，然后父母会检查她的作业。对于父母随后用手机玩微信打发晚上的时间，她也不是很介意。她知道父母上了一天班已经筋疲力尽了。父母会在周末弥补他们，带她到附近的公园玩，带她去上舞蹈课。她唯一不满的是她十几岁的哥哥，抱怨他没有多少时间陪她。

“我哥哥从不跟我们一起去，我和哥哥的关系不好。他从不帮我检查作业，除非我妈妈让他这样做。”

大家都说美奇在东莞的新生活蒸蒸日上，但她不打算永远待在这里。爷爷奶奶所在的地方才是她的家。她非常想念他们，希望能更多地与他们聊天。

“我非常想念他们。我通常一周与他们联系一次，因为我的父母太累了，我也不想让爷爷奶奶在电话机面前等很久。”

当问及她希望未来在哪里生活时，她毫不犹豫地回答：

“我的家乡，因为我想陪着爷爷奶奶。”她希望不辜负他们对自己的期望。

“我想成为一名教师，因为我奶奶说我要么当老师，要么当医生。跳舞只是一种爱好而已。”离开老家为她打开了一扇通向各种机遇的门，她决心好好地利用这些机会，不仅为了自己，也让爷爷奶奶过上幸福的生活。



## 1. 工厂儿童之家

### 工厂面临的挑战：外出务工者的子女缺乏恰当的照料

如何留住打工父母一直以来都是企业所面临的挑战。一方面，这些父母背井离乡是为了让家人过上更好的生活，另一方面却一直在担心孩子们是否能健康成长。许多外出务工父母每年只能回一次老家，而在老家照顾孩子的人通常无法使用无线网络，或者不会使用视频聊天软件，因此父母工人在工作时总是非常担心孩子的身心健康。

“暑假期间，我一直担心孩子的安全，因为我每年都听到关于孩子在池塘溺水，或者被电击致死的故事。”

一位32岁，来自于云南省的父亲，他4岁的女儿在老家与爷爷奶奶一起生活。

对于把孩子带在身边的父母工人来说，如何权衡为人父母的责任与工作要求是一个挑战。对他们来说，最大的挑战之一是在他们工作期间没有人照管孩子。

如何能够给予孩子合适的照顾，这种“无形”的但却一直困扰着父母工人的担忧，已经给他们对工厂的态度和忠诚度造成了显著的负面影响。正如本研究所强调的，在上班时间找到合适的人照顾孩子是父母工人面临的主要挑战之一，如果员工认为工作对自己与孩子的关系产生了消极影响，他们更有可能提前离职。

为了减少对孩子的担忧，越来越多的外出务工父母会带着孩子上班，特别是在暑假期间。如果他们找不到人来照顾孩子，他们就会带着孩子去上班，从而让孩子、工厂及其品牌客户面临儿童受伤和违规的高风险。

“我的孩子没有地方可去，只能待在宿舍，那儿没有人照顾她们。她们的主要娱乐活动就是看电视，这使她们觉得很无聊。没人看着她们让我非常担心，所以我就把她们带到车间里。她们可以在旁边做家庭作业，或者帮我打个下手包装成品。”一位来自四川省、在制衣厂工作且育有两个8-10岁女儿的母亲说。

“如果我的孩子不在我身边，我在工作时总有各种不好的念头。我觉得很孤独，很想念我的孩子……如果在家乡能找到工作，我一定会辞职。上一次从河南老家回来的时候，我一直在想我们都不在孩子身边我女儿怎么办。”

一位来自河南省、8岁和15岁孩子的母亲。

## 应对挑战：品牌与工厂合作，以弥补父母在照顾孩子上的不足，帮助父母工人专注于工作，展示“最佳自我”

2016年，五家工厂率先尝试以创新的解决方案来应对照顾留守儿童的挑战。它们在工作场所建立了“儿童之家”来帮助这些家庭，让孩子们能够待在父母身边。在瑞联稚博的指导和支持下，每家工厂都建立了一个日托中心，培训或聘请专业教师在工作日照顾和辅导孩子功课，不向他们的父母收取费用。

其中四家工厂在夏假期间运营，一家工厂根据工人的需求提供全年的儿童照顾服务。“儿童之家”为孩子们提供了一个安全、关爱和整洁的学习环境，他们可以玩耍、学习艺术、唱歌、跳舞、开展户外活动和阅读。

**ICTI “关爱”基金 (ICTI CARE Foundation)**是支持两家玩具工厂开展工厂儿童之家试点项目的合作伙伴之一：“我们所支持的工厂儿童之家试点项目已经给工厂、工人及其家庭带来了切实的好处，有助于改善家庭关系，减轻工作压力和焦虑程度，并促进儿童的发展。

同时，我们也看到参与项目的玩具厂获得了重要的商业利益，例如参与项目工厂的工人留职率提高，员工与管理层之间提升了信任感，拉近了关系，” ICTI “关爱”基金发言人Mark Robertson说。

试点结果确实令人振奋。“工厂儿童之家”不仅使父母工人和他们的孩子受益，而且对于工作场所的企业文化和商业经营也产生了可衡量的积极影响。瑞联稚博对试点项目的效果进行了评估。对比参与前与参与后所取得的成果，我们发现：

儿童及其父母：

- 63%的家长说孩子们变得更加积极向上和懂事
- 60%的家长减少了对孩子的担忧
- 43%的家长感到与孩子的关系更亲密

“过去我不想上班，因为担心我的孩子……工厂儿童之家让我把孩子带在身边。这个地方非常安全，我们很放心，他们在这儿可以交新朋友。”一位来自云南省、4岁女儿的父母工人。

“我喜欢来这里。去年夏天他们去上班时，我只能一个人待在宿舍里。现在我可以来这儿。这里有很

多孩子。很好玩。”

一名来自河南省的小学二年级学生

“他在这里学了很多普通话。你知道我们不是汉族。他还学习画画，非常喜欢跳舞。他比过去懂礼貌了。我觉得他现在能更理解我们，也听话了。”

一位来自云南省、5岁儿子的父亲。

2. CCR CSR 工厂儿童之家效果评估 2017: <http://www.ccrcsr.com/sites/default/files/CCR%20CSR%20FCFS%20Impact%20Assessment%202017.pdf>

### 工人与管理层关系和对工作的满意度：

- 坚信工厂理解他们作为父母工人所面临的挑战的工人人数提高了51%
- 对管理层更加信任的员工数量增加了28%
- 对工厂非常满意的工人数量增加了26%

“（工厂儿童之家）是快速和有效提高员工的满意度，树立工厂良好声誉的方式。”一位项目工厂的总经理

“这个项目非常有启发性，尤其是在如何通过加薪以外的方法留住员工方面。夏天，爷爷奶奶来看孩子的时候，我们也会考虑为老人家长们做些什么。”

工厂总经理

### 招聘、留职率和生产效率：

- 会向其他工人推荐该工厂的可能性提高了35%
- 33%的工人认为工作效率更高
- 计划留在工厂至少2年的父母比例提高了33%

“这个项目非常有启发性，尤其是在如何通过加薪以外的方法留住员工方面。夏天，爷爷奶奶来看孩子的时候，我们也会考虑为老人家长们做些什么。”——工厂总经理

“暑假里，我妻子干活儿更快，赚的钱也更多了……（我们）从没见过这么好的工厂。”

一位来自于云南省、四岁女孩的父亲。

2016年“工厂儿童之家”项目在中国南方的5个工厂成功实施，惠及了102名儿童和78个家庭。儿童之家试点表明，通过创造性伙伴关系，我们可以帮助企业应对所面临的人力资源挑战，让父母们在工作中做出最佳表现，并帮助儿童茁壮成长。

鉴于项目所取得的成功，2017年ICTI“关爱”基金与瑞联稚博扩大了与品牌和工厂合作的项目规模。

“明年我们肯定会继续开办儿童之家。在上一年经验的基础上，今后我们会做得更好。”一位参与了2016工厂儿童之家试点的工厂总经理说。

他继续说：“只要工人开心，我们就高兴。现在我们晚上睡觉更踏实了。”

## 2. 微信“微助”学习平台



### 挑战：父母工人在工作中感到孤立无援

对于几千万外出务工的父母工人来说，与他人保持社交联系，并且了解家中的情况是一个巨大的挑战。繁重的工作安排导致他们很少有时间给家人打电话，或者回家看望家人。与此同时，工人们还要在陌生的环境中适应新环境和社会规范。最重要的是，他们被贴上“外来者”的标签，因此，许多人感到自己的社交圈狭窄，与家人失去了情感联络，也很难与同事打成一片。

本研究展示了父母对子女心怀愧疚内心挣扎，他们认为自己的工作对他们与孩子的关系产生了消极影响。我们知道，在这样的环境下，向父母工人提供相关信息，让他们学会如何处理所面对的情况至关重要。尽管在当今社会，获取信息看起来很简单，只需点击一下即可获得，但在寻求恰当的支持和资源来帮助他们顺利适应生活变化方面，还是很容易令他们感到迷茫和不知所措。

### 应对挑战：“虚拟”联络方式与工人培训

越来越多的工厂着手帮助父母工人利用科技的手段，即通过微信，来应对与家人分离的挑战。微信是中国最流行的社交媒体和通信应用软件，2017年第一季度，微信已经拥有近9亿的活跃用户。

瑞联稚博与一些试点工厂合作，在四家国际品牌和联合国儿童基金会的支持下，推出了“微助”这一微信平台<sup>3</sup>，利用微信软件帮助外出务工的家长：

1. 与在老家的亲人保持联系
2. 结交朋友，融入新社区
3. 帮助父母工人远距离教育子女
4. 获取育儿和亲子知识及实用技巧，以加强与孩子的交流

### 联络与学习

“微助”帮助工人受益于微信这一社交媒体，也成为了互动的在线学习工具。工人利用微信与家人和朋友联络，获取信息资源，了解家中所发生的事情，最重要的是了解自己孩子是否能够健康成长。“微助”还可以根据他们的需求量身定制，定期向他们推送相关的内容来帮助父母工人远程教育子女，弥补自身知识的不足。为了吸引各类教育层次的用户，我们以卡通形式、视频和小测验的方式分享课程。

这些试点工厂已经注意到支持工人适应环境以及寻求社交联络的重要性，并鼓励工人关注这个平台。在工厂开展活动期间，瑞联稚博向工人们介绍了这个平台，工厂也在醒目的地点张贴宣传海报，让更多的员工扫码关注<sup>4</sup>。

该平台自发布就受到欢迎。43%的用户将其推荐给工厂内外的朋友。目前“微助”拥有3,000的关注用户，发布150条信息和课程，阅读人次达47,000。44%的用户每天阅览“微助”，50%的用户在自己的朋友圈内与他人分享瑞联稚博发布的信息。因为还通过微信以外的渠道发布“微助”的教育内容，因此能接触到难达到的群体：即农村地区年龄较长、学历较低的父母。

结果：在不到一年的时间内，微信“微助”的用户更加活跃，与朋友和家人的联络更频繁，更好地融入了新的环境，自己感到更快乐！作为父母，他们感到与孩子的关系更亲密，更了解孩子们的需求，也会更好地照顾自己。

3. 瑞联稚博研究“微信，作为在线学习工具，对中国工厂外来务工人员所提供的支持 2016”：<http://www.crcsr.com/sites/default/files/瑞联稚博关于“微助知识库”的研究.pdf>

4. 除了父母工人，这个数字也包括了参加项目的其他人群——青年工人和管理人员——他们也可以访问这个平台。这是我们撰写本报告期间准确的统计数字。

下面是瑞联稚博的影响力研究发现 - 用户感到：

- 加强联系：用户表示与朋友和家人保持联系是微信主要的功能，40%的父母工人靠微信与孩子保持联系。
- 融入社会：用户将“结交新朋友”作为微信的第二重要功能，64%工人说微信能够帮助他们融入社会。
- 更快乐：64%的用户认为微信帮助他们融入社会，提高了自我心理健康程度。

为人父母的用户感到：

- 与孩子的关系更亲密：有近60%的人说，“微助”有助于增进他们与孩子的感情
- 了解子女的需求：80%的人打算继续关注儿童早期发展的内容\
- 更好地照顾自己：家长用户把“照顾自己”列为最有用的内容

“最近，我在“微助”平台读到了一些关于有效倾听，以及用不同的方式提问的“窍门”。我和儿子说话的时候，就试着使用这些技巧……”。——一位来自云南省37岁的母亲，有一个11岁的儿子。

**“无论何时何地，只要一有空我们就要忙着系统地学习育儿和亲子知识，哪怕只有5分钟，我们也会点击微信来学习一些实用的现代育儿技能。”**

一位来自重庆的31岁母亲，有一个4岁的孩子。

**“通过‘微助’课程，我知道自己要先照顾好自己，才能照顾好别人。所以现在我利用空闲时间参加社交活动……和朋友们开诚布公地谈论我的烦恼。以前我不愿意跟家人聊自己的工作压力，因为我不想让他们为我担心，但现在我会这样做了，结果是他们给了我更多的鼓励。**

一位来自河南省的24岁父亲，有一个1岁的儿子

工厂和品牌不断创新平台的内容。协和陶瓷公司是星巴克的供应商，公司量身定制了“微助”平台的内容，以便于能够发布内部通知，向工人收集反馈意见，并上传自己的在线学习内容。

总之，微信“微助”平台有效地利用社交媒体的力量，来联络和培训父母工人。最后，工厂受益于拥有更广社交网络的员工，他们能够照顾好自己，承担作为个人、员工、朋友和父母的职责。

**“过去，如果我的孩子问我太多问题，我就会很不耐烦，还生气，很容易就冲着他发脾气，直到他不再问了。在阅读了‘微助’上的课程以后，我认识到自己的做法是错误的，这样做打击了孩子的好奇心和积极性。我正在慢慢改变自己方式，心平气和地回答他的每一个问题。”**

一位来自于湖北的30岁父亲，有一个6岁的儿子



### 3. 父母工人培训

#### 工厂面临的挑战：外出务工者紧张的家庭关系影响工厂运营

相当多的父母工人每年只能回家看望一次孩子，通常是在春节放假的那几天。正如本研究所显示，留守儿童的父母在与孩子保持亲密的关系、并保持他们之间良好的沟通方面存在很大困扰。

“我很对不起儿子。我和他在一起的时间太少了。我亏欠他很多。他很快就要参加高考了，但我几乎没有时间回家陪他。我答应过他，如果他考上了大学，我会和他一起去大学报到。我想补偿他。”

一位40岁、来自广西省、留守儿子的父亲。

一位外出务工的母亲说，她11岁的女儿留在江西老家，分开的时间和距离对她与女儿的关系造成了严重的负面影响：“我们已经分开很久了。她才两岁的时候，我就离开家外出工作。我们没有多少共同的话题可以聊，很少交流。结果是我不知道她在想什么。每次我回家，都看到她和爷爷奶奶比和我更亲，她甚至曾对我大喊：‘你根本都没有养过我！’我的心都碎了。”

外出务工的父母同时要兼顾工作与家庭，因此，能力不足的感受和紧张的亲子关系无疑会影响到他们的工作表现。将子女留在老家的工人更加容易对自己的工作产生消极感，注意力不集中并在工作中出错，这可能会影响到他们留在工厂工作的时间长短。因此，工厂面临着“双重困境”：一方面，他们没有能力处理远离家人对员工心理健康的负面影响，另一方面却要承担随之而来对企业运营造成的影响。

“我听说员工打电话回家时，他们的孩子有时没什么反应……如果你给孩子打电话，他们却不想和你说话，那你肯定会感觉很糟糕。”

工厂经理

“父母工人因与家人分离，面临巨大压力。当他们听到自己的孩子在学校表现不好或者学习成绩差的时候，他们通常会发脾气，并且责骂孩子。一方面，他们非常关心自己的孩子，另一方面，他们也感到无能为力。例如，当某个工人的孩子在家里发生事故的消息传出后，这种消极情绪很快在全体员工中蔓延开来。”一名来自深圳、某家拥有1800名工人工厂的人力资源经理。

#### 应对挑战：分离无距离：助力工人履行父母的职责

为了帮助工厂解决所面临的人力资源挑战，帮助外出务工人员履行为人父母的职责，四家国际品牌 - 迪士尼、遨盛、惠普和ICA开展了一项名为“微助”的项目。微助项目的其中一项重要服务是在工厂内为父母工人开展名为“打工父母亲子培训：分离无距离”。培训为父母工人提供所需的知识和技能，让他们能够在子女生活中发挥关键作用，即使他们因为时间和距离而分离的情况下也不缺席子女的成长。父母们学到了以下几个方面内容：

- 接受并珍视他们为养育子女而外出务工的选择
- 儿童在不同成长阶段的权利和需求
- 远程沟通技能，帮助父母在孩子的教育和情感发展中发挥积极作用

我们在中国的18家工厂举办了34期家长培训班，共惠及1,249参与者。父母、孩子和工厂均受益于培训。

“参加完培训后，我开始重新思考我们的关系。我给儿子打电话的次数更频繁，从过去的两周一次，到现在隔一天打一次电话。”

一名来自于深圳工厂的母亲

首先，参加培训的父母确实增加了与孩子沟通的时间。与孩子每次交谈时间半小时以上的父母增加了26%。

培训帮助父母工人履行为人父母的职责，提高他们的心理健康水平。越来越多的父母开始关注自己的幸福感，而不仅仅是关注自己的孩子。父母对于自己远程教育子女的能力更有信心，并且减轻了因外出务工而产生的愧疚感。参加完培训之后：

- 相信自己能远程教育子女的父母人数增加了41个百分点。
- 对远离子女而感到内疚的父母人数减少了62个百分点。

“以前我一看到孩子还没完成作业就玩手机，就会情绪激动，而且很生气。但是通过培训我学会了先控制住情绪，再处理事情。从那之后，我会先冷静下来，先控制住自己的脾气，再处理问题。这招确实管用！”

一位来自广东省的40岁母亲，有两个孩子，分别是17岁和9岁。

“我给儿子打电话时常常感到不自在，因为不知道该说什么，我们也没有什么共同话题，所以我很快挂了电话。我很感激这次培训鼓励我迈出了第一步，现在我更加自信，敢于做出改变了。”——一位来自深圳工厂的母亲

参与者还学会成为“全面”的父母。许多父母在关于什么是孩子生活中最重要的事情方面调整了观念，对孩子的情感需求和物质需要给予了同样的关注。结果是他们觉得与自己孩子更亲近了。

- 90%的参与者表示，他们会改变自己的教育方式，更好地支持孩子的情感发展需求。

“我以前总是认为只要能养得起孩子，就没有什么可担心的了。参加了培训后，我认识到应该多注意孩子的心理健康。我开始做出改变，更多地承担作为母亲的责任。”

一位来自东莞工厂的母亲

“参加完培训后，我和儿子的关系有了很大的改善。其中一个原因是我开始懂得他在想什么，过去我一直忽视了这些”，一位在东莞工厂工作的母亲说。

很明显，培训对父母及其子女很有帮助，但是否值得品牌和工厂对此给予投资呢？答案是肯定的。

- 打算在该厂继续工作两年和更长时间的工人增加了23%
- 对所在工厂感到非常满意的工人增加了40%

“培训前，许多家长认为自己主要责任就是每月寄钱回家。但他们的孩子最需要情感上的支持，而不是物质方面的支持。培训有助于提高他们对与孩子联系与交流重要性的认识，也有利于提高工人对我们的信任感。一些工人告诉我们，他们曾在不同工厂工作过多年，这是他们第一次感到工厂真正地关心他们。这项培训有利于我们更有效地处理员工的情绪和工作表现。”——来自深圳一家有3000名工人工厂的行政经理。

参加完瑞联稚博培训的人员可以通过关注微信学习平台“微助”得到持续的支持，平台每周会直接给工人推送一系列教育信息，内容包括远程育儿课程、儿童早教小贴士、健康和安全方面的建议等。微助平台的关注者也可以发送问题和反馈信息，还可以参加调查、抽奖和活动。

为人父母是通过学习而获得的技能，也是一辆情绪的过山车。上述支持父母工人的项目能够使他们在与自己的孩子联络和沟通并对他们提供支持方面更加自信。对企业也产生了积极的影响：当父母对自己当初外出务工的决定感到自豪时，就不太可能提前离职回家，对目前的工作也会更加满意。



#### 4. 影像发声项目：透过镜头的心声

##### 挑战：外出务工者与子女联系的断裂

中国江苏省无锡市的喜嘉喜服装厂是美国服装品牌“酷儿森”(Colosseum)的主要供应商，80%的员工是外来务工人员，其中绝大多数员工都把孩子留在老家。与许多拥有大量外地劳动力的工厂一样，喜嘉喜服装厂员工的离职率很高。

喜嘉喜发现家庭因素是父母工人离职的主要原因之一。研究表明，如果父母工人总是担心孩子能否健康成长，就会导致他们在工作中表现不佳，很有可能会离职。在喜嘉喜服装厂：

- 61%的父母工人在工作时总是在担心他们的孩子
- 74%的父母工人对离家务工感到内疚
- 48%的父母工人每年只有一次机会见到孩子

**“去年是我第一次把孩子留在家中，自己外出找工作。这对我来说真的很难，我好几次都想辞职了。”**

一位来自贵州省，有3个年幼留守孩子的母亲

很大程度上，父母的内疚感源于情感上与自己的孩子疏远，无力在他们的生活中发挥积极的作用。在喜嘉喜服装厂，仅有：

- 23%的工人认为自己可以远距离教育好孩子
- 84%的父母工人每年只有一次或两次机会看望自己的孩子
- 29%的父母工人每天与孩子聊天

##### 以“镜头”应对外来务工者的离职问题

喜嘉喜从根本原因入手来解决员工离职的难题：即帮助父母工人与子女保持联系。喜嘉喜与“酷儿森”及瑞联稚博合作，启动了为期一年的培训项目，侧重于远程育儿与沟通方面的最佳做法。其中最受欢迎的一项活动是“影像发声”。

“影像发声”项目教会父母将摄影作为一种工具，以有趣和有创意的方式与孩子交流。工人们通过培训学会了基本的摄影技巧，并得到一台相机。他们下班后和回家乡的时候，可以用相机捕捉他们作为工人和父母的生活片段。

喜嘉喜有64名工人和11名主管参加了这个项目。在春节期间，他们用相机记录下了与孩子们一起度过的美好时光。通过不断回放和回味这一幕幕与孩子共度时光的特殊的瞬间，他们发现了重拾亲情的契机。

**“现在每当我女儿穿上新衣服时，她就会让我给她拍张照片。当我把印有她照片的影像发声项目海报带回家的时候，她马上跑了出去，在她的朋友和邻居面前炫耀。我知道她为我感到骄傲！”**

一位与女儿生活在一起的本地父亲。

春节过后回到工厂后，工人们在最终的展览和颁奖典礼上展示了他们的照片记忆。他们开心并自豪地说自己在家和孩子一起做了个有意义项目。他们还与同事们一起分享自己与孩子和亲人的美好回忆。

## 对父母及其子女的影响

工人们不仅学到了富于创造力的新技能，而且感觉与孩子的关系更亲密，他们也改变了自己的行为。参与者下班后与孩子聊天的实际时间增加了，并尽力多回去看望孩子。

- 每天与孩子聊天的父母增加了14%
- 在每次通话中，至少与孩子聊天半个小时或更多的家长增加了19%
- 每年至少回家看望孩子2次的家长增加了11%

父母也调整了自己的教育方式，回家的时候尽量多花一些有意义的时间陪伴孩子。

“今年春节，我们在处理一些家庭问题，所以我没有怎么关心孩子。我女儿看到相机时，她就让我给她拍张照片。那一刻，我才认识到真的应该多和我的孩子们在一起。所以我拍了很多我儿子和女儿的照片，还带他们去了县里的游乐园。现在，每当在相册里看到他们的笑脸时，我就会回想起那些快乐的时光。”——一位来自于山东省、在老家有一个6岁的儿子和一个8岁的女儿的外出务工母亲。

他们也觉得更有能力远距离地教育孩子：

“这个（项目）让我充满信心，即使我不在他们身边，我仍然可以很好地教育好自己的孩子。我现在很喜欢和他们打电话，甚至可以讲一个小时！”——一位来自贵州省、有三个年幼孩子留在老家的外出务工母亲。

最棒的是，孩子们感受到了变化：

“爸爸工作三天，然后休息一天，那天他就给我打电话。他经常问我作业的事情，有没有听话，但现在他也会给我讲他的工作。有时候，我们可以聊整整一个小时。”一位12岁的女孩，她和兄弟、奶奶住在贵州省某个村庄，父亲在喜嘉喜服装厂工作。

## 对品牌和工厂的益处

俗话说一张图片胜过千言万语，对于工厂来说，这样的活动则更有价值了。在参与该项目后，工人对管理层心存感激，更多的参与者打算在工厂待两年或更长的时间。

“这个项目有利于工厂工人的团结和稳定。如果你不考虑工人的家庭状况，并且做出相应的安排，那么他们就不会长期留在厂里。”喜嘉喜的总经理

“他们理解我们把孩子留在老家的父母工人的难处，也关心我们。”

一位打工父亲，在贵州老家有三个留守的孩子。

这还加强了喜嘉喜与其品牌客户酷儿森的业务关系。

“对父母工人的培训和影像发声项目让我们能够帮助这些父母，改善他们与留在老家子女的关系。另外一个目的是通过提高员工的满意度和忠诚度，帮助工厂管理人员减少员工的离职率。我们已经看到在这两个方面取得的成功。”酷儿森体育用品公司的企业社会责任部总监Kelsey Keene。

项目的结果显示，喜嘉喜和酷儿森显然找到了为工人带来显著、积极变化的方法——每次都有美好的记忆。

## 引言指引：访谈工人的背景信息

编号	性别	年龄	原籍地	在工厂打工的年限	子女状况	总体情况
1号工人	男	-	湖南省	20年	有两个女儿（14岁和3岁），没有随他一起外出。	与妻子一起住在厂外租的房子。他参加过流动工人亲子培训，并希望更多地参与这类培训。
2号工人	女	-	广东省	近20年	有一个儿子（13岁）和一个女儿（11岁），孩子都留在老家，由祖父母照顾。	与丈夫一起外出工作，但在不同的地方上班。两人没有住在一起，她住在工厂宿舍。没有参加过亲子培训，但是她很感兴趣。
3号工人	女	-	广东省	1年多	有四个孩子，年龄分别是11岁、7岁、5岁和一岁半。年龄最大的孩子会照顾其他孩子，还给他们做饭。	她是本地工人，丈夫也和她在同一家工厂工作。他们上班时把孩子交给祖父母照顾，他们每天晚上都回家。
4号工人	女	35	江西省	8年	有一个儿子（6岁）和一个女儿（11岁），他们和祖父母住在老家。女儿很懂事，祖父母干农活儿的时候，她会自己照顾自己。	她的丈夫在另一个城市工作（广州）。她说愿意为了孩子的教育而换工作。她和丈夫每天都会和孩子们交流，尽管相隔很远，但他们很亲近。
5号工人	男	40	广西壮族自治区	12年	有两个儿子，年龄分别是13岁和8岁，住在老家的寄宿学校里。祖父母在放假期间会把他们接回家。	他和妻子一起外出务工，但在不同的城市工作。他每周给孩子打一次电话，他说愿意为了孩子而换工作。如果有时间，他希望能够参加亲子培训。
6号工人	女	-	出生在广东省，嫁到湖南省	7年	有两个孩子留在家乡，分别为15岁和12岁。他们和祖母生活在一起。	她是广东人，与她的丈夫（来自湖南省）租房住，她丈夫在另一家工厂工作。暑假期间，孩子们会和祖母一起来东莞。
7号工人	女	39	广西壮族自治区	4年多	有两个女儿和一个儿子，年龄分别是17岁、15岁和10岁，他们与祖父母住在老家。	她与丈夫外出务工，在深圳不同的工业区工作。他们把孩子交给父母照顾，但孩子的祖父母有时候因为要干农活儿没有时间照顾孩子。
8号工人	女	44	湖南省	10年	有两个儿子，年龄分别是22岁和11岁，他们和祖母住在家乡	她的丈夫在湖南郴州的一个建筑工地工作，和她不在同一个城市。她每年回家乡两次或三次去看望孩子。

## 引言指引：访谈工人的背景信息

编号	性别	年龄	原籍地	在工厂打工的年限	子女状况	总体情况
9号工人	女	31	出生在江西省，嫁到广东省	14年	有两个儿子，年龄分别是8岁和2岁，孩子们与祖父母在广东省梅州市生活，祖父母的健康状况不是很好。	她和丈夫目前住在深圳。丈夫是一名出租车司机，他打算近期去广州工作。这样的话她可能很快就要独自住在工厂的宿舍里。
10号工人	女	38	湖南省	15年	有三个孩子，年龄分别是18岁、13岁和11岁，他们和祖母住在家乡。年龄最大的孩子正在学习汽车修理。	她的丈夫在广州的一个建筑工地工作，和她不在同一个城市。她每天通过微信和孩子聊天。
11号工人	女	29	四川省	10多年	她有一个五岁的女儿，和他们生活在一起。女儿白天上幼儿园，晚上由幼儿园的托管老师照顾，直到他们下班。	她与丈夫一起在工厂外租房子住。如果孩子上不了工厂当地的公立小学，他们可能会把孩子送回老家。
12号工人	女	35	广西壮族自治区	5年	有一个11岁的儿子，和孩子的父亲及祖父母住在老家。	她和老乡一起外出务工，她之所以决定与家人分开外出工作，是因为她在工厂里上班收入比较高。
13号工人	男	36	广西壮族自治区	13年	有一个11岁的儿子和他们夫妻俩住在一起。儿子在附近的一所小学上学，总是自己在外面玩。	与妻子一起在工厂外租房子住。他的妻子也在深圳的一家鞋厂上班，周末也会打零工。
14号工人	女	39	四川省	20多年	有两个孩子，年龄分别是16岁的女儿和10岁的儿子，他们与祖父母住在家乡。	她和丈夫都在深圳工作，但不在同一个地方。她想继续在大城市工作和生活，希望以后她的孩子能在城市里过上更好的生活。

## 引言指引：访谈儿童的背景信息

编号	性别	年龄	原籍地	目前生活状况	总体情况/背景资料
1号儿童	女	8	湖南省	与父母住在东莞	她与父母和哥哥住在东莞两年了。她多数的亲戚，包括祖母都在湖南。她和父亲关系很好，但父亲工作时间长，下班回家也很晚，很少有空闲时间。
2号儿童	女	9	云南省	与父母住在东莞	她已经和父母在东莞住了三年。虽然她和父母生活在一起，但她对于父亲的评价不高。例如，她还记得父亲有一次没有遵守诺言，也没有向她道歉。但尽管如此，她不想回到家乡读中学，因为她说会想念父母。
3号儿童	女	9	安徽省	与父母住在东莞	她和父母以及哥哥在东莞生活了三年。她的母亲和哥哥在协和陶瓷工作，她的父亲在另一家工厂工作，所以他们在工厂外租了房子。她放学后和周末都会去工厂里的“安心园”。她有点内向，不喜欢上学，因为她上幼儿园的时候曾经受到过老师的体罚。
4号儿童	女	10	安徽省	与父母住在东莞	她目前在上4年级，最初并不想来东莞，因为她是跟着祖父母在老家长大的，非常想念祖父母。她的父母和哥哥在同一家工厂上班。
5号儿童	男	14	云南省	与母亲住在东莞	他现在上六年级，已经和母亲在东莞生活了两年。他的哥哥一年前离开东莞，回到老家。他在东莞不太容易交到朋友，不确定是否会回老家读中学。
6号儿童	男	8	湖北省	与父母住在东莞	六岁以前他都和祖父母生活在老家。他的父母都在东莞工作。他的哥哥和祖父母住在一起，今年暑假会来东莞。
7号儿童	男	8	河南省	与父母住在东莞	他母亲在一家工厂上班，他的父亲从事运输工作。他的母亲经常工作到很晚，父亲总是喜欢打牌到很晚，都没有花很多的时间照顾他。但他似乎很崇拜父亲的工作，希望有一天能超越父亲。
8号儿童	女	7	重庆	与父母住在东莞	她现在在幼儿园大班，她和父母、姐姐在东莞住了三年。她的家人打算回老家，她会在老家上小学。
9号儿童	男	8	湖北省	与父母住在东莞	他从三岁开始就从老家过来，和父母住在一起。他是家里唯一的小孩。母亲在工厂的食堂工作，父亲是工厂的司机。父母对他的学习要求很严格。他正在学习跆拳道。
10号儿童	男	8	湖南省	与父母住在东莞	他从三岁就从老家过来，和父母住在一起。他的父亲正在经营承包下来的食堂，他的母亲是负责销售的业务员。

## 引言指引：访谈儿童的背景信息

编号	性别	年龄	原籍地	目前生活状况	总体情况/背景资料
11号儿童	女	8	广东省	与父母住在东莞	他四岁时就到东莞和父母住在一起。她有一个妹妹在老家，她非常想念妹妹，两人每天都会视频聊天。
12号儿童	女	7	贵州省	与父母住在东莞	她的父母、哥哥在同一家工厂工作，他们都住在工厂里，姐姐住在老家。她曾有一个弟弟，一个妹妹，但弟弟因为车祸去世了，妹妹因为家里经济困难而送人了。她很努力做家务，希望以此受到母亲的表扬。
13号儿童	女	12	贵州省	与祖父母在老家生活	她目前在上五年级，与祖父母和哥哥弟弟住在老家。她的哥哥15岁，弟弟11岁。她有时会因为非常想念父母而哭泣，非常希望一直和他们生活在一起。她很体贴人，对长辈非常孝顺。
14号儿童	女	7	四川省	与父母住在东莞	她与父母和弟弟生活在东莞。放学后，她会去工厂里的课外活动中心，在那里等父母下班。她在东莞有一些好朋友，也喜欢东莞的生活。
15号儿童	女	6	贵州省	与祖母在老家毕节生活	她和祖母、弟弟、妹妹生活在贵州，父母在上海附近的一家工厂工作。她每天都独自走路去当地的幼儿园。她的祖母独自照顾五个小孩，她的祖父在其它城市工作。她最喜欢吃父母亲手煮的面条。



## 关于瑞联稚博

自 2009 年以来，瑞联稚博 (CCR CSR) 就率先在中国、香港、缅甸、越南、孟加拉和马来西亚等国为企业提供儿童权益方面的咨询。瑞联稚博作为一家社会企业，在帮助企业制定和实施与儿童，青年工人和父母工人相关的可持续性策略、项目和计划方面有丰富的经验和专业的知识。

更多信息，请查看我们的官网 [www.ccrcsr.com](http://www.ccrcsr.com) 或通过邮箱 [info@ccrcsr.com](mailto:info@ccrcsr.com) 联系我们。

报告发布：瑞联稚博 (CCR CSR)

中国北京市朝阳区东直门外大街23号，东外外交办公楼，205G

电话：+86 10 8440 0021

邮箱：info@ccrcsr.com

网址：<http://www.ccrcsr.com/>

也可以关注我们的 Twitter, Facebook 和 LinkedIn  
#CCRCSR, #FFWL2017



Center for  
Child Rights  
and Corporate  
Social  
Responsibility