

《他们也是父母》

为什么有子女的流动工人对中国企业而言非常重要？

2013年夏天，在瑞典驻华大使馆企业社会责任中心的支持下，瑞联稚博与北京市协作者社会工作发展中心合作开展了一项调查，旨在从外出务工父母的视角来凸显6100万留守儿童所面临的问题。父母与孩子长期分离，以及无法教育并照顾孩子，对外出务工的父母产生了深远的影响，包括他们的工作绩效和职业规划。

劳动力短缺和居高不下的员工流失率为企业提供了充分的原因，促使企业重新考量现有的企业社会责任和供应链管理战略。本文简明扼要地归纳了这项研究的要点。

对抚育子女责任的认知与现实承担能力存在差距



92% 认为抚育子女是父母双方的责任

80% 流动工人子女的照顾者大部分是祖父母或者亲戚

认为自己是不合格的父母



80% 留守儿童家长评价自己为不合格的父母

50% 流动儿童家长评价自己为不合格的父母

亲子分离的主要原因



68% 没时间照顾孩子

53% 城市生活成本高

30% 难以在打工地平等地获得教育和社会服务

有子女的流动工人把子女带在身边面临的困难



62% 感到经济压力大

46% 没有时间教育孩子

33% 工作更加辛苦，几乎没有个人时间

对流动工人绩效的影响



59% 经常考虑回家问题，工作不安心

38% 因担心孩子，工作易出差错

33% 不开心，影响工作积极性

有子女的流动工人辞职的原因



46% 为了更好地照顾孩子

27% 为了婚姻和生育

19% 因为工作环境差

有子女的流动工人对支持的期望



64% 希望工作时间更灵活

72% 期望能帮助协调子女入学

54% 希望给予住房补贴

企业社会责任与儿童权利



- 企业社会责任与儿童权利还处于起步阶段
- 总体而言不够重视有子女的流动工人的需求
- 23% 的人认为在抚育子女方面获得了企业的支持

给企业的主要建议



- 改进企业的社会责任规划，加强与供应商的合作，制定支持家庭的政策
- 改进信息分享渠道：与户口和社保相关的政策
- 灵活的工作时间及探亲假
- 加强与非政府组织及社会工作机构的合作

本研究根据对 1500 多名流动工人的问卷调查，以及对珠三角和重庆地区 25 名来自 9 家工厂管理人员的访谈撰写而成。

《他们也是父母》是率先阐述有子女流动工人所面临挑战的报告之一，同时也反映了企业如何看待家庭和谐与员工稳定、生产效率之间的关系。

本报告完整阐述了目前企业给予流动工人的支持以及相关的政策环境，详尽地分析了流动工人所面临挑战和影响他们进行决策的动因。另外，本研究也反映了曾经作为留守儿童的青年工人的经历和忧虑。

如果您的企业希望进一步了解关于创建“家庭友好型”的工作环境的资讯或服务，以及相关的支持体系，瑞联稚博可以为您提供下列服务：

- 目标明确的亲职教育培训
- 工厂人力资源政策回顾
- 企业可持续性（儿童权利与企业原则）评估
- 审核员培训
- 与非政府组织建立合作关系

如需完整地了我们所提供的服务，请访问瑞联稚博的网站 (www.ccrcsr.com)，或者直接与我们联系：

晓风，高级政策及项目总监
(kris.kardaszewicz@ccrcsr.com)

俞菲，业务发展经理
(josefin.bennet-fredriksson@ccrcsr.com)