

# 呼和浩特机床附件厂全建制支边考察

李明启

内蒙古呼和浩特机床附件厂是从山东烟台市全建制迁入呼和浩特市的一家工厂。该厂位于呼市西北郊，占地面积为32万平方米，现有职工1,728人。从1965年筹建搬迁、破土动工，1966年10月正式迁入呼市，至今已经二十年有余了。该厂不断扩大，生产能力不断提高，产品不断创新，质量也不断创优。1980年有一种产品获国家银质奖，1983年有三种新产品获国家经委颁发的优质产品证书。该厂生产的各种卡盘，年产量占全国同类产品总产量的一半，出口量占全国出口卡盘的80%。产品畅销于东南亚、欧洲及加拿大、美国、香港等四十多个国家和地区，平均每年创汇150万美元。

为了深入调查全建制迁厂支边的利弊，我们设计了一份问卷，分发给该厂15个车间和科室的383名职工，收回问卷330份，其中有效问卷327份。调查对象的基本情况如下表：

表一 调查对象的基本情况

项目 数字	性 别		婚 否		年 龄			具 体 职 业							文 化 程 度				
	男	女	已	未	56岁 以上	45— 55岁	44岁 以下	工 人	干 部	技 术 员	教 员	医 生	售 货 员	其 他	大 学	中 专	初 中	小 学	文 盲
人 数	233	94	250	77	13	215	99	209	44	47	10	5	6	6	7	29	100	190	1
比 例	71.24	28.74	76.45	23.54	3.9	65.74	30.27	63.91	13.45	14.37	3.06	1.52	1.83	1.83	2.18	8.86	30.58	58.10	0.30

在问卷中，职工对该种支边形式的利弊谈了许多看法，情况大致如下：

有利的方面：①由发达的沿海地区帮助边远落后的地区发展工业，一定程度地改变了全国工业布局不平衡的状况，同时迁厂支边对疏散沿海和内地人口，也起到一定的作用；②从人力、物力、财力等方面支援了边疆建设，促进和发展了少数民族地区的工业生产，在为农牧业生产服务方面起到积极作用，增强了民族团结；③为边远地区培养了新一代技术人才，同时解决了一部分人的就业问题；④填补了内蒙古在卡盘等机床附件生产上的空白；⑤大大改变了边区基础工业技术落后的面貌，加快了边区物质资源和智力资源的开发，促进了少数民族地区科学技术和文化的发展；⑥该种支边形式利用了边区的设施，节省基建费用，投产快、见效快。

存在的不利方面：①利用旧设施，基建系统规划受到限制，配套不齐，生产条件与生活设施也不相适应；②边远地区工业基础薄弱，同行业配套厂少，缺乏专业化联合公司，使生产协作、技术提高及产品更新受到一定的限制；③原材料大部分来自外地，造成生产周期长、资金周转慢、成本高、效益低；④交通不便，信息不灵，与外协作、竞争不利，从而影响企业自身发展；⑤企业各种社会负担过重，牵扯人力过多，投入的物力、财力不断增加，使企业发展速度缓慢。

除了上述这些不利于生产发展、技术改造的因素之外，工人们较多地提出的是，迁厂支

边给他们的经济生活造成困难，给他们的精神带来很大负担。这些社会问题主要表现在哪些方面呢？由此给了我们哪些启示呢？

### 一、支边要从实际出发，形式多样化，坚持支边人员来去自由、无后顾之忧的方针

人老思乡，落叶归根，这是我国几千年的传统观念。对于把自己的青春和精力献给边疆建设的该厂职工来说，也是如此。党的十一届三中全会以来，由于沿海地区发展较快，烟台和内蒙古地区之间的差距拉大了，进一步促使职工调回迁出地。截至这次调查，当年随厂迁来的1,110名职工，只剩下493人，其余大部分调往烟台，近百名职工迁往山东牟平县工作（该县与机床附件厂联合办了一个分厂）。工人们说：大门路的回烟台，小门路的回牟平，没门子的留呼市。这种思乡欲归的普遍要求，还可以从调查统计中得到进一步的印证。我们在“思归与否”一栏中提出下面三个小问题：

#### 1. 多年来您是否想调回迁出地或原籍？

统计结果：不想调回迁出地的8人；认为“内蒙古也有它的特点，所以也想也不想”的1人；未填者11人；其余307人都想调回迁出地或原籍，占327人的93.8%，他们大都填写：“想过”、“想得厉害”、“一直在想”、“天天在想”、“月月在盼”、“朝思暮想”、“时刻在想”、“梦中都想”、“全家都想回”、“谁不说俺家乡好”、“从来那天就没断想”，等等。

#### 2. 您认为想回未能如愿的原因是什么？

**表二 您认为想回未能如愿的原因是什么？**

被调查者填写的具体内容分类	人 数
(1) “党风不正，个人没本事”，“无权、无钱走后门”	268
(2) “组织不批回不成”	21
(3) “烟台无接收单位”，“无住房”	5
(4) “说不清楚”	4
(5) “年老无人要”	3
(6) “没有照顾支边人员的政策”	2
(7) “不符合调回条件”	1
(8) 未填者	23

从统计中进一步看出，那些有实际困难的职工一方面对拉关系走后门的不正之风不满，另一方面又苦于自己没有本事，没有门路，无钱送礼，于是大都仅仅处在“想回”与“盼望”之中。

我们还可以从另一个数字中，看出这种盼望回老家的倾向。当年327名职工中，迁入时未婚者77人，至今都已结婚，其中与当地入结婚的有6人，与外地知识青年结婚的7人，其他64人的配偶都是外地人，主要是山东老家入。

一些工人为了调回烟台，有的绞尽脑汁，寻找门路；有的让子女提前顶替，自己退休回去；有的找大夫开假证明，等等。调回山东的职工一些人改行，或改换工种，不能正常地发挥自己的专长，因为调时不管对口不对口，只要调回去就行。近年来，由于部分职工先后调离内蒙古，使原来未打算调离的工人也开始不安心于工作。随着职工年龄的增长，这种连锁反应日益强烈。

### 3. 您今后的打算如何?

表三

您今后的打算如何?

被调查者填写的具体内容分类	人 数
(1) “扎根内蒙古，与各族人民共同建设边疆”	7
(2) “迫切想回烟台”，“有机会就回去”	124
(3) “服从组织安排”，“依靠组织调回去”	33
(4) “希望你们帮助我们解决回烟台问题”	8
(5) “找门路、动脑筋，想方设法为回烟台而奋斗”	21
(6) “落叶归根，退休后回烟台”	33
(7) “听天由命”	17
(8) “万般无奈，定居内蒙古”	11
(9) “盼上级制定出支边人员有关政策，特别是独生子女政策”	2
(10) “耐心等待”	12
(11) “调不成就退休后回去” “让儿先走，退休去他那”	7
(12) “决心回上海，解决两地生活”	2
(13) “不知说什么好”，“无可奉告” “不清楚”	5
(14) “左右为难：回，留下儿女；不回，家有老父老母”	2
(15) “走不了好好在这干”	3
(16) “不敢多想，活一天少一天，干一天算一天”	2
(17) “打算再好难实现，没用”	4
(18) “人往高处走，水往低处流，哪里生活好，就到哪里安家”	1
(19) “只好死在内蒙古了”	4
(20) 未填者	29

为了避免今后再出现此类弊端，要在支边年限、年龄上做出适当规定，使支边人员有来有回、来去自由。由于支边年限可长可短，必然出现支边形式的多样化。而且随着党和国家对边区开发建设的高度重视，随着东西互助、联合开发领域的不断扩大，随着边远地区经济社会的深入发展，内地和沿海地区必然出现以不同形式支援边疆建设的热潮。这些形式主要是：义务支边、轮换支边和自愿长期支边。

义务支边，就是说建设边疆、支援边疆人人有责，它是我国每一个公民的光荣义务。义务支边一般二年为宜，对口实行智力、技术、劳力支边。从国家机关到企事业部门，都应当有计划、分期分批地组织这种义务支边。为发展边远地区的教育事业、帮助各地培训中小学教师，中共中央直属机关和国家机关已带了义务支边的头。

轮换式支边，与义务支边相同的是支边人员的人事关系、户口均在原单位；不同的是，其主要任务是传授技术、科学知识，协助攻关，共同开发；支边年限从实际出发，不作硬性规定，短则一、二年，中则三、五年，长则七、八年。这种流动式、轮换式的支边形式，是开发建设边远地区，实施中、短期工程建设的重要途径。其优点是：第一，利用外地人才，开发本地智力资源，培养、训练本地技术人才，这是开发建设边远地区的捷径；第二，受训人员土生土长，安心于当地，这种立足当地、就地取材育才、发展当地的办法，符合自力更生原则；第三，支边受聘人员来去自由，无后顾之忧。

长期志愿支边，是指参加边远地区较为长期的工程建设和开发项目，人事关系和户口迁往迁入地的一次性迁徙的支边。历史上的迁厂支边和目前一些地区的长期招聘各类技术人才，均属此类支边。长期志愿支边的年限可定为10—15年，一般不超过20年。

根据迁厂支边的历史经验，今后，在支边年龄上可相应地作出如下规定：义务支边人员

年龄一般不超过40岁；志愿长期支边人员年龄应在20—40岁之间；轮换式支边人员年龄可适当放宽到55岁。同时，还应作出允许支边人员返回迁出地并予以妥善安排的规定；轮换式支边合同期满后，有关人员返回原单位，对他们的工作要认真负责安排；对支边中有功人员，要给予奖励。长期志愿支边人员到了支边年限，愿继续留在边远地区工作的，欢迎；欲返回迁出地工作或退休安度晚年的，欢送；对他们的工作，住房、搬迁费用，保证安度晚年等各项待遇都要由迁出地和迁入地政府作出明文规定并坚决遵照执行。只有这样，才能使广大支边人员安心于边疆，积极为建设边疆贡献自己的全部智慧和力量。

## 二、参加支边工作应以自愿为主，要考虑支边人员的实际情况和具体困难，把需要与可能结合起来

在问卷中，调查对象几乎都提到支边要“自愿”，不要“一鞭赶”。当年该厂支边中确实存在一些“左”的做法：上级文件明确规定，凡迁厂掉队职工，国营企业一律不准安排其工作。该厂更进一步规定：无论是不是独生子女，也无论身体健康状况如何，凡本厂职工必须搬迁；做了思想工作不迁者，是党员开除党籍，是团员开除团籍，是国家正式职工开除公职，注销户口、没收粮证。在这种严厉的组织措施面前，327名职工中有44名独生子女职工（占13.45%）和22名（占6.7%）患有疾病的职工都只好迁来。当然，即使是独生子女和身患疾病的职工，当年也有积极报名支边的。但从调查结果看，当时积极要求、自觉自愿来边疆的是少数。请看下列统计：

表四 职工思想状况统计

思想状况类型	人数	比例
1. 积极主动报名来边疆	9	2.25%
2. 爱人单位是搬迁厂，随爱人迁来	40	12.2%
3. 不想来，但只好迁来	63	19.26%
4. 很不想来，又无可奈何	192	58.7%
5. 无所谓，来也行，不来也行	23	7.03%

客观地讲，327名职工中，当年属于第一种思想状况的要高于现在填写的数字。即便如此，“不想来”、“很不想来”、“只好迁来”的占大多数，是符合当时的实际情况的。

身患疾病的职工，迁入后由于不适应高原气候，生活不习惯，有的又进而患上气管炎、甲状腺喉炎或肺炎等疾病。因此，这部分职工先后迁回了烟台。当年迁来内蒙的150多名独生子女，至今仍有50多人没有调回烟台。多年来，两地生活给这部分职工家庭生活带来很大负担。该厂动力车间几位师傅向笔者诉说了他们的苦衷：一位师傅从小丧母，靠父亲拉扯大，他婚后不久来内蒙古，为照顾孤独的父亲，只好将媳妇和孩子留在家乡。全家在一起时，四十来元过得去，可一人迁出在外，开支大，无钱赡养妻子、老人和儿女。那年月，农村搞穷过渡，我们不难想象这家人是怎样熬过来的。另一个师傅，其母82岁，无人照管，只好把14岁的女儿送回烟台，边上学边照看奶奶。老奶奶每逢佳节倍加思念在内蒙古工作的儿子，常劝孙儿回内蒙古。还有一位师傅，老母75岁，孤独一人，行动不便，吃水困难，只好靠一个外甥每隔几天担一次水。老人气急地说：“养儿无用！”这位师傅说，不是我做儿子的不孝，实在没办法。这都是当年搬迁时不考虑我们独子的家庭生活造成的后遗症。调查中许多师傅说，多年来就怕老家来电报，不是亲人病危就是故去，确实令人揪心。在问卷中，一位师傅

写道：“当年违反自愿原则的‘左’的做法有百害无一利，希望领导今后处理支边问题不要这样做，这样做不得民心。”另一位师傅指出：“实行‘一鞭赶’、‘全窝端’的政策，来也得来，不来也得来，其结果使职工心情不愉快，不安心工作，常年来调动工作频繁，对国家和个人都不利。”

今后无论采取何种形式的支边，都要考虑当事者的具体情况和实际困难，把支边需要与可能结合起来，始终坚持自愿原则，唯有如此，才能避免上述社会问题的产生。

### 三、在经济上，实行优惠政策，以保证支边人员生活水平不因支边而降低

该厂职工迁入内蒙古后，由于重新安家、常常探亲、物价较贵、穿戴增加、购买议价大米等原因，致使职工花费增多，降低了实际生活水平。烟台与呼市地区工资级差只有五元，而各种生活费用迁入后要增加50%左右。这里着重谈谈探亲开支问题。被调查的327人中，当时已婚250人，占76.45%，而妻子随迁的仅有46人，占已婚职工的18.4%。职工父母随迁的就更少了，仅有23名。如果对已婚职工的父母按3人计，未婚职工父母按2人计，则随迁父母人数仅占2.5%。若再按此比例推算，当年全厂迁入1,110名职工，约有80名职工父母随迁，其余2,600余名职工的父母仍在烟台。二十年来，有197名职工的父母去世，当然原因是多方面的，但有些老人无人照顾、心情郁闷是导致病情加重的原因之一。从调查统计中看出，无人照顾和老人相互照顾的父母占多数：

表五 职工的父母由谁照顾统计表

父 母 由 谁 照 顾	迁 入 之 初	现 在
1. 兄弟姐妹	105	88
2. 相依为命	94	20
3. 职工的儿女	1	1
4. 委托给亲朋	6	4
5. 由迁入职工自己	22	23
6. 无人照顾	57	76
7. 未填者	42	一部分父母已去世

多年来照顾、赡养家乡老人成了该厂职工的心事。一位师傅在问卷中借李白“静夜思”诗一首：“床前明月光，疑是地上霜。举头望明月，低头思故乡。故乡有慈母，多年难离乡。慈父瘫不语，眼花鬓苍苍。日望南飞雁，夜归梦爹娘。亲呼十九载，何日迁还乡！”平时难能相见，逢年过节、婚丧嫁娶，职工们总要回老家看望父母。我们对调查对象探亲情况统计如下：

表六 迁入后回迁出地探亲次数及人数统计

探 亲 次 数	1—3次	4—6次	7—9次	10次以上	未填
人 数	50	96	98	75	8

统计探亲费用时，发现有一个明显的趋向，探亲次数多的职工，比探亲次数少（七次以下）的职工平均一次费用要少。探亲七次以上的职工平均一次费用250元左右，而探亲七次以下的需300元左右。这个趋向说明，由于经常探亲造成经济拮据，不得不节省探亲费用。

鉴于迁厂支边的这一实际情况，笔者认为今后应作出关于支边人员经济待遇的规定：

(1) 义务支边人员由原单位发给补助费(包括差旅补助、地区工资级差等);(2) 轮换式支边人员应按双方合同或协议予以优惠待遇;(3) 长期志愿支边人员的生活水平不能低于内地和沿海,要较之迁入地同级人员工资高出10—20%;(4) 支边8年以上晋一级,15年以上晋二级;(5) 长期支边人员到了支边年限迁回迁出地,支边所在单位应负责其易地费用;(6) 支边20年以上退休后回迁出地或原籍,支边期间的工资待遇不变,并发给一次性补贴(支边养老金4,000元);(7) 义务和轮换支边人员除一年一次探亲假外,可享受有两年一次(15天)探望父母假期,往返路费予以报销;长期志愿支边人员三年享有一次探望父母假期,并可坐卧铺;(8) 支边期间,论功行赏,工作成绩卓著、贡献大的人员,要予以物质和精神奖励;(9) 对已够工作年龄,不再升学的支边人员子女,应优先安排其工作;(10) 长期志愿支边人员的独生子女,允许在支边人员的父母所在地落户。

#### **四、在精神上,给支边人员以各种荣誉**

对各类支边人员要颁发“支边光荣”证书;逢年过节发给支边人员家属“支边光荣之家”贺信、贺联、贺历等;对支边有功者,要授予金、银质奖章;各级党政部门要大力表彰、嘉奖支边模范和英雄人物,宣传他们的事迹,造成一个支边光荣、支边高尚、立志边疆、献身边疆的社会舆论和社会风尚。

#### **五、在办企业方向上,要防止企业自身的封闭性,坚持对外开放政策,使企业形成扩散机制,成为国家和兄弟省市支援边疆建设的二传手**

二十年来,该厂不得不创办和开设学校、商店、医院、托儿所、煤场、粮站、浴池、影院、理发店、早点铺、邮寄点、菜站,等等,可谓麻雀虽小,五脏俱全,俨然一个小社会。仅以办学为例,该厂子弟学校(十二年制)建于1966年,现有教职工76人,中小學生800多人,自创办以来,本厂投资200多万元;技工学校创办于1980年,现有教职工41人,学生150人;职工学校(主要培训本厂职工)创办于1980年,现有教职工13人。三个学校共有教职工130人,加上其它社会服务行业人员共计270人。该厂常年动用数辆大卡车到区内外为职工拉运煤炭、大米、白面、蔬菜、水果、咸鱼、咸菜、红薯等。1983年给职工分配生活煤696吨,1984年是860吨;1983年拉运分配各种副食品120.97万斤,1984年增加到810万斤(包括生活物资)。春节期间,该厂一连几周需接送探亲职工和家属。这些都加重了企业负担(人力、物力和财力),影响了企业的自身发展。同时,这种自身的封闭性还表现在另一方面,即企业难以解决剩余技术力量、技术设备的合理转移,形不成对地方扩散机制,因而不利于带动和促进当地企业发展,不能打破大集体、二集体、小集体的生产模式,加上职工子女大量顶替父母,近亲繁殖,又进一步使企业成了封闭式的企业,厂长、车间主任既是一些职工的领导,又是他(她)们的“大爷”和“叔叔”。其结果,使有技术、有能力的职工不断减少,职工队伍素质越来越差,各类人员的智能结构一定程度遭到破坏,生产能力和技术改造能力难以提高,企业不能以更快的速度向前发展,人才作用得不到充分发挥,出现技术人才外流现象。

因此,今后国家有组织、有计划地西迁或开发建立的新企业,要避免历史上一些支边大、中型企业的自我封闭状态。一方面在支边规划时,要首先考虑到各种服务问题,例如支边人员无论到哪里,首先要吃、要住,还要成家,生儿育女,因此就要在规划时考虑到这些问

题；另一方面，要使企业成为开放型企业，积极采取智力、技术、劳力向当地扩散的各种方针、政策和可行性的途径，使企业形成不断向地方扩散的机制，使更多的人走出去，充分发挥作用，帮助、指导地方建厂、改造厂、培训技术人才，成为促进当地经济社会发展的发动机，成为国家和兄弟省市帮助边远地区开发建设的二传手。这是开发建设边远地区，特别是发展和建设边远地区小城镇和乡镇企业的方向和途径，也是支边企业自身不断向前发展，作出更大贡献的正确途径。

## **六、在开发建设边区总的指导思想上，要坚持东西互助、互惠互利、联合开发、共同繁荣之原则**

东西互助、互惠互利、联合开发，各取所长，各补所短，达到共同繁荣的目的，这是开发建设边远地区的正确原则，是被近年的实践证明了一条新的可行的途径。

所谓东西互助，就是开发建设边疆要建立在东西双方意愿的基础之上，建立在支边人员和应聘、接收地区和单位自愿基础之上的以彼所长、补己所短的互助合作。它既可调动边疆的内力，又可调动内地和沿海地区的外力，使两股力形成一股强大的合力并融合在一起，为着共同的利益和共同的战略目标而奋斗，从而尽快地促进边远地区的开发建设。所谓互惠互利，就是这种联合开发既要有利于边远地区的现代化建设，又要有利于内地和沿海的现代化建设，互相促进、共同繁荣。互惠互利政策必然体现在东西互助的地区和部门双方利益上，也必然体现在对支边人员的优惠待遇上，因而它能够极大地调动各方面的积极性、主动性和创造性，促进边远地区经济社会的发展。所谓联合开发，不只是在东出技术，西出资源，东以“技”支西，西以“资”支东的一种形式。实践证明，联合开发只有发挥各自的优势，扩大再生产能力，获得最大的经济社会效益，只有在更广阔范围内联合开发，才能持久，才能不断开拓新的联合开发领域，诸如城市、地区结对，进行综合开发；补偿贸易，实行能源共同开发；行业对口帮教，进行经济效益开发；引进人才，实行智力共同开发；扩散产品，实行产品共同开发，等等。总之，这种东西互助、互惠互利、联合开发的途径，可以避免上述迁厂支边中出现的支边职工来时心里不自愿、来后牵挂家乡父老、生活水平降低、思归忧心忡忡、企业的封密性等弊端，使支边企业充满活力、不断开拓前进；可以使支边人员发自内心地把边远地区视为自己第二故乡。这样，开发建设边疆地区的宏伟事业才会兴旺发达、硕果累累。

作者工作单位：内蒙古社会科学院哲学社会学所

责任编辑：王 颖