煤矿从业人员现状与原因研究

——以毕节市为例

张攀[1] 关金峰[2] 吴军斓[3]

(1.毕节市能源局,贵州 毕节 551700;

2.贵州工程应用技术学院,贵州 毕节 551700;

3.毕节市水务局,贵州 毕节 551700)

【摘 要】:采取调查统计的方法,对毕节市煤矿从业人员的年龄、从业年限、学历、技术职称等基础信息调查、统计,结果表明:40-50年龄段人员占39.84%,30岁以下年龄段人员占总人数11.01%;工龄在5年以下人员占92.01%,工龄10年以上人员占3.97%;大多数人员无任何技术职称,占到总人数96.5%,高级职称技术人员仅占到0.6%;中专及以下学历人员占 41.2%,本科学历人员仅占 19.7%,煤矿从业人员目前普遍存在年龄老化、从业时间短、缺乏一定的学历背景和技术职称。分析了毕节市煤矿从业人员现状问题的原因,主要有煤矿基础条件差、煤炭产业经济效益波动大、煤矿从业人员待遇优势不明显三个方面。研究成果对于煤矿监察部门加强煤矿从业人员监督与培训、煤矿企业针对性优化人力资源配置具有一定指导意义。

【关键词】:煤矿 从业人员 现状 原因

【中图分类号】:F24**【文献标识码】**:A

在导致我国煤矿安全生产事故的直接原因中,人为因素所占比例高达 97.67%,而从业人员安全素质低下又是诱发煤矿安全生产事故的最主要的人为因素。为提高从业人员安全素质,防止和减少伤亡事故,原国家安全生产监督管理总局出台了《煤矿安全培训规定》,对煤矿安全管理人员、特种作业人员及一般从业人员的学历、安全培训等做了详细规定。结合毕节市煤矿实际,对煤矿从业人员年龄、从业年限、学历、技术职称等调查、分析,找出毕节市煤矿从业人员结构现阶段存在的问题,对其产生的原因进行分析,进而采取针对性措施,不断优化煤矿从业人员结构,更好保障煤炭产业安全健康发展。

1 研究背景

本次以建立毕节市煤矿安全综合监控平台为契机,为实现对煤矿的动态监管、预警,平台对全市煤矿证照、采掘部署、从业人员基本情况等情况进行了录入。其中,在从业人员基本情况方面,共录入 1 万余名名从业人员基础信息,统计范围广,涉及煤矿多,人员数量大,代表性强。

2 煤矿从业人员调查结果及分析

2.1 从业人员年龄

共收回 10931 名从业人员年龄信息,各年龄段分布比例如图 1 所示。

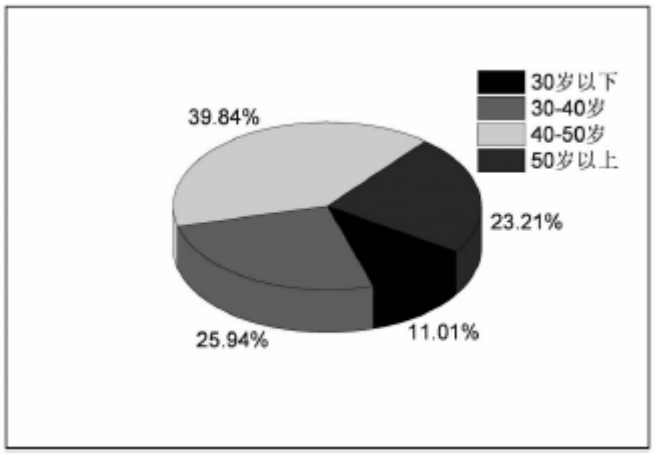

图 1 煤矿从业人员年龄分布图

由图 1 可以看出,在毕节市煤矿从业人员当中,40-50 岁年龄段的人员占 39.84%,30-40 岁年龄段人员占 25.94%,50 岁以上人员占比 23.21%,30 岁以下年龄段人员占 11.01%。毕节市煤矿从业人员年龄普遍偏大,40-50 岁年龄段人群是煤矿企业生产的主力军,而 30 岁以下从业人员在各个企业分布都较少,青年人员储备明显不足,未来可能会出现人员断档现象。

2.2 从业人员工龄

根据 10931 名煤矿从业人员的工龄数据,绘制了不同工龄段分布比重图,如图 2 所示。

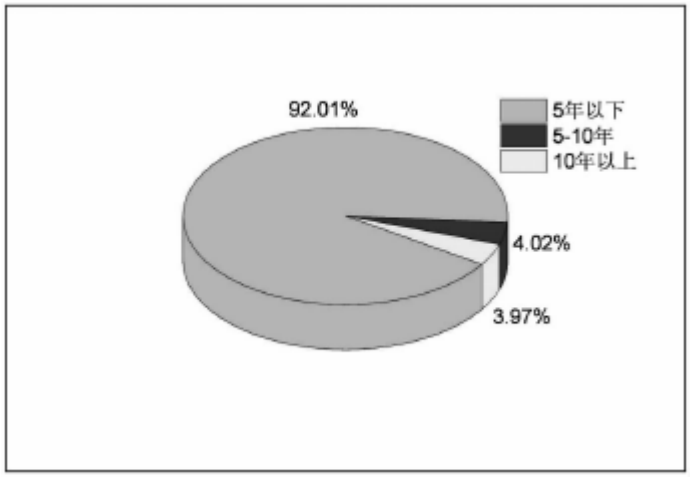

图 2 煤矿从业人员工龄分布图

由图 2 可知,工龄 5 年以下的从业人员最多,占到总人数的 92.01%,工龄 5-10 年的从业人员占 4.02%,而工龄 10 年以上人员占到总人数的 3.97%。大多数人员从业时间不足 5 年,从业人员资历普遍较轻,存在着严重的不愿长期从事煤矿工作的现象,有经

验的煤矿从业人员流失十分严重。

2.3 从业人员技术职称

按照贵州省技术职称分类,工程技术人员的技术职称主要有高级工程师(简称高级职称)、工程师(简称中级职称)、助理工程师(简称初级职称)。对 10931 名从业人员的技术职称统计信息进行统计分类,各职称比例段人数分布如图 3 所示。

在 10834 名煤矿从业人员当中,无技术职称人员最多,占总人数的 96.5%,而高级职称占比 0.6%,中级职称占比 1.6%,初级职称占比 1.4%。单从技术职称情况看,全市煤矿从业人员专业技术水平较低。

2.4 从业人员学历

对 3405 名煤矿从业技术人员的学历信息进行统计分类,不同学历层次人数分布如图 4 所示。

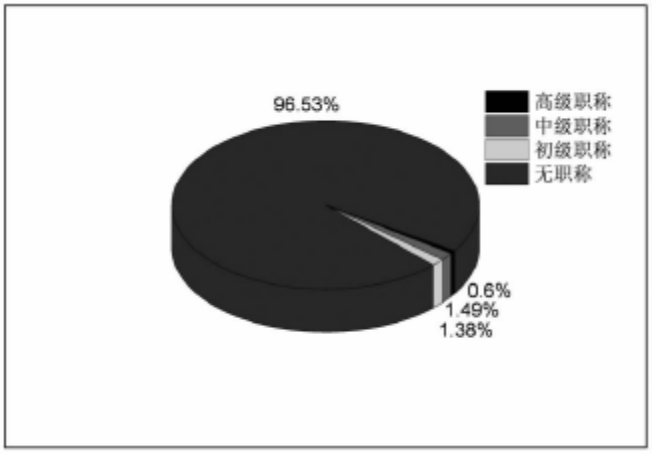

图 3 煤矿从业人员技术职称分布

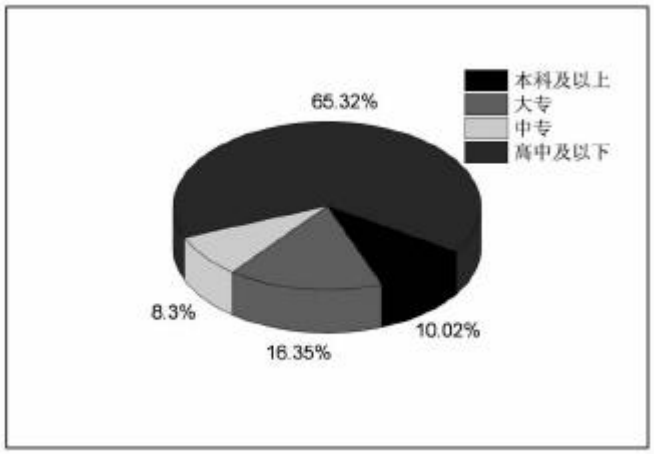

图 4 煤矿从业人员技术职称分布

其中本科学历 670 名,占比 19.7%,专科学历 1331 名,占比 39.1%,中专及以下占比 41.2%。专业技术人员学历偏低。从从业人员学历组成来看,全市煤矿从业人员学历普遍偏低,接受继续教育的程度较低。

3 煤矿从业人员现状原因分析

毕节市煤矿从业人员总体现状不容乐观,多数煤矿企业缺少具有一定学历层次、技术职称的工作人员,现今从业人员从业工龄短、有老龄化趋势,以下从不同角度对这一问题的原因进行剖析。

3.1 煤矿基础条件相对较差

毕节地区煤层赋存条件复杂,相对于我国其他矿区,瓦斯灾害更为严重,且多是民营煤炭企业经营生产,单井规模偏小,机械化开采主要集中在国有煤矿和经济效益较好的私营煤矿。

煤矿的基础条件决定了从业人员的基本结构。由于矿井数量众多、机械化水平较低,采掘生产活动就需要更多的从业人员。同时由于山区丘陵地形特点,煤矿分布范围广、地理位置较偏僻,这对技术人员的吸引力低,从业人员多为当地农民工。据统计,全市煤矿一线从业人员在农民占比达 84.89%,从业人员流动性大,从业年限短。

3.2 煤炭产业经济效益波动大

2014-2016 年间,全国煤炭滞销严重,毕节市大量煤矿在此期间停产、关闭。在这期间,大量有经验的从业人员开始离开煤炭行业,造成技术人员流失。受这一经济形势的影响,高校涉煤类毕业生就业开始出现困境,很多大学生对煤炭行业望而却步,这是现阶段从业人员年龄结构不合理的一项重要原因。以在毕节市本科高校贵州工程应用技术学院为例,在 2014-2016 年期间涉煤专业招生人数大幅下降),随着近几年煤炭形势好转,涉煤专业招生人数也逐渐增多(图 5)。

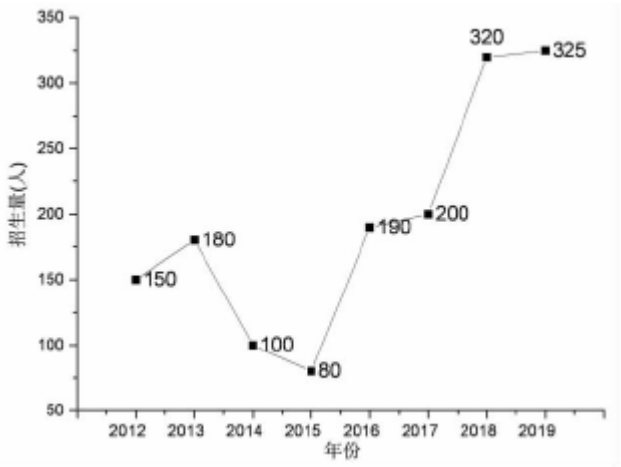

图 5 贵州工程应用技术学院近年涉煤专业招生情况图

通过对毕节市煤矿企业人才需求情况统计,2019 年全市 135 处煤矿计划招聘专业技术人员一千余人,在全市煤矿专业技术人员总量短缺的情况下,贵州省高等院校相关毕业生的数量也远远满足不了需求。

3.3 煤矿从业人员待遇优势不明显

据对市内 135 处煤矿专业技术人员工资待遇统计,采矿技术人员月平均工资 5822 元,机电技术人员月平均工资 6056 元,通风技术人员月平均工资 6247 元,地测技术人员月平均工资 6095 元;在采掘工作面一线从业人员中,采煤工人平均工资最高,约为 300 元/班,其他辅助工种月工资多在 5000-8000 元之间。而目前,我国 17-35 岁的青年大学毕业生的月平均工资已达到 41820 元。煤炭开采作为高危行业,其从业人员工资待遇较其它行业优势不明显,大学毕业生、青年农民工不愿从事煤炭行业现象越来越突出。

4 结论

(1)对毕节市煤矿从业人员调查结果表明:40-50 年龄段人员占 39.84%,30 岁以下年龄段人员占总人数 11.01%;工龄在 5 年以下人员占 92.01%,工龄 10 年以上人员占 3.97%;大多数人员无任何技术职称,占到总人数 96.5%,高级职称技术人员仅占到 0.6%;中专及以下学历人员占 41.2%,本科学历人员仅占 19.7%。

(2)毕节市煤矿企业的从业人员现状具有以下特点:青年人员储备明显不足,缺乏具有一定学历和专业背景从业人员,尤其是技术职称人员严重匮乏,而且大多数从业人员从业时间短、经验不足。

(3)毕节市煤矿从业人员现状问题的原因可以归结为三方面:煤矿基础条件差、煤炭产业经济效益波动大、煤矿从业人员待遇优势不明显。

参考文献:

[1]陈红,祁慧,宋学锋,等.煤矿重大事故中管理失误行为影响因素结构模型[J].煤炭学报,2006,(05):689-696.

[2]聂百胜.煤矿从业人员文化素质现状及对策[A].第一届全国安全科学理论研讨会论文集[C].国家安全生产监督管理总局政策法规司,中国职业安全健康协会,华北科技学院.北京:中国职业安全健康协会,2007:5.

[3]赵建国,周德水.互联网使用对大学毕业生就业工资的影响[J].中国人口科学,2019,(01):47-60+127.

[4]十八大以来企业工资收入分配制度改革进展及未来展望[J].中国人力资源社会保障,2019,(08):23-24.

[5]王静.从毕业生流失现象看“90 后”员工教育管理[J].中小企业管理与科技(上旬刊),2016,(08):9-10.

[6]冯静.煤炭行业技术人才短缺问题剖析和对策[J].中国培训,2018,(10):37-38.