



煤矿青年的爱情何去何从

——黄陵矿业公司青年职工婚恋状况调查

通讯员 李小艳

笔者在矿区走访发现,因男女比例严重失衡、远离城市、交际圈小以及外界对矿工职业固有偏见等因素,阻挡了煤矿青年找到爱情、步入婚姻。

这些晚婚或者不婚人群,有的主动不婚,享受自由;有的被动不婚,源自结婚成本高;有的交友范围窄,选择面少;有的婚恋标准高,错过最佳择偶期。种种原因,导致30多岁未婚的职工并不鲜见。

比起“面对面”相亲,“键对键”交友更为轻松

当代年轻人追求自由恋爱。然而,也不乏一些没见过的年轻人,迫于父母的压力及“适婚年龄”带来的焦虑,着急找对象。林小雪(化名)就是其中一个。

林小雪是矿工子弟,长相好,毕业刚分到矿区时,不少人给她介绍对象。但她眼头高,有的是自己没看对眼;有的是她看上了,家人又不同意。父母的过度干预硬生生给她制造出焦虑。

“爸妈追得太紧,为此发生过几次争吵,我觉得他们把我当成包袱,急于甩出去。”频繁被催婚让林小雪和父母之间产生了隔阂,她从家中搬出来,住进单身公寓。

“小雪自视过高,自身定位不准。”林小雪的母亲觉得女儿过于挑剔,晃大了年龄,也有些“病急乱投医”,频繁托人给女儿介绍对象。

“最密集的时候,我一见见了4个相亲对象,介绍人往往只了解对方的基本情况,并不熟悉脾性,有的见一两面,就没了下文。”林小雪的烦恼,是很多人在相亲中遇到的窘况。

看着一起参加工作的同事先后找到归宿,林小雪内心也焦急。历经几次相亲的挫败,她感到别人介绍的有些随机,不如自己主动去找,就在一家婚恋网站注册了会员。

“大数据匹配功能很强大,平台能根据我的需求,比如所在地、年龄、性格,筛选出我中意的类型。”林小雪觉得婚恋交友平台相比见面式的相亲,更有私密空间,交流更自如,即使谈不成,也不会遭到父母的询问和责怪。

黄陵矿业公司团委做了项调研,数据显示,矿区青年中通过别人介绍对象的占68.5%、注册婚恋相亲网站的占40.3%,这两种方式是青年职工尝试“脱单”的主要方式。还有加入社群和兴趣圈、参加单位组织的联谊等方式。

闫成宇(化名)在婚恋网站找对象,则是源于身边同事的成功案例“诱惑”。但他自己已在网上找了两年多对象未果,有些泄气。他说:“一些相亲网站,男女的相貌、学历、工作、收入信息被‘明码标价’,感觉很‘功利’,让人心生抗拒;互联网平台上用户信息的真实性难以保证,也存在一些风险。”

由于网恋风险大,一些人抱着“得之我幸,失之我命”的心态,不过分看重结果。有一部分人则是为了通过网络社交平台多认识些人,聊聊天,打发时间。

年轻人认为“恋爱自由”“网恋轻松”,但自由恋爱需要天时地利的缘分,更需要相互磨合的耐心。一些人从虚拟的网络世界又回归到“老套”的相亲,也是一种为爱付出代价和时间成本后的理性回归。

不愿将就,更关注自我提升

35岁的李丽(化名),大学刚毕业便与相恋多年的男友结婚,婚后育有一女。丈夫事业心不强,而李丽却在非常上进,她无法忍受丈夫的“佛系”,选择离婚,女儿的抚养权归男方,她专心打拼事业。

李丽结婚早,离婚时不到三十岁,人长得漂亮,精明干练。以她的条件,再找一个人结婚本不难,但她事业心强,离婚多年,始终未找到合适对象。时间久了,便对婚姻再无渴望,而是“醉心”于用一张张亮眼的成绩单,来证明女性在煤矿这种“男人的天地”都可以很出色。

随着物质生活的丰富、女性自我意识的觉醒,社会的包容性提高,人们享受美好生活的不再局限于婚姻与家庭。像李丽这样,收入稳定的离异女性认为,“婚姻未必可靠,可靠的只有自己,与其和别人‘打配合’,不如多取悦自己。”于是,她们不愿再轻易步入婚姻。

不愿将就,也是一些“优质男”的选择。张宇出自书香门第,受家庭文化熏陶,生活情趣高雅,才华横溢。他上大学学的文秘专业,如愿分配到办公室秘书岗位,是单位数一数二的“笔杆子”,因工作能力突出,还被提拔成为副科级管理干部。唯一不如意的是,张宇今年32岁,却子身一人。

在张宇的亲戚、朋友看来,他工作上得心应手,恋爱那窍却不开。张宇性格内敛,不爱言语,给人一种高冷感。他常挂在嘴边的“不着急”,让身边的“有心人”望而却步。

究其原因,原生家庭的影响,让张宇觉得婚姻决不能将就。“我爸妈性格不合,总是吵架,他们是因为思想保守没离婚,凑合了几十年;我一定要找个情投意合的,没合适的就不结婚。”在张宇看来,好的姻缘是靠相互吸引,自身足够优秀,才能吸引优秀的人,与其纠缠早与晚,不如把精力用在自我提升上。

面对爱情和婚姻,这些年轻人既保留着对爱情的向往,又有着对现实的清醒认知,可谓多元且复杂。有人先成家后立业,追求相互扶持、共同进步;有人经营自己,靠实力吸引“灵魂伴侣”;有人觉得一个人自由自在、猫狗双全也是一种怡然自得。

婚恋高成本让一部分人恐婚

一号煤矿、二号煤矿是黄陵矿业的主力矿井,两个矿的一线区队中有一部分职工是农民合同工(简称农合工),他们大多来自农村,家庭条件相对差一些。

“有成家的愿望,没成家的实力。”笔者采访了10多位30-35岁的农合工,有半数都觉得目前自己目前没能力成家,彩礼、婚房以及婚后的育儿成本让他们望而生畏。

西安市离黄陵矿区较近,教育资源优良,许多矿区的职工都选择在西安买房。“现在的人都比较现实,许多女孩择偶的条件是在西安有房,以减轻婚后生活压力,除非遇到真爱,房车都不要。”运输队青工马奔(化名)算了笔账,西安市一套普通地段的房子均价每平方米1.4万元,一套130平方米的房子,装修下来,得200多万元。

马奔讲起自己恋爱的不如意,一脸意难平:“之前谈了个对象,到谈婚论嫁的地步,女方提出要在矿区和西安市都买房,我实在拿不出那么多钱,商量着先租房,女孩就觉得我没诚意,婚事作罢了。”

综采一队职工陈江(化名)是名采煤机司机。尽管采煤一线收入高,可陈江家庭负担重,一个人挣钱一家人花,还要供养弟弟妹妹上学。

“有的姑娘因为我家庭负担重,条件不好,不谈了;有的嫌井下环境危险,让我调到地面,可我想下井多挣些钱。”陈江的分手原因,也是矿区许多农合工找对象困难的原因。他们受限制的是经济条件,考虑更多的是结婚成本,因为农村出身,加上外界对矿工职业固有的偏见,农合工这个群体中“大龄剩男”最多。

陈江的父亲陈立平(化名)无奈地说道:“我十八岁就结了婚,给了女方家些米和布,婚事就成了;现在是‘三金一钻’外加‘房子、车子、票子’,结婚‘套件’升级太猛,农民给娃娶个媳妇得负债。”陈立平的难处,也体现婚俗风尚的时代变迁。一些地方,高价彩礼、奢华办婚礼等陈规陋习还是很普遍,婚俗改革在许多人眼里也只是事不关己的口号、倡议。

看着陈江情感受挫,父亲劝他在农村老家找个条件差些、朴实的姑娘结婚了。但陈江不服气,他觉得自己好不容易跳出农村,怎么也不想再回村找对象。有限的社交圈子和不愿将就的心理,使找到“对的人”的难度变大。

陈江把结婚难的“隐痛”藏起来,只管努力工作,争取转成正式工。他觉得,只有自己变好,才能遇到更好的。

想要个常相伴的另一半

煤矿工人作为特殊的职业群体,其生活环境的闭塞和工作环境的高风险性对他们的婚恋生活产生了显著影响。加之工作时长、团聚时间少等多重因素共同作用,导致一些工人在建立和维护家庭关系方面遇到障碍,煤矿工人的分手率、离婚率高。

夫妻二人在同一个单位的凤毛麟角,许多职工与另一半都是两地,职工等到休班,才能离矿,两地生活给恋爱和婚姻带来隐患。

二号煤矿生产部的职工杨鲲鹏(化名)是2015年来矿区的。大学期间谈了个女朋友,毕业后,女友留在上海发展,“距离产生美”的效应维持一年后,女友提出分手。

和杨鲲鹏在一个部门的陈锦润(化名),毕业于中国矿业大学,研究生学历。这类职工在矿区实属香饽饽,刚定岗就享受见习技术员待遇,一年后就调动到生产部这样的核心部室。可异地恋让陈锦润左右为难,经过一年多的纠结,他辞职追随到女友所在的城市打工。

一号煤矿人力资源部部长闫东说:“近两年,先后有30多名采矿、安全工程、‘一通三防’专业的技术工人,矿上的薪酬福利他们都很满意,但就是找对象难,不愿意两地分居,有几个都辞职了。”职工成家难与企业人才流失,看似是两个问题,其实有必然联系。

黄陵矿业煤研石发电公司的职工罗文(化名),2018年结婚,妻子佳雯(化名)在老家重庆生活。随着儿子的出生,父母年纪增大,家里的吃喝拉撒全落在妻子身上。尤其当孩子生病,家人帮不上忙,她打来电话没说几句就开始埋怨。时间长了,两人的感情就淡了,最后走上陌路。多年过去,两人均未再组建家庭。

“因为长期两地分居,对家庭照顾不够,许多人都是因鸡毛蒜皮的事吵起来,年轻人

容易上头,可能一冲动就吵散了。”黄陵矿业公司青年职工人数较多的煤研石电厂工会主席梅开阳说。除了地理上的距离,心理上的距离也是导致职工分手率高、离婚率高的主要原因。

企业发现问题,就要有效解决问题。公司人力资源部经理魏军刚介绍:“公司在每年院校招聘中,会适当招聘一些财务、人力资源、新闻等专业的女大学生,这是留住青年骨干的有效手段。”

近些年,管理方面,黄陵矿业公司加大智能化矿井建设力度,改善职工作业条件,杜绝井下加班延点,保障职工休息、休假的权益,让他们为生活多投入一些时间。人文关怀方面,公司为职工提供更多与家人团聚的机会,如调整工作时间、带薪休假、职工生日当天放一天假,职工公寓里设置夫妻房、探亲房,方便家属来矿居住,让相见、相守不再难。

为青年婚恋创造更多的机会

女职工稀缺的煤矿,“大龄剩女”反而不少。“到适婚年龄没成家”的女孩,大多是眼界高,一些女孩择偶,工作、学历、家境、人品,样样审视,一些精明的女孩还会考虑男方未来有没有上升空间、有无家庭负担等,考虑太多就容易错过姻缘。“二号煤矿”女工主任韩兰兰通过多次走访单身女职工家庭了解到。

组织过多次青年联谊活动的黄陵矿业公司团委书记高怡说:“现实的不仅是女孩,小伙也现实,像矿上的大学生、技术员,都想找正式工,没有稳定工作的‘打工人’或是农村姑娘一般都不会考虑。”

在“三十岁后择偶难度增加”的现象中,公司工会、团委的负责人感到“责无旁贷”。针对矿区女职工少,工会和地方医院、学校等企业单位举办联谊活动,为单身青年提供交友机会;举办心理健康、高效沟通各类讲座,引导职工积极调整个人婚恋观念,合理规划个人生活和职业发展,同时注重心理建设,帮助年轻人提高情绪管理、情感经营的能力;工会组建文学、摄影等各类兴趣小组,拓宽青年职工的朋友圈,为相遇相知创造更多可能;鼓励职工提升学历,自身的职场竞争力提升了,婚恋难题迎刃而解的概率也就增大了。

工会在与青年职工座谈、婚恋主题调研中发现,恐婚人群不少。有的人觉得恋爱可以,但“谈婚变色”。繁杂琐碎的家务、难管的“神兽”、经营家庭关系、隐性的生育歧视,甚至为育儿牺牲个人事业,这些因素组合到一起,足以吓退一些未婚女性。而对于男性来说,住房、高额彩礼、高昂育儿费用等经济压力和现代女性不接受“丧偶式育儿”的要求,则是必须面对的现实问题。另一方面,信息爆炸的时代,网络上的家暴、出轨等负面信息,都不同程度引发年轻人的“恐恋恐婚”情绪。于是,他们一边犹豫、观望,一边“排着队,拿着爱的号码牌”,错过一次又一次“遇见”。

为鼓励青年恋爱、结婚,公司下属各单位出台各项政策,送上暖心“福利”。例如,一号煤矿开设心理咨询室,为职工提供人文关怀和心理疏导,帮助他们建立阳光心态;双龙矿业的大学生矿工结婚,矿上送10桌免费婚宴;矿业宾馆开展“如何有效沟通”亲子教育讲座,破除隔代人的心灵壁垒。企业从生活、工作、社交等多方面给予年轻人实打实的支持,为他们遇见“对的人”创造更好的条件和渠道。让“想恋”的“能恋”,“想结”的“敢结”,“恐婚”的“不忍”。

实干巧干 降本增效

本报讯(通讯员 何清)今年以来,瑞能煤业以降本增效为重点,全面增强节约意识、优化制度体系,强化管理措施,凝心聚力写好降本增效“实”文章。

该公司充分利用晨会、例会、经营分析会等形式,算经济账、念节约经,不断引导广大职工时刻增强节约忧患意识,牢固树立“过紧日子”思想,从消除身边的“长明灯”和“长流水”等浪费现象入手,把节约的理念渗透到职工日常行为的每一个细节中。同时,积极发挥党员干部带头示范作用,利用“三会一课”、网络、宣传报栏等多种方式,动员广大党员统一思想,提高认识,推进工作。

“降本增效就要求我们在有限的空间中创造最大的利益。”瑞能煤业供应部部长潘龙表示,现在,废旧纸张两面使用、垃圾袋重复利用、损坏配件局部利用已经成为矿区工作的常态,“积少成多、无俭不兴”的思想观念已经深深扎根广大职工心中。

此外,该公司不断深挖内部潜力,在材料的流通和使用环节上全面挖潜堵漏,每一个过程都有详尽的考核办法,以此不断提高降本增效水平。

针对材料的领用,该公司建立材料领用管理台账,确保每一件、每一项都能有迹可循。严格进行物资用料月度目标考核,将材料费跟工资直接挂钩,严格规范废旧材料回收及修旧利废的激励和奖惩机制,从源头上杜绝浪费,不断拓展降本增效的广度与深度,使节支降耗、降本增效的理念不再是“一阵风”,而是真正成为瑞能煤业广大职工的行为准则和“座右铭”。

该公司还加快库存积压物资的盘活利用,定期对库房内配件、材料进行清理盘点,力争实现材料配件“零库存”,使公司的经营和发展走上良性、平稳运行的快车道,矿区成本管理水平得到稳步提升。

“我们将继续用好降本增效这把‘金钥匙’,将内涵挖潜、控费降本作为降本增效的重要抓手,不断提升经营管理水平。”瑞能煤业总经理袁红平坚定地说。

安全宣传强意识

本报讯(通讯员 赵鹏)近年来,陕煤集团黄陵矿业公司二号煤矿坚持“安全是一切工作之首”的理念,加大安全宣传力度,不断增强职工的安全意识与自我保护能力。

该矿不断创新教育形式,丰富活动内容。他们采用线上线下相结合的方式,打造多维度、立体化的宣传平台。通过电子宣传栏、微信群、抖音等平台发布安全知识视频、图文,组织职工参与在线答题,让安全知识触手可及;线下还组织职工开展安全知识竞赛、安全演讲比赛、应急演练,增强安全教育的吸引力和实效性。

同时,将安全宣传教育与日常安全生产管理紧密结合,聚焦电网运行、设备维护、施工作业等关键环节,通过培训讲座、现场教学等方式,组织职工学习专业技能、安全操作规程和安全隐患排查治理方法,确保职工熟练掌握安全技能,做到“不伤害自己、不伤害他人、不被他人伤害”。

此外,通过悬挂安全标语、设置安全宣传栏、发放安全手册等方式,为矿区营造安全生产浓厚氛围,将安全理念根植员工心中,引导职工人人讲安全、事事为安全、时时想安全、处处要安全,让安全成为职工的自觉行动,做到保障安全人人参与、齐抓共管,合力筑牢安全防线。

活动多样化 守牢“安全关”

本报讯(通讯员 穆海宏)近期,双龙煤业通过开展形式多样、内容丰富的各类安全活动,持续不断增强广大干部职工的安全意识,提高现场管理能力,为矿井的高效生产夯实安全基础。

为进一步拧紧广大职工的思想“安全阀”,该矿在原有基础上持续发力,坚持做到早宣传、早发动、早提醒、早预防,通过班前宣誓、安全签名、家协帮教等形式,加大对安全生产法律法规、现场安全知识、职业病预防知识等的宣教力度。把安全警示教育作为提升全员安全水平的重要抓手。每周坚持至少举办一次管理人员深入区队和班组面对面宣讲事故案例,通过一件件真实案例,让大家再次认识到安全事故带来的严重后果,果断从思想上与各类违规违章划清界限。不定时开展“三违”人员现身说法、违规行为大讨论,把发生在职工身边的“三违”行为,变成职工进行安全警示教育的活教材,深深触动每一名职工的心灵,引起大家的共鸣,有力增强了大家的安全生产的责任心和自觉性。

同时,进一步强化现场隐患排查治理,要求做到隐患排查彻底到位,不留死角,紧盯顶板、一通三防、辅助运输等重要环节并开展专项治理活动,对排查出的问题指定专人负责限时整改。根据生产进度建立重点区域隐患排查治理工作检查责任制,把管辖区域安全责任落实到岗、到人,使现场管理有组织、有制度、有计划、有目标,众志成城守牢现场“安全关”。

从细节入手 让成果可见

——黄陵矿业煤研石发电公司不断推动管理效能提升

通讯员 史宗元 洪卫林

9月20日零点,黄陵矿业煤研石发电公司3期2号机组在连续安全运行121天后顺利与系统解列,标志着年度计划检修正式开始。

机组长周期运行是机组整体运行水平的直观体现,也是机组运行效能的重要保证。今年以来,煤研石发电公司立足实际,真抓实干,务求实效,推动管理效能不断提升,确保机组安全稳定运行。

责任落实 把“意识”转为“产能”

“2D浆液循环泵入口弯头衬胶出现老化,上次临时进行了补修,这次机组检修要把各个循环泵作为辅网重点检修工作。”作为辅网专工,脱腕脱硝设备的运行工况、检修情况,晁俊刚都了如指掌。

“辅网是我们的责任区,确保辅网系统的安全稳定运行是我们的职责所在。”晁俊刚说。

今年以来,公司将培养和提升干部职工安全意识作为安全管理的中中之重。一方面细化责任分工,将安全责任落实到每个环节、每个岗位,制定责

任清单,明确责任内容、标准,层层传导压力,形成“责任链”。另一方面强化安全考核,将职工的关注点聚焦于安全责任的落实上,作业标准的执行上,安全行为的约束上,时刻紧绷安全弦。

与此同时,该公司持续深入开展“保安全、遏非停、聚合力、促生产”安全大讨论,着眼于安全生产的具体环节、具体岗位、具体调整等基础工作,查找问题,不断增强职工的风险防范意识。

“安全意识也是‘产能’。”随着安全管理工作不断深入,职工安全意识不断提高,成为该公司机组实现长周期运行的重要保障。

缺陷管理 效率也是“生产力”

作为缺陷处理的枢纽,该公司利用智慧检修系统对设备点检、机组消缺、“两票”管理等工作实现全方位的闭环跟踪。各项工作的进度、完成率、合格率等内容以日、周、月的时间节点清晰展示在大屏上,“智能化”成为检修效率提高的“利器”。

“每天上班第一件事就是打开智慧检

修系统,领取缺陷任务,我们要确保小缺陷不过班,大缺陷不过天。”该公司设备管理中心继电保护检修工樊敏亮说。

今年以来,该公司设备管理中心以提高时效性作为设备管理的重要抓手,从时、度、效三方面持续发力,第一时间获取缺陷处理任务信息,以专业为单位,合理分工。根据缺陷的等级和类型,准确把握轻重缓急的“度”,提高缺陷处理的针对性。

与此同时,利用班组会议对当天、本周、本月缺陷处理的完成情况进行分析说明,紧盯缺陷重复率关键一环,查找深层原因,责任到人,提高设备缺陷处理效率。

截至目前,化学、辅网、锅炉、汽机、热控、电气等各专业共完成缺陷处理2739条,消缺率99.24%,为机组安全稳定运行打下坚实基础。

成果转化 让“实效”成为主角

该公司向职工征集论文29篇,其中对外发表8篇,专利局受理专利5项、授权2项。征集职工创新成果157项,开展重点技术攻关28项……在煤研石发电公