

# 一座千万吨级的选煤厂通过智能化升级,让传统选煤女工变“白领”——“工位”替代“岗位”之后

在淮河能源控股集团潘集选煤厂安全生产指挥中心,沈娟娟坐在电脑前,一如一名“白领”。

两排10多米长的弧形工位,工位上30多台电脑、10多台电话有序排开。“数字化”十足的工位前,正对着的是一块铺满整面墙壁的大屏幕,显示的正是从原煤入洗到产品装车全流程的监控画面。

沈娟娟是潘集选煤厂里的一名选煤女工。选煤是煤炭从生产到利用过程中非常重要的一环。在这个环节,原煤通过重介、浮选等工艺,洗去灰分、硫分等杂质,从而成为商品煤。

作为亚洲单体最大的中央型炼焦煤选煤厂,潘集选煤厂年设计入洗能力1200万吨。沈娟娟的岗位是重介质分选工,这原本是一个很难与“白领”相关的岗位,但是工作已23年的她却正在用自身的经历表明:再也不用“老眼光”来看待这个岗位了。

是什么因素出现这些变化?其实就是,数智赋能。

近年来,淮河能源控股集团在旗下厂矿深推信息化智能化建设,坚持以机械化替代劳动、自动化替代岗位、可视化替代监管、信息化替代跑腿,职工的工作模式发生了深刻变革。

现在只用380人就能“玩转”这座千万吨级的选煤厂,用工数仅为常规选煤厂的一半。

特别是在2023年9月,沈娟娟所在的选煤厂通过智能化升级,实现了重介、浮选等系统的集中控制,实现了“工位”替代“岗位”。

什么是“工位”替代“岗位”?简单来说,就是日常工作从车间来回走动巡检变成在电脑屏幕前监测监控。

沈娟娟骄傲地告诉记者:“你看,这就是我的重介工位,旁边还有



资料图

智能配仓、智能加压、智能浮选等共八大工位,3台电脑屏幕就能无死角地监控整个厂区所有生产设备的情况,鼠标一点,就可以完成重介系统内煤量、密度、液位、压力的精准操控。”

而在以前,沈娟娟要在偌大的厂房里照看弧形筛、振动筛、旋流器等机器运转情况,光是振动筛就有两套16台。

“赶上夜班,更是熬人。”沈娟娟说。夜班是生产的主力时段,一个班12个小时,整套系统、各台机器要保证安全高效运转,她就不得不停地来回查看。一个班下来,两万步是少不了的。

“工位”替代“岗位”,带来的变化不光是从“来回走”到“坐下来”,还有工作时间。

“现在我们的工作模式已经由原先的‘四班两运转’变成‘五班三运转’。”沈娟娟拿出笔算起来,“你看,以前是4个班组分两拨轮流排白

班夜班,现在人数不变的情况下增加一个班组,一个月内每班组都能少上3个班。”

省下来的时间用作什么?一方面沈娟娟和同事们有了更多的休息时间,每个月能多休息12个小时。另一方面,她们可以参加由厂里组织的培训活动。

说话间,该厂安全生产指挥中心主任李勇走进来,对沈娟娟和她身边的年轻女工杨静宜说道:“下周二有场浮选系统培训班,由咱们周副厂长亲自授课,你俩到时听听去。”

类似这样的培训在厂里越来越多,沈娟娟觉得,这不仅使得她们的工作技能更加熟练,而且创新能力也在持续增强。去年,她参加了由淮河能源控股集团煤业公司举办的重介质分选工技能竞赛,拿下第二名的好成绩。而同事杨慧香参与改进振动筛移动式的喷水装置,获得了“五小”创新成果奖项。

“现在,我们发挥的作用越来越大!”沈娟娟高兴地说。

劳动强度降低了,工作时间还减少了,幸福感获得感提升了,在淮河能源控股集团,这被称为“内涵式”服务职工群众。

据了解,“工位”替代“岗位”后,产品的质量反而更好了,外销产品灰分合格率从原先的97%~98%,提升至99.54%。

当前,数智赋能的进程还在继续。“今年,我们厂还在继续推进智能化二期建设。我手中的智能手表就是其中一项内容,现在厂里人手一件,不仅能够实现危险区域电子防护,助力解决现场人员分散、安全管理难度大的问题,还能监测到咱们职工的血压、心跳等数据。”沈娟娟说。

“走,带你感受一下我以前工作的环境。”吃过午饭,距离启车生产还有一段时间,沈娟娟兴致很高。

跟随沈娟娟的脚步进入生产厂房,直上三楼,来到一处介质阀门前,她指着阀门说道:“以前加介就必须用手转动阀门,一般的小姑娘根本扳不动,同事们教我用上撬棍,才勉强扳动一点,要关上阀门就还得费一番大力气。”

接着来到四楼,沈娟娟边走边介绍:“过去,防噪耳塞、护目镜这些劳保用品是我岗位上的‘亲密伙伴’,一个班下来脸很脏,鞋也很脏。”而现在,一套工装穿上几天也依然干净整洁。

下午3点,到了启车的时间,沈娟娟回到了工位前,手拖着鼠标,来回在重介、浓缩等系统界面上切换。

“赵师傅,从集控看4259没开起来,现场是什么情况?”“4188现在是什么状况,需要补介吗?”“唐师傅,2110不下煤了吗?”沈娟娟忙碌了起来……

来源:工人日报

## 员工在微信群罗列用工问题遭公司索赔20多万元

员工在微信群中罗列公司存在的用工问题,被公司索赔。到底是属于合理维权,还是侵害公司名誉权?

近日,安徽省合肥市中级人民法院对一起名誉权纠纷案作出终审判决,维持一审判决,认定陆某在微信群中罗列公司存在的劳动争议问题,不构成丑化公司或对公名誉权的侵害,驳回原告的全部诉讼请求。

### 微信群里罗列公司“罪状”

陆某于2022年10月入职合肥某教育咨询公司(以下简称教育咨询公司),2023年1月离职。

同年1月19日,陆某在一微信群中发布公司存在的问题,内容包括——

“带大家吃个瓜……高烧请了一天假还要扣工资。元旦法定节假日,回家照顾父母,被告知没有假期,便申请线上办公,仍然要扣工资……公司克扣绩效,绩效评分为0……新入职员工上了几天班,

工资是负数……”

### 公司索赔20多万元

教育咨询公司认为,陆某为公司员工,按照公司规章制度,应接受公司的工作安排、绩效考评及工资发放等管理。

因陆某不服从管理,公司对其绩效工资进行了合理扣除,导致陆某对公司心生不满,在微信群中发表言论。

该群的群友包括客户、投资人等不特定对象,且陆某言论的发表,直接导致了投资人不再投资教育咨询公司的事实发生。

教育咨询公司称,陆某的言论属捏造事实,侵害了公司的名誉权,造成了投资合同的终止、损失了20多万元的投资款。

教育咨询公司陆某诉至法院,要求陆某在朋友圈发布向公司赔礼道歉的声明、在涉案微信群发布致歉声明并赔偿公司经济损失20万元。

陆某与教育咨询公司发生劳

动争议纠纷后,提起劳动仲裁。

### 法院判决

合肥经开区劳动争议仲裁委员会裁决教育咨询公司支付陆某工资1.33万元、违法解除劳动关系赔偿金1万元。

一审法院审理后认为,陆某在微信群发表的言论主要为公司是否扣除工资、是否违法解除劳动关系、是否无理扣除绩效、是否存在工资审核问题等信息,均为双方劳动争议事项。

陆某将双方之间的争议事项及公司工作指示内容在微信群内发布,方式虽然欠妥,但并不构成捏造虚假事实进而丑化公司或损害公司名誉的行为。一审法院判决驳回教育咨询公司的诉讼请求。

教育咨询公司不服一审判决,提起上诉。

合肥中院二审认为,陆某认为



自身权益受到侵害,并将具体事项加以罗列,发表至微信群内,该行为确实有欠妥当。

但陆某的言论、用词并无夸大或贬损,未超过员工维权的合理限度,上述劳动争议事项及公司工作指示内容也并非完全为陆某凭空捏造,不构成丑化教育咨询公司或对其名誉权的侵害,遂驳回上诉,维持原判。

来源:人民法院报、工人日报客户端