

# 上海科技进步奖三等奖获得者潘阿锁： 破解一线工人发展困局需多方协同

■ 劳动报记者 张锐杰



12月1日召开的2020年度上海市科技奖励大会上，来自上海爱登堡电梯集团股份有限公司潘阿锁获得了科技进步三等奖。这位来自闵行区浦江镇的“上海工匠”，自2006年来到上海后，已经在电梯行业奋斗了十余年，如今作为工匠创新工作室的领衔人，他收获了荣誉满满。然而，作为一线产业工人的代表，至今也在电梯维修保养一线工作的他清晰地知道：产业工人的发展之路，并非一帆风顺，能够像自己一样获得诸多荣誉，需要的是天时、地利、人和，有个人的际遇，也要有适合的公司土壤。

## 困局一： 上升通道有限 “技能升级”成本高

“我们技能型人才面临着社会认可的问题。”潘阿锁告诉记者，爱登堡在德国也有工厂，早些年他也曾去学习过，关于技能人才，德国的普遍看法与国内有所不同，“在那

边，高级技师的身价和地位和高级工程师是一样的，而在国内，高级工程师与高级技能人才是两条路线，社会认可、收入待遇也有较大差距。”

潘阿锁告诉记者，电梯维保职工可以走工程师与技师（技能人才）两条发展路线，高级工程师需要本科学历，这对于大部分一线工人来说是很高的门槛，因此走这条路的并不多。而在技师这条路线上，“时间”是另一个门槛。“技师等级现在由行业协会评价，分为初级、中级、高级、技师和高级技师五个等级。”

潘阿锁解释，由于电梯维保是高危行业，因此考初级就已有门槛，新职工入职2-3年才能考初级，而每个等级之间4年的间隔，“劝退”了很多一线职工。“很多老师傅之前不清楚相关政策，虽然经验丰富，但等到知道的时候可能没几年就退休了，再去考高级技师意义不大。而对于年轻人来说，十几年漫长的等待消耗了他们的耐心。”对于刚入职以及初级的从业者来说，收入并不高，而与收入不成正比的，是付出的努力。潘阿锁坦言，即使考上高级技师等级，对收入待遇的影响也有限，高级技师工资也仅仅比初级多4000

元左右。

## 困局二： 创新成才路线门槛高 难以复制

上海市科技进步三等奖、闵行当代工匠、上海工匠、上海市五一劳动奖章……在潘阿锁的工作室里，满满的荣誉是对他和团队多年工作的辛勤的认可。但是，潘阿锁对自己取得的成绩有清楚的认识，“这需要多方面的配合，并不是我个人的天赋或者努力就能够达到的，在行业里更是如此。”

“我们公司比较注重创新，通过鼓励创新，公司享受了成果转化带来的效益，也对企业是一个正面宣传。因此，我们很早就和工会合作，开展发明创造类的评比。”潘阿锁还记得，自己2016年首次获得浦江镇总工会科技英才奖项和闵行区总工会科技英才奖项时的激动心情，“那时候觉得镇里的奖项已经很高了，现在随着工作室影响的扩大，评选的层次也越来越高，这对于团队成员是一个很好的激励。”

他认为，通过创新成长成才的道路始终有限，一方面，一线产业工人的发明创造更偏

实际应用，能参与的评选有限，“这次上海市科技进步奖，是专门给产业工人开了一个口子，设置了专门的组别，如果和其他高校的研究同台竞技，我们在理论方面是没有优势的。”但他也认为，来自一线的发明创造，有其在实践方面的优势和意义——由团队研发的双轿厢技术，在国内尚属首创，解决了在层高不同的大楼间使用双轿厢的难题，一次运输双倍客流，减少乘客等待时间，节省建筑空间，可节省900多万元引进费用，已运用于九江国际金融中心；疫情期间，团队研发的声控电梯广泛运用于医院等场景，为医护人员提供了安全保障……

## 困局三： 工作压力大 社会认可度不高

潘阿锁所在的电梯维修保养行业，在上海有8000多名一线产业工人，而与之相对的，是大量的行业缺口。“目前一个工人要负责维保的电梯数量在40-50台，包括每半个月左右的巡检，包括应急抢修等，其实工作非常饱和。”因此，一线维保人员承担着高强度的工作压力。“电梯抢修任

务是有30分钟必达的要求，但是我们又不像救护车这样有特权，所以压力从出发时就开始有了。”

另一方面，抢修工作人员的付出并不能得到社会的认可。”潘阿锁开玩笑表示，每次抢修完电梯后，工作人员都要“逃走”，“因为被困的人会认为电梯出了问题，就要怪维保人员，但实际上整个行业一线工作者压力都很大，要24小时待命，95%的人都有胃病，因为吃饭不规律。”

与社会认可度有关的另一方面，就是未来的转型发展。潘阿锁告诉记者，电梯维保行业本就流动性高，对于年长的职工来说，未来发展也有瓶颈，向管理岗位等方向转型十分困难，“大部分人还是单一提升技能等级和经验，但随着年龄的增长，个人的体力等有所下降，其实陷入了另一个困局。”

“一个案例可以说明行业整体的社会地位，我在上海工作了十几年，也拿过不少奖项，也是最近才拿到上海市户口，这一行很少有本地人做，想要留住外来的职工更加困难了。”潘阿锁说，一个行业产业工人的提升，不是靠个人或一家企业的努力，需要个人、企业、行业与政府部门多方协同。

# 从“阵地型”到“服务型”到“赋能型”

## 南京东路街道总工会非公企业工会改革实现三次跃升



新时代，新征程，新目标，新篇章。2021年是中国共产党成立100周年，也是“十四五”规划开局之年。在南京东路街道党工委的领导下和黄浦区总工会的指导下，南京东路街道总工会牢记使命担当，积极奋发有为，推动组织覆盖，创新服务载体，服务工作大局，出色地完成了2021年各项工作任务，实现了非公企业工会改革从“阵地型”到“服务型”再到“赋能型”的新提升。今天起，劳动报将推出“践行使命守初心，赓续奋斗

铸新篇”系列报道，对南京东路街道总工会2021年工作亮点进行回顾总结。

在所有的重点任务中，不得不提的便是新一轮非公企业工会改革工作。在跨越到改革3.0进程中，南京东路街道总工会积极探索“赋能型”工会建设，按照市总工会关于进一步加强上海工会组织体系建设激发基层活力的文件精神，进一步完善了点（楼宇）、线（行业）、面（小区）组织架构运行，以点带面激发基层活力，推动工作从“有形覆盖”到“有效覆盖”。

### 组织“入格”，织密网络

南京东路街道总工会以党建为引领，结合城市运行“一网统管”的新要求，进一步优化三网格、八片区工作体系，积极探索“一网统管”应用场景，促进工会组织体系与城区管理体系相融合。在此基础上，加强“小三级”工会体系建设，以做强区域性、行业性“小二级”工会为重点，形成由8个片区、3

家行业、8家区域小区工会组成的条块结合、横向到边、纵向到底的“8+3+8”组织架构。

### 规范管理，增强动能

强化党建引领，秉承红色初心。在庆祝中国共产党成立100周年之际，编印《百年红色工运·中国工人运动和工会组织发展简史》《基层工会工作实务摘录》，通过举办工会

干部培训班、召开季度工会主席例会等方式，搭建工作交流平台，让基层干部有信仰、有思路、有方法、有成效地投入工作，不断增强基层组织自我服务、自我运转能力。探索建立在线《基层工会组织建设情况表》，工会组织规范化运行要素一应俱全，做到实时更新、实时共享；运用“色彩管理”，对“正常运行”以及“不作为”“慢作

为”的组织分色标记，有助于及时掌握基层情况并开展针对性指导。今年指导按期换届组织数达45个，激活运转达15个。

### 赋能发展，凸显成效

近年来，街道总工会积极构建三级联动“赋能型”工会，主动参与疫情防控、服务营商、社区平安建设等中心工作。在疫情防控常态化以来，将职工

服务和职工维权放在首要位置，将协调劳动关系放在重中之重，将工会法律服务、职工维权、劳动技能竞赛、劳模工匠选树等品牌工作有效落地，找准时机开展疫情背景下的集体协商……让工会成为保障职工合法权益的稳压器、维护和谐劳动关系的调节器、促进职工素质提升的催化器、推动企业转型发展的助推器。一系列举措激发了辖区建会入会热情，今年，新建“小二级”工会4家、单独企业工会16家，新增联合覆盖企业58家；吸纳企业外入会职工达62名，新形态就业劳动者入会达1697名。通过工会组织的覆盖、服务的加强、效能的提升，为企业和职工的和谐发展持续赋能。

■ 李佳敏