

四市联动织密治超“天网”

艾才国

为严厉打击利用跨区域及时间差逃避检测的货运车辆超限、超载等严重交通违法行为，构建区域联合治超“防控网”，根据“合六铜宜”四市联动治超工作安排，3月7日至14日，安庆开展2023年“合六铜宜”四市联合治超第一次专项行动，取得积极成效。（《安庆晚报》3月17日）

出动执法人员1640人次，查处超限超载货运车辆374台，其中查处75吨以上及超限超载100%的车

辆4台，卸载货物1664吨；吊销道路运输从业资格证3本，吊销车辆营运证4本，查处货运源头企业6家，这是我市2023年“合六铜宜”四市联合治超第一次专项行动交出的亮眼成绩单。

近年来，为打击货运车辆超限超载运输行为，各地所辖区域内力度逐步加大，方法不断创新，效果持续凸显，但两区交界地带易出现“两不管”地带，恶意严重超限超载行为尚不能杜绝，交界地带的治超易出现“真空”、监管易挂“空挡”。为此，跨区域合作治超成了必然选择，这也顺应了治超工作的现实需要，由此织密的治超“天网”，对消除治超工作“盲点”、规范货运

车辆运输秩序、维护交通运输安全大有裨益。

当然，“合六铜宜”四市联动治超，由于执法队伍来自不同地区、市域交界处执法路域情况不熟、远离市中心区域，组织协调难度肯定会大一些，必须围绕“共管、共治、共享”这一深入合作理念，建立“跨区吹哨、联合报到”工作机制。既要注重信息共享，定期组织召开联席会议，通报、研判和会商辖区边界地区治超出现的突出问题，对各种“疑难杂症”定期会诊，实现治超执法信息共享；又要突出联合联动，结合属地管理和分工，主动加强协调配合，形成整体合力；还要建立案件移交、失信

联合惩戒、联合督查等制度，增强执法效果。

方法活则效果丰。四市联动织密治超“天网”，也要讲究方式方法。流动巡查与设点检查结合，人工治超与科技治超互补，控路面与抓源头并举，并辅之以交叉执法、错峰执法、夜间突击等多种手段，治超“天网”疏而不漏，一定会让超限运输车辆无处遁形。

四市联动织密治超“天网”，我市和兄弟地市一样，已尝到甜头。接下来需要做的，是及时总结经验、固化成果，并形成长效机制。如此，才能彻底杜绝两区交界地区超载“大货车”成危害安全的“大祸车”。



“你去写作业，等妈妈工作结束一起回家。”3月

13日16时，太湖县百里镇安庆善琼箱包制造有限公司

女职工王芳接孩子放学后，直接将其带到工厂，安顿在车间一楼的“爱心课堂”后，又回到岗位上工作。

（《安庆晚报》3月16日）

“爱心课堂”是对未来主动担责

未一平

这样的“爱心课堂”很自然地让人想起了过去年代企业办社会的情景。那时候不少企业肩负着社会的功能，比如办幼儿园、学校，以及其他与民生相关的机构等。企业办社会有其天然的不足，加重企业负担，但也在事实上解决了职工的后顾之忧。很显然，眼下“爱心课堂”与过去的企业办社会有着本质的不同，它不是企业架构的一部分，只是企业爱心的一种奉献结果。

但正是这样的奉献，取得的现实效果却让人欢喜，不仅解决了职工带娃问题，而且也有助于职工安心生产。这种双赢的结局，当是皆大欢喜的。在“爱心课堂”里，除了孩子们的照顾有了依托外，学习上也有着相应的保障，中心学校的老师们主动当起志愿者，闲暇时就来给孩子辅导作业难题。带娃问题与作业问题都在这里得到了化解，此可谓解了职工的后顾之忧。

我们还注意到“爱心课堂”不仅得到了老师们的帮助，也得到了社会的支持。太湖县教育局向“爱心课堂”捐赠了课桌椅、图书和电视机，使得“爱心课堂”不再只是空间概念，而是倾注了更多人的爱心。

事实上，也正是许许多多的爱心付出，才让“爱心课堂”成了孩子们课后学习的天堂与乐园。这里还有企业主自费搭建的乒乓球台、购置的羽毛球和球拍等，一定程度上孩子们的运动也得到了保障。

“爱心课堂”在现实中取得的良好效果值得社会尊重，也值得那些有条件的企业效仿，同时也更加需要社会的支持与帮扶。腾出一方空间，置办一些必要的设备，有力出一份力，有钱出一份钱，爱心叠加，积小善为大善，所有的付出必定在现实中获得回报。不说别的，让孩子们健康成长，让他们学习有保障，就是最大的成效。如此，我们真诚地希望类似于这样的“爱心课堂”在得到社会集体承认中，也能得到更广泛的社会支持与帮扶。某种程度上这是一种良心活，是对未来的一种主动担责。



公司里的爱心课堂 程呈 摄

和谐劳动关系需要企业与个人的双向奔赴

王老实

“爱心课堂”的开班，如同绽放山间的一朵野花，自艳自香。太湖县百里镇安庆善琼箱包制造有限公司这种“心系职工急难愁盼，力解职工后顾之忧”的暖心之举恰似三月春风，送来了阵阵惬意。

劳动关系是生产关系的重要组成部分，也是最基本最特殊的社会关系之一。劳动关系是否和谐，事关广大职工和企业的切身利益，事关经济发展与社会和谐。和谐劳动关系的缔结构建，需要员工主动有外，更需要企业积极作为，只有这种互动的双向奔赴，才能实现员工成长与企业效益的双赢。

在传统的企业文化伦理中，职工和企业之间基本默认了一种主仆雇佣的劳动关系。在这种不对等的关系掣肘下，员工往往小心翼翼如履薄冰，主人翁精神得不到应有的张扬，甚至一些法定的权益都得不

到保障，新型的人性化劳动关系也因此得不到很好的确立，这种局面与崇尚社会主义核心价值观格格不入，理当尽快扭转。为了积极应对时代变化，其中一项有效的举措就是企业要与员工建立“合伙人”的亲密关系，包括要尊重员工关注员工的身心健康、践行对员工的承诺、提供与员工贡献匹配的薪酬回报、落实公平公正的用人原则等，这些都是企业作为理想雇主的本质追求。与此同时，还要做实做活做好全生命周期的人才、人心及人情管理，通过与时俱进的优质企业文化，建设激励机制，让员工在企业里心无旁骛，全心全意地参与融入，继而找到存在感、价值感与归属感。

“投我以木桃，报之以琼瑶。”诚然，一个有温度有大爱的企业，是完全值得员工去倾尽全力工作的。