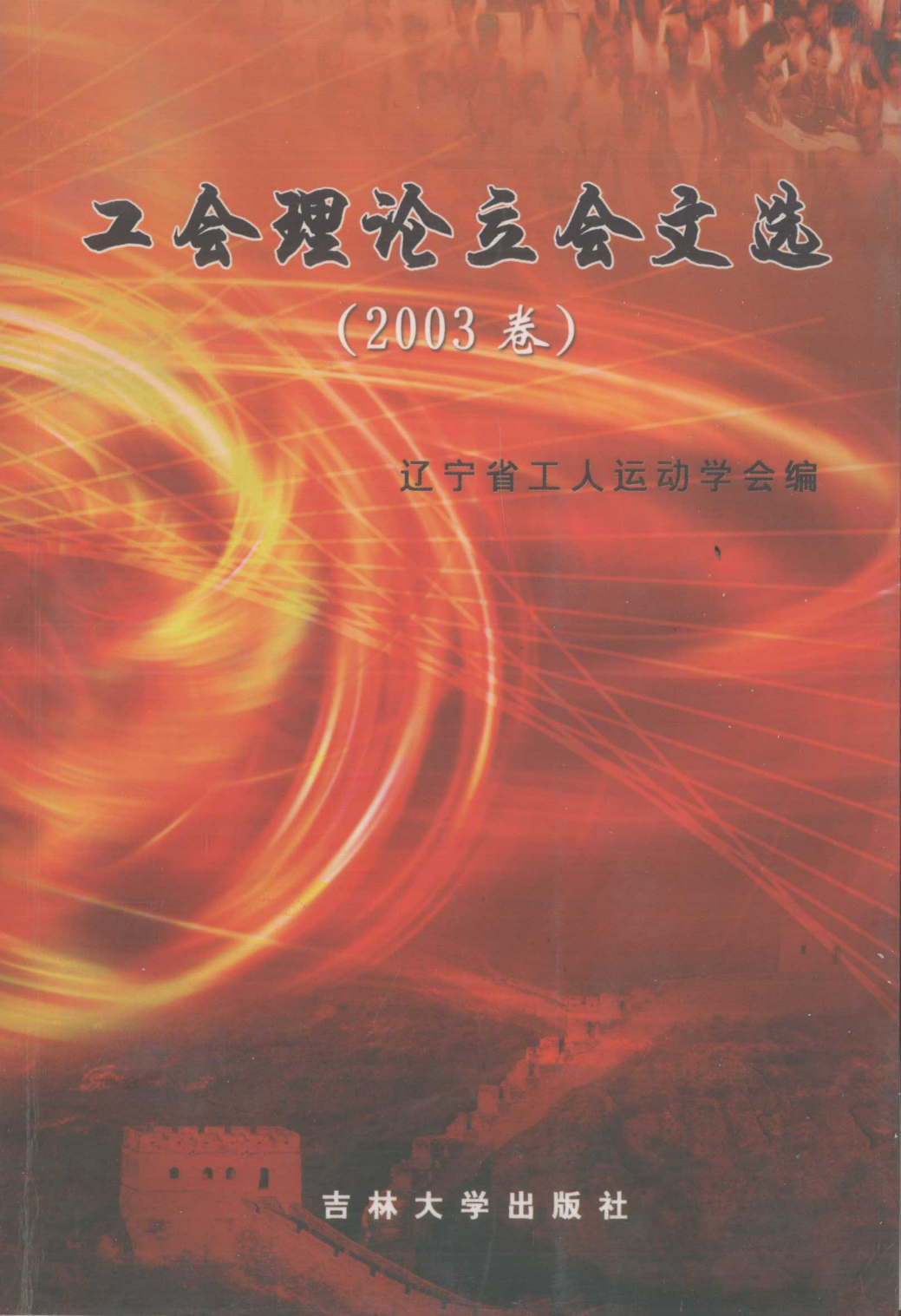




工会理论立会文选

(2003 卷)

辽宁省工人运动学会编

吉林大学出版社

工会理论立会文选

辽宁省
江苏工业学院图书馆
藏书章

吉林大学出版社

工会理论立会文选编辑委员会

主 任：王俊莲

副主任：于宝国

委 员：张永福 刘绍臣 张 征

娄彦莉 刘 野 刘世峰

金勇男

主 编：梁长山 佟伟杰

副主编：杨克泽 安奎文

工 会 理 论 立 会 文 选

梁长山 主编

责任编辑：宏 路

封面设计：春 昌

出版：吉林大学出版社

地址：长春市人民大街 124 号

邮编：130021

字数：50 千字

开本：850mm×1168mm

印次：2004 年 6 月第一次印刷

印刷：沈阳市达隆印刷厂

印数：1000 册

定价：30.00 元

序 言

辽宁省总工会主席 王俊莲

近年,省工运学会以“三个代表”重要思想为指导,把握工作重点,组织协调力量,扎实有序运作,各项工作都取得了新的明显成果。特别是组织的全省工会系统的优秀论文征集活动,得到了众多工会干部的积极参与,申报论文数量、理论研讨水平较上一年有新的提高。这些优秀论文结集出版,对于推动工运理论研究和宣传交流研究成果等方面,无疑会发挥更加明显的作用。

今年是加快振兴辽宁老工业基地的开局之年,是全面贯彻落实中国工会十四大精神的第一年,一定要紧紧围绕这个主题开展研究工作,为推动工作重心下移、破解难点难题、充分发挥工会在振兴老工业基地中的作用,提供必要的思想和理论动力。要实现这个要求,工运理论研究工作必须坚持以“三个代表”重要思想为统领,牢牢把握科学的发展观,大兴求真务实之风,把理论研究与调查研究工作有机结合,不断提高研究质量。

随着辽宁老工业基地调整改造以至全面振兴序幕的拉开,以及社会主义市场经济体制的逐步建立和完善,我省工会的工作领域和工作重点正在进行相应的调整,新的形势和任务对工会的理论政策研究提出了更高的要求。当前,工会需要研究的问题很多,有急迫解决的热点、难点问题,也有重大的基本理论问题。综观工会全局工作,以“三个代表”重要思想为统领,在“新、深、实”上下功夫,全面提升我省工运理论研究工作水平,是当前全省各级工运学会一项极为重要的任务。

新,就是在完善社会主义市场经济体制的新形势下,准确把握党的十六大和中国工会十四大提出的新观点及对今后工作重点的新论述、新目标,与时俱进,开拓创新,在紧紧围绕经济发展和推动社会全

面进步,维护职工合法权益上研究新情况,解决新问题,形成具有我省特色的工会工作发展思路。深,就是在非公经济发展不断加快的形势下,工会工作面临许多新的课题,需要我们深入研究新形势下工会维权机制建设、工运理论和重大实践问题,不断提高全省工会干部自身素质,提升工作。实,就是立足工运理论研究,紧密联系我省实际,想实招、干实事、重实效,把省总八届七次全委会议确定的各项任务落到实处,以实际行动迎接辽宁省工会九大的胜利召开。

若做到这些,当前亟须关注以下三方面的问题,并进行深入的调查研究。

一、加强对职工队伍现状及变化趋势的研究。职工是工会组织的主体,也是工会工作的对象。研究工会工作首先必须研究职工队伍。要掌握职工队伍结构的变化,如职工队伍年龄结构的变化、知识结构的变化,以及职工在产业、行业分布结构的变化、职工的心态、思想观念、价值取向等方面的变化等等。在此基础上,我们应该进行更深层的研究。其一,我们要紧紧抓住利益调整对职工队伍影响的相关研究。社会利益调整与职工队伍变化密切相关,它是引发职工队伍变化的最重要、最本质的因素。与此相关,在整体利益相同、具体利益不尽相同的职工之间的相互关系,则是职工队伍内部最重要、最应该关注研究的关系之一。职工队伍形成不同利益群体是社会主义市场经济的必然产物,它与社会利益调整及社会利益差别的客观现实密切相关。有利益差别,就有利益矛盾,就会形成不同的利益群体,这是不可避免的。工会认可利益差别的合理性,要求掌握一定的度,防止社会分配差别悬殊,这些都是基本原则,当然很重要。但是,如何使这些原则变成可操作性的政策措施,这就需要进行深入的理论研究和实践探索。我们要研究如何使利益差别保持适当的度,即一个可量化的度,一个可控制的度;我们要研究全方位的进行利益调整及利益差别对职工队伍的影响,特别要研究把握由此而引发的职工队伍的变化趋势及相关影响,如职工队伍的团结协调问题,党与基本群众的关系问题,工会如何为巩固党的执政基础发挥作用的问题,

等等。概而言之,工会一要掌握职工队伍不同利益群体的基本状况、相互关系及发展趋势;要适应职工队伍状况的变化,善于协调不同利益群体的相互关系,更加关注困难群体,促进职工队伍的团结与稳定。其二,我们要认真研究网络化、信息化对职工队伍的影响。网络化、信息化是时代的进步,它对社会发展的影响是巨大而又深刻的。同样,它对职工队伍的影响也是巨大而又深刻的。到目前为止,我们尚未对此进行专题研究。网络化、信息化使信息的量达到“爆炸”程度,突破了信息传播在时间和空间方面的限制。越来越多的职工开始通过上网了解信息,学习知识;通过上网相互交流,各抒己见,甚至上网也成为一种交友的途径和方式。这一切必然对职工的思想观念产生相当大的影响,也对工会的宣传教育职能的履行提出重大挑战。我们需要进行认真的调查研究,全面了解掌握网络化、信息化对职工队伍的影响,研究提出相应的对策措施。

二、重视对劳动关系现状及发展趋势的研究。改革开放以来,我国社会关系的一个重大变化,就是劳动关系的深刻变化。围绕劳动关系的变化,社会各界都作了大量的研究。工会是经济关系的产物,更具体的说,是劳动关系的产物,所以,工会研究劳动关系是工会工作的题中应有之义。现阶段我国的劳动关系具有以下几个特点:其一,利益关系是劳动关系的本质内容,也是区别于计划经济时代劳动关系的主要特征。其二,国有企业劳动关系的矛盾往往表现为干群矛盾,处理不当容易将问题转化,并激化矛盾,这是与我国政治体制相联系的一个显著特点。其三,劳动关系的协调方式主要有,一是建立平等协商机制,运用市场法则协调利益关系。二是坚持和完善职工民主管理制度,通过职工参与,实现利益共享,这是有中国特色的社会主义的企业制度。其四,协调劳动关系所追求的目标是,公正规范,实现双赢,共谋企业发展。由此,我们是否可以提出这样的观点,即研究劳动关系的特点及变化,必须紧紧抓住利益调整和利益关系这条主线,探索整体利益和具体利益的有机统一;研究劳动关系的协调方式,应着重在制度和机制上下功夫。参与劳动关系的协调是工

会永恒的主题,因此,研究劳动关系也应是工会理论政策研究的永恒主题,我们应该在这方面做出不懈的努力。

三、注重对工会组织自身的研究。随着经济结构的变化,工会组织的体制和结构也发生了一系列的变化,但从总体上说,工会组织体制的调整还滞后于经济结构的调整,在不少方面尚不适应形势发展的要求。突出表现在以下几个方面:第一,产业工会仍按行政隶属关系为标准划分,致使产业工会在很大程度上丧失产业的特征,也使行业性的工资协商谈判失去应有的基础。第二,与市场经济体制相适应的由多元投资主体建立的企业如何理顺与上级工会的关系,即如何确定他们与产业工会或社区工会的关系,目前缺乏规范。第三,按经营劳动场所组建工会的领导体制、组织体系及工会工作者队伍建设亟待研究;第四,如何通过体制创新、工作创新,构筑符合市场经济要求的街道社区工会工作模式,需要进行深入的研究。第五,工会组织的组织基础正在发生新的变革,传统产业的职工大幅度减少,而新兴产业的青年职工对工会的向心力不强,非公经济企业的工会组建及其活动还有许多“变数”。工会干部与会员群众的联系方式不多,关系还不够紧密,会员群众对工会事务参与的制度保证也亟待完善。

工会的自身建设问题涉及面很广,不可能一蹴而就,必须抓住重点逐步推进。与此相适应,围绕工会自身建设问题,工会的理论政策研究应着重在三方面取得突破:一是工会的组建及体制研究,包括新建企业工会的组建方式,工会联合会和联合工会的组建形式及活动方式,产业工会和社区工会的体制、结构和组织方式,等等。二是工会的思想建设和作风建设研究,包括工会组织的群众化、民主化建设,上级工会代表下级工会的运作模式,以及会员群众参与和决定工会事务的制度保证和方式、途径,等等。三是工会干部队伍建设研究,包括工会干部的选拔培养,工会干部的保护,以及对工会干部的监督管理等等。

总之,振兴辽宁老工业基地,是一次难得的历史机遇,历史,再一次把辽宁推到中国经济体制改革的前列,也对工会工作提出了更高

的要求。我们需要思考和担负的使命光荣而凝重。希望全省广大工会工作者和工运理论研究骨干不辱使命,再接再厉,锐意进取,勇于研究和回答现实工会工作中的热点难点问题,以源源不断的新的理论研究成果推动全省工会工作不断跃上新台阶。

目 录

经济全球化对我国劳动关系的影响及对策·····	肖盛峰	1
夯实“三个基础”做好新时期工会工作·····	周久才	7
以十六大精神为指导进一步做好新形势下的工会工作 ·····	陈德良	12
以“三个代表”重要思想统领工会理论创新·····	刘德成	17
如何从立党为公执政为民的角度来深刻领会“群众利益 无小事”对工会工作的指导意义·····	刘明全	22
贯彻十六大精神,工会必须正视和解决的几个问题··	何春祥	26
关于加入 WTO 后工运理论需要研究的几个问题·····	潘升祥	34
试论在新经济体制下以创新的举措推进工会工作新突破 ·····	徐英杰	40
浅谈群众利益无小事与工会工作·····	张万志	44
对新时期工会工作的思考·····	韩跃复 唐 践	48
论新世纪新阶段企业民主管理对工会主席素质的要求 ·····	王万明	52
新形势下工会女工干部应具备的基本素质思考·····	孙玉玲	56
按照“三个代表”要求努力开创新时期工会工作 新局面·····	齐卫东	59
论新形势下劳动关系的变化对工会工作的新要求·····	陈大林	64
浅论新形势下企业工会工作的继承与创新·····	邓春岭	67
以新的思路新的方法创新工会工作新局面·····	杨燕飞	71
认真落实工会十四大精神,在学习实践中开创工会 工作新局面·····	高连生	75

加强党对工会组织的领导是搞好企业工会组织建设 的重要保证	姜连军	80
以创新活动为载体开创工会工作新局面	金振权	85
浅谈如何按照“三个代表”的要求切实加强和改进 企业工会工作	商海军	88
用党的十六大精神统领铁路工会工作的研究与思考	赵国柱	93
维护职工合法权益是工会贯彻“三个代表”基本途径	张庆杰	98
履行维护职能是工会落实“三个代表”的重要 体现	矫琨琳	103
努力探讨工会工作新路数以创新举措推进新时期 工会工作	王 宁	106
有关工会工作创新的思考	苏德元	110
市场化条件下劳动关系模糊现象剖析	韩 伟	116
学习贯彻“三个代表”重要思想努力做好再就业工作 促进经济转型和发展	白绍峰	121
实践“三个代表”创新工会工作	齐景忠	128
实践“三个代表”建设职工之家	姚成文	133
关于工人阶级队伍内部基本问题的研究	张敬梅	138
实践“三个代表”重要思想着力为职工群众服务	孙奎英	145
“三个代表”重要思想是提高企业民主管理工作的 理论指南	杨 华	150
发挥工会优势 履行维护职责在全面建设小康社会中 做出实际贡献	侯 敏	155
浅析新形势下工会工作的发展方向	王 璞	163
与时俱进 开拓创新 在全面建设小康社会中做出新 的贡献	何有刚	168
对改制企业如何完善民主管理的探索	常志远	173
发挥企业优势做好过渡时期退休人员稳定工作	孙梅林	178

浅谈改制企业民主管理制度的坚持与创新	赵景欣	182
关于企业工会干部制度改革的探讨	施培千	186
工会在企业转制中的地位与作用	李永安	189
关于加强工会维权工作的思考	刘玉洁	192
浅议当前企业工会维权面临的障碍	王汉夫	196
工会要在维护职工稳定中发挥关键作用	郑春昌	199
适应跨越式发展要求维护好职工合法权益	殷继东	203
践行“三个代表”做好工会维权工作	朱宝成	206
关于改制企业加强工会工作的探讨	徐建人	210
在国企改制过程中,要把维护职工群众的合法权益 落到实处	曲兆祥	216
工会维权要坚持与时俱进不断创新	刘力亭	220
发挥工会和职代会作用加快国企改制工作步伐	朴建明	223
如何建立和完善工会维权机制	王世俊 穆永盛	229
浅谈电子会务建设在维护职工合法权益中的作用	余梅庆	235
打造产业工会活动品牌推进工会维权工作的新突破	龚福纯	242
制度维权选准切入点深化公开完善议事会	董之珉	249
关于职代会换届情况的调查报告	岳绪林	254
加强工会自身改革和建设努力创新工会工作运行机制	赵文革	260
探索新形势下基层工会组织建设的新途径、新方法	王安国	266
在铁路跨越式发展中深化厂务公开不断加强企业 的民主政治建设	郭慧杰	271
浅析困难职工的帮扶渠道	刘力强	278
强化维护职能,建立健全、巩固完善帮困救助补充 机制的实践与思考	王镇贤	283

开创基层工会组织建设新局面之论	程 宁	289
关于建立“厂务公开”长效机制的探讨	李亮普	295
如何运用党建的经验,探索新形势下基层工会组织		
建设的新途径、新作法	方良军	300
加强工会民主政治建设是做好经审工作的保证	韩福成	304
浅谈工会基本职能及其几个关系	王贵民	309
新形势下基层工会组织建设的新途径探究	王运良	315
做好工会工作的“三字经”	刘俊英	320
如何建立充分体现会员民主权利的监督和考评机制		
落实会员对工会工作的知情权、参与权和监督权		
构建私营企业工会凝聚力平台的三个关键链条	王粉祥	327
构建私营企业工会凝聚力平台的三个关键链条	刘 森	332
依法治会,推进工会法制化建设	高艳华	339
厂务公开在实施过程中存在的问题和改进措施	张艳芬	344
关于加强社区工会工作的思考和建议	常 识	349
工会资产管理中存在的问题及对策	李国莉	353
创建学习型企业工会机关	邹本殿	357
工会组织在企业文化建设中应如何发挥作用	孙树荣	359
职工提案工作的实践与思考	石广才	363
创建学习型工会组织实现工会干部综合素质提高	张宝华	368
对工会组织在企业先进文化建设中如何发挥作用的		
实践与思考	张卫利	373
健全机制 形成体系 不断规范职工劳动法律保障工作		
葛海吉	378	
浅议如何深入工会干部制度改革形成合理选拔、使用、		
留住工会干部用人机制		
孙冬燕	384	
如何落实会员对工会工作的知情权、参与权和监督权?		
蔡丽云	387	

适应时代发展 开创活动精品	谷秀彬	393
试论职工民主管理的实现与保障	李世文	397
浅议非公有制企业工会工作中应处理好的四种关系	李光伟	402
试论群众经济技术创新工程与工会重点工作的突破	张建国	406
深化国企改革与工会工作的创新发展	姚家斌	412
对党政机关工会工作若干问题的思考	肖 竞	418
实现铁路跨越式发展提高工会干部的素质迫在眉睫	李亚军	422
工会组织适应铁路跨越式发展的几点思考	邱玉光	428
把好“八道关”提高职代会质量	鞠学仁	436
关于加强工会自身建设的思考	苗世杰	442
机关工会参与机关内部事务民主管理与监督状况 的调查与思考	省直机关工会专题调研组	445
把握新特点 明确新问题 实施新举措	辽宁社科院机关建设研究课题组	454
浅谈事业单位平等协商、集体合同的作法与效果	邓洪涛	461
关于企业创建人才工程体系的实践	李文芳	465
浅论加强职工高校辅导员队伍建设	林 伟	468
建学习型机关 做学习型干部	丁 冬	472
关于“两线”建设的调查与思考	刘 君	476
建设学习型企业应正确把握的几个关系	周玉信	481
引导私营企业主队伍健康成长的几点思考	张继衡	487
企业“五段闭环”民主管理的实践与启示	张春日 张兴家	492
坚持“三结合”建立劳动竞赛新格局	王晓东	501

经济全球化对我国劳动 关系的影响及对策

肖盛峰

劳动关系是劳动者和用人单位在实现劳动的过程中结成的社会经济利益关系。劳动关系对于社会成员而言，带有普遍性和根本性。江泽民同志在党的十六大报告中明确提出：“最大多数人的利益和全社会全民族的积极性创造性，对党和国家事业的发展始终是最具有决定性的因素。”在我国社会深刻变革、党和国家事业快速发展的进程中，妥善处理各方面利益关系，把一切积极因素充分调动和凝聚起来，至关重要。在经济全球化，中国加入 WTO 的情况下，作为人们社会利益关系主体的劳动关系正在发生巨大的变动。准确把握当前劳动关系的新变化，顺应经济全球化潮流，主动接轨 WTO 成员国劳动关系规则，建立适应社会主义市场经济要求的科学和谐的新型劳动关系，对于我国在更大范围、更广领域和更高层次上参与国际经济技术合作与竞争，维护社会稳定，顺利实现全面建设小康社会的奋斗目标具有重大意义。

新中国的劳动关系建立在公有制和计划经济的基础上。用人单位和劳动者之间不存在雇佣关系，劳动者是国家的主人，也是单位的主人，劳动关系双方的利益完全一致，人们的社会经济利益关系往往表现为国家、集体、个人的利益关系。正因如此，劳动关系问题也容易被忽视。随着改革的深化，对外开放的扩大，广大的劳动者越来越多地由原来的“国家人”、“单位人”变成了“社会人”，随着“劳动力也是商品”的认识的突破，劳动者与用人单位之间的交换关系逐步确立，公有制企业在改革中，职工“身份”发生了变化，职工与企业建立了劳动合同关系；各种非公有制用人单位从建立的那天起就确立了劳动合同关系。纵观我国当前的劳动关系，正处在由计划经济的劳动关系向市场经济的劳动关系转换，由利益一

体型的劳动关系向利益协调型的劳动关系转换的时期。这个时期的劳动关系呈现出类型多样化、主体明晰化、利益协商化、约束契约化、运行市场化的特征。劳动关系已由政府控制转变为市场调节，国家对劳动关系的作用主要是通过颁布劳动法律法规和制订劳动标准、调处劳动争议等途径来发挥。市场机制对劳动关系的调整起基础性作用，国家对劳动关系的市场运行实行宏观调控。我国劳动关系发展的目标是：建立与市场经济相适应的，与国际劳工标准相衔接的，体现广大劳动人民根本利益的具有中国特色的社会主义新型劳动关系。从目前我国劳动关系的现状来看，随着社会主义市场经济体制的建立和我国加入 WTO，劳动关系的矛盾日益突出，其表现：一是劳动法规不健全。我国劳动立法上存在许多不完善的地方：首先，立法内容不够完善，特别是与劳动者利益息息相关的一些法律尚未出台，导致无法可依；其次，法律规定过于原则、笼统，造成有法难依；再次，立法层次较低，许多劳动法规是以政府及其部门文件的形式出现，不规范、不民主、不透明，既与国际惯例相差甚远，更不利于树立法律权威；二是缺乏规范的劳动标准；三是有法不依，执法不严，执法主体责任不到位，缺乏惩戒手段。用人单位用工行为不规范，劳动者权益受侵犯的现象时有发生；四是劳动者和用人单位法人双方的法制意识淡薄，依法办事的自觉性不强；五是调整劳动关系的原则、规则与国际劳工公约有较大的差距；六是工会组织代表职工在调整劳动关系中的职能不强，手段不硬，作用不明显。

经济全球化和我国加入 WTO，对劳动关系产生深刻的影响：一是同工不同酬的矛盾更加尖锐化。来自不同国家和地区投资者的企业中，往往是同样的工作岗位，工资待遇却不同，甚至差距较大；同一个用人单位中，同样或相似的岗位，其劳动者来自不同的国籍，报酬差别悬殊，因而导致劳动关系不平等。二是两个最大化的矛盾日益显现。用人单位追求利润的最大化，而劳动者追求工资的最大化。协调二者矛盾既没有规范，又缺乏协调主体。三是就业

空间不足和以劳动力价廉优势吸引投资导致劳动力供给方自身的相互竞争，从而给用人单位尽量压低雇佣条件提供了可能。四是用人单位用工条件低龄化倾向与劳动者长远利益的矛盾在相当程度上存在。大量的劳动密集型企业，用工条件限定在 18 至 28 周岁，劳动合同年限一般在 3 至 5 年，年龄稍大就被解除合同，这些劳动者往往技术单一或根本没有什么技术，转岗再就业的难度很大。党的十六大报告中强调的“四个尊重”，第一个就是尊重劳动。并且提出：“在建设中国特色社会主义的进程中，全国人民的根本利益是一致的，各种具体的利益关系和内部矛盾可以在这个基础上进行调节。”尊重劳动，调节各种具体的利益关系，首先要妥善调整好社会劳动关系，包括个别劳动关系和集体劳动关系。第一，要加强劳动立法，规范劳动标准。在经济全球化日趋明显，我国已经加入 WTO 的背景下，中国作为国际劳工组织成员，不仅有责任和义务遵守和实现国际劳工公约规定的劳工基本权利的各项原则，而且应该积极创造条件，扩大国际劳工公约的批准范围。1998 年国际劳工大会通过的《基本劳工权利原则宣言》规定：“即使尚未批准有关公约，仅从作为劳工组织成员这一实际出发，所有成员国都有义务真诚地并根据《章程》要求，尊重、促进和实现关于作为公约主题的基本权利的各项原则。”国际劳工标准是 WTO 成员国处理劳资关系的行为准则。这些规则的约束力，只有在批准国按照本国的法律制度，通过必要的程序，才能在该国具有直接的法律效力。可以采取国内立法的形式，也可以直接执行被批准的国际劳工公约。目前，我国政府已经签署了《经济、社会及文化权利国际公约》和《公民经济权利和政治权利国际公约》。承认这两项公约，实际上就是承认了目前国际劳工组织提出的核心公约，因为这两项公约已经包括了核心劳工公约的基本内容。但是，从整个国际劳工组织的法律体系来看，到目前，我国只批准了 22 项国际劳工公约，占全部 128 项国际劳工公约的 17.2%，还不到各成员国平均批准数量的 1/3。这与我国作为国际劳工组织创始国的地位极不相称。加入 WTO 后，劳

动立法工作日益紧迫。从我国劳动立法的进展来看，以《中华人民共和国劳动法》及其与之配套的法律法规为标志，已经初步形成了以市场价值为基本取向的劳动法律体系，除了自由结社和强迫劳动问题与国际社会存在一定分歧外，其它内容与国际社会的普遍要求并无大的差异，有些方面，还超过了国际标准。因此，我国已经具备了批准国际劳工组织其它劳工公约的法律环境。

与此同时，应尽快清理与国际惯例特别是与 WTO 规则相悖的有关劳动用工方面的文件、规定，特别是各地区自行制定的“土政策”，尽早制订和出台《促进就业法》、《劳动合同法》、《集体合同法》、《工资法》、《劳动保护法》、《社会保险法》等。对现行法律法规中，经实践证明不够科学的选择性条款进行硬化修改。比如《劳动法》规定：“工会可以代表职工与企业、事业单位行政方面签订集体合同。”《工会法》规定：“工会通过平等协商和集体合同制度，协调劳动关系，维护职工合法权益。”应该说，谈判权在现行法律中已经有了明确规定。但是，工会推行平等协商和集体合同制度的阻力是非常大的，往往遭到用人单位不合作或抵制，实际效果很不理想。这既与当前我国劳动者在劳资双方力量严重失衡而又缺乏相应权利保障的现状有关，更与法律规定的选择性条款（“可以”而不是“必须”或“要”）密不可分。我国已经加入了 WTO，在“过渡期”内，经济活动规则全面与国际接轨的同时，一定要加快劳动法律与国际接轨的步伐，从国情和法律环境出发，修改和完善我国的劳动法规体系。

第二，营造良好的劳动法律环境，建立科学、合理、公正、高效的法律运行机制。要广泛开展劳动法律法规的宣传教育活动，特别是要对用人单位深入进行劳动法规教育，使广大社会成员自觉增强劳动法律意识，了解劳动法律，执行劳动法律，懂得用法律的武器维护自己的劳动权益，依法建立公平和谐的劳动关系。要落实执法责任，规范执法行为。应将劳动关系的法律法规的执法责任相对集中并明确到政府的劳动和社会保障部门，避免多头执法，执法责