《劳动法》伟大的历史作用和现实意义

□中华全国总工会书记处书记 郭军

在《中华人民共和国劳动法》颁布20周年之际，全国人大常委会法工委及相关部门在《劳动法》的诞生地——北京人民大会堂联合召开了座谈会，充分肯定了《劳动法》为健全社会主义市场经济体制，实现劳动关系的市场化、法治化所发挥的历史作用和现实意义。

然而，不是所有人都对《劳动法》有着如此的认知，有的认为《劳动法》是计划经济的产物过时了、滞后了，与市场经济体制不匹配，对经济发展有阻碍；有的认为《劳动法》对劳动者的保护过度了、超前了，对劳动者有损害，对企业不公平；有的认为《劳动法》太原则，已经被新的《劳动合同法》替代了、没用了。这里有认知问题，也有立场问题，有必要加以分析和纠正。

一、《劳动法》充满了市场经济的基因与活力

《劳动法》是在中央1992年提出、1993年确定建立市场经济体制目标和决策的背景下，为改变国有企业用工制度，打破制约市场经济体制的瓶颈，使劳动关系市场化应运而生的。《劳动法》打破了企业的所有制界限，确立了劳动力资源市场配置的原则，建立了统一的劳动力市场规则，为劳动力这一重要的生产要素在价值规律作用下，按照市场规则自由流动打开了通行的闸门；《劳动法》以划定基本劳动标准条件为法律底线，所有企业统一执行；以平等自愿签订劳动合同的方式建立劳动关系，以集体协商签订集体合同的方法调整劳动关系，所有企业统一遵循；建立一体化覆盖所有劳动者的社会保险制度等规定，确立了所有企业和劳动者平等的市场主体资格和统一的劳动制度规则，确定了法定标准与契约自由相结合的劳动关系调控原则。《劳动法》解决了市场经济发展的制度瓶颈，遵循了市场化劳动关系发展的客观规律，适应了以市场手段调整劳动关系的客观需要，呈现了鲜明的市场特色，这也是《劳动法》的生命力所在。《劳动法》为社会主义市场经济，特别是国有经济的发展注入了强大的制度活力。

二、《劳动法》促进了劳动关系的公平与和谐

市场化劳动关系“强资本、弱劳动”的特性决定，绝对市场化绝对会导致劳资关系冲突化。资本主义国家为维护其根本利益，也不得不通过劳动立法对极度失衡的劳动关系进行一定的调整和矫正，劳动立法向劳动者倾斜是其自然的选择。在市场经济发展初期，我国劳动立法严重缺失，既没有最低工资规定，也没有最高工时限制；既没有劳动合同规范，也没有社会保险制度。外资企业、民营企业可以为所欲为，一方面劳动者权益受到严重损害，另一方面劳动关系走向极端化，跳楼、罢工、伤害投资者和管理者的事件时有发生，企业、职工、国家、社会为此付出了极大的代价。企业的发展不能以牺牲劳动者的正当利益为代价，资本与劳动两大要素彼此关联、相互作用、不可偏废，否则企业发展无从谈起，甚至生存都是问题。《劳动法》开宗明义将“为了保护劳动者的合法权益”作为立法基本宗旨，通过确立基本劳动标准条件和协调劳动关系的规则程序，以及劳动监察、争议处理和社会保险等制度，全面规范企业用工行为，积极倡导正确的用工理念，充分保障劳动者的合法权益，从而推动劳动关系的公平公正，促进劳动关系的和谐稳定，维护市场经济的基本秩序。正是《劳动法》的向劳动者“倾斜”，以及其确定的劳动标准条件和协调劳动关系的规则既符合国际劳工标准的要求，又符合中国发展的国情，才维持了“强资本、弱劳动”前提下倾斜性的劳动关系相对平衡稳定，才使得市场经济条件下充满利益冲突的劳资双方相对和平和谐，才保证了全球经济下行背景下企业绩效的相对持续向好。《劳动法》为劳动者依法主张和维护权益，企业依法规范和管理劳动关系，促进企业和谐发展提供了依据和保障。

三、《劳动法》促进了劳动法治的建设与完善

《劳动法》是我国第一部全面系统规范劳动关系的基本法律，在劳动法治建设史上具有里程碑的意义。这并不是说在1994年以前，我国没有劳动法，早在1951年中央人民政府就颁布了《中华人民共和国劳动保险条例》，1956年出台了《工厂安全卫生规程》等三大规程，上世纪五十年代劳动法规是大量的，因为当时的劳动关系是市场化的。由于后来我国进入计划经济时期，劳动关系行政化，劳动立法相应停顿，劳动基本法一直处于空白状态。直到1994年建立市场经济体制目标急需劳动关系市场化，《劳动法》作为全面调整市场化劳动关系的基本法应运而生。

《劳动法》之所以原则，正因为其是劳动基本法。《劳动法》作为基本法，旨在确立劳动关系的基本制度、基本原则，其确立了向劳动者倾斜的基本原则，所有用人单位不分所有制统一适用的原则；确立了自主招工自由择业，协商建立劳动关系的劳动合同制度，集体协商民主审议，及时调整劳动关系的集体合同制度；建立了工时、工资、休息休假、安全卫生等法定劳动基准，劳动监察制度，劳动争议的调解仲裁和诉讼制度，社会保险制度，等等。这些原则、制度需要其他劳动法律法规加以细化和完善，也为后来制定《就业促进法》、《劳动合同法》、《社会保险法》等劳动法律法规、劳动规章奠定了基础，保持协调统一；为劳动关系双方依法管理、依法维权，为政府相关职能部门依法监管、行政处罚，为执法机关依法审理、强制执行，即劳动立法、守法、执法、司法提供了遵循和依据，实现了劳动关系法治化。《劳动法》已成为中国特色社会主义法律体系的不可或缺的重要组成部分。

社会主义市场经济体制还在探索和发展过程中，这一特殊性决定了适应其需要的《劳动法》当然也有其历史的局限性，无论在理论上还是实践上都会有许多的问题期待探索、研究；《劳动法》的立法过程也是劳资双方博弈的过程、妥协的过程，无论从认识上还是立场上都会有许多的分歧等待协调、弥合。因此，1994年的《劳动法》不可能尽善尽美，《劳动法》当然需要与时俱进，不断发展完善。《劳动法》如何最大限度地调动劳资双方的积极性和创造性，构建和谐劳动关系，形成良好的企业文化，推动企业健康可持续发展尚需进行深入思考；《劳动法》配套的劳动基准法、集体协商法、企业民主管理法等法律法规还有待尽快制定出台；《劳动法》等法律法规的执法检查、劳动监察亟待加强，劳动争议的仲裁和审判制度亟待改革……

市场经济就是法制经济，市场化的劳动关系必须法制化，以《劳动法》为基本法的劳动法律法规必须不断发展完善，这是市场在资源配置中起决定性作用和更好发挥政府作用的客观需要，是经济顺利转型、企业和谐发展的必然选择。让劳动关系的所有参与者和管理者都以法治思维、法治方式，积极地推动着，充满信心地期待着。

让市场化的劳动关系运行在法治轨道上

□全国人大常委会委员 中国人民大学教授 郑功成

一、《劳动法》开创了市场经济条件下的劳动法治时代

以今天的眼光来看，1994年制定的《劳动法》的许多内容已经被后来制定的《劳动合同法》、《就业促进法》、《社会保险法》等法律所扩充并替代，这一基本法律几乎淡出了人们的视线。然而，新时期的劳动法制建设却是以这部法律的颁行为起点的。

当时的背景是，我国明确建立社会主义市场经济，原有的以招工计划指标调配、用人单位单向选择、职工终身“铁饭碗”为基本特征的计划经济时代劳动就业制度被摒弃，以用人单位与劳动者双向选择为主要特征，以劳动合同签订为建立和处理劳动关系的主要依据，劳动力自由流动和通过市场配置人力资源成了社会主流。《劳动法》正是以法律的形式，首次对改革开放后的新型劳动关系进行了确认，并且为劳动合同和集体合同制度、工时工资和劳动保护等标准、社会保险与职业福利、劳动争议处理及劳动监察提供了最基本的法律规范，成为后来的《劳动合同法》、《安全生产法》、《社会保险法》等多部法律、法规的重要源头。因此，20年前制定的《劳动法》，不仅具有劳动领域母法的地位，而且从法律层面上宣告了劳动领域旧时代的终结与新时代的开启，开创了市场经济条件下的劳动关系法治时代，从而具有特殊的时代意义。

二、新时期劳动关系治理必须认清所面临的新形势

纪念《劳动法》颁布20周年，为的是在新的时代背景下，积极、理性地促进我国劳动关系法制建设得到进一步完善，为新时期劳动关系的治理提供更为优良的法治环境。当前，我国劳动关系面临的形势主要可概括为三个方面：

1.强资本弱劳工的格局正在发生新变化，我国亟待寻求劳资关系的平衡，并纳入法治轨道。目前，我国劳资关系已经发生了深刻变化，尽管劳动力总量仍属于供大于求，但伴随劳动力供给总量越过顶峰而逐年减少，劳动力可以无限供给的时代正在成为历史，而曾经极度短缺的资本，开始出现相对过剩局面。这一变化，必然使我国劳工的地位开始从弱势一方逐渐趋强，而资本的强势地位必然会因其步入相对过剩而逐渐减弱，双方利益失衡的格局将难以延续。这一点从近几年来一些地区不时爆发的停工事件和局部地区、局部领域出现招工难、用工荒现象可窥一斑。如果不能适应新时期劳资之间力量对比的新变化，主动寻求劳资双方利益的平衡，劳资之间的利益冲突将会日益显性化，社会矛盾也可能因此进一步激化。这是讨论新时期劳动关系治理的基本出发点，也是进一步完善我国劳动法制建设与法治环境的基本出发点。

2.经济改革市场化取向正在走向成熟、定型，劳动关系也需与时俱进地步入规范、稳定发展阶段。党的十八届三中全会决定，强调发挥市场在资源配置中的决定性作用和更好地发挥政府作用。目前，中央政府已经在大规模地推进简政放权，《公司法》的修订和上海自由贸易区的设立等重大举措的出台，意味着市场化取向的经济改革将走向成熟、定型，新的就业方式(如网络)与用工方式在不断涌现，劳动关系亦将进入更为复杂的时代。如果劳动关系不能同时步入规范、稳定的发展阶段，市场配置资源的效力就将大打折扣，因为物力资源配置在很大程度上受制于人力资源配置，只有构建和谐的劳动关系，才有利于高效配置整个社会的各种资源。从现实出发，我国劳动领域确实存在着就业歧视、劳动合同失范、工资协商欠缺、社会保险权益差异、劳动争议急剧增长等现象，劳动者维权或者表达诉求的方式与途径也日益复杂化，这表明新时期劳动关系还存在着失范与不稳定问题。如果不能正视这些问题的客观存在及其对进一步完善劳动法制的需求，劳动关系就很难理性地步入规范、稳定、和谐的发展阶段，全面深化改革的目标就可能受到严重影响。

3.法治国家、法治政府、法治社会一体建设已经开启，劳动关系治理应当率先运行在法治化轨道。十八大、十八届三中全会全面确立了依法治国、依法执政、依法行政的基本取向，推进法治国家、法治政府、法治社会一体建设已经成为新时代的基本追求。党中央在强力推进法制建设，全国人大开始突出强调追求立法质量，中央政府的工作开始讲究于法有据，所有这些，均表明国家发展不再是处于试验性改革状态，而是明确追求重要领域、关键环节的相关制度走向成熟、定型。劳动关系作为市场经济条件下最重要也是最基本的社会关系，无疑是全面深化改革的重要领域与关键环节，其能否得到理性治理，关乎国家稳定发展与社会安定全局，它不仅需要追求劳动者与用人单位的利益平衡，而且需要有更加严密、具体的法制规范，并在依法治理的条件下理性、有序地向前发展。

综上，国家已经站在新的历史起点上，劳动关系面临的形势已经或正在发生深刻变化，对新时期劳动关系的治理也需要与时俱进地做出具体反应。

三、完善劳动关系治理法治环境的着力点

要让劳动关系治理运行在法治轨道上，还需在以下方面做出努力：

1.真正确立平等、法治的劳动关系新理念。一方面，劳资双方不仅要有平等的法律地位，而且必须保证这种平等的法律地位能够在实践中得到具体体现。现实中，我国劳动领域还存在着各种各样的就业歧视、劳动合同造假等问题。部分原因是法律规定过于原则，缺乏可操作性，部分原因是法律在实践中没有得到贯彻落实，导致劳动关系平等一定程度上成了空话。另一方面，劳动领域的争议与纠纷处理需要遵循法治精神，依法申诉、依法处理应当成为处置劳动关系的公共行为准则。但现实中，劳动争议和社会保险纠纷还无法通过有效的司法途径得到治理，反而是上访、停工等现象在不断增多。因此，我国亟待确立平等、法治的劳动关系新理念，并用以指导新时期劳动关系的治理。

2.健全法制，必须提升立法质量。当前劳动领域中一些问题得不到合理解决，很大程度上与劳动法制不健全和立法质量不高密切相关。例如，《劳动法》颁行20年从未修订，虽然有多部新法发展了其中的部分内容，但并未做到全覆盖，或缺少操作性，陷入了对一些问题的处理在名义上有法可依、实质上无法可行的困境。建议尽快启动《劳动法》修订工作，让它真正成为规范劳动领域一般关系的母法，朝着制定劳动法典的方向发展。对其他相关法律如《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》等进行修订，则重在增强可操作性与执行力。还需要制定反就业歧视法、集体协商法、劳动监察法等新法律。此外，司法要到位，法院应当依法受理劳动与社会保险方面的诉讼案件，只有发挥司法机关对劳动争议与纠纷的最终裁判作用，才能维护劳动法制的权威，才能守住劳动关系规范、稳定和健康发展的底线。

3.政府要更好地依法发挥作用。强调要让市场在资源配置中发挥决定性作用，并不意味政府可以无所作为或者放任不管，相反，它在要求政府不越位的同时，也要求政府必须依法到位，并切实履行好自己的法定职责。包括进一步完善最低工资制度、确保社会保险制度得到贯彻落实、监察劳动领域的行为规范以及推动工资协商、引导职业培训和福利等方面，均需要政府发挥更大更好的作用。只有在更好地发挥政府作用的条件下，才能让市场机制更好地发挥配置包括劳动力资源在内的各种资源的决定性作用。因此，政府在确保劳动及与劳动相关法制贯彻落实的同时，还要利用公共权力与公共资源来强力引导劳动关系向平等、合作、互利、和谐的方向发展。只有劳动关系和谐，社会才能和谐。

(本文为作者2014年7月4日在纪念《劳动法》颁布20周年座谈会上的发言摘要)

遵守《劳动法》企业得享“守法红利”

□远东电缆股份有限公司人力资源部副总监 谷家凯

我叫谷家凯，是远东电缆股份有限公司人力资源部负责人。能够作为企业代表参加这次座谈会，我感到十分荣幸。借此机会，我结合个人工作经历谈谈《劳动法》在构建和谐劳动关系、促进企业经营发展中发挥的作用。

我从1996年起，先后在台资、港资、英资和民营企业从事人力资源管理工作。《劳动法》实施初期，我在富士康工作。这个时期，富士康与员工订立了劳动合同，但由于企业实行半军事化管理，且长期超时加班加点，劳动关系并不和谐，员工流失率较高。我个人认为，这些问题都与企业缺乏法律意识和对员工的尊重有关。

2002年~2011年，我先后在港资企业、英资企业负责人力资源管理工作。这个时期，全社会法治环境在改善，员工的法律意识有了提高，企业对《劳动法》有了一定认识，但劳动合同不规范，恶意裁员，劳动定额标准偏高等问题仍然比较突出。由于这类企业不支持职工组织工会和建立职代会制度，劳资双方缺少沟通，关系紧张，劳动纠纷时常发生，企业的凝聚力、创新力、竞争力受到很大影响。

2011年，我来到远东电缆股份有限公司，仍然从事人力资源管理工作。远东创建于1990年，从一个作坊式小工厂，发展成为涵盖电缆、医药、房地产、农化和投资五大板块的大型民营股份制企业集团。目前集团年营业收入200亿元，资产200余亿元，员工近万人，电缆销售收入连续16年居全国同行业第一，成长为行业排头兵，其成功经验令我好奇。

远东创业之初，我国还没有《劳动法》，很多方面无法可依。企业的主要精力用在开发新产品和开拓市场上，无暇顾及员工感受，不重视劳动关系建设，劳动关系的处理简单粗放。一旦发生纠纷，企业经营管理者主要依靠个人关系和威信化解。

《劳动法》颁布后，员工的维权意识和能力不断增强，企业不依法管理会带来较高的经营成本和潜在的用工风险。但更重要的是，企业管理者逐渐认识到，市场竞争是人才的竞争，只有将管理的重心转向人，让人的意愿和追求不断得到实现，企业才能吸引和留住优秀人才，才能持续健康发展。这一理念的转变，是企业管理者严格守法的内生动力。

因此，远东的管理理念和管理方式发生了根本性变化。

一是把法治思维贯穿于企业的经营管理理念中。远东把控制因为违反法律规定造成的风险置于企业防范风险的第一位，要求企业制定任何制度，作出任何决策，首先要遵从法律规定，坚决“不闯法律禁区，不走法律夜路”。为此，2003年成立法律风险管理部，专门处理企业各种法律事务。

二是依法建立规章制度。《劳动法》颁布后，远东依据法律规定重新修订规章制度，并通过职代会、OA办公系统等形式充分征求员工意见，先后制定了员工聘用管理办法、劳动纪律管理办法、带薪探亲假办法等20多项制度，企业基本实现制度化管理。

三是严格贯彻实施劳动法律法规。《劳动法》实施后，与大多数员工签订了劳动合同并缴纳社会保险费，还建立了“三班倒”工作制度，避免一线员工超时加班。《劳动合同法》、《社会保险法》相继颁布实施后，远东根据新法要求，主动完善管理制度，严格执行相关规定，与全体员工签订了劳动合同并缴纳“五险一金”；建立了工资调整机制，随着公司效益的增长，员工工资每年以不低于10%的幅度增加。

远东依法用工，善待员工的举措，直接或间接地获得了丰厚回报：一是用工风险减少，节省了企业运营管理成本。远东员工流失率保持在10%以下，远低于全国制造业23%的平均流失率。由于员工队伍稳定，企业新员工招聘和培训的费用占企业管理运行成本的比例逐年下降。二是树立了良好的社会形象，为企业赢得更好的发展机遇。由于很多知名跨国公司及政府部门，在选择供应商时不仅仅考虑产品的质量和服务，也越来越看重供应商内部劳动关系是否和谐，在招投标中，远东和谐稳定的劳动关系成为竞标的加分项，成为国家电网、南方电网、华为、德国西门子等知名企业的长期合作伙伴。三是增强了企业凝聚力，为企业注入了源源不断的发展动力。我们深切感受到，企业为员工多投入一分爱，就能得到员工十分回报。远东员工把远东当作自己的家，甘愿为家奉献。仅2013年，员工在节能减排、质量管理方面就提出了882条合理化建议，被采纳326条，为公司创造经济效益1500多万元。

最后，我想借用远东创始人蒋锡培先生经常讲的一句话，与全国的企业经营管理者和企业家共勉：依法经营、规范用工、科学管理，企业一定会享受到“守法红利”。

(本文为作者2014年7月4日在纪念《劳动法》颁布20周年座谈会上的发言摘要)

《劳动法》为劳动者依法维权保驾护航

□大连开发区排水管理有限公司职工 尹学林

我叫尹学林，是大连开发区排水管理有限公司的一名车间设备操作工，是一名极其普通的劳动者。能够作为职工代表来到首都，参加这次大会，心情非常激动。我想借此机会给大家讲讲我与《劳动法》的故事。

我与《劳动法》的结缘，最初并不美好。1997年我妻子被一家企业录用，工作了7年，企业既不与她签订劳动合同，也不为她缴纳社会保险费，发给她的工资还不到其他已签合同职工的四分之一。我为此多次到企业讨要说法，但他们不是拒绝就是推诿。之前在媒体上听到过“《劳动法》是为劳动者撑腰的法律”这种说法，于是我尝试着自学《劳动法》，从书店买回《劳动法》读本，从报纸上搜集有关报道，到律师事务所咨询，到劳动争议仲裁庭旁听，甚至还给北京的劳动法专家写信求教。经过学习，我逐渐理解了《劳动法》的许多规定，确定我妻子所在企业的行为是违法的。

2002年，我给劳动保障监察部门写了一份反映情况的投诉材料。由于材料反映问题清楚、证据确凿、依据明确，劳动监察部门很快就对妻子所在企业进行了查处。2003年，该企业不仅与我妻子补签了劳动合同，还补缴了各项社保费以及住房公积金并赔偿了2万多元，问题总算得到了解决。

我的这次成功维权在当地引起不小震动。大家看到一名普通职工在学习《劳动法》之后，有勇气站出来向强势的用人单位主张权利，感到很震撼，也很受鼓舞。此后，亲友同事们每逢遇到劳动纠纷，都愿意找我询问。我也十分乐意尽自己所能为他们解答。但随着咨询的人越来越多，劳动纠纷越来越复杂，我渐渐感到力不从心。

为了能把这件十分有意义的事坚持做下去，我决定继续钻研《劳动法》。我抓住每个可能的机会，不断学习提高。我报考了成人自考大学本科法律专业，定期参加大连市劳动保障局举办的《劳动法》专家讲座，积极参加开发区总工会开展的《劳动法》宣传活动，以及社会上的各类培训及宣传活动。通过学习，我的法律知识越来越丰富，思考和研究劳动法律问题的能力也得到提高。2008年，53岁的我取得了法律专业本科学历证书。第二年，我又获得了辽宁省司法厅颁发的法律服务工作者执业证。

十几年来，我免费为8600多名职工提供了法律咨询，无偿为179起劳动争议案件中的劳动者代理仲裁和诉讼，义务帮助236名农民工索回各种赔偿1000多万元。这个过程中，我有心酸，有愤懑，但更多的是欣慰，是满足。郭明义说过，帮助别人，快乐自己。我为自己有能力运用法律知识为遭遇困境的人伸出援手、争得权益，感到无比欣慰，充满自豪感，也得到了各方的肯定。我所在企业和企业工会对我的维权工作非常支持；大连市金州新区总工会不但肯定我的成绩，还多次委托我为有需求的职工提供法律援助。2013年，大连市金州新区法律援助中心以我的名字设立了法律援助工作站。但最让我珍惜和感到自豪的，还是大家送给我的“民间劳动法专家”称号。

目前，强资本、弱劳动，普通劳动者处于弱势地位的现状，很难在短时间内改变。但劳动者面对利益侵害并不是只能被动忍受。法律就是我们的资本、我们的底气。《劳动法》确定了保护劳动者合法权益的基本宗旨，在就业、工资、工时和劳动安全卫生等方面定了具体可执行的标准，对企业规范用工和政府监督治理提出了明确要求。《劳动法》给了职工群体更多的话语权、更强的博弈力量，它让劳动权益从此看得见、摸得着、抓得住，也让维护劳动者合法权益逐渐成为社会共识，成为衡量社会公平正义的重要标尺。

但是，法律的尊严在于实施。从我这些年的维权经历看，我觉得《劳动法》的实施仍然有很多亟待解决的问题，比如超时加班仍然大量存在，违法解除和终止劳动合同时常发生，欠薪现象难以有效遏制，职工参加社会保险的权利依然很难落实等。在我身边，还有许多职工的劳动权益问题需要被重视和解决。为此，我丝毫不敢懈怠，我还要把普及《劳动法》、推动《劳动法》贯彻实施的事继续做下去，让更多的劳动者感受到法律的公平正义。

我知道，20年前，《劳动法》就是在庄严的人民大会堂审议通过的；我也知道，这部重要法律是多么的来之不易。20年后的今天，我国的改革发展取得巨大成就，劳动法制也更加健全完善。我相信，在党和政府以及全社会的共同努力下，《劳动法》的实施，一定会取得更大成效；广大职工的劳动权益，一定会得到全面落实。作为职工队伍中的一员，我将继续在《劳动法》的引领和守护下，与我的工友们并肩前行，为我们国家的经济发展和社会建设，贡献更多力量，创造更大价值。

(本文为作者2014年7月4日在纪念《劳动法》颁布20周年座谈会上的发言摘要)

《劳动法》立法大事记

■1954年我国颁布第一部宪法后，党和国家明确提出加强法制建设，健全各项法律。在此背景下，劳动部于1956年成立了《劳动法》起草小组，但由于历史原因，第一次《劳动法》起草工作中途夭折。

■1978年12月13日，邓小平同志在中央工作会议闭幕式讲话中把《劳动法》列为“应该集中力量制定”的法律。

■1979年，原国家劳动总局会同全国总工会等有关部门着手第二次起草《劳动法》。《劳动法(草案)》于1983年7月经国务院常务会议讨论通过，但未能经过全国人大常委会审议，起草工作暂时中断。

■1990年，第三次《劳动法》起草工作启动，国务院成立了《劳动法》起草领导小组。由于国家经济体制改革的市场取向尚不明确，《劳动法》立法原则难以确定，当时形成的草案未能提交国务院常务会议审议。

■1992年，党的十四大明确了我国经济体制改革的目标是建立社会主义市场经济体制。1993年6月，《劳动法》起草小组在全国大调研后，起草了《劳动法(草案)》第一稿。

■1994年1月7日，国务院第十四次常务会议审议通过了《劳动法(草案)》；1994年3月2日，第八届全国人民代表大会常务委员会第六次会议第一次审议《劳动法(草案)》。

■1994年7月5日，《劳动法(草案)》在八届全国人大常委会第八次会议上以“121人赞成，1人反对，3人弃权，1人未按表决器”的结果顺利通过。(苏后宁)