

弱者保护原则的运用与不足 PDF转换可能丢失图片或格式，
建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/483/2021_2022__E5_BC_B1_E8_80_85_E4_BF_9D_E6_c122_483259.htm

劳动法律关系作为民事法律关系的一个有机组成部分，劳动者与用人单位之间的地位应该遵循一切民事法律关系所应遵循的平等原则，但是，由于劳动者的个体地位和用人单位的团体地位的使然，劳动者与用人单位之间的地位在现实上又无法达成真正的平等，在这种情况下，劳动法律关系中的弱者保护原则就应运用而生了。我国劳动法律关系中规定的弱者保护原则及其具体规定，在一定程度上为处于劳动合同法律关系中之不利地位的劳动者提供了有效的保障。??一、弱者保护原则的产生??

劳动是公民的基本权利之一，为了保障这一公民基本权利的实现，我国宪法第42至48条专门规定了劳工平等的人权法则。此外，从法律体系上看，劳动法律关系是民事法律关系的一个有机组成部分，劳动者和用人单位属于两个平等的民事主体，因此，理应遵循我国民法通则所确立的民事法律关系中双方当事人地位平等的基本原则。??劳动法着重调整劳动合同法律关系，即劳动者与用人单位之间平等的权利、义务关系，但由于现实情况的使然，作为个体的劳动者与作为团体的用人单位之间的实力分布是不均衡的，由此造成了劳动者用人单位之间在事实上的不平等，使他们之间的合作和竞争常常失去了公平。在这种情况下，劳动法体系为了保障公平，采取了一些特别的保护措施，通过赋予劳动者某些特许权利，或者硬性免除劳动者某些既定义务，从而达成匡正扶平，使两者的地位达到平等，以弥补现实上的不足。于是，

劳动法律关系中的弱者保护原则就由此产生了。二、弱者保护原则的运用 弱者保护原则的运用主要体现在保护对象的选择和保护内容的界定上，简述如下：（一）保护对象的选择：保护对象的选择是弱者保护原则的一项重要内容，揭示了弱者保护原则的基本特征及其相对性。1、就劳动者和用人单位来说，作为团体的用人单位的地位和支配能力远远高于作为个体的劳动者，因此，现行劳动法在总体上倾向于保护劳动者一方的权利，劳动者的各项可能被用人单位践踏的权利受到了硬性的保障，譬如签约、工种选择、报酬、安全保障、福利、休息等。2、就劳动者群体内部来说，劳动法在保护健康的劳动者的同时，更着力于保护妇女、年老病残及经特许的未成年劳动者的权利。前述劳动者因为自身条件的欠缺，更需要通过法律的救济，以求得到公平对待。3、另外，劳动法在着重保护劳动者的权利的同时，也同样强调了劳动者应尽的义务，比如劳动者守纪守约的义务、劳动者不得擅离职守的义务、劳动者不得泄露用人单位的商业及技术秘密的义务，等等。劳动者一旦违反了前述义务而使用人单位的合法权益面临危险或者受到损害，则劳动法要求劳动者承担相应的违约赔偿责任，以此保护用人单位的合法权益。这一层面说明，弱者保护原则仅仅是为了保障劳动者与用人单位之间的公平，劳动者无权滥用这些原则。（二）保护内容的界定1、弱者保护原则所保护的内容从总体上来说，是保护劳动者与用人单位之间的平等的法律人格，也即劳动法律关系双方当事人之间的平等签约权、毁约权、协商权，包括对工作时间、劳动报酬、安全卫生、福利保障以及与劳动合同关系相关的其他事项的协商权利。2、弱者

保护原则对妇女、老弱病残人员、经法律特许的未成年劳动者的保护，则主要通过以法律、法规作出特殊的福利、工时及休假的规定并限制用人单位使用前述人员从事部分不适宜的工种等规定来实现。特许与限制相结合，这是我国劳动法保护弱者的具体体现。

3、由于社会经济、政治体制变革的深入发展，我国社会出现了职工下岗、失业、内退、分流等新情况，如何适应社会形势的发展，从法律的高度对新的情况作出公平且有效的规范，已成为我国劳动立法的新内容。

三、弱者保护原则的困扰 弱者保护原则的现实困扰主要体现在以下两个方面：（一）劳动者和用人单位的观念障碍 由于传统观念的束缚和法律知识、人权意识的欠缺，劳动者和用人单位对劳动法律关系中的弱者保护原则理解不够、重视不够，具体体现在：劳动者不懂得运用弱者保护原则保护自己，用人单位也不愿意劳动者真正获得弱者保护原则的保护。思想指导行为，只有劳动者和用人单位的观念得到革新，弱者保护原则才能真正发挥其应有的作用。（二）工会组织的不健全及职能变异。 工会组织本来是作为企业弱者的劳动者，为了维护自身的合法权利而自愿组织起来的团体，根据《中华人民共和国工会法》的规定，工会的首要任务是为劳动者维权，其次才是担任劳动者与用人单位、政府之间的协调任务。但是，现实的情况是：目前不但大量企业（主要是私营、中小型外商投资企业）根本没有成立工会组织，而且即使已经成立了工会组织的企业（主要是国有、集体企业），该工会也几乎只是企业内部的一个福利发放机构，而失去了独立的自我人格，根本没有能力为劳动者维权，保护弱者。这里有多方面的原因，但最重要的一点是：工

会组织的法定权利没有得到良好的保障，工会组织的职能不断退化、变异。??（三）劳动争议处理机制缺乏效益。??按照我国劳动法体系的规定，劳动争议的处理机构分为企业调解委员会、劳动争议仲裁委员会和人民法院。前述几类组织居中协调和裁判，从而保护公平，维护劳动者的合法权益。前述情况说明，劳动合同争议一般要经过调解、仲裁和诉讼（又分为一审和上诉审两个环节）三个阶段，即使跃过了调解这个阶段，也还要经过仲裁和“两审终审制”等复杂的程序。前述复杂程序不但消耗了劳动者、用人单位和裁判组织的大量人力、物力和财力，更严重的是容易使势单力微的劳动者陷入困境和迷茫，不利于保护弱者。??（四）政府管理阶层重视不够 在改革开放的大背景下，我国的社会经济活动总量得到了大幅度的提高，经济效益已经成为衡量各地方、各部门领导政绩的一项重要指标。由于前原因，更由于政治体制的改革总体上落后于经济发展的客观需要，部分地区，尤其是沿海地区的政府管理阶层将注意力主要集中在如保改善投资环境、如何增加引资数量和扩大地方收入上，而对如何改善劳动者的工作环境和保障劳动者的合法权益则重视不够，认为会弱化投资者的投资积极性。在前述观念的指导下，当劳动者的合法权益被用人单位侵犯时，政府管理阶层往往不能及时、积极地维护劳动者的合法权益，并对用人单位的不当行为作出应有的处罚，从而使弱者保护原则得到很好的贯彻。??四、新的展望 我国国情复杂，社会、经济处于不断的发展、变化之中，社会劳动领域的新情况不断涌现，这一切，对我国劳动立法和执法工作提出了新的要求。??（一）要在立法上对以前的不足和新出现的情况进行规范，进一步

完善弱者保护的有关机制，其中最首要的是完善保障劳动者的各项自由权利，尤其是自由结社权、自由择业权的机制。保障劳动者的结社权利，是面对当前工会组织功能严重退化的现实，保证劳动者建立自己的维权组织。??（二）要进行长期有效的劳动法律知识的宣传，提高劳动者的自我保护意识和用人单位知法、守法的意识，提高劳动者和用人单位运用并遵守弱者保护原则的主观能动性。??（三）要进一步改善劳动争议处理机制的效率，简化劳动争议的处理环节，提高劳动争议的解决速度。??（四）要进一步加强政府管理部门对劳动者合法权益的保护力度，在改革投资环境，为投资者做好服务的同时，也要求投资者重视并尊重劳动者的合法权益。综上所述，劳动法律关系中的弱者保护原则本来就是基于劳动法律关系本身所固有的特性而产生并被运用的，由于社会的不断进步和经济的快速发展，我国劳动法律关系中的新情况不断出现，由此导致劳动法律关系中的弱者保护原则也必须不断完善、发展，这是社会主义法制和民主建设的内在要求。李健豪 | 广东名成律师事务所 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com