



上海高校本科监狱学专业教育高地建设
教育部监狱学特色专业建设点

系列教材

劳动教养要论

杜雪晶 / 主编

Laodong Jiaoyang
Yaolun

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE



上海高校本科监狱学专业教育高地建设
教育部监狱学特色专业建设点

系列教材

劳动教养要论

主 编 杜雪晶

执行主编 刘亚娜 郭虹 战涛

参编人员（以编写章节先后顺序）

杜雪晶	李玉梅	王 淞
战 涛	成格尔	刘亚娜
金哲贤	郭 虹	李 玥
孙铜阳	刘博闻	许 倩
杨 帆		

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动教养要论 / 杜雪晶主编. —北京: 中国法制出版社, 2012. 11

上海高校本科监狱学专业教育高地建设教育部监狱学特色专业建设点系列教材

ISBN 978 - 7 - 5093 - 3947 - 3

I. ①劳… II. ①杜… III. ①劳动教养 - 高等学校 - 教材 IV. ①D916. 8

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 187388 号

策划编辑: 冯雨春

责任编辑: 陈 兴

封面设计: 蒋 怡

劳动教养要论

LAODONG JIAOYANG YAOLUN

主编/杜雪晶

经销/新华书店

印刷/三河市紫恒印装有限公司

开本/710 × 980 毫米 16

版次/2012 年 11 月第 1 版

印张/ 23.5 字数/ 319 千

2012 年 11 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 3947 - 3

定价: 59.00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

传真: 66031119

网址: <http://www.zgfzs.com>

编辑部电话: 66071862

市场营销部电话: 66017726

邮购部电话: 66033288

主编简介

杜雪晶，女，内蒙古通辽人，法学博士，上海政法学院刑事司法学院副教授。

刘亚娜，女，辽宁建昌人，法学博士，东北师范大学政法学院副教授。

郭虹，女，河南临颖人，法学硕士，新疆伊犁师范学院法政学院讲师。

战涛，男，吉林白山人，法学硕士，东北师范大学政法学院讲师。

说 明

2008年12月，承蒙上海市教委的正确指导和资助，上海政法学院的监狱学专业被批准为“上海高校第三期本科监狱学专业教育高地”建设项目，并于2009年9月列为“国家教育部第四期监狱学特色专业点”建设项目，立项后，上海政法学院领导给予了高度重视，从组织机构、人员配置、经费配套等方面进行了有力保障。监狱学专业教育高地建设暨特色专业建设点建设项目执行组对该专业方向的发展进行了整体建设的规划，并得到了学院领导的认可和上级有关部门的批准。建设项目的具体内容，包括人才培养特别是应用型人才培养、课程建设、师资队伍、教学改革等方面。通过建设，总体教学水平和教学条件达到国内先进水平。为适应建设项目的需要，经过课程组申报，专家组评审，学院批准，有10门监狱学专业课程列为核心课程。其中编纂系列教材是核心课程建设的重要组成部分。我们试图通过系列教材的编纂、出版，核心课程的打造，为本市第三期监狱学专业教育高地暨国家教育部第四批监狱学特色专业建设点建设的整体推进，达到预期目标起到应有的作用。

上海政法学院

上海高校第三期本科监狱学专业教育高地
暨国家教育部第四批监狱学特色专业建设点
建设项目执行组

2010年5月

前 言

本书共十二章。全面、系统地阐释了劳动教养相关的理论与实践问题。在总体设计上,力争实现内容的丰富、合理和体系的协调、精练。每章分为若干节,并以节为单位,以“本节提要”梳理该节的主要内容,以“关键词”指出本节的核心知识点。每一节的结尾以“研究与思考”提炼本节中需要深入钻研和思考的问题。

在每一章的结尾,以“本章延伸阅读”为平台,为读者提供了拓展和延伸学习的空间,基本实现了“法——案——文”的阅读链条。其中包括与本章直接相关的法律法规、本章经典案例和推荐文章三个板块。相关法律法规帮助读者更精确地知悉与本章相关的规范性法律文件,通过经典案例的分析与解读更好地领会本章相关的理念和原理。在推荐文章板块,为读者推荐了一些可读性较强的、具有一定理论深度的学术性和专业性文章,为读者进一步探讨相关问题、从事研究性的学习提供了相关的文献资料。

本书由杜雪晶任主编,刘亚娜、郭虹、战涛任副主编。全书经杜雪晶设计、审查、修正定稿。各章编写人员分别为:

杜雪晶:第一章、第五章

李玉梅:第二章、第三章

王 淞:第四章、第六章

战 涛、成格尔:第七章

刘亚娜、金哲贤:第八章

郭 虹:第九章

李 玥、杨 帆:第十章

刘博闻:第十一章

许 倩、孙铜阳:第十二章

由于水平和时间所限,加之劳动教养相关法律法规本身的杂陈和演进等原因,书中难免错误有与不妥之处,敬请读者指正。

编者
2011年10月

目 录

第一章 绪 论	(1)
第一节 劳动教养学的基本范畴	(1)
第二节 劳动教养学的研究内容	(7)
第三节 劳动教养学的学科地位	(11)
第四节 劳动教养制度的产生背景、发展演变及其特点	(14)
第二章 劳动教养的性质、特征、作用	(37)
第一节 劳动教养的性质	(37)
第二节 劳动教养的特征	(43)
第三节 劳动教养的作用	(46)
第三章 劳动教养工作的方针和原则	(55)
第一节 劳动教养工作的方针	(55)
第二节 劳动教养工作的原则	(61)
第四章 劳动教养的相关法律制度	(80)
第一节 劳动教养法概述	(80)
第二节 劳动教养法律体系	(85)
第三节 劳动教养法律关系	(89)
第四节 劳动教养立法的完善与改革方向	(91)
第五章 劳动教养的适用条件、对象和期限	(103)
第一节 劳动教养的适用条件	(103)
第二节 劳动教养的适用对象	(106)
第三节 劳动教养的适用期限	(112)
第六章 劳动教养的法律救济及监督	(134)
第一节 劳动教养行政复议	(134)
第二节 劳动教养行政诉讼	(140)
第三节 劳动教养行政赔偿	(143)

第四节 劳动教养的法律监督	(148)
第七章 劳动教养人员	(174)
第一节 劳动教养人员概述	(174)
第二节 劳动教养人员的构成与分类	(178)
第三节 劳动教养人员的法律地位	(182)
第八章 劳动教养机关	(193)
第一节 劳动教养机关的性质和任务	(193)
第二节 劳动教养机关的管理体制	(195)
第三节 劳动教养机关人民警察	(199)
第九章 劳动教养人员的管理	(208)
第一节 劳动教养人员管理的活动性质和工作原则	(208)
第二节 劳动教养人员管理的基本内容	(220)
第三节 劳动教养场所的安全防范	(237)
第十章 劳动教养人员的教育	(261)
第一节 劳动教养人员教育的特点和原则	(261)
第二节 劳动教养人员教育的内容和功能	(266)
第三节 劳动教养人员教育的形式和方法	(270)
第四节 劳动教养人员教育的管理体制和组织实施	(276)
第十一章 几种特殊劳动教养人员的管理与教育	(292)
第一节 戒毒人员的管理与教育	(292)
第二节 未成年劳动教养人员的管理与教育	(307)
第三节 女性劳动教养人员的管理与教育	(316)
第十二章 劳动教养解教人员的社会保护	(349)
第一节 劳动教养解教人员社会保护的意义	(349)
第二节 劳动教养解教人员社会保护的内容	(352)
第三节 劳动教养解教人员社会保护的方法和犯罪心理预防	(360)

第一章 绪 论

第一节 劳动教养学的基本范畴

本节提要 劳动教养是指由国家基于社会治安、预防和减少犯罪的目的,由法定机关按照法定程序通过劳动、教育、感化等手段引导违法行为人或轻微犯罪人矫正行为恶习、督促其悔过自新、形成良好品德的过程,是对被劳动教养的人实行的一种强制性教育改造的行政措施。劳动教养学是研究劳动教养制度、执法原理及对劳动教养人员实行强制性教育改造这一社会现象及其规律的学科。本节主要介绍劳动教养的概念、含义,以及劳动教养学的相关内容。

关键词 劳动教养,劳动教养学

劳动教养这一词语从“教养”一词逐渐演化而来。“教养”一词的本来含义是“教育”和“培养”。现代意义上的“教养”发端于西方的教养院制度,如英国 16 世纪的“济贫教养院”(work house)制度、美国 17 世纪的未成年人“教养院”制度等。在现代各国法律制度中,“教养”已不再是对某种教育活动或教育手段的称谓,而是作为一种专门的法律制度而存在。“教养”作为一种法律制度的基本特点在于:首先,教养制度之设置是为了应对那些尽管罪行轻微,但主观恶性较大的违法犯罪者;其次,教养制度的基本内容是围绕着如何消除教养对象的主观恶习和不良行为习惯而设定的各项矫正制度;第三,教养制度的核心手段是对违法犯罪者施行强制性教育。其程度依行为对象及手段的强制性程度而定,有属于行政法律制度者,有属于刑罚执行制度者,亦有介乎两者之间。

劳动教养学是研究劳动教养现象及其存在、发展和变化规律的科学。作为一种对轻微违法犯罪者予以教育矫正的法律制度,劳动教养为我国独创。因此,劳动教养学亦可称为具有中国社会主义特色的法律学科。

一、劳动教养

(一) 劳动教养的概念

劳动教养,就是劳动、教育和培养,简称“劳教”。是指国家基于社会治安、预防和减少犯罪的目的,由法定机关按照法定程序通过劳动、教育感化等手段引导违法行为人或轻微犯罪人矫正行为恶习、督促其悔过自新、形成良好品德的过程,是对被劳动教养的人实行的一种强制性教育改造的行政措施。劳动教养制度是中华人民共和国从前苏联引进,但形成世界上中国独有的制度。劳动教养并非依据法律条例,从法律形式上亦非刑法规定的刑罚,而是依据国务院劳动教养相关法规的一种行政处罚,公安机关毋须经法庭审讯定罪,即可将疑犯投入劳教场所实行最高期限为四年的限制人身自由、强迫劳动、思想教育等措施。

20世纪50年代中期我国社会主义生产关系开始形成,根据当时阶级斗争的形势和惩办与宽大相结合的政策,劳动教养制度应运而生,当时是为了收容机关、企事业单位内部清查出来的反革命分子及坏分子,并且具有安置就业的性质。因此它的产生与发展具有一定的社会适应性。随着历史的演进,劳动教养制度经历了创建、发展、停顿、恢复发展等阶段。而劳动教养的收容对象也由机关、企事业单位内部人员扩大到社会全体,由收容反革命分子、坏分子演变为收容违法行为人及轻微犯罪人。劳动教养的期限也从不定期演变为对被劳动教养的人员实行1—3年(必要时可以延长1年)的处罚措施。劳动教养的性质也历经变化与发展。劳动教养的法律依据也几经变化,既包括政策性的,也包括法律性的;既包括行政法规,也包括部门规章。其内容也随着社会的发展而不断变化。总体来说,我国劳动教养制度的创建与发展,在维护国家政治和社会稳定、预防和减少违法犯罪、保障社会主义经济发展以及为社会治安综合治理工作做出的突出贡献是不可替代的。

(二) 劳动教养的含义

1. 劳动教养是以维护国家的社会治安、预防和减少犯罪为目的。

作为中国特色法律制度组成部分的劳教制度自创立五十余年以来,就一直被当作维护社会治安秩序,进行社会控制的重要手段。我国劳动教养制度最早的产

生是依据党中央 1955 年 8 月 25 日发出的《关于彻底肃清暗藏的反革命分子的指示》，该《指示》明确规定对在肃反运动中清查出来的反革命分子和其他坏分子，除判处死刑的和因为罪状较轻、坦白彻底或因为立功而继续留用的以外，分两种办法处理：一种办法是判刑后劳动改造；另一种办法是不能判刑而政治上又不宜继续留用，放到社会上去又会增加失业的，则进行劳动教养，即虽不判刑，不完全失去自由，但把他们集中在劳动教养场所里，替国家做工，由国家统一发给一定的工资。由此可见，劳动教养制度创建的重要原因是解决内部肃反中清理出来的反革命分子和坏分子的劳动就业问题。1957 年国务院公布的《关于劳动教养问题的决定》又明确规定：为了把游手好闲、违法乱纪、不务正业的有劳动能力的人，改造为自食其力的新人；为了进一步维护公共秩序，有利于社会主义建设，实质上是扩大了劳动教养的对象。

改革开放以来，在加强社会主义民主、健全社会主义法治的形势下，劳动教养制度也不断完善。1982 年，国务院转发的公安部的《劳动教养试行的办法》中进一步规定收容劳动教养的对象为六种人，这六种人的基本特点是社会上的实施违法或轻微犯罪行为，不够刑事处分的人。劳动教养制度自创建以来，在维护社会治安、稳定社会秩序、预防犯罪方面发挥了重要的作用。

2. 劳动教养由国家法定机关依照法定程序，主要是通过劳动、教育感化等手段具体实施。

作为国家强制性教育改造的行政措施，作为剥夺及限制公民人身自由的强制措施，劳动教养制度具有国家的法定强制力，理应由国家法定机关组织实施。从劳动教养制度的产生看，我国劳动教养是根据 1957 年 8 月 1 日第一届全国人大常委会第十八次会议批准的《国务院关于劳动教养问题的决定》和 1979 年 11 月 29 日第五届全国人大常委会第十二次会议批准的《国务院关于劳动教养问题的补充规定》等相关规定具体实施的。在 1957 年《国务院关于劳动教养问题的决定》中第三条规定，需要实行劳动教养的人，由民政、公安部门，所在机关、团体、企业、学校等单位，或者家长、监护人提出申请，经省、自治区、直辖市人民委员会或者他们委托的机关批准。第五条规定，劳动教养机关在省、自治区、直辖市一级建立，或者经省、自治区、直辖市人民委员会批准建立。劳动教养机关的工作，由民政、公安部门共同负责领导和管理。1979 年的《国务院关于劳动教养问题的补充规定》对审批机关做出了规定，省、自治区、直辖市和大中城市人民政府成立劳动教养管理委员会。对于需要实行劳动教养的人，由省、自治区、直辖市和大中城

市劳动教养管理委员会审查批准。可见,劳动教养在建立之初就规定了具体负责的机关,虽然程序还不十分完善,但是反映了当时党中央对劳动教养制度的高度重视。在进入 21 世纪以后,劳动教养的申请、审查、审批、执行,均由具体的法定机关来负责,分工更加明确。

由于劳动教养在性质上既不是行政处罚,也不是刑事处罚,由此决定了其在处罚方式上与两者的不同。根据劳动教养相关法律法规的规定,对劳动教养人员主要适用强制劳动、教育感化等手段。

3. 劳动教养适用的对象限于违法或轻微犯罪人。

劳动教养的适用对象是随着我国劳动教养制度的变化而变化的,在不同的历史阶段有不同的适用对象及适用范围。

纵观我国劳动教养收容对象的历史沿革,劳动教养最初适用于在肃反运动中清查出来的“不够判刑、而政治上又不适于继续留用,放到社会上又会增加失业的”反革命分子和其他坏分子。随着社会治安形势的需要,1957 年国务院《关于劳动教养问题的决定》将劳教对象具体为四种人,简言之即违反治安管理、屡教不改的;罪行轻微、不追究刑事责任的反革命分子、反动分子;长期拒绝劳动或破坏纪律、妨害公共秩序的;不服从工作分配和就业转业安置、或不接受从事劳动生产的劝导而妨害公务、屡教不改的。可见其中既针对治安违法行为,又包括了犯罪行为和违纪行为。1982 年面对改革开放带来的新问题,在国务院批转、公安部发布的《劳动教养试行办法》中,劳动教养的收容对象被调整为六种人,概括起来有两类:一类是严重违反治安管理法律法规、屡教不改,尚不够刑罚处罚但给予治安管理处罚又过轻的;另一类是已构成犯罪、但不需要判处刑罚的,如犯罪情节轻微、共同犯罪中的从犯等。

此外还有《治安管理处罚条例》第三十条、第三十二条规定的,有卖淫、嫖娼、赌博及制作、出售或传播淫秽物品,不够追究刑事责任的四种人;以及全国人大常委会在《关于禁毒的决定》和《关于严禁卖淫嫖娼的决定》中规定的有重复卖淫、嫖娼或吸毒等违法行为的、符合劳动教养条件的人。另外在劳教对象上排除精神病人,呆傻、盲、聋、哑人和严重病患者,哺乳未满一年或怀孕的妇女,以及不满十六周岁的少年。上述法律规定比较散乱且相互间有重叠的部分,但劳动教养收容对象的范围不断扩大的趋势还是清晰可辨的,即经历了由最初适应阶级斗争的需要、清理内部人员和安置就业为主,向维护社会治安、教育改造“重罪不犯,罪错不断、屡教不改、主观恶习较深”的违法犯罪分子为主的发展脉络。从司法实践

来看,劳动教养的决定往往依附于刑事诉讼作出,是刑事诉讼各程序过滤后的残存物。具体而言,公安机关立案侦查后发现不够逮捕起诉条件转而劳动教养的;检察机关在批准逮捕或审查起诉阶段认为事实不清、证据不足,要求公安机关补充侦查,而公安机关认为侦查有困难、证据难以收集但行为人又有犯罪嫌疑转而适用劳动教养了事的;还有经法院审判后认定情节显著轻微,不认为是犯罪而需以劳动教养矫治和改造的一部分人。也正是基于此,有学者认为劳动教养、免于起诉及免于刑事处分都是对在刑事司法程序中筛选下来的轻微犯罪的一种处置办法。

4. 劳动教养在性质上是一种强制性教育改造的行政措施。

1982年国务院转发、公安部发布的《劳动教养试行办法》中表述的“劳动教养,是对劳动教养的人实行强制性教育改造的行政措施”。劳动教养的教育改造是具有强制性的,这种强制性源于劳动教养对被劳动教养人的强制性劳动、教育改造及感化挽救,是由国家法定机关、国家强制力赋予的。对被劳动教养人员的教育改造与罪犯的教育改造有所不同,两者关押的对象、关押的条件、管理方式及方法均有所区别。同时,它的教育也与一般的学校教育有所区别,从教育对象、方式方法上看,劳动教养人员的教育具有改造、挽救的目的,同时也具有普通教育本身的目的及积极意义。

二、劳动教养学

(一) 劳动教养学的概念

劳动教养学是研究劳动教养制度、执法原理及对劳动教养人员实行强制性教育改造这一社会现象及其规律的学科。它是我国几十年劳动教养工作的总结和理论的概括,是社会主义法制建设中创立并逐步发展起来的新兴学科。

劳动教养学,作为在我国在社会主义法制建设与发展中起到重要作用的一门新兴学科,在劳动教养实践中发挥着基础性的指导作用。劳动教养作为我国的一种行政强制措施,在对劳动教养人员进行教育、感化、挽救的过程中,既涉及对劳动教养人员的管理,也涉及对劳动教养人员的教育,还包括对劳动教养人员的矫治。从劳动教养人员的行为训练上看,组织劳动教养人员的劳动也成为劳动教养学的重要研究对象。劳动教养学研究的内容具有针对性及特殊性,是在基本的法律法规等法学理论支持下进行研究的应用性学科,它的研究以指导劳动教养工作实践为根本出发点。

（二）劳动教养学的创立与发展

劳动教养学的创立来源于劳动教养实践经验的总结与完善,更是广大劳动教养实践工作者集体智慧的结晶。

我国的劳动教养制度创立于1955年,正式确立是在1957年。但是劳动教养制度在创立后发展阶段的一段时间内遇到了一些阻力,理论研究及实践工作一度停滞不前。直到1978年12月中国共产党十一届三中全会的胜利召开,确立了解放思想、实事求是的思想路线,我国的法制建设也开始步入正轨,这才为劳动教养制度的真正发展提供了保障,各项研究工作顺利开展。

十一届三中全会后,随着劳动教养的恢复、整顿及发展,以及劳动教养人员规模的不断扩大,劳动教养工作也面临着许多的新情况、新问题,需要通过理论研究作为实践工作的指导,劳动教养的理论研究正式开展。1980年9月,公安部主办了《劳教工作简报》;1981年6月,公安部组织编写《劳教工作》作为培训教材;1982年,公安部劳教工作干校主办《劳改劳教教学研究》,学术氛围日趋浓厚。进入20世纪80年代中后期,劳动教养在预防犯罪、促进社会治安综合治理系统工程中的职能和作用进一步加强,劳动教养人员收容数量持续增长,场所规模不断扩大。党和国家对劳动教养工作的改革及发展提出了更高的要求,更多的警察院校相继开设了劳动教养方面的课程,甚至有些院校还成立了劳动教养专业,这些由教育部批准的院校在研究劳动教养理论方面做出了突出贡献。后来,各省也相继成立劳改警校为监狱、劳教所培养专门人才。这些学校的建立成为研究劳动教养基本理论的基地,《劳改劳教理论研究》、《劳教工作通讯》、《劳动教养报》等刊物也发表了与劳动教养有关的文章,政法院校及相关研究部门也相继出版了《劳动教养学》、《劳动教养基础知识》等教材及专著。到20世纪90年代初,劳动教养学作为一门独立的学科正式创立起来。

由此可见,劳动教养学的创立及发展是社会治安综合治理的需要,是社会稳定发展的需要,也是完善社会主义法制建设的需要,它为研究及发展劳动教养其他方面的学科提供了基础。劳动教养学是在劳动教养理论形成后,随着劳动教养工作的开展而创立及发展起来的。

（三）劳动教养学科体系的建立

劳动教养学创立以后,随着劳动教养工作的开展和培养专门人才的需要,劳动教养学科建设也在向纵深发展,许多警察院校纷纷建立了劳动教养专业。劳动

教养学的学科体系初步形成,如今已经建立起以下分支学科:

1. 劳动教养学基础理论
2. 劳动教养法学
3. 劳动教养管理学
4. 劳动教养教育学
5. 劳动教养心理学
6. 劳动教养经济管理学
7. 劳动教养应用学
8. 劳动教养比较学等学科

除了以上学科建设外,还出版了一些有代表性的专著,如《中国劳动教养特色理论与实践》、《劳动教养制度改革问题研究》、《理性与秩序——中国劳动教养制度研究》等。2001年中国劳动教养学会的成立,对劳动教养理论研究起到了积极的推动作用,学会作为桥梁和纽带在开展劳动教养学科建设上发挥了重要的作用。^①

●研究与思考

1. 劳动教养的概念及含义。
2. 劳动教养学的范畴。

第二节 劳动教养学的研究内容

本节提要 劳动教养学的研究内容是劳动教养现象及其存在、发展、变化的规律,是以劳动教养基本理论为主,结合劳动教养工作实践,从劳动教养制度的实践研究领域出发而建立的。劳动教养学的研究内容包括:劳动教养基本理论、劳动教养的法律制度及适用、劳动教养机关及人员、劳动教养人员的管理与教育、劳动教养人员的社会保护等。本节将具体阐述劳动教养学的研究内容。

关键词 劳动教养学,研究内容

学科的稳定性和确定性取决于该学科所独有的研究对象与研究内容。研究

^① 夏宗素:《劳动教养学》,群众出版社2003年版,第7~9页。

对象与研究内容并不完全相同,研究对象更偏向于特定的主体,而研究内容则更为广泛。劳动教养学的研究内容是劳动教养现象及其存在、发展、变化的规律,是以劳动教养基本理论为基础,结合劳动教养工作的实践,从劳动教养制度的实践研究领域出发而建立的,是在劳动教养制度的不断创新与发展中完善的。劳动教养学的研究内容主要包涵以下几点:

一、劳动教养的基本理论

劳动教养的基本理论包括劳动教养制度的产生与发展,劳动教养的性质、特征与作用,劳动教养的方针和原则。这些基本理论构成了劳动教养研究的主要出发点,它也为我们全面理解劳动教养制度奠定了基础,使我们能够全面把握劳动教养的内涵,从而更好地完善与实践劳动教养制度。

多数学者认为劳动教养的发展分为五个阶段,即创建阶段(1955年8月—1957年8月)、发展阶段(1957年8月—1966年5月)、遭受破坏的停顿阶段(1966年5月—1976年10月)、重新恢复阶段(1976年10月以来—1982年1月)、改革创新阶段(1982年1月以来)。劳动教养制度自创立五十余年以来,就一直被当作维护社会治安秩序,进行社会控制的重要手段。劳动教养作为对被劳动教养的人进行的一种强制性教育改造的手段,因此具有强制性,而这种强制性是以国家强制力作为保障实施的。纵观劳动教养的发展,可以看出劳动教养在不断适应新的形势、解决社会突出问题方面做出了一定的贡献,也为社会治安综合治理工作的开展提供了保障措施。实践证明,劳动教养适应了不同阶段社会形势的需要,在净化社会风气、打击违法犯罪方面的作用不可忽视。劳动教养在教育改造被劳动教养人员上是以劳动教养现行法律法规为基础的,从劳动教养工作的方针及遵循的原则上看与其他教育方式存在明显的差异性。

二、劳动教养的法律制度及法律适用

劳动教养作为一种法律关系,在研究中必然从法学理论出发,研究劳动教养法律体系,以及劳动教养法律与其他法律的关系。明确劳动教养法律关系及法律体系可以为研究劳动教养实体法律应用提供理论基础。劳动教养作为一种法律制度,并不仅仅局限于研究对劳动教养人员的执行问题,从研究广度上看,应包括劳动教养的提请、审核、聆询、审批及执行若干程序。每一个环节涉及的部门不同,程序要求也不一样,而且随着劳动教养的发展,其对象、适用范围也在发生着

变化,这要求在对研究中对变化的部分要做深入调研。

劳动教养法律制度明确了劳动教养的法律理论问题。劳动教养的法律适用从劳动教养制度的整体性出发,为全面研究劳动教养制度奠定了基础。劳动教养学主要研究对被劳动教养人员的执行问题,即执行中的法律适用问题。但是如果不了解执行前的各个环节,尤其是执行前涉及的法律适用、被劳动教养人员的罪错情况、违法犯罪事实情况,就无法对被劳动教养人员进行有效的管理、教育及挽救,亦无法在劳教所更好地保障被劳动教养人员的合法权利。法律也规定了对劳动教养人员的法律救济途径及法律监督问题,被劳动教养的人员合法权益被侵犯后,可以通过法律途径例如提起行政复议或行政诉讼等方式维护自身的合法权益,同时对维权问题也规定了相应的监督方式。

三、劳动教养机关及劳动教养人员

劳动教养机关及劳动教养人员是劳动教养法律体系的主体及客体。劳动教养机关具体负责执行劳动教养相关事宜,而直接负责执行的主体是劳动教养人民警察,被执行者是劳动教养人员。

在建设现代化文明劳教所的过程中,最重要的是劳动教养人民警察如何提高自身素质,提高队伍整体水平的问题。劳动教养人民警察承担着管理人、教育人、改造人、挽救人的多重责任。使劳动教养人员顺利回归社会,不致再重新违法犯罪,成为守法公民是对劳动教养人员教育改造的目的所在。提高劳教机关及劳教人民警察人权意识和执法水平,才能为劳教人员实现合法权益提供组织保障。劳动教养机关作为执法活动的主体,必须严格、公正、文明地行使法律所赋予的权力,并按照法律的规定保护劳教人员的合法权益不受侵犯,从根本上体现法律的尊严和人道主义。劳教人民警察是劳动教养的具体执行者,担负着对劳教人员管理教育的重要职责,劳教人民警察队伍的人权意识和执法水平对劳教人员权益的保障具有重要影响。要教育劳教人民警察树立法治理念和依法行政观念,树立公正文明执法观念,正确理解国家权力与公民权利的关系,充分掌握劳教人员合法权益的相关内容,一方面要严格依法办事,不徇私枉法,另一方面要依法保护劳教人员合法权益,避免权利的滥用和执法的随意性,增强人权保护意识和依法行政的自觉性,主动地按照法律、法规约束自己的行为,体现劳动教养制度的公正性和执法的严肃性。同时,针对劳教人民警察执法工作,建立执法评价制度,对执法情况进行综合考评,对于有侵权行为的,根据侵权行为的倾向性建立预警机制,强化