

全国高等教育自学考试指定教材
监所管理专业（独立本科段）



附：劳动教养学自学考试大纲

劳动教养学

（2007年版）

组编◎全国高等教育自学考试指导委员会
主编◎高莹



法律出版社
LAW PRESS CHINA

全国高等教育自学考试指定教材
监所管理专业(独立本科段)

劳动教养学

(附:劳动教养学自学考试大纲)
(2007 年版)

全国高等教育自学考试指导委员会 组编

主 编 高 莹

副主编 赤 艳 姜祖桢

撰稿人(按姓氏笔画排列)

马建军	毛一化	白一之	刘恒志
何 葵	赤 艳	张 利	张晓明
吴 春	李亚学	胡月红	姜祖桢
高 莹	董靖涛		

法 律 出 版 社

图书在版编目(CIP)数据

劳动教养学/高莹主编. —北京:法律出版社,2007.11
全国高等教育自学考试监所管理专业(独立本科段)
指定教材
ISBN 978-7-5036-7813-4

I. 劳… II. 高… III. 劳动教养—高等教育—自学考试—教材 IV. D916.8

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 161629 号

© 法律出版社·中国

责任编辑/孙 慧

装帧设计/李 瞻

出版/法律出版社

编辑统筹/法律应用出版分社

总发行/中国法律图书有限公司

经销/新华书店

印刷/河北保定中画美凯印刷有限公司

责任印制/陶 松

开本/A5

印张/13.375 字数/351 千

版本/2007 年 12 月第 1 版

印次/2007 年 12 月第 1 次印刷

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

电子邮件/info@lawpress.com.cn

销售热线/010-63939792/9779

网址/www.lawpress.com.cn

咨询电话/010-63939796

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店/010-6399781/9782 西安分公司/029-85388843 重庆公司/023-65382816/2908

上海公司/021-62071010/1636 北京分公司/010-62534456

深圳公司/0755-83072995 苏州公司/0512-65193110

书号:ISBN 978-7-5036-7813-4

定价:28.00 元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

组 编 前 言

21 世纪是一个变幻难测的世纪,是一个催人奋进的时代。科学技术飞速发展,知识更替日新月异。希望、困惑、机遇、挑战随时随地都有可能出现在每一个社会成员的生活之中。抓住机遇,寻求发展,迎接挑战,适应变化的制胜法宝就是学习——依靠自己学习,终生学习。

作为我国高等教育组成部分的自学考试。其职责就是在高等教育这个水平上倡导自学、鼓励自学、帮助自学、推动自学,为每一个自学者铺就成才之路。组织编写供读者学习的教材就是履行这个职责的重要环节。毫无疑问,这种教材应当适合自学,应当有利于学习者掌握、了解新知识、新信息,有利于学习者增强创新意识,培养实践能力、形成自学能力,也有利于学习者学以致用,解决实际工作中所遇到的问题。具有如此特点的书,我们虽然沿用了“教材”这个概念,但它与那种仅供教师讲、学生听,教师不讲、学生不懂,以“教”为中心的教科书相比,已经在内容安排、形式体例、行文风格等方面都大不相同了。希望读者对此有所了解,以便从一开始就树立起依靠自己学习的坚定信念,不断探索适合自己的学习方法,充分利用已有的知识基础和实际工作经验,最大限度地发挥自己的潜能,达到学习的目标。

欢迎读者提出意见和建议。

祝每一位读者自学成功。

全国高等教育自学考试指导委员会

2007 年 10 月

编者的话

《劳动教养学》是根据全国高等教育自学考试指导委员会制定的《劳动教养学自学考试大纲》，为适应高等教育自学考试监所管理专业独立本科段自学辅导工作需要编写的。供自学应考人员学习、社会助学单位组织教学辅导的指定教材，也可作为法学院校相关专业的教学参考用书。

参加本书编写的是中央司法警官学院的部分教师。各章执笔人是：第一、二章高莹；第三、五、六章赤艳；第四章刘恒志；第七章胡月红；第八章吴春；第九、十五章张晓明；第十章张利；第十一章董靖涛；第十二章何葵；第十三章毛一化；第十四章马建军；第十六章姜祖桢；第十七章李亚学；第十八章白一之。参加本书定纲讨论的除编写人员外，有司法部司法考试司王红处长、中央司法警官学院章恩友副院长、夏宗素教授等，还有学院继续教育部肖彦伟、卫红、陈鹏等同志。

鉴于我国劳动教养制度正处于发展与变革的时期，我们在编写本书时，坚持以邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，认真实践社会主义法治理念，力图结合并反映劳动教养制度改革与发展的实际，在体例与内容上有所创新；在对劳动教养学基本知识、基本理论和基本方法的系统阐述中，突出了专业性和应用性，对于立法讨论中涉及的一些争议较大的问题和观点，我们采取了正面论述，立足于现实、着眼于未来的写作方法。希望能为考生自学提供较为系统和全面的知识，也为组织有关单位助学辅导和考试命题工作提供确定性依据。

书稿虽经过几次讨论并反复修改，但因时间紧迫加之编写者水平所限，不当之处，请读者批评指正。

编者于2007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 劳动教养学的学科体系	(7)
第三节 劳动教养学的研究方法	(11)
第二章 劳动教养制度的创立与发展	(17)
第一节 劳动教养的发展阶段	(17)
第二节 劳动教养工作的改革与创新	(23)
第三节 劳动教养工作的成就与历史经验	(29)
第三章 劳动教养的性质及其特色	(35)
第一节 劳动教养性质概述	(35)
第二节 劳动教养与相关制度的比较	(42)
第三节 劳动教养的工作特色	(47)
第四章 劳动教养工作的指导思想	(54)
第一节 劳动教养工作方针	(54)
第二节 劳动教养工作原则	(63)
第五章 劳动教养法的渊源与立法完善	(71)
第一节 劳动教养法的渊源	(71)
第二节 劳动教养法律关系	(75)
第三节 劳动教养立法完善	(81)
第六章 劳动教养的适用条件和程序	(88)
第一节 劳动教养的适用条件	(88)
第二节 劳动教养的适用期限	(97)
第三节 劳动教养的适用程序	(100)
第七章 劳动教养的行政与司法救济	(111)
第一节 劳动教养的行政复议	(111)
第二节 劳动教养的行政诉讼	(118)

第三节 劳动教养的行政赔偿	(126)
第八章 劳动教养的法律监督	(138)
第一节 劳动教养法律监督概述	(138)
第二节 劳动教养检察监督	(141)
第三节 劳动教养法律监督的完善	(149)
第九章 劳动教养人员	(156)
第一节 劳动教养人员概述	(156)
第二节 劳动教养人员的构成与分类	(160)
第三节 劳动教养人员的法律地位	(165)
第十章 劳动教养机关	(177)
第一节 劳动教养机关概述	(177)
第二节 劳动教养机关的设置	(184)
第三节 劳动教养场所建设	(188)
第十一章 劳动教养人民警察	(195)
第一节 劳动教养人民警察概述	(195)
第二节 劳动教养人民警察的执法执纪	(206)
第十二章 劳动教养人员的管理	(213)
第一节 劳动教养人员管理概述	(213)
第二节 劳动教养人员管理的基本制度	(225)
第三节 劳动教养人员管理的组织	(234)
第十三章 劳动教养人员的教育	(239)
第一节 劳动教养人员教育概述	(239)
第二节 劳动教养人员教育的基本制度	(246)
第三节 劳动教养人员教育的方法	(251)
第十四章 劳动教养人员的劳动	(256)
第一节 劳动教养人员劳动概述	(256)
第二节 劳动教养人员劳动的类型	(266)
第三节 劳动教养人员劳动的管理	(273)
第十五章 劳动教养人员的心理矫治	(282)
第一节 劳动教养人员心理矫治概述	(282)
第二节 劳动教养人员测量与诊断	(298)

第三节	劳动教养人员心理矫治方法	(302)
第十六章	劳动教养人员的分类矫治	(311)
第一节	劳动教养人员分类矫治概述	(311)
第二节	不同罪错劳动教养人员的教育矫治	(316)
第三节	女性劳动教养人员的教育矫治	(326)
第十七章	未成年教养人员的教育矫治	(334)
第一节	未成年教养人员的教育矫治概述	(334)
第二节	我国未成年人的教养制度	(339)
第三节	未成年教养人员的感化教育	(346)
第十八章	解教人员的社会保护	(350)
第一节	解教人员社会保护的概述	(350)
第二节	解教人员社会保护的内容	(355)
第三节	解教人员社会保护的机制	(362)
附录	劳动教养学自学考试大纲	(367)

第一章 绪 论

本章的内容是全书学习的起点。本章重点阐释了劳动教养、劳动教养法、劳动教养工作和劳动教养学等基本范畴;论述了劳动教养学的研究对象、性质、特点及学科体系;介绍了劳动教养学研究的指导思想与方法,是整个劳动教养学的基础和核心内容。

第一节 劳动教养学的基本范畴

一、什么是劳动教养

(一)教养制度的历史渊源

“教养”一词,一般既指对人的教育培养,也指人的文化和品德修养;这里泛指培养人、教育人的手段与方法。在国外,教养理念源于英国著名的监狱改革倡导者约翰·霍华德。在他的倡导下,英国于1779年制定了一部关于建立教养院的法案。1876年,在美国纽约州也建立了一所新型的教养机构——埃尔迈拉教养院。系统地总结教养理念的是法国著名思想家米歇尔·福柯,他强调教养哲学与惩罚哲学有质的区别,教养所是一种面向未来的机制。它的宗旨不在于抹去一种罪行,而在于防止其重演;为了改造犯罪人,教养过程应始终伴随着教育措施,它的行动方式是强制实施的一种全面教育;教养手段无论在性质上、强度上以及实施方法上,应当在差异性分析的基础上确定因人而异的方法。他还认为教养模式应当包括家庭模式、军队模式、工厂模式、学校模式和司法模式。

十月革命以后,苏俄早期社会主义教育事业的杰出革新者马卡连柯于1920年在哈尔克夫省的波尔塔瓦郊外创办一所新型的教养

学校,专门收容、安置和教育违法少年和流浪儿童,他把这所学校命名为工学团。马卡连柯还在成功地组织工读教育实践中,系统地总结了教育挽救违法青少年的思想,即尊重与要求相结合的思想;在集体中、通过集体进行教育的思想;教育同生产劳动相结合的思想;培养严格的组织纪律是最主要教育手段的思想;以及教育者在这种特殊教育实践中具有重要作用的思想等。

在中国清末民初,受世界各国监狱改良和教养思想的影响,当局也举办过一些游民习艺所、辅导院、感化院和生产教养院等设施,收容教养地痞流氓、无业游民和流浪儿童。新中国成立之初,为了改造和安置一大批旧社会遗留下来的流氓、兵痞、妓女、游民、乞丐和流浪儿童,民政部门组织了生产教养场所,对他们实行收容、改造和安置。这些措施为后来举办的劳动教养提供了历史经验。

(二) 劳动教养的概念

劳动教养在我国是一个专有名词,它特指我国于 20 世纪 50 年代中期创设的一种预防犯罪、教育矫治违法者的制度。这一制度具有特定对象、特定目的、特定的内容、特定的方法和特定的组织形式,是一项具有中国特色的法律制度。

劳动教养制度构成要素包括:劳动教养概念、劳动教养法律规范、劳动教养管理组织及劳动教养场所设施。其法制形式的特点包括:劳动教养调整对象的边缘性;劳动教养法律关系的行政性;劳动教养调整方式的效能性;劳动教养矫治手段的教育性;劳动教养防卫与挽救的目的性等。

二、劳动教养法

(一) 劳动教养法的概念及其渊源

劳动教养法是国家创设劳动教养制度、调整劳动教养法律关系的规范体系。

这一规范体系以宪法为制定依据,由法律、法规、规章及其他规范性文件构成。这种有不同的效力等级和地位的法的不同表现形式,成为我国劳动教养法的渊源。劳动教养法是劳动教养制度确立的依据,是组织劳动教养、教育挽救劳动教养人员工作的合法性、正

当性的首要前提,在我国社会主义法律体系中具有重要地位。

(二)劳动教养法的研究范围

从法学角度研究劳动教养法,研究范围主要应当包括:

1. 劳动教养法的创立。根据宪法和立法法对法律制定的要求,劳动教养法应当由国家立法机关即全国人大或人大常委会制定和公布。但是,由于历史的原因,现行劳动教养的专门性法律仅仅是由全国人大常委会批准的两个规范性文件,即《国务院关于劳动教养问题的决定》和《国务院关于劳动教养的补充规定》,其制定形式、效力等级和法律地位等都存在一定问题。我们认为,看待劳动教养制度,应当有三个维度:历史的、辩证的、发展的观点。从治安措施角度,教养制度是人类法制文明的重要产物;从教育目的和手段角度,劳动教养具有中国社会主义特色;从法制的规范体例和功能角度,劳动教养与各国保安处分十分近似。因此,应从社会文明进步的角度去考察劳动教养法的渊源,从有中国特色的社会主义法治角度去研究劳动教养的现实与发展,从借鉴各国法制建设经验角度去设计劳动教养制度未来的框架。为了适应依法治国和构建社会主义和谐社会的需要,为了改革与完善劳动教养制度,由国家立法机关制定专门的劳动教养法典已势在必行。

2. 劳动教养法的渊源。包括宪法和法律中有关劳动教养立法的依据;国家立法机关制定的有关劳动教养的专门性法律和其他法律中涉及劳动教养的条款;国务院制定的有关劳动教养的专门性法规和其他法规中涉及劳动教养的条款,以及地方国家权力机关依法制定的有关劳动教养的地方性法规;国务院主管部门(主要是司法部和公安部)制定的有关劳动教养的行政规章;党中央和国务院作出的有关劳动教养的决议、决定、指示、通知等规范性文件。

3. 劳动教养法的结构。根据劳动教养制度的历史地位和特殊本质,原有法律规范的立法形式主要以综合性为主。目前,国家有关立法部门正在进行《违法行为矫治法》的论证和起草工作,学术界认为未来劳动教养法律的基本内容应当包括制定依据、实体法规范、程序法规范、执行法规范、组织法规范等方面。其基本框架应当由总则、分则和附则构成:总则要说明劳动教养立法依据、与相关法律的关

系、适用范围和效力等级等;分则应当包括适用条件、适用程序、执行活动组织、法律关系调整方式、管理处遇形式、教育矫治工作等;附则应当说明劳动教养法的授权和解释、生效等。

4. 劳动教养法的适用。法的适用是法的核心价值和生命力的体现。劳动教养法的适用实质上是解决调整方式的程序正当性问题。劳动教养是一种对特定对象实行“教育改造”的行政性强制措施,并以现行规范为依据构成了以行政权为主导的审批和执行制度。但是,由于这种强制权的客体是人身权,即人身自由,因此,在对适用程序的讨论中,学术界对于这种程序有违反公正的批评和经由司法正当程序的立法建议。根据社会主义法治原则和国际司法准则的要求,在未来劳动教养立法中,将对劳动教养的适用和执行程序等关键性环节作出重大变革,以适应社会主义法治建设的需要,切实保障劳动教养人员的合法权益。

三、劳动教养工作与研究

(一) 劳动教养工作的性质与管理体制

劳动教养工作是国家组织劳动教养的体制与机制的总称,也是劳动教养机关对被劳动教养者实行教育、感化、挽救的具体形式。劳动教养机关是劳动教养工作任务的组织载体,劳动教养机关人民警察是劳动教养工作任务的直接承担者。

根据法律规定,劳动教养工作的性质是对被劳动教养的人实行强制性教育改造的一种行政措施,是正确处理人民内部矛盾问题的重要手段。1957年8月3日公布的《国务院关于劳动教养问题的决定》中规定,在教育管理方面,应当采用劳动生产和政治教育相结合的方针,并且规定他们必须遵守的纪律和制度,帮助他们建立爱国守法和劳动光荣的观念,学习劳动生产的技术,养成爱好劳动的习惯,使他们成为参加社会主义建设的自食其力的劳动者。

劳动教养管理体制包括劳动教养领导机关、管理机关和执行机关。《国务院关于劳动教养问题的决定》中规定,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11月29日公布的《国务院关于劳动教养的补充规定》中规定,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,由民政、公安、劳动部门的负责人组成,领导和管理劳动教养工作。1982年1月21日国务院转发的《劳动教养试行办法》规定,公安机关设置的劳动教养工作管理机构,负责组织实施对劳动教养人员的管理、教育和改造工作。1983年7月,根据国家政法体制改革的需要,中央决定劳动教养管理工作由公安机关移交给司法行政机关。至此,劳动教养管理工作形成在劳动教养管理委员会的领导下,公安机关负责审批业务,司法行政机关的劳动教养管理机关及其执行场所负责执行和对劳动教养人员教育矫治的工作格局。

(二) 劳动教养工作的特点和任务

在实践中,劳动教养工作呈现整体性、系统性、复杂性和社会性的特点。各大中城市对需要实行劳动教养的人,应当经过当地劳动教养管理委员会的审查批准,送到劳动教养场所。劳动教养机关要提供必要的环境和条件,在依法严格管理的同时,对他们进行政治思想、文化和职业技术教育,并针对他们的特点,因人施教,帮助他们矫正恶习,养成遵纪守法、尊重公德、热爱祖国、热爱劳动的行为习惯。被劳动教养的人员,在劳动教养期间,表现好的,要表扬鼓励,有些可以提前解除劳动教养;表现不好的,要批评教育或者延长劳动教养期限。实际上,这种组织劳动教养的具体模式是针对“刑法边缘人物”即所谓“大法不犯、小法常犯、屡教不改”的人,实行的一种行政性、强制性和教育性的模式,核心问题是在政策上挽救他们,在手段方法上更有效地教育他们。因此,教育是劳动教养工作的本质属性及其特色的集中体现,也是劳动教养工作教育人、挽救人、造就人的基本手段和历史经验。

鉴于新的历史条件下劳动教养工作改革和发展的需要,目前,对劳动教养工作机理、特点及规律的探索,已成为劳动教养理论研究的动力源泉与重要使命。

四、劳动教养学科的建设

(一) 劳动教养学的概念

劳动教养学,是研究劳动教养制度、执法机理和教育矫治活动规

律的知识体系,是社会科学领域里的一门新兴的边缘性学科。

任何学科发展的根本动力在于实践,实践是理论发展的真正源泉和最终的归宿。劳动教养学作为一门应用性较强的学科,其研究活动始终和劳动教养改革发展紧密相连。劳动教养制度作为一项有中国特色的社会主义法制形式,创立至今已经历了半个世纪的发展历程。然而,由于种种历史原因,对于劳动教养制度及其法制实践的特点和规律的研究工作却十分薄弱,劳动教养学研究真正起步即学科建设始于20世纪80年代。

(二)劳动教养学的创立与发展

1985年1月,中央政法委员会在上海召开会议,提出要将全国劳动教养场所逐步办成劳动教养特殊学校,全国各地的劳教单位遵循劳动教养工作方针政策进行了积极的改革探索。伟大的实践需要科学的理论指导,劳动教养工作改革实践的深入发展是劳动教养学科建设的动力和源泉。为适应劳动教养工作改革与发展的社会需要,独立的劳动教养学应运而生。

任何一门新学科的建立与发展,除了必须基于社会实践的需要和具有自身特殊的研究对象领域外,还必须具备三个条件:一是有坚实的基础理论支撑;二是有一支专门从事本学科研究的理论队伍;三是研究成果已经纳入教学科研和传播体系。

基础理论是学科发展的基石,深化基础理论研究是建立和完善学科体系的基础性工作。20世纪80年代以来,随着劳动教养改革与发展的进程,理论研究者将劳动教养基础理论研究作为学科研究的起点和重要领域,兴起了劳动教养理论研究的风气。在认真总结实践经验的基础上,对劳动教养机理、特点及规律展开了卓有成效的探索,特别是在围绕劳动教养立法完善的讨论过程中,先后出版许多著作、教材和基础知识读本,在各种刊物上发表了一大批劳动教养理论研究文章。这些研究成果促进了我国劳动教养学科建设。1985年4月,经教育部批准成立的中央劳改劳教管理干部学院,开设了劳动教养管理专业;与此同时,西北、西南两所政法学院也在专业课程计划中开设了劳动教养学课程,各地警校也纷纷开设劳动教养管理类课程,形成了我国劳动教养专业学历教育和干部培训工作

并举的新体制。随着劳动教养理论研究的不断深入和研究成果的广泛传播,劳动教养学也逐渐形成自身的学科体系,并在我国的社会科学领域建立起独立的学科地位。

第二节 劳动教养学的学科体系

一、劳动教养学的研究对象

科学的研究对象是指某一科学认识的现象领域,基于这种特殊的现象领域的区分,科学研究的任务就是去揭示研究范围内的各种现象的矛盾特殊性,进而正确地认识和把握事物的本质及其运动规律。任何一门科学的建立与发展都必须将研究对象的科学界定作为前提与认识基础。

劳动教养学的研究对象包括两大领域:从法学角度,主要研究劳动教养法的规范体系、法律适用和法律关系;从实践角度,主要研究劳动教养工作的特点及其矛盾运动规律。在这一领域内,劳动教养学研究范围主要包括:

1. 劳动教养工作基础理论研究;
2. 劳动教养工作的特色研究;
3. 劳动教养工作基本内容研究;
4. 劳动教养工作手段与方法研究;
5. 劳动教养机关及其人民警察队伍建设研究;
6. 劳动教养人员的教育矫治工作机理及其规律性研究;
7. 劳动教养工作过程控制与质量评价研究;
8. 劳动教养工作比较研究等。

二、劳动教养学的学科性质

劳动教养学作为社会科学领域的一门新兴的学科,对其学科性质的认识将随着学科的发展而不断深化。目前,我们对其学科性质和特点的认识主要有以下几个方面:

(一)以法学为基础的边缘性学科

劳动教养制度是国家法治建设的重要组成部分,劳动教养学研究应当以法学理论为基础。随着对劳动教养制度反思性与发展性研究的深入,劳动教养学在这一领域的研究范围,已由劳动教养制度本身扩展到宪政、实体正义、程序公正等重大法理问题;在有关立法基础、人权保障、执法工作等问题上形成认识焦点,拓展了对劳动教养理论研究的深度与广度;在借鉴国外相关法律制度尤其是保安处分制度以及进行相关国际法准则的研究等方面,使劳动教养学研究更具世界视角;从弘扬社会主义法治理念到立法、执法、司法及其法律监督等环节,对彰显制度文明和法治的精神价值等方面也将进行深入的剖析。因此,在现阶段,法学研究的水平决定了劳动教养学研究的核心价值。

(二)涉及多个领域的综合性学科

进入 21 世纪,劳动教养的理论研究空前活跃,氛围浓厚,以理论创新和制度创新为出发点,研究的内容、力度、水准、成果均显著超过了以往。理论研究的内容、方法和人员构成等方面也呈现出开放性、多样性和广泛性的特点。在理论研究过程中,研究方法也呈现出多样性,理论工作者以马克思主义的立场、观点、方法为指导,从哲学、社会学、心理学、教育学等多学科角度,运用历史研究、系统研究、实证研究和比较研究等方法研究劳动教养问题。这种对多学科知识与方法的应用,必将促进劳动教养学科的发展。但是也必须指出,这种在综合运用多学科知识的基础上认识劳动教养现象的方法,是科学探索中思想观念的融合、方法的引进和成果的吸收、借鉴,是为了提升劳动教养学的认识水平和理论创新水平,而绝不是相关学科内容的拼凑。同样,劳动教养学的研究成果也必将丰富和发展相关的科学理论。

(三)注重实践的应用性学科

科学的价值在于应用,劳动教养学的建立和发展基于实践,劳动教养学形成的概念、原理、原则和方法,也必将对劳动教养工作实践产生指导意义。当然,这里的指导意义和应用价值,在于它能正确解释劳动教养理论与实践的问题,揭示劳动教养工作的特点和规律,指

导劳动教养工作实践向更高水平发展,而不是教条化、庸俗化地理解和简单、机械地采用。

歌德曾经讲过,理论是灰色的,生活之树常青。对于科学的认识过程而言,提出问题往往比解决问题更重要。在社会发展和法治进步的新的形势面前,劳动教养学必须顺应实践的发展,不断创新和丰富自己的理论,才能回应时代要求和劳动教养制度变革的挑战。

三、劳动教养学科体系

(一)劳动教养学科体系的分类

学科体系是指某一学科理论的基本结构和框架,它是研究对象具体化后形成的知识的内在逻辑联系和外在结构形式。劳动教养学的学科体系包括内在的基本知识结构和外在的相关知识体系两大部分。

从劳动教养学内在的基本知识结构看:劳动教养学科体系由基础理论、应用理论和技术方法三个层面构成。基础理论是劳动教养学的本体性知识,它要回答“是什么”和“为什么”的问题,是这一学科的核心和基础,对于劳动教养学的学科构建与发展具有至关重要的意义。应用理论是劳动教养学中连接实践的内容,它要回答“怎样做”的问题,在劳动教养学科建设中起承上启下作用,是劳动教养学科生命力的源泉和重要表现。技术方法是劳动教养学研究的范式和手段,它要解决怎样做过程中的各种问题,证明是什么和为什么的基本命题,在劳动教养学科建设中施展重要的功能与效用。

从劳动教养学外在的相关知识体系看:劳动教养学在研究对象领域和研究方法层面,与其他相关学科知识体系形成有机联系,不仅构建了劳动教养学的各分支学科,也为其他相关学科的建设与发展注入了生机与活力。

在与其他学科的关系中,劳动教养学与犯罪学、法学、监狱学、社会学、心理学、教育学、管理学等,形成了极为密切的联系,在此基础上,初步建立起适应劳动教养工作发展和专业人才培养的学科体系。

(二)现行的劳动教养学科体系

1. 劳动教养学基础理论。这是劳动教养学科的本体论部分,它