

司法警官职业教育系列教材

劳动教养理论与实务教程

王宏玉 / 主编



对外经济贸易大学出版社
University of International Business and Economics Press

劳动教养理论与实务教程

主 编 王宏玉·····

撰稿人(以撰写章节先后为序)

韩晓燕	张小霞	曹 虹
岳 峰	赵 伟	杨 磐
吕明键	郝英兵	孙 静

对外经济贸易大学出版社
中国·北京

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动教养理论与实务教程 / 王宏玉主编. —北京:
对外经济贸易大学出版社, 2012
司法警官职业教育系列教材
ISBN 978-7-5663-0326-4

I. ①劳… II. ①王… III. ①劳动教养 - 中国 - 职业
教育 - 教材 IV. ①D926.8

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 105337 号

© 2012 年 对外经济贸易大学出版社出版发行

版权所有 翻印必究

劳动教养理论与实务教程

王宏玉 主编

责任编辑: 阮珍珍

对外经济贸易大学出版社

北京市朝阳区惠新东街 10 号 邮政编码: 100029

邮购电话: 010-64492338 发行部电话: 010-64492342

网址: <http://www.uibep.com> E-mail: uibep@126.com

北京市山华苑印刷有限责任公司印装 新华书店北京发行所发行

成品尺寸: 170mm × 230mm 17.25 印张 319 千字

2012 年 6 月北京第 1 版 2012 年 6 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-5663-0326-4

印数: 0 001 - 3 000 册 定价: 32.00 元

编者的话

劳动教养是一项具有中国特色的法律制度，自 20 世纪 50 年代中后期被正式确立之后，在防控违法犯罪和维护社会治安秩序方面起到了重要的作用。劳动教养制度是依据国务院有关劳动教养的行政法规制定的一种行政处罚。公安机关不需要经过法院审判定罪，即可将疑犯投入劳教场所实行累计最高期限为四年的限制人身自由、强迫劳动、思想教育等劳教措施。正因如此，劳动教养制度在我国也备受争议。

本教材以《劳动教养理论与实务》为题，一方面是劳动教养制度在我国仍适用，这就需要对劳动教养的实务进行了解和掌握，使学生知道劳动教养在实践中的程序、具体做法以及实践中存在的问题，以便更好地适应实践的要求，毕竟劳动教养制度目前在我国仍然起着重要的维护社会治安的作用；另一方面，本教材对劳动教养制度的理论进行分析，使学生对劳动教养制度的理论支撑点和理论缺陷能有一个正确的认识，以便能更全面地掌握这门课程。

本教材分上下两编。上编着重论述劳动教养的基本理论及理论争论，下编具体讲述劳动教养制度的实践操作流程。本教材采取理论与实践操作相结合的方式，写作中运用大量的知识链接、实操规范、案例等，尽量增加教材的可阅读性，便于学生学习和掌握。由于在编写过程中可借鉴的资料较少，行业发展又迅速，因而教材中不可避免会有一些缺陷和漏洞，希望广大师生在谅解的基础上能够批评指正，以便在以后的修订过程中不断完善。

本教材分工如下：

王宏玉，主编，中国人民公安大学犯罪学系副教授，硕士生导师，法学博士，撰写前言、第三章。

韩晓燕，中国政法大学刑法学博士研究生，撰写第一章。

张小霞，中国人民公安大学犯罪学系讲师，法学博士，撰写第二章。

曹虹，中国人民公安大学犯罪学系讲师，法学博士，撰写第四章。

岳峰，中国人民公安大学硕士研究生，撰写第五、六章。

赵伟，中国人民公安大学硕士研究生，撰写第七章。

2 劳动教养理论与实务教程

杨磐，中国人民公安大学硕士研究生，撰写第八章。

吕明键，中国人民公安大学硕士研究生，撰写第九章。

郝英兵，中国人民公安大学犯罪学系讲师，法学博士，撰写第十章。

孙静，中国人民公安大学犯罪学系副教授，法学博士，撰写第十一章。

在本书的校订过程中，公安大学犯罪学专业硕士研究生梁辰宇做了大量的工作，再次表示感谢。

编者

2012 年 3 月于北京

目 录

上篇 劳动教养制度的理论

第一章 劳动教养制度概述·····	2
第一节 劳动教养制度的概念·····	2
第二节 劳动教养的对象和场所·····	8
第三节 劳动教养制度与相关制度的联系与区别·····	15
第二章 劳动教养的历史发展·····	28
第一节 劳动教养制度的创立·····	28
第二节 劳动教养制度的发展·····	35
第三章 劳动教养制度的价值理念·····	52
第一节 兼顾公正与效益的理性选择·····	52
第二节 坚持民主与法治的价值目标·····	56
第三节 自由与秩序价值目标·····	59
第四节 人道主义与人权价值目标·····	61
第四章 劳动教养制度存在的问题与争议·····	67
第一节 劳动教养制度的存废之争·····	67
第二节 劳动教养的实体问题·····	78
第三节 劳动教养的程序问题·····	97

下篇 劳动教养制度的实务

第五章 审核·····	123
第一节 劳动教养审核前的呈报程序·····	124
第二节 县级公安机关对劳动教养审核的程序·····	130
第三节 地级以上公安机关对劳动教养审核的程序·····	133

第六章 聆询	142
第一节 概述.....	142
第二节 聆询的程序.....	146
第七章 决定与收容	158
第一节 决定的条件.....	158
第二节 收容的条件与程序.....	166
第八章 执行	173
第一节 劳动教养决定书的送达以及交付执行.....	173
第二节 执行场所.....	177
第三节 执行期间的基本管理制度.....	178
第四节 执行变更.....	187
第九章 告申事务处理	201
第一节 劳动教养的行政复议.....	201
第二节 劳动教养的行政诉讼.....	204
第三节 劳动教养的行政赔偿.....	208
第四节 劳教人员申诉、控告和检举的处理.....	214
第十章 特殊事务处理	221
第一节 伤残、死亡事件的处理.....	221
第二节 逃跑、所内作案的处理.....	228
第三节 民事事务的处理.....	237
第十一章 解除劳动教养	245
第一节 劳动教养解除的条件.....	245
第二节 劳动教养解除的程序.....	249
第三节 司法实践中存在的问题.....	256

上 篇

劳动教养制度的理论

第一章

劳动教养制度概述

本章任务

● 了解:

1. 劳动教养的性质
2. 各时期有关劳动教养法律法规对劳动教养适用对象的规定

● 掌握:

1. 劳动教养的概念
2. 劳动教养的适用对象
3. 劳动教养与保安处分、刑罚的联系和区别

● 熟悉:

1. 劳动教养场所及其工作内容
2. 劳动教养与收容措施的联系和区别

第一节 劳动教养制度的概念

引 例

北京市团河劳教所隶属于北京市劳教局，地处北京市大兴区，占地 200 余亩，建筑面积 2 万平米，主要收容财产、滋扰、性罪错等类型的成年男性劳教人员。团河劳教所始建于 1955 年，原名团河农场，因此地原为清朝皇帝狩猎的园囿“团河行宫”而得名。五十五年风雨历程，见证了中国劳动教养制度走过的不平凡发展道路。60 年代初期是全国的先进典型。“文革”期间一度撤销。1973 年恢复后，开始收教成年男性犯有财产、滋扰、性罪错、吸毒、扰乱社会秩序等罪错类型的劳教人员及少年管教人员。1995 年，更名为团河劳教所，专司负责

教育挽救劳教人员。劳教所民警职工一代接一代，在曾经简陋的条件下，书写了辛勤耕耘、艰苦创业的壮美诗篇，唤醒了一颗颗沉睡的心灵，为维护首都社会治安、预防刑事犯罪、推进首都劳教事业发展作出了积极贡献。

劳动教养的根本目的是教育人、挽救人。2002 年以来，根据司法部关于探索劳教工作特色的指示精神和北京市劳教局的统一部署，团河劳教所不断探索和深化管理工作改革，2003 年在首都劳教系统率先试行封闭式、半开放式、开放式三种管理模式，充分体现劳教人员在处遇、警戒强度和活动区域等方面的明显区别。团河劳教所积极推进教育工作科学化、系统化、正规化进程。1997 年，劳教所成立了国家教委承认的“北京市育人学校”；2004 年实现了统一课堂化教学；建立了心理咨询中心，采取心理健康教育、心理辅导、心理干预等手段，矫正劳教人员的不良心理；与职业技术学校联合办学，将劳动教育纳入整体教育体系中，开办计算机、果树栽培、物业管理、美容美发等职业技能培训班，使劳教人员掌握一技之长。与北京光华慈善基金会合作，积极引入创业教育，帮助劳教人员积极规划解教后的人生；与劳动和社会保障部门建立联系，为已取得相应资格证书的劳教人员牵线搭桥，推荐就业，有效加速了劳教人员的再社会化进程。（来源于北京市劳动教养工作管理局官方网站：<http://www.bjlj.gov.cn/channels/97.html>。）

劳动教养是一项具有中国特色的法律制度，它自 20 世纪 50 年代中后期被正式确立之后，在防止违法犯罪和维护社会治安秩序方面起到了重要的作用。从字面上解释，劳动教养包含三个核心意思，分别是：劳动、教育和培养。其中，劳动是手段，教育和培养是目的。通过劳动的手段，将被劳动教养之人教育培养成为守法公民，从而达到从根本上抑制和预防违法犯罪，维护社会治安秩序的目的。依据现有的劳动教养法律、法规的规定，劳动教养是指为了防止违法犯罪活动、维护社会治安秩序，由特定国家机关针对多次违反治安管理处罚法规，屡教不改的和实施轻微犯罪行为，尚不够或者不需要刑事处罚而又需要通过强制性劳动进行教育和培养的人实行的在一定期限内限制其人身自由并对其进行强制性劳动教育改造的行政处罚措施。

具体说来，劳动教养具有以下涵义：

第一，劳动教养是由特定国家机关依法实施的法律制度。

劳动教养作为一项法律制度具有国家强制力，因而必须由特定国家机关依法实施。在我国，劳动教养的决定、执行以及法律监督均由特定国家机关实施。其中，劳动教养的决定机关是省、自治区、直辖市和大中城市人民政府组

成的劳动教养管理委员会；劳动教养的执行机关是省、自治区、直辖市人民政府根据需要设置的劳动教养管理所和劳动教养学校；而劳动教养的法律监督机关为人民检察院。

第二，劳动教养针对的对象是违反治安管理规定，屡教不改的，或者是罪行轻微，不够或不需要追究刑事责任而又需要通过强制性劳动进行教育和培养的人。

劳动教养既不同于治安管理处罚，又不同于刑罚处罚，是介于二者之间的一种行政制裁措施。治安管理处罚针对的对象是扰乱社会秩序，妨害公共安全，侵犯公民人身权利，侵犯公私财产尚不构成犯罪的人；刑罚针对的对象是构成犯罪，依法应当追究刑事责任的人。除了上述两类人以外，实践中还存在着：实施轻微犯罪行为，不需要或不够追究刑事责任的人和违反治安管理规定，多次实施一般违法行为，虽尚未达到犯罪的程度，但是屡教不改的人。对于这些人，不必动用刑罚惩罚，而适用治安管理处罚又很难获得好的矫正效果。适用劳动教养则有效地填补了治安管理处罚与刑罚之间的空白，既惩罚了违法犯罪嫌疑人，又将其改造为遵纪守法的好公民。

案 例

男子屡次涂喷办证广告被劳动教养一年

2006年3月19日凌晨1时许，济南舜玉路派出所民警巡逻至舜玉路一银行门口时，发现一男子形迹可疑，并从他身上搜出两瓶喷漆。经审讯，该男子姓刘，曾因喷涂办证广告被公安机关处理过5次，其中两次被治安拘留。据刘某交代，当天凌晨，刘某在舜玉路附近共喷涂了20处办证广告，假证贩子承诺，喷一处给他一角钱的报酬。因刘某有前科，且喷涂野广告超过10处，派出所依法作出了对刘某劳动教养一年的处罚。（案例来源自：<http://news.sina.com.cn/s/2006-03-29/09549471728.shtml>。）

第三，劳动教养的内容是在一定期限内限制被劳动教养人的人身自由，并强迫其接受教育改造。

劳动教养在执行上以限制被教养人人身自由，强制被教养人进行劳动改造为内容。依照现有的劳动教养法律、法规，劳动教养的适用期限为1—3年，必要时还可以延长1年。限制人身自由一来是对被劳教人员的屡次违反治安管理规定

不知悔改或实施轻微犯罪行为进行否定性评价,表明国家的立场;二来将被教养人暂时隔离起来,剥夺其再犯的可能;三来可以保证有足够的时间对被教养人进行教育和矫正。

在实行的方针上,劳动教养秉承“教育、挽救、改造”的思想。其中,教育感化第一,生产劳动第二。在严格管理下,劳动教养机关通过深入细致的政治思想工作、文化技术教育和劳动锻炼,努力把被教养人改造成为遵纪守法、尊重公德、热爱祖国、热爱劳动、具有一定文化知识和生产技能的建设社会主义的有用之材。

第四,劳动教养在性质上是一种行政处罚措施。

劳动教养的法律性质问题在诸多官方文件中都有表述。1957年《关于劳动教养问题的决定》将劳动教养定性为“对于被劳动教养的人实行强制性教育改造的一种措施,也是对他们安置就业的一种办法”。1982年《劳动教养试行办法》中,劳动教养被定性为“对被劳动教养的人实行强制性教育改造的行政措施,是处理人民内部矛盾的一种方法”。1991年11月1日,国务院新闻办公室发表的《中国人权状况白皮书》指出,劳动教养不是刑事处罚,而是行政处罚。1995年国务院在《关于进一步加强监狱管理和劳动教养工作的通知》中指出:“劳动教养所是国家治安行政处罚的执行机关。”该通知通过对劳动教养所的定性表达了劳动教养是行政处罚的立场。

从上述官方正式文件的规定上看,劳动教养的性质并无争议,其经历了一个由“兼具教育改造和安置就业的行政强制性措施”,到“强制性教育改造的行政措施”,再到“行政处罚”的过程。20世纪50年代,国家在肃反运动中清理出来一些既不能判刑而政治上又不适于留用,放在社会上又会增加失业的“反革命分子”与“坏分子”。他们既有历史性问题,又有游手好闲、违犯法纪、好逸恶劳的恶习,在原来的机关、团体、企业内部被清理出来,让他们另行就业又没有出路。^①“因此,对于这些人,就需要一个既能改造他们,又能保障其生活出路的妥善办法。根据人民政府长期的研究和考虑,把他们收容起来,实行劳动教养,就是最适当的也是最好的办法”。^②正因为有安置就业的性质,所以,当时的劳动教养强制性程度不高,被教养人员有劳动报酬,而且没有期限的限制,劳动教养兼具教育改造和安置就业的双重性质。后来,随着劳动教养期限的确定、社会就业压力的不断增大,安置就业的性质逐渐褪去,劳动教养仅被视为一种强

① 王顺安,高莹.劳动教养学.北京:法律出版社,2002:60.

② 为什么要实行劳动教养.人民日报,1957-08-04(1).

制性教育改造的行政措施。90年代以后,由于社会治安形势的日趋严峻,从更有利于打击预防违法犯罪的角度出发,劳动教养性质再次发生变化,转化为一种“行政处罚措施”。它既不同于治安管理处罚,也不同于刑罚,在严厉程度上介乎两者之间。

尽管有关于劳动教养的相关文件对其性质的界定比较清晰,但是,由于劳动教养的长期剥夺人身自由的效果,学界对于其性质的争议较大。总的来说,主要有以下几个观点:第一种观点认为劳动教养是一种行政强制措施^①;第二种观点认为劳动教养是一种限制人身自由的行政处罚,而且是行政处罚中最为严厉的一种^②;第三种观点认为劳动教养是一种刑罚之外的预防性司法处分,类似于西方刑法中的保安处分^③。本书认为劳动教养是一种行政处罚措施。原因如下:

(1) 行政强制措施与类似保安处分的观点不可取

行政强制措施是指行政主体在行政管理过程中,为制止违法行为、防止证据损毁、避免危害发生、控制危险扩大等情形,依法对公民的人身自由实施暂时性限制,或者对公民、法人或者其他组织的财物实施暂时性控制的行为。行政强制措施虽然可以限制相对人的人身自由,但是该限制是一种临时性措施,并非最终处分,它适用的目的是防止危险扩大,确保日后处罚的顺利进行。而且,在采取行政强制措施之时,行政相对人是否违法并不确定。反观劳动教养,其适用的对象是确定实施了违法或轻微犯罪行为的人,劳动教养的时间为1—3年,必要时可延长1年,明显不属于临时性措施。与此同时,在对行为人适用劳动教养后,也不会再适用其他的处罚,故而,劳动教养是最终处分,并非临时措施。所以,称劳动教养是行政强制措施的观点站不住脚。认为劳动教养是一种类似于保安处分的观点也不甚合理。在国外,保安处分属于刑法视野之内的范畴,附属于刑罚制度,是刑法的补充;而劳动教养则自始至终保持着“行政性”的特征。保安处分适用的对象范围较广,凡是具有人身危险性的人都有可能被科处保安处分,包括未成年人、精神病人,而且很多国家都规定了对物也可以适用保安处分;而劳动教养的适用对象则主要集中于以下两类:一是虽实施了犯罪行为,但是由于情节轻微不够刑罚处罚的人,二是多次违反治安管理条例、屡教不改的人。同时,劳动教养排除了16周岁以下的未成年人、精神病人和非中国公民等特殊主体。基于以上的原因,劳动教养在性质上类似于保安处分的观点并不具有说服力。

① 法制日报,1997-08-11(3)。

② 罗豪才.行政法学.北京大学出版社,1996:211。

③ 刘中发.劳动教养立法之思考.中国监狱学刊,1999(5)。

(2) 劳动教养是一种行政处罚

其一，劳动教养具有行政性，是一种行政措施。劳动教养由劳动教养管理委员会决定，在专门的劳动教养场所执行，是国家行政机关对特定对象采取的发生法律效力的一种具体行政行为。《最高人民法院行政审判庭关于人民法院受理劳动教养行政案件是否需要复议前置问题的答复》中指出：“决定劳动教养的人对劳动教养决定不服的，可以向上一级劳动教养委员会申请复议；也可以直接向人民法院提起诉讼。”《公安部关于公安机关贯彻实施〈中华人民共和国行政复议法〉若干问题的意见》规定：“对劳动教养管理委员会作出的劳动教养决定不服的，向该劳动教养管理委员会的本级人民政府或者上一级劳动教养管理委员会申请行政复议。”由此，劳动教养属于行政制裁不言而喻。

其二，劳动教养是一种终局性的行政制裁，对行为人适用劳动教养后，不会再适用任何的处罚措施。行政制裁分为行政处分与行政处罚两种，前者是对违反行政法的行政机关工作人员所实施的包括有警告、记过、记大过、降级、撤职和开除六种形式的制裁措施，劳动教养显然不属于行政处分。

其三，《行政处罚法》并未否定劳动教养的行政处罚性。有学者指出，劳动教养并不在《行政处罚法》规定的行政处罚种类中，因此不算是行政处罚。事实上，《行政处罚法》第8条规定行政处罚的种类包括九种，除了有警告、罚款、没收违法所得、没收非法财产、责令停产停业、暂扣或吊销许可证、暂扣或吊销执照、行政拘留外，还包括“法律、行政法规规定的其他行政处罚”。劳动教养即可视为这种“其他行政处罚”。

其四，劳动教养期限已经超越了刑罚中的管制、拘役和短期有期徒刑期限的事实不足以成为否定劳动教养属于行政处罚的理由。有些学者认为行政处罚的严厉程度应当低于刑罚，而劳动教养剥夺人身自由的时间为1—3年，可能还会延长至4年，明显重于管制、拘役和短期有期徒刑，因而劳动教养不可能是行政处罚。本书认为，行政处罚的严厉程度低于刑罚是指行政处罚整体的严厉程度低于刑罚整体的严厉程度，并非是指每一种行政处罚的严厉程度均需低于任何一种刑罚。事实上，即使是《行政处罚法》明确规定的八种行政处罚方式也不见得在严厉程度上就一定会低于任何一种刑罚。例如，如果不考虑刑罚的其他后果，吊销执照与罚金相比，很多人恐怕宁愿接受罚金的处罚，也不愿意被吊销特定的执照。同样的，仅从剥夺人身自由期限的角度观察，劳动教养确实要重于管制、拘役和短期有期徒刑，但是，刑罚的严厉程度不仅体现在期限的长短上，还会体现于其他诸多方面。例如，受过刑罚处罚的人不可从事包括教师、医生、律师等在内的多个特定行业；依法受过刑事处罚的人还要受到前科报告制度的约束；被判

处有期徒刑以上刑罚，符合一定的条件的还可能构成累犯，要从重处罚等。而这些在劳动教养制度中都没有体现。由此，整体而言，刑罚的严厉程度仍然要高于劳动教养，并不违反行政处罚严厉程度低于刑罚严厉程度的一般原则。

其五，很多官方的文件已经规定了劳动教养的行政处罚性质。前文已经提及《中国人权状况白皮书》明确指出劳动教养是一种行政处罚。《关于进一步加强监狱管理和劳动教养工作的通知》也已指明劳动教养所是国家治安行政处罚的执行机关。综合以上的分析，我们认为劳动教养是一种行政处罚。它不同于治安管理处罚，是比治安管理处罚更为严厉的一种行政处罚。

第五，劳动教养的目的是防止违法犯罪活动、维护社会治安秩序。

劳动教养制度衔接了治安管理处罚与刑事处罚措施，是有中国特色的预防违法犯罪的重要制度，它对建构合理的预防违法犯罪体系，维护社会治安秩序起到了不可忽视的作用。据统计，在劳动教养实施的 50 多年以来，已经成功地矫治了 350 万名各类轻微违法犯罪人员，重新违法犯罪率不到 10%，绝大多数劳动教养人员回归社会后成为守法公民，有许多甚至已经成为各自领域的先进分子，为社会主义建设事业作出了应有的贡献。^① 首先，劳动教养制度利用剥夺人身自由的处罚威慑了屡次违反治安管理条例而不予悔改和罪行轻微、不够或不需要追究刑事责任而又需要教育和矫正的人，令其不敢再犯。同时，各种感化、挽救和教育的措施又有利于帮助被教养人认识错误，接受改造，成为遵纪守法的有用之人，从而从根本上消除其人身危险性，防止再次实施违法犯罪行为。其次，劳动教养制度的强制性教育改造也有力地威慑了社会上的潜在违法犯罪分子，令其时刻审视自身的行为，避免实施违法犯罪行为。

第二节 劳动教养的对象和场所

引 例

《劳动教养决定书》（京劳审字〔2011〕第 834 号）：北京市人民政府劳动教养管理委员会审理查明：2011 年 3 月 20 日下午，成某伙同任某（另案处理）在北京市通州区宋庄镇北京当代艺术馆楼顶、地下室等公共场所，裸体进行淫秽表演，引发多人围观，造成现场秩序混乱……成某寻衅滋事一案，事实清楚，证据充分，应予认定。现决定对成某劳动教养一年。决定劳动教养前，先行羁押一日

^① 王顺安，高莹．劳动教养学．北京：法律出版社，2002：51.

折抵劳动教养期限一日，劳动教养期限自 2011 年 4 月 24 日起至 2012 年 3 月 23 日止。^①

一、劳动教养的适用对象

1955 年，党中央发布第一个关于劳动教养的指示以来，劳动教养在中国已经走过了半个多世纪的历史。就劳动教养的对象而言，不同的历史时期具有不同的内容。

（一）各种法律文件对劳动教养适用对象的规定

1. 正式立法之前劳动教养适用对象的规定

其规定主要体现在以下四个文件中：

（1）1955 年 8 月 25 日中共中央发布的《关于彻底肃清暗藏的反革命分子的指示》对劳动教养适用对象的规定

《关于彻底肃清暗藏的反革命分子的指示》是党中央发布的第一个有关于劳动教养的指示。该指示明确规定“对这次革命中清查出来的反革命分子和坏分子，除判处死刑和因为罪状较轻，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适于继续留用，放到社会上去又会增加失业的，则进行劳动教养，就是虽不判刑，虽不完全失去自由，但亦应集中起来，替国家做工，由国家给予一定的工资。”

（2）1956 年 1 月中共中央发出的《关于各省、市应立即筹办劳动教养机构的指示》对劳动教养适用对象的规定

《关于各省、市应立即筹办劳动教养机构的指示》要求“各省、市迅速成立劳动教养机构，把那些肃反中清理出来的既不够判刑又不能留用的反革命分子和其他坏分子，集中送到国家举办的劳动教养场所，组织劳动生产，自食其力，并对他们进行教育改造，使他们逐渐成为有用之才。”

（3）1956 年 3 月 10 日中共中央批准的《关于反革命分子和其他坏分子的解释及处理的政策界限的暂行规定》对劳动教养适用对象的规定

该规定对劳动教养适用对象的规定较前两个法律文件有所扩展，主要集中在两类人群：① 有一定罪恶必须给予管制处罚的反革命分子和坏分子；② 危害社会治安、屡教不改、尚不够逮捕的分子。

（4）1957 年 7 月 23 日公安部党组发布的《关于处理盗窃、流氓、诈骗、凶

① 男子展示性爱行为艺术被判劳教一年. <http://www.eaeb.cn/2011/0509/39430.html>.

杀、抢劫等刑事犯罪分子政策界限的规定》对劳动教养适用对象的规定

该规定指出“对于危害社会治安、屡教不改、尚不够逮捕的分子，予以强制收容劳动教养。”

由此可见，在劳动教养制度创建之初，其针对的人员主要是“反革命分子”、“坏分子”和“危害社会治安屡教不改的罪恶分子”，其政治运动色彩比较浓厚。

2. 正式立法之后劳动教养的适用对象

(1) 1957年8月3日国务院命令公布的《国务院关于劳动教养问题的决定》对劳动教养适用对象的规定

《国务院关于劳动教养问题的决定》于1957年8月1日由全国人民代表大会常务委员会第七十八次会议批准，是我国第一个有关于劳动教养的正式立法文件。其明确规定针对以下四种人应当适用劳动教养：“(1) 不务正业，有流氓行为或者有不追究刑事责任的盗窃、诈骗等行为，违反治安管理、屡教不改的；(2) 罪行轻微，不追究刑事责任的反革命分子、反社会主义的反动分子，受到机关、团体、企业、学校等单位的开除处分，无生活出路的；(3) 机关、团体、企业、学校等单位内，有劳动力，但长期拒绝劳动或者破坏纪律、妨害公共秩序，受到开除处分，无生活出路的；(4) 不服从工作的分配和就业转业的安置，或者不接受从事劳动生产的劝导，不断地无理取闹、妨害公务、屡教不改的。”

与1955年党中央的指示相比较，《国务院关于劳动教养问题的决定》对劳动教养适用对象的规定更加具体化，同时，亦反映出如下特点：① 适用对象广泛，既包括实施轻微犯罪，但不追究刑事责任的人，也包括实施一般违法行为的人，还包括了破坏工作或公共纪律的人。② 将“开除处分，无生活出路”作为一项重要的适用劳动教养的条件，充分体现了该决定对劳动教养“既是对于被劳动教养的人实行强制性教育改造的一种措施，也是对他们安置就业的一种办法”的定性。③ 虽然扩大了适用对象的范围，但是，“反革命分子”、“反社会主义的反动分子”等称谓依然体现出了政治运动的色彩。

(2) 1961年4月中共中央批准的第十一次全国公安会议《关于当前公安工作十个具体政策问题的补充规定》对劳动教养适用对象的规定

《关于当前公安工作十个具体政策问题的补充规定》指出“应当劳动教养的，主要是大中城市和厂矿、企业、机关、学校清理出来的三种人：一是有轻微罪行，可以不追究刑事责任的反革命分子，和有流氓、盗窃、诈骗等行为，屡教不改而又不给予刑事处分的坏分子；二是少数极端仇视社会主义，政治上有危险而不给予刑事处分的右派分子和反动分子；三是某些受旧社会遗毒