

改革我国现行劳动教养制度之紧迫性 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/480/2021\\_2022\\_\\_E6\\_94\\_B9\\_E9\\_9D\\_A9\\_E6\\_88\\_91\\_E5\\_c122\\_480164.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/480/2021_2022__E6_94_B9_E9_9D_A9_E6_88_91_E5_c122_480164.htm) 【内容提要】劳动教养制度作为中国特有的一项教育改造制度，自1955年创立以来，在改造违法犯罪人员和预防犯罪等方面发挥了重要的作用。然而，这项制度发展到今天，在发挥作用的同时也不断暴露出了诸多法理上和实践上的缺陷，并严重影响着中国的法制化进程和“依法治国、建设社会主义法治国家”宏伟目标的进一步实现。有鉴于此，笔者认为，改革我国现行劳动教养制度，建立、健全合法合理的劳动教养制度就显得尤为迫切。【关键词】劳动教养/作用/缺陷/改革

一、我国劳动教养制度的由来 1955年下半年，我国在取得全国范围内的镇压反革命运动重大胜利的基础上，又在机关内部开展了大规模肃清暗藏反革命分子的运动。中共中央于1955年8月25日发布了《关于彻底肃清暗藏反革命分子的指示》，该指示明确指出：“对这次运动中清查出来的反革命分子和其他坏分子，除判处死刑和罪状较轻、坦白彻底或因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，是不够判刑、而政治上又不适用于继续留用，放到社会上又增加失业的，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，由国家发给一定的工资。”，1956年1月10日，党中央又发布了《关于各省、市应立即筹办劳动教养机构的指示》，该指示对劳动教养的性质、任务、指导原则、审批权限、领导和管理等问题作了原则规定。从此，劳动教养机构在全国各地陆续建

立，劳动教养制度在我国诞生。1957年8月1日，经全国人大常委会批准，国务院于8月3日公布了《关于劳动教养问题的决定》，1979年11月29日，经全国人大常委会批准，国务院又于同日公布了《关于劳动教养问题的补充规定》，1982年1月21日，经国务院批准，公安部发布了《劳动教养试行办法》，对劳动教养的具体实施作了较为详尽的规定。此后，全国人大常委会又根据社会治安领域出现的一些新问题、新情况，在1986年通过了《中华人民共和国治安管理处罚条例》、1990年通过了《关于禁毒的决定》、1991年通过了《关于严禁卖淫嫖娼的决定》，这些规定进一步对劳动教养的对象作了扩大。此外，一些行政法规、司法解释及有关规范性文件也对劳动教养工作作出了补充规定，如1989年国务院发布的《铁路运输安全保护条例》，最高人民法院、最高人民检察院、公安部、司法部《关于处理反动会道门工作有关问题的通知》等。上述法规、规章、司法解释、规范性文件等规定共同构成了我国现行的劳动教养制度，指导、规范着我国的劳动教养工作。

## 二、我国劳动教养制度发挥的作用

我国的劳动教养制度自1955年创立以来，迄今已走过了50年的历程。50年来，这项制度在预防犯罪和改造违法犯罪人员等方面确实发挥了重要的作用，不仅使那些处于犯罪边缘的人避免了继续违法和走向犯罪，而且通过改造也使那些已经违法犯罪的人认识到罪错，及时纠正了自己的不良行为习惯。据调查显示：经过改造的人员返回社会后，他们中的90%左右的人都能够遵纪守法、自食其力，有的甚至还被评为“先进模范”，成为国家建设的有用之才。主要表现在：1、预防、震慑作用。国务院《关于劳动教养问题的决定》、《关于劳

动教养问题的决定》、公安部《劳动教养试行办法》及其他有关规范性文件，对劳动教养的性质、适应的对象、劳动教养的期限等内容作出了具体规定，这使得劳动教养的适用有了一定的规则和依据，这些规则和依据会有效指引行为人的行为，使行为人能够及时根据相关规定了解和判断自己的行为是否属违法犯罪行为，是否会受到劳动教养处罚，并有意识地预防违法犯罪行为的发生。另一方面，通过劳动教养的适用，不仅使得违法行为能够得到相应处罚，起到有效遏制、预防犯罪的作用；而且也能够警戒社会上不稳定分子，使他们不敢挺而走险。尤其，劳动教养最高处罚四年的规定，更对社会上的不稳定分子产生巨大的震慑作用。

## 2、教育、改造作用。

国务院《关于劳动教养问题的决定》开宗明义：“为了把游手好闲、违反法纪、不务正业的有劳动力的人，改造成成为自食其力的新人；为了进一步维护公共秩序，有利于社会主义建设，对于劳动教养问题，作如下决定：……”

，公安部《劳动教养试行办法》第三条：“对被劳动教养的人，实行教育、挽救、改造的方针，教育感化第一，生产劳动第二。在严格管理下，通过深入细致的政治思想工作、文化技术教育和劳动锻炼，把他们改造成成为遵纪守法，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。”。依照这些规定，我们可以看出，劳动教养的主要目的不是为了惩罚违法犯罪，而是为了维护社会治安，预防和减少犯罪，对轻微违法犯罪人员实行的强制性的教育改造。实践中，劳动教养的教育、改造作用也是非常明显的，如：为有利于劳教人员解除劳动教养后就业，不少劳动教养管理所办有电脑、裁剪、缝纫、电器维修

、木工、烹调、理发、汽车驾驶和维修等职业技术培训班；劳教人员学习文化和职业技术经考试合格的，发给社会承认的文化或技术等级证书；劳教所还积极与劳教人员的家属、原工作单位和原居住地的政府及有关单位建立联系，采取“请进来”、“走出去”以及签订“联合帮教协议”等方法，对劳教人员共同进行帮助教育；这些都使广大劳教人员体会到党和政府及社会公众对他们的期望和要求，增强了改正错误的信心。

三、我国劳动教养制度面临的尴尬 勿容置疑，劳动教养作为中国特有的法律制度，在维护社会治安，预防和减少犯罪，教育和挽救轻微违法犯罪人员等方面发挥过积极的作用，也曾经为我国社会主义建设事业立下过汗马功劳。但随着我国政治、经济、文化等各方面的发展变化，该制度存在的诸多问题和缺陷也日益暴露出来。尤其，随着我国《行政处罚法》、《立法法》的出台，更将劳动教养制度推上了不合法的境地。

1、劳动教养制度违反《宪法》。《中华人民共和国宪法》第三十七条规定：“中华人民共和国公民的人身自由不受侵犯。任何公民，非经人民检察院批准或者决定或者人民法院决定，并由公安机关执行，不受逮捕。禁止非法拘禁和以其他方法非法剥夺或者限制公民的人身自由，禁止非法搜查公民的身体。”。据此规定，我们可以推出：长时间限制或剥夺公民人身自由，应由人民检察院批准或者决定或者人民法院决定，并由公安机关执行。否则，均应认为是非法（从国外立法来看，长时间限制或剥夺公民人身自由也无不置于司法机关的合法监控之下）。而根据国务院《关于劳动教养的补充规定》及公安部《劳动教养试行办法》，劳动教养是由省、自治区、直辖市和大中城市劳动教养

管理委员会来审查批准的（实际由公安机关自己决定），而劳动教养管理委员会，又是由民政、公安、劳动部门的负责人组成，依此程序来对行为人实施限制人身自由时间较长的劳动教养显然严重违反《宪法》规定，背离《宪法》和法治精神。

2、劳动教养制度违反《行政处罚法》、《立法法》。

《中华人民共和国行政处罚法》第九条规定：“法律可以设定各种行政处罚。限制人身自由的行政处罚，只能由法律设定”，第十条第一款规定：“行政法规可以设定除限制人身自由以外的行政处罚”，第六十四条第二款规定：“本法公布前制定的法规和规章关于行政处罚的规定与本法不符合的，应当自本法公布之日起，依照本法规定予以修订，在1997年12月31日前修订完毕”，《中华人民共和国立法法》第八条第（五）项规定：“下列事项只能制定法律：（五）对公民政治权利的剥夺、限制人身自由的强制措施和处罚；”。根据上述法律规定，限制人身自由的强制措施和处罚，只能由法律设定，行政法规无权设定，而作为我国现行劳动教养制度基础性法律依据的国务院《关于劳动教养问题的决定》、《关于劳动教养的补充规定》在性质上至多属于行政法规（有人认为其更像似政策性文件）。因此，以行政法规来设定限制人身自由这样重大的行政处罚已明显违反《行政处罚法》、《立法法》的规定。

3、劳动教养制度不符合联合国《公民权利与政治权利国际公约》。我国已于1998年10月5日签署了联合国《公民权利与政治权利国际公约》，该公约第九条第一项、第四项明文规定：“人人有权享有自由和安全，任何人不得加以逮捕或拘禁。除非依照法律所规定的根据和程序，任何人不得被剥夺自由；任何因逮捕或拘

禁被剥夺自由的人，有资格向法庭提起诉讼，以便法庭能不拖延地决定拘禁他是否合法以及如果拘禁不合法时命令予以释放。”。因此，从该规定来看，公约要求任何限制公民人身自由的强制性措施都必须始终处于司法机关的合法监控之下。而与之相比，我国的劳动教养制度显然差之甚远。

#### 4、劳动教养制度的性质不明、且期限过长。

劳动教养制度自创建以来,迄今为止一直没有一个明确统一的“提法”，根据国务院《关于劳动教养问题的决定》第二条：“劳动教养，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。”之规定，劳动教养的性质是一种强制教育措施,而根据公安部《劳动教养试行办法》第二条：“劳动教养，是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。”之规定，劳动教养的性质又是一种行政措施，另外，实践中有的学者根据劳动教养期限的长期性，更将劳动教养制度看成为“准刑法”性质。虽然根据我们目前的司法实践，可以推断出劳动教养的性质应为行政处罚，但根据现行法规，作为行政处罚的劳动教养又是由劳动教养管理委员会这一性质不明的机构作出，这让我们又难以自圆其说。对于劳动教养制度的期限，国务院《关于劳动教养的补充规定》及公安部《劳动教养试行办法》也作了相关规定，国务院《关于劳动教养的补充规定》第三条规定：“劳动教养的期限为一年至三年。必要时可延长一年。节日、星期日休息。”，公安部《劳动教养试行办法》第十三条规定：“劳动教养期限，根据需要劳动教养的人的违法犯罪事实、性质、情节、动机和危害程度，确定为一至三年。劳动教养时间，从通知收容之日起计算

，通知收容以前先行收容审查或羁押的，一日折抵一日。”

。根据这些规定，劳动教养的期限一般为一年至三年，必要时可以达到四年，如此长的期限规定实际上与剥夺自由的有期徒刑无异，甚至比《刑法》所规定的管制、拘役、刑期较短的有期徒刑还要重。而劳动教养所适用的对象，却仅为有轻微违法犯罪行为尚不够刑事处罚者，并且从程序上来看，劳动教养也不需要通过司法程序而直接由劳教委就可作出决定，无怪乎实践中有些违法犯罪人宁愿被定罪判刑也不愿被劳动教养。

#### 四、改革我国劳动教养制度的必要性和紧迫性

劳动教养作为中国特有的法律制度，自1955年实施以来，确实在感化人、教育人方面起到了非常重要的作用，也曾为我国社会主义现代化建设事业立下过汗马功劳。但随着经济的发展、时代的变迁，尤其是改革开放二十多年来，我国政治、经济发生了翻天覆地的变化，国民经济突飞猛进，社会主义法制也日臻完善，依法治国作为一项重要的国策写进了十五大，再加上当前面临着某些地区存在严重司法腐败和国际敌对势力对我国人权问题的指责，使我们不得不对我国劳动教养法律制度中存在的不足和缺陷进行改革完善，使之更适合我国现代化建设的需要。

#### 1、改革我国现行劳动教养制度，

是现代社会“法制统一”规则的要求。如前所述，我国现行劳动教养制度的法律渊源包括国务院《关于劳动教养问题的决定》、国务院《关于劳动教养的补充规定》、公安部《劳动教养试行办法》及其他有关的规范性文件。其中，国务院《关于劳动教养问题的决定》、国务院《关于劳动教养的补充规定》是现行劳动教养制度的基础性行政法规，国务院后来转发的公安部《劳动教养试行办法》在性质上也仅仅属于

部门规章，而近年来我国颁布实施的若干基本法律实际上已经从根本上否定了劳动教养的合法性。如1996年3月17日第八届全国人大第四次会议通过，1996年10月1日起施行的《中华人民共和国行政处罚法》第九条规定：“限制人身自由的行政处罚，只能由法律设定”，2000年3月15日第九届全国人大第三次会议通过，2000年7月1日起施行的《中华人民共和国立法法》第八条规定：“对公民政治权利的剥夺、限制人身自由的强制措施和处罚的事项只能制定法律。”，可见构成劳动教养制度法律依据的国务院《关于劳动教养问题的决定》、国务院《关于劳动教养的补充规定》、公安部《劳动教养试行办法》等规定，已明显与现行法律作出的明确规定相违背，而根据“新法优于旧法、上位法优于下位法”的法理，我国现行劳动教养制度事实上已经处于不合法的境地，只是未被明令废止和撤销而已。

2、改革我国现行劳动教养制度，是遵守和履行国际公约的要求。中国政府一再承诺，信守已签署的国际公约规定的责任和义务。我国已于1998年10月5日签署了联合国《公民权利与政治权利国际公约》，根据公约，长时间剥夺人身自由的决定只有通过正当程序由法院作出，才符合国际人权保护精神。虽然我国目前尚未正式批准加入该公约，但那只是时间问题，最终批准却是必然的。而我国现行劳动教养制度规定与公约要求的格格不入，必将影响到我国批准该公约的进程，进而影响到我国在国际社会的形象。因此，如果我们不及时改革劳动教养制度，将会给某些别有用心的人攻击中国政府违背国际公约和侵犯人权留下最好的借口。

3、改革我国现行劳动教养制度，是现代社会的“程序公正”与“实体



公正”并重原则的要求。由于长期受“重实体、轻程序”思想的影响，导致我国一段时间以来在法律制定和法律适用上出现了片面追求实体而忽略程序的现象，认为只要“实体公正”就是公正，程序无关痛痒，忽视“程序公正”的存在。近年来，随着法治观念的深入人心，程序的独立价值越来越受到人们的关注，“程序公正”与“实体公正”并重成为现代法治社会的基本要求。考察我国现行劳动教养法律制度，实体方面规定的较为丰富，程序规范却严重缺乏。表现在：劳动教养直接由承办的公安机关报请由公安、民政、劳动等部门组成的劳动教养管理委员会审查批准即可，其内部性、部门性、非诉性、简易性的特点决定了其缺乏严格和公正，因而很难避免对公民作出不公正的处理，使一部分不符合劳动教养条件的人员被劳教；劳动教养审批程序剥夺了被劳动教养者的参与机会，如当事人的陈述权、申辩权、赔偿请求权等均没有规定，违背程序公正原则；不服劳动教养决定的救济途径基本没有规定，实践中，虽然被劳教人员不服劳教决定可以提起行政诉讼，但由于其人身自由受到限制，往往很难行使诉权，劳教决定很少受到司法监督。上述种种缺陷，严重影响了劳动教养制度的法制形象。

#### 4、改革我国现行劳动教养制度，是劳动教养制度自身及实践对其提出的要求。

自劳动教养制度创立以来，我国立法机关作出了不少含有劳动教养的决定，行政机关也制定、颁布、批转了不少关于劳动教养的行政法规和部门规章，司法、执法机关也对劳动教养工作制发了大量的司法解释和规范性文件，可谓“法出多门”。但从内容上看，绝大多数都是粗略的实体规定，程序规定几乎为零，另外还有些规定或前后不一、或相互矛盾

，这些问题的存在使劳动教养法律规范缺乏统一性和可操作性。正是由于劳动教养法律规范缺乏统一性和可操作性，才使得劳教委（实际上由公安部门）适用劳动教养和劳教机关执行劳动教养存在很大程度的随意性，为执法腐败提供了生长的土壤，在现实办案过程中存在不少由于缺少法律规定滋生的以罚代教、以教代刑甚至不够劳动教养条件而被强行劳动教养的不正常现象。例如：笔者曾经接触过这样一个案件，×市出租车司机为反对无营运手续的出租车及非法运营的三轮车上街运营而举行集体游行示威（此次游行没有经过政府部门的批准），张×是当地一名出租车司机，当日上街观看。被×市×区公安带走询问，后被刑事拘留，×区公安提请批捕，检察机关作出不予批准逮捕决定，后张×被劳动教养。在这个案件中，由于张×根本没有参与游行，公安机关证据不足，检察机关才不批准逮捕，但张×却被当地劳教委决定劳动教养。由此可见劳教委（实际上由公安机关）适用劳动教养的随意性。通过该案例，可以让我们更加强烈地感受到改革我国现行劳动教养制度的必要性和紧迫性。

### 五、改革我国劳动教养制度的立法构想

对于劳动教养的出路，理论界大致有三类主张：一是主张保留并强化，认为劳教制度创建50年来，教育改造了几百万有各种违法犯罪行为的人，不仅为稳定社会作出了重要贡献，而且把大量被劳教人员改造成了自食其力的守法公民，因而这一有中国特色的制度只能加强不能削弱；二是主张废除，认为劳教性质不明，劳教对象混乱，操作过程缺乏监督，随意性大，且期限过长，侵犯公民人身自由权，是法治不健全时代的产物，应予以废除；三是主张改革，认为当前我国正处于由计划经济向市场经济

转轨时期，社会治安、人民群众生活秩序仍需进一步稳定，在这种形势下，要一下子把实行了50年之久的劳动教养制度完全取消，不切实际。再者，我国刑法对犯罪概念既有定性规定，又有定量规定（而西方国家的刑法却只有定性规定，没有定量规定），定量规定决定了我国刑法偏重于结果本位，忽视行为人的的人格状况，而治安管理处罚条例也同样存在这样的问题，二者均对行为人的主观恶性因素考虑不够，从而在预防和治理犯罪上留下一种结构性缺陷，这一结构性缺陷需要劳动教养这样一种侧重行为人的主观恶习而关注其人格矫治的方法来弥补。但现行劳动教养制度的种种弊端又确实不容忽视，因而迫切需要对其进行改革。从近几年的讨论情况来看，绝大多数人属于第三种观点，即主张改革，笔者同样倾向于该观点。那么，究竟应如何改革呢？下面笔者就此问题谈谈自己粗浅的看法。

- 1、劳动教养制度应尽快上升为法律，取得法律上的依据。目前，我国关于劳动教养制度方面的规定，主要存在于行政法规、部门规章、司法解释及有关的规范性文件中，法律尚未对劳动教养制度作出任何规定。然而，随着我国社会主义法制的健全，《行政处罚法》、《立法法》的颁布，劳动教养制度已与这些法律直接发生冲突，而且事实上已经处于不合法的境地，只是未被明令废止而已。因此，为解决目前我国劳动教养制度所面临的窘境，必须尽快制定有关劳动教养的法律，使其合法化。
- 2、劳教立法应明确劳动教养的性质。我们都知道，性质不明是制约劳动教养制度向前发展的一个重要因素，正是由于我国现行法律对劳动教养定性不明，才导致这项制度在实践中发生理解和适用上的混乱。我国劳动教养制度自从创建以来，迄

今为止没有一个明确统一的提法。国务院《关于劳动教养问题的决定》规定：劳动教养是一种强制性教育改造措施，之后颁布的公安部《劳动教养试行办法》又规定：劳动教养是一种强制性教育改造的行政措施，实践中更有人把劳动教养看作是“准刑事处罚”。究其缘由，乃法律规定不明确所致。因此，对劳动教养进行法律定性就成为完善劳教法律制度的一个重要内容。有鉴于此，笔者认为，改革后的劳动教养制度必须明确劳动教养的性质。因此，笔者建议在修改和完善劳动教养法律制度时，首先要明确劳动教养的法律性质。就劳动教养的性质而言，其究竟属于行政处罚，还是属于“准刑事处罚”，还是属于其他性质呢？从我国劳动教养的方针和具体内容来看，劳动教养似更注重对违法行为人的教育改造，注重对违法行为人的心态和人格的矫正。因此，其与行政处罚或“准刑事处罚”的职能有一定的距离，将其归类于行政处罚或“准刑事处罚”，称谓似乎不太恰当，而且可能会不利于违法行为人的心态、人格的矫正，使其产生逆反心理，影响其改造效果。从这一点来看，笔者认为，改革后的劳动教养制度应更加突出对违法行为人心态、人格的矫正，另外，考虑到违法行为矫治的强制性，笔者认为，将其定性为行政强制措施似乎更为恰当，而且这样一来也可和我国已经颁布的《行政诉讼法》对接。

### 3、劳教立法应统一劳动教养的适用范围、对象。

目前我国劳动教养制度在适用范围和适用对象上极其混乱和随意。在适用范围上，国务院《关于劳动教养问题的决定》未作规定，国务院《关于劳动教养的补充规定》明确为大中城市，后来随着农村社会治安形势的恶化，一些地方又把劳动教养的适用面扩大到农村；在适

用对象上，国务院《关于劳动教养问题的决定》规定了四类，公安部《劳动教养试行办法》规定家居农村而流窜到城市、铁路沿线和大型厂矿作案，符合劳动教养条件的人，也可以收容劳动教养。而且适用对象也扩大到六类，后来又明确规定对赌博，制作、出售或传播淫秽物品和经强制戒除后又吸食、注射毒品的人员亦可实行劳动教养，对经公安机关处理后又卖淫、嫖娼的，应当实行劳动教养。这样适用对象再一次扩大。这些都充分表明了目前我国劳动教养制度在适用范围和适用对象上的混乱和随意。因此，改革后的劳动教养制度应屏弃这些弊端，取消适用范围上的地域限制，统一劳动教养的适用对象，规定把劳动教养普遍适用于全国范围内每一个符合劳动教养条件的中国公民，以体现法律面前人人平等的原则。

4、劳教立法应缩短劳动教养的期限。从我国现行劳动教养规定来看，劳动教养的期限为1-3年，必要时可延长1年。这样的期限规定与刑法中的管制、拘役和短期自由刑相比，在严厉程度上有过之而无不及，违背了罪（错）罚相当原则，在实践中危害极大。因此，笔者建议，未来劳教立法应缩短劳动教养期限，将期限改为3个月至1年。必要时可延长半年。只有这样，才能更好地处理好其与《治安管理处罚法》和《刑法》规定的衔接问题。

5、劳教立法应明确规定劳动教养的监督机制及救济途径。“绝对的权力产生绝对的腐败”。任何一种制度，不管设计得多么完善，如果缺乏有效的监督机制和救济途径，在实践中也很难保证公正、公平和有效的保障人权。尤其是在今天“权力分离、权力制衡”的法治社会，越来越要求建立强有力的监督机制和救济途径。我国现行劳动教养之所以遭到人们的质疑，一方面是

法制冲突的因素，另一方面劳动教养制度本身缺乏监督和救济方面的规定，也是很重要的一个原因。因此，改革后的劳教制度应明确规定劳动教养的监督机制和法律上的救济途径，如完善国家监督和社会监督；规定行为人不服劳动教养可申辩、申请复议、提起诉讼，合法权益受到侵害有权获得国家赔偿等，以此来更好地督促国家机关依法行政，保障公民的人权。

### 6、劳教立法应明确劳动教养决定程序及配套程序

。从决定的主体来看，建议废除劳动教养委员会这一形同虚设的机构，明确规定由公安机关决定，但必须向检察机关报告并接受其监督。检察机关认为不适当的，可要求公安机关重新作出决定或直接作出决定。同时赋予行为人申辩权、申请复议权、提起诉讼权、获得国家赔偿权等。另外，要明确规定公安机关决定的时限、报告的时限、重新作出决定的时限、行为人行使各项权利的时限，只有明确提出时限要求，才能保证国家机关正确、及时行使职权，保证行为人的合法权益得到保障和及时的救济。总之，我国的劳动教养制度曾经发挥了很大的作用，但其在实践中的危害也是有目共睹，不容忽视，而且正越来越显现出来。因此，改革我国现行劳动教养制度显得非常的必要和紧迫。然而，令人欣慰的是，随着国内外关于我国劳动教养制度存废之争的白热化，劳动教养制度的改革早已被提上了议事日程。2003年，十届人大一次会议上127名代表提出了《关于完善我国劳动教养立法》的议案；2004年3月7日，《违法行为矫治法》被列入十届全国人大常委会的五年立法规划中。本文中，笔者仅根据自己对法律的理解和几年来实践经验的积累，对我国现行劳动教养制度有感而发，不足之处在所难免，仅希望能籍此进一步

推动我国的劳教制度改革。参考书目：1、夏宗素、张劲松主编：《劳动教养学基础理论》，中国人民公安大学出版社1997年第1版。2、常兆玉主编：《劳动教养管理学》，中国人民公安大学出版社1999年第1版。参考论文：1、魏晓鹏：《对劳动教养工作的调查》，《法学杂志》1998年第6期。2、刘仁文：《劳动教养亟需立法》，《法学杂志》1998年第5期。3、陶积根：《关于劳动教养立法的思考》，《中国人民警官大学学报》1995年第3期。4、张惠军：《完善劳动教养制度之构想》，《法治论丛》1998年第1期。（作者：王忠辉，北京市盈丰律师事务所）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](http://www.100test.com)