18 世纪英国劳资纠纷化解机制的嬗变

初 庆 东
(华中师范大学 历史文化学院,武汉 430079)

摘要:随着 18 世纪英国工业革命的开展,劳资纠纷与冲突日趋普遍与激烈。为此,英国政府积极变革劳资纠纷化解机制,改变前工业化时期以管制为核心的家长制劳资纠纷化解机制,转而采用以仲裁为主要内容的劳资纠纷化解机制。英国劳资纠纷化解机制的这一嬗变,发端于 1756 年法令的存废之争,完成于 1800 年《结社法》的颁布。纵观 18 世纪英国推行劳资立法的实况,以家长制劳工立法为核心内容的厘定工资条款和学徒制条款渐次废弛,而仲裁条款成为劳工法令的新内容。与此同时,作为国家化解劳资纠纷的权力主体,治安法官逐渐放弃"家长"的角色,转而发挥"仲裁者"的角色,仲裁制遂取代家长式管制,成为 18 世纪后期英国劳资纠纷化解的重要机制。

关键词:英国;劳资纠纷化解机制;家长制;仲裁制;劳工法令;治安法官
中图分类号:K561.4 **文献标志码:**A **文章编号:**1000-5315(2017)05-0161-07

随着英国工业革命的蓬勃开展,现代意义上的劳资双方开始形成,工业资产阶级与工人无产阶级的对抗日趋普遍。为应对愈演愈烈的劳资冲突,英国政府积极探索劳资纠纷化解机制,改变前工业化时期以管制为核心的家长制劳资纠纷化解机制,转而采用以仲裁为主要内容的劳资纠纷化解机制。考察英国劳资纠纷化解机制的嬗变,不仅有助于了解英国劳资政策的演变脉络,也为研究工业革命提供了新视角,因而劳资纠纷化解机制成为重要的学术课题。从 19 世纪末开始,国外学界开始关注英国劳资纠纷化解机制,偏重考察家长制和仲裁制两种劳资纠纷化解机制出现的历史背景、内容及其影响。例如,索罗德·罗杰斯认为家长制劳资纠纷化解机制是国家与工厂主压榨工人工资的"阴谋",而 R.H. 托尼认为家长制劳资纠纷化解机制有助于增加工人工资,基斯·凯尔萨尔与玛格丽特·戴维斯则根据司法档案考察家长制劳资纠纷化解机制运作的具体过程,认为在 18 世纪之前家长制劳资纠纷化解机制发挥了积极作用,此后则逐渐衰落,代之而起的是仲裁制;普莱斯考察了 19 世纪后半叶仲裁与调解委员会在不同行业的运作,而韦伯夫妇探讨了 19 世纪后半叶仲裁制的发展及其困境[①]。总体而言,尽管国外学界对劳资纠纷化解机制的研究已取得较为丰富的研究成果,但对 18 世纪劳资纠纷化解机制从家长制到仲裁制的过渡尚缺乏系统分析。国内学者偏重考察英国劳资冲突的具体表现以及政府对劳资关系的立法干预和劳资政策的指导思想,而较少关注劳资纠纷化解机制[②]。基于此,本文从立法与实践两个层面考察 18 世纪英国劳资纠纷化解机制的嬗变。

一 家长制立法的废弛

18 世纪上半叶,英国政府延续和完善了伊丽莎白一世时期《工匠法令》,奠定的劳资政策框架,继续执行家长制劳资政策。在前工业化社会,家长制是国家主流的意识形态,强调等级社会的保护与控制。

收稿日期:2016-01-28
基金项目:国家社科基金项目"近代英国劳资冲突化解机制的形成研究"(13BSS029);教育部人文社科研究规划基金项目"英国工业化进程中集体谈判制度的形成研究"(12YJA770028)。
作者简介:初庆东(1986—),男,山东莱芜人,历史学博士,华中师范大学历史文化学院师资博士后、讲师,主要研究英国史。

在劳资关系领域,劳资立法的典型特征是管制,即以治安法官为代表的国家权力管理和控制雇主与劳工。一方面,政府出台劳工法令限制劳工的有组织结社等行为,对劳工的违法行为予以严厉惩罚;另一方面,政府制定最低工资标准,并规定雇主支付现金工资,以保护劳工获得维持生计的工资。但随着工业革命在18世纪下半叶的开展,英国劳工立法从保护转向竞争、从管制转向契约、从集体财产转向个人财产[1]20。此时家长制立法已经不能适应社会经济发展的需要,作为家长制立法核心内容的厘定工资条款和学徒制条款逐渐废弛。

治安法官根据劳工法令厘定工资的文件称为厘定工资表。厘定工资表的数量是治安法官推行劳工法令力度的一个衡量标准。根据托尼和凯尔萨尔的统计数据,厘定工资表的数量最多的年份是1650—1659年(共有97份),而从1760年之后厘定工资表的数量骤减:从1700—1760年每10年中厘定工资表的平均数量是71份,而从1760—1800年每10年中厘定工资表的平均数量是24份,后者约占前者的1/3[2]20-21。西约克郡治安法官厘定工资的法令,在18世纪下半叶已是"徒有其形"[3]232。然而,需要指出的是,18世纪下半叶,由治安法官厘定工资的做法,在一些郡仍然存在。例如,德文郡在1778年发布新制定的厘定工资表,而且这种做法一直持续到1790年[2]204。这说明一方面治安法官厘定工资的做法在不同地区存有差异,另一方面即使治安法官重新发布厘定工资表,但极有可能像西约克郡那样仅仅是重复颁布,而无实际效果。总体而言,治安法官厘定工资的实践在18世纪下半叶已成强弩之末。

从18世纪中叶开始,雇主们反对劳工要求治安法官厘定工资。例如,1756年,格洛斯特郡的羊毛织工向议会请愿,要求议会重申该行业最低工资标准,由治安法官负责厘定工资,但雇主们成功地阻止该法令的执行[4]648。厘定工资的做法不仅已受到雇主们的挑战,而且议会也对厘定工资的做法产生怀疑。帕特克·乔伊斯解释道:"工业化早期的社会结构与文化环境,使得英国成为最不利于推行家长制保护主义的国家。"[5]152在不少新兴行业,一种有别于传统主仆关系的新型劳资关系,即劳资间的市场化契约关系开始盛行起来。雇主越来越反对政府干预劳资关系,而主张通过市场途径解决劳资纠纷,这最终促使政府劳资政策发生转变,即从早期家长制干预逐步转向自由放任。1773年,议会接受斯皮塔菲尔德(Spitalfields)织工的请愿,为该郡织工厘定行业工资,这大概是议会最后一次通过立法手段来实施工资管制。此后,面对来自劳工阶层要求厘定工资、改善工作条件的请愿,议会几乎充耳不闻[6]32。斯皮塔菲尔德织工要求议会立法保护他们工资水平的努力开始于1765年,后经近十年的请愿或暴动,才迫使议会勉强出台法令。斯皮塔菲尔德织工法令仅针对米德塞克斯郡、伦敦和威斯敏斯特、伦敦塔等区域的丝织工。由此可见,到18世纪70年代,家长制保护立法已完全失去效力。

18世纪90年代,反法战争引发通货膨胀,但工资未能相应地增加,使得劳工生活水平下降,由此导致劳工普遍要求制定最低工资立法[4]649。1795年11月5日,诺福克郡农业工人为消除他们多年来忍受的苦难,经过讨论制定出他们认为最好和最和平的解决方案,主要内容包括:劳工应当根据他的劳动获得合理的工资,而之前通过以市场价出售面粉和济贫税救济等缓解劳工贫困的方式,不仅是对劳工的侮辱,也是一种不合理的救济模式,不能缓解劳工的贫困;劳工的工资需根据小麦的价格波动而及时调整;向议会请愿,要求议会厘定工资[7]552-553。诺福克郡农业工人的方案获得一些有识之士的回应。1795年,贝德福德郡治安法官塞缪尔·惠特布雷德(Samuel Whitebread)向议会提交一份议案,要求授权治安法官在季审法庭"根据日、周、月或年,有无啤酒或苹果汁,以及货币价值和丰欠程度,为农业劳工厘定工资和工时";治安法官厘定的工资为最低工资,所有低于官方厘定工资的契约均为无效,有违规定的雇主须缴纳罚金,并受监禁处罚[8]303。惠特布雷德的提案意在补充《工匠法令》中治安法官厘定最高工资的条款,他主张治安法官厘定最低工资,以保障劳工的基本生活水平。他的提案能否在议会获得通过,将证明家长制立法是否仍适合社会发展而有存在的必要。

1796年2月12日,议会对惠特布雷德的议案进行二读。惠特布雷德认为,通过立法解决穷人的抱怨势在必行。惠特布雷德援引普雷斯(Price)的著作,痛陈劳工的工资跟不上物价的涨幅,指出"工人迫于时局而不希望结婚,生子也被认为是诅咒",他希望通过最低工资立法将这些穷困的劳工从极度依赖的状态中解救出来。时任首相威廉·皮特

(William Pitt)反对惠特布雷德的议案。皮特批评该议案是不明智的,而且即使执行也不会达到预期效果;皮特认为普雷斯的判断是错误的,并提醒议员关注“国家干涉阻碍工业发展的情况”;皮特反对国家干涉工业和商业,认为劳工的贫困来源于济贫法的滥施;他认为不管济贫法的初衷是如何明智,但济贫法束缚劳工的流动,造成混乱与无序;皮特认为厘定最低工资是鼓励劳工懒惰[7]556-565。在皮特的反对下,最低工资议案被议会否决。

惠特布雷德的议案遭到议会否决,表明自由放任学说已经在议会获得很大影响力。自由放任学说要求政府放任劳资双方自由缔结契约,反对政府干预劳资关系,主张由市场决定工资高低。到 19 世纪初,废除厘定工资条款的呼声越来越高,最终议会在 1813 年废除《工匠法令》中关于治安法官厘定工资的条款。

与厘定工资条款一样,学徒制条款也在 18 世纪下半叶逐渐废弛。正如保尔·芒图所言:“产业革命就是要对学徒条例给以致命的一击,同时也会给工人们以新的理由来留恋这些条例。”[9]368 早在 18 世纪中叶,曼彻斯特生产细纹布和格纹布的织工已经组织了强大的行业协会,靠抵制没有学徒出身资格的劳动者的涌入,以求保护他们的地位。1759 年,格纹布织工要求法官依法执行学徒身份的规定时,巡回法官做出了对他们不利的判决,判决把国家的法律抛在一边,而支持亚当·斯密当时还没有明确表述的学说。法官认为,如果要实行学徒法,“那么开设企业的自由将受到摧残”;“当工业还处于幼年时代,伊丽莎白女王的法令是为了保证公共福利;但是现在,工业已经成熟到我们看到的那种程度了,废除这些法令大概是合适的,因为这些法令有可能阻碍和束缚起初必须靠规定才能获得的知识……”[10]310-311 这次判决预示了半个世纪之后《工匠法令》的废除。

斯密的自由放任学说为废除学徒制提供了思想基础。斯密认为,学徒制侵犯了劳动者的劳动自由,也侵犯了雇主的自由。斯密指出:“妨害一个人,使不能在自己认为适当的用途上劳动,也就妨害另一个人,使不能雇用自己认为适当的人。一个人适合不适合雇用,无疑地可交由有那么大利害关系的雇主自行裁夺。立法当局假惺惺地担忧着雇主雇用不适当的劳动者,因而出手干涉,那明显地不只是压制,而且是僭越”,学徒制并不能保证市场上“不常出现不良作品”,“也不能保证没有欺诈”,而且长期的学徒制并不倾向于养成少年人的勤劳习惯,对于学徒来说,“由于利不干己,很可能流于怠惰,实际上亦常如此。就下级职业说,劳动乐趣,完全在于劳动报酬”[11]117-118。斯密反对学徒制对劳工和雇主自由的限制。很多雇主也“愈加感到学徒制的规定不仅限制了他们雇佣工人的人数,限制了他们招募工人的自由,更使他们不得不承担学徒的食宿、教育等额外的家长式义务”[12]77。因此,雇主也希望废除学徒制条款。在自由放任学说的影响下,到 18 世纪末,国家基本废弃学徒制,但劳工却仍然希望继续执行学徒制。例如,约克郡的毛织业和毛纺业工人在 1806 年向呢绒业委员会抱怨利兹的几个工厂雇用“非法的”工人,剪绒工和织工的协会联合小织布业主发动请愿,“要求对工厂加以限制,执行学徒制”,然而,他们都未能从下院得到满意的答复,“他们的请愿仅仅引起了议会对他们结社的注意以及对旧家长式法规的注意”[10]318。到 1814 年,议会正式废除了学徒制条款。

综上所述,厘定工资条款和学徒制条款在 18 世纪下半叶的废弛,是经济自由主义对家长制的胜利,是工业革命发展的必然结果。阿诺德·汤因比指出:“工业革命的本质是竞争取代中世纪控制财富的生产与分配的管制。”[13]85 中世纪的家长制管制一直延续到 18 世纪中叶,成为前工业化时期英国化解劳资纠纷机制的基本特点。但工业革命的发展使得家长制劳工立法穷途末路,随着工商业发展的狂飙猛进,家长制立法归于沉寂,以自由竞争为主要内容的劳资政策应运而生。

二　仲裁立法的出台

工业革命“通过自己的经济后果来加速旧规章的毁灭,同时又通过自己的社会后果来制定新的必要的规章”[9]385。在工业革命的影响下,家长制保护立法遭到“毁灭”,而仲裁制成为“新的必要的规章”。作为解决争议的一种方式,仲裁早在 12 世纪的英国就已存在。仲裁最先由教会律师发明,并被教会法庭用于处理有关诽谤、什一税以及关于婚约、家庭财产方面的纠纷[14]210。渐渐地,仲裁开始应用于世俗事务中,用于处理商业活动、契约、财产以及雇佣关系中出现的争议。在工业革命之前,仲裁已经被广泛应用于调解劳资纠纷,正如爱德华·鲍威尔所言,

"师傅与学徒、或雇主与工资劳动者之间的关系,均可通过仲裁方式加以规范"[15]50。但这一时期的仲裁尚未成为国家劳资政策的组成部分。直到18世纪下半叶,随着仲裁成为劳工立法的条款,标志着仲裁制成为劳资纠纷化解的重要机制。

早在18世纪中叶,议会已经在犹豫舍弃劳资管制政策,这集中体现在围绕1756年纺织业工资厘定法令的存废之争。1756年法令授权治安法官厘定织工的工资,并将工资通告张贴在教堂和礼拜堂门口[16]478-480,但却遭到雇主和工人的强烈反对。雇主宣称治安法官厘定工资的条款因"约克郡布业竞争日益剧烈之故,绝对不能实行";工人则要求严格执行法令规定,"布业资本家强调订约自由及自由竞争之种种利益。织布工人得地主及绅士之助,要求以法律维持其平昔之所得"。下院处于左右为难的境地,在存废之间动摇。议会先是下令起草一项议案来加强现存的法令,最终则支持布业资本家而在1757年废除1756年法令,议会此时"盖采取放任政策矣"。劳资双方围绕1756年法令的斗争,"标志出新旧思想之交替"[17]36。

18世纪下半叶,面对劳工要求厘定工资、改善工作条件的请愿,政府干预却越来越少,"1773年的斯皮塔菲尔德丝织工成为最后一个成功地要求议会以立法手段为其厘定工资的团体"[6]32。18世纪最后10年,劳工"罢工和结社变得越来越普遍"[18]127,其中以棉纺织业劳资冲突最为激烈。棉纺织业织工向议会请愿,他们"请求规定一种快速而花费少的仲裁方式来解决劳资间时常发生的争议",雇主"由于希望终结这些永续的争议而支持这种请求"[9]372。正是在棉纺织业劳资双方的联合要求下,1800年7月,一部适用于英格兰的《棉纺织业仲裁法》在议会通过。法案规定:棉纺织业的雇主与劳工因为工资问题未能达成一致而产生的争议,"将依法通过仲裁方式解决";如果双方选择的仲裁人未能及时做出裁决,则由"治安法官在充分听取双方陈述的基础上,于争议提交的六天内做出裁决,裁决结果对于争议双方都是最终的及决定性的"[7]568-569。《棉纺织业仲裁法》是英国劳资关系领域第一部仲裁法案,从内容可看出:当劳资争议产生后,政府首先倡导劳资双方自行仲裁解决,而不希望治安法官较早涉入。只有当自行仲裁面临困境时,代表政府的治安法官才会加以干预,并做出最终裁决。

18世纪末期,在法国大革命的影响下,英国政府越来越担心劳工结社将引发骚动或暴乱。由此,1799年和1800年,议会先后通过《结社法》,旨在打击劳资之间的结社对抗,维护社会稳定。其中,1800年《结社法》第一次规定仲裁适用于工资、工人妨碍工作、工人拖延工作时间、工人怠工等方面的所有劳资纠纷。法令规定:在劳资争端发生三天之内,双方可以各委任一名仲裁者予以仲裁;如果仲裁者不能达成一致,则由治安法官在三天之内予以解决;治安法官有权传唤证人,并强迫证人指证;如果一方不能执行治安法官的裁决,则被处监禁,直至服从判决;如果一方要求仲裁,而另一方不能委任仲裁者,后者需缴纳罚金10镑[19]465-471。1800年《结社法》标志着英国劳资纠纷化解机制转变的完成,此后工资不再是国家事务,而资本与劳动力处于自由竞争状态[20]204。国家不再厘定劳工工资,但这并不意味着国家完全放弃对劳资关系的干预,而是将重心转向工作条件的干预,这在19世纪工厂立法中得到集中体现[21]。劳资双方通过自由契约协商工资,国家仅是在协商无法达成时提供仲裁,这成为英国劳资纠纷化解机制转变的重要内容。

三 仲裁与劳资纠纷的化解

18世纪的仲裁实践以治安法官的强制仲裁为主,在仲裁立法的规定下,治安法官的主要任务是防止劳资双方的团体行为(例如结社、罢工、骚乱等),保证雇主与雇工个人之间契约的推行[20]207。仲裁常常与调解联系在一起,使调解成为仲裁的有效补充形式。例如,1744年5月28日,一位雇主因为没有支付雇工工资而被告上法庭,维尔特郡治安法官则予以调解,最终雇主支付工资给雇工[22]28。仲裁与调解成为治安法官化解劳资纠纷的常用机制。

为有效化解劳资纠纷,政府鼓励雇工以和平的方式递交请愿,而对罢工予以严惩。例如,1732年9月,伦敦帮工团体的代表向市长和地方官员请愿,抗议他们雇主的压榨行为,最后地方政府裁定工资和工时保持不变,但规定上午5点到晚上7点以外的工作都应支付每小时3便士的加班费,并允许劳工有两个小时的早餐和午餐时间。1755年5月,布里斯托的治安法官宣布严格执行限制结社的法令,但如果没有军队的帮助,治安法官和他的警力不足以应付愤怒的民众。在伦敦,因为使用军队的政治敏感性,治安法官更喜欢作为雇主与雇工之间的调解

人[23]75。调解与仲裁正式成为劳资关系三方(政府、雇主与雇工)联动机制的组成部分。

治安法官桑德斯·韦尔奇(Saunders Welch)积极担当调解者的角色,深受劳资双方的欢迎。例如,1766 年,韦尔奇只身前往伦敦西区的考博街(Cranbourn Alley),那里聚集着一群鞋匠,他们敲锣打鼓地前往多家雇主的店铺,抗议他们接受未经正规学徒训练的工人在他们那里工作,有损其他鞋匠的权益。另外,工资也是鞋匠们游行的主要原因。韦尔奇首先安抚这群鞋匠的情绪,然后说服他们解散,因为他们的集会是非法的。他又看到雇主们正在通过楼上的窗户听他讲话,于是他又说到:"雇主们知道根据上涨的物价提高鞋子的售价,他们也应该考虑工人的家庭所需",在韦尔奇的调解下,雇主们同意增加鞋匠的工资[23]77。韦尔奇通过调解的方式解决了鞋匠与雇主之间的劳资纠纷。

萨里郡治安法官理查德·怀亚特(Richard Wyatt)在 1767—1776 年间共处理劳资纠纷案件 15 起,占受理案件总数的 7%,其中由雇主发起的诉讼有 4 起,而由雇工发起的诉讼有 11 起[24]73。怀亚特在处理劳资案件时,经常采用调解的方式化解劳资纠纷。例如,1770 年 12 月 11 日,铁匠约翰·伍兹(John Woods)在未事先告知雇主詹姆斯·钱皮恩(James Champain)的情况下辞掉工作,但依据法律规定雇工需在辞掉工作前三个月告知雇主;在治安法官怀亚特和他的同事受理钱皮恩的控告后,伍兹与钱皮恩达成和解协议,两名治安法官签字认可他们的协议[25]21。庭外调解成为 18 世纪治安法官司法实践的重要方式。通过调解化解劳资纠纷,有利于避免劳资矛盾的进一步激化,也有利于减轻治安法官和当事人的压力。

伦敦治安法官约翰·菲尔丁(John Fielding)经常运用仲裁方式来化解劳资纠纷。例如,1761 年 9 月 14 日,一些木匠作坊中的帮工要求雇主缩短工时和增加计件工资,他们在雇主拒绝他们的要求后举行罢工。9 月 18 日,雇主们达成一致意见:"做橱柜和木椅的帮工愿意像往常一样立即回来工作者,将继续获得工作。如果帮工不回来工作,那么雇主将他们认定为违抗枢密院法令之人,由他们自己承担后果。"这种情况下,罢工的木匠帮工与雇主无法达成和解,此时治安法官菲尔丁介入,先宣布他愿意听取双方的诉求,然后游说双方接受仲裁。两周之后,雇主答应不再要求帮工签署协议,就可以回来工作。同时,他们以枢密院的法令为箭牌,在 12 月 11 日通过米德塞克斯郡的季审法庭,以"共谋"和非法集会的罪名起诉 30 多名帮工,其中很多讼状被移送王座法庭审理,法庭在 1762 年 7 月 30 日裁定禁止雇主对帮工让步。菲尔丁于是召集雇主,希望他们不要执行王座法庭的判决。菲尔丁支持帮工的做法,受到了一些雇主的批评。[23]78-80 尽管限于史料,我们不清楚木匠帮工与雇主之间关于工资的纠纷是否得以妥善解决,但菲尔丁却以治安法官的身份积极调解双方的纠纷,努力通过仲裁平息双方的冲突。

1768 年 3 月,流亡法国的政治家约翰·威尔克斯(John Wilkes)返回英国。4 月,王座法庭判决威尔克斯监禁,不满的伦敦民众高呼"威尔克斯与自由",进行游行示威,甚至引发骚乱。在"威尔克斯事件"的影响下,很多工人抓住这个机会,走上街头,要求增加工资。面对骚乱者和游行的工人,治安法官维护秩序的能力受到严峻考验,负责伦敦治安的菲尔丁面临的任务是将政治煽动势力从工人运动中分离出来,并使所有示威者远离威斯敏斯特和肯辛顿宫,以解决四大劳工团体(商船船员、煤炭装卸工、裁缝和丝织工)的不满。4 月 29 日,伦敦市议员召集煤炭装卸工各类团伙的头领,宣读厘定工资的法令,达成和解,解散团伙。5 月 5 日,船员罢工,要求增加工资。随后,煤炭装卸工、裁缝和丝织工也加入罢工的队伍,要求增加工资。为解决争议,菲尔丁在弓街(Bow Street)举行了一场雇主和工人代表均出席的会议。在双方协商下,菲尔丁制定了一个解决工资问题的方案,但部分工人对方案表示不满,继续罢工。于是,菲尔丁邀请多位工龄较长的工人对罢工工人进行说服,同时与雇主进行沟通,最终制订出较为合理的工资表。工人于是开始复工,争议得到解决。[23]82-85 这是治安法官通过调解与仲裁化解劳资纠纷的又一成功案例。

到 18 世纪下半叶,调解工业纠纷成为治安法官的主要工作。例如,1769 年毛织工协会向弓街请愿执行一项集体性协议,要求计件工资在每丈 1 先令到 1 先令 6 便士之间,并要求违反协议的雇工赔偿 200 镑;弓街的治安法官判定这项协议无法律效力,但他们同意致信制造业委员会,使劳资双方进行协商,让织工获得他们应得的赔偿[23]89。治安法官通过在整个行业推行协商达成的协议,希望鼓励和引

导劳资关系向良性发展。当1795年伦敦市议会讨论重新颁布煤炭装卸工法案时,他们表达了对前任市长兼治安法官托马斯·斯金纳(Thomas Skinner)的感激之情:"幸赖他不懈地努力,使无数劳工和雇主的纠纷得以调解。特别是煤炭搬运工人在他及时而谨慎地干预下,变得勤劳而满足。"[23]92 为维护社会秩序,治安法官的调解与强制仲裁成为工业化初期英国劳资纠纷解决机制的重要内容。

由是观之,治安法官通过调解与仲裁有效化解雇工与雇主的劳资纠纷,既减少了治安法官的执政成本,又减轻了争议双方的诉讼成本。因此,仲裁成为深受雇工、雇主与治安法官欢迎的劳资纠纷化解机制,有利于维护社会秩序与保证社会的稳定转型。仲裁制劳资纠纷化解机制是工业革命的产物,旨在建立基于个人自由的劳资关系模式,诠释了英国劳资政策指导思想从家长制保护向自由放任的转变。

18世纪见证了英国劳资纠纷化解机制从保护性立法向自由竞争、从管制向仲裁的过渡。家长制与自由放任在博弈中此消彼长,自由放任逐渐成为主导劳资政策的准则,而家长制立法相继废弛。契约自由、竞争自由等成为政府和雇主的共识,两相联合压制劳工的结社行为。劳工面临更加严峻的局势,他们同时承受两种关系的强化:"一是经济剥削关系的加强,另一种是政治压迫关系的加强。雇主与劳工之间的关系变得越来越冷酷,越来越少人情味。"[10]216 雇主与劳工在斗争中订立契约,劳资双方的身份等级规定让位于契约规定。政府在工资纠纷化解中的角色也从家长制管制转向仲裁,作为国家代表的治安法官逐渐放弃"家长"角色,转而发挥"仲裁者"角色。工业化初兴时期劳资纠纷化解机制的嬗变与实践,为19世纪上半叶以调解、仲裁与工厂立法为核心的劳资纠纷化解机制的发展提供了前提条件。

注释:

①国外学术界的代表性成果包括:Thorold Rogers. *Six Centuries of Work and Wages: The History of English Labour*. London: W. S. Sonnenschein 1884. pp.398-399. W. E. Minchinton, ed.. *Wage Regulation in Pre-Industrial England*. David & Charles: Newton Abbot, 1972. Margaret Gay Davies. *The Enforcement of English Apprenticeship: A Study in Applied Mercantilism*, 1563 — 1642. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1956. R. Price. *Industrial Peace: Its Advantages, Methods, and Difficulties*. London: Macmillan and Co., 1887. Sydney and Beatrice Webb. *Industrial Democracy*. London: Longmans, Green and Co., 1902.

②国内学术界的研究成果主要有:刘金源等《英国近代劳资关系研究》,南京:南京大学出版社,2012年;刘金源《近代英国劳资政策指导思想的演变》,《史学月刊》2013年第6期;金燕、马约生《工业革命前英国对工资的国家干预》,《扬州大学学报(人文社会科学版)》2007年第6期;金燕《英国前工业社会的劳工立法研究》,《历史教学》2012年第16期;金燕《工业革命时期英国的结社法研究》,《南京邮电大学学报(社会科学版)》2012年第3期;柴彬《英国工业化时期的工资问题、劳资冲突与工资政策》,《兰州大学学报(社会科学版)》2013年第2期。

参考文献:

[1]DEAKIN S, WILKINSON F. *The Law of the Labour Market: Industrialization, Employment and Legal Education* [M]. Oxford: Oxford University Press, 2005.

[2]MINCHINTON W E. *Wage Regulation in Pre-Industrial England* [M]. London: David & Charles Ltd, 1972.

[3]HEATON H. The Assessment of Wages in the West Riding of Yorkshire in the Seventeenth and Eighteenth Centuries[J]. *The Economic Journal*, 1914,(94):218-235.

[4]DODD E M. From Maximum Wages to Minimum Wages: Six Centuries of Regulation of Employment Contracts[J]. *Columbia Law Review*, 1943,(5):643-687.

[5]JOYCE P. *Work, Society and Politics: The Culture of the Factory in Later Victorian England* [M]. Brighton: Harvester Press, 1980.

[6]BROWN K. *The English Labour Movement* 1700 — 1951[M]. Dublin: Gill and Macmillan, 1982.

[7]BLAND A E, BROWN P A, and TAWNEY R H. *English Economic History: Select Documents* [G]. London, 1914.

[8]HUBBARD E. The Minimum Wage: Past and Present[J]. *The Economic Journal*, 1912,(86):303-309.

[9]保尔·芒图.十八世纪产业革命[M].杨人楩,等译.北京:商务印书馆,1983.
[10]E. P. 汤普森.英国工人阶级的形成(上)[M].钱乘旦,等译.南京:译林出版社,2001.
[11]亚当·斯密.国民财富的性质和原因的研究(上卷)[M].郭大力,王亚南,译.北京:商务印书馆,2009.
[12]金燕.工业革命前后英国对劳资关系的国家干预[D].南京:南京大学,2008.
[13]TOYNBEE A. *Lectures on the Industrial Revolution in England* [M]. Cambridge: Cambridge University Press, 2011.
[14]JAFFE J. *Striking a Bargain: Work and Industrial Relations in England* 1815—1865[M]. Manchester: Manchester University Press, 2000.
[15]POWELL E. Arbitration and the Law in England in the Late Middle Ages[J]. *Transactions of the Royal Historical Society*, Fifth Series, 1983,33:49-67.
[16]PICKERING D. *The Statutes at Large*, Vol.21[G]. Cambridge: Cambridge University Press, 1766.
[17]韦伯夫妇.英国工会运动史[M].陈建民,译.北京:商务印书馆,1962.
[18]STEVENSON J. *Popular Disturbance in England* 1700—1870[M]. London: Longman,1979.
[19]RUFFHEAD O. *The Statutes at Large*, Vol.18[G]. Cambridge: Cambridge University Press, 1800.
[20]ORTH J. English Combination Acts of the Eighteenth Century[J]. *Law and History Review*, 1987,(1):175-211.
[21]刘金源.论 19 世纪初期英国政府的劳资政策[J].复旦学报(社会科学版),2012,(2):103-111.
[22]CRITTALL E. *The Justicing Notebook of William Hunt*, 1744—1749[G]. Devizes: Wiltshire Record Society, 1982.
[23]DOBSON C R. *Masters and Journeymen: A Prehistory of Industrial Relations* 1717—1800[M]. London: Croom Helm Ltd, 1980.
[24]HAY D. CRAVEN P. *Masters, Servants, and Magistrates in Britain and the Empire*, 1562—1955[M].Chapel and Hill: University of North Carolina Press, 2004.
[25]SILVERTHORNE E. *Deposition Book of Richard Wyatt, JP*, 1767—1776[G]. Guildford: Surrey Record Society, 1978.

Evolution of Mechanism for Industrial Disputes Resolution in England in the 18th Century

CHU Qing-dong
(School of History and Culture, Central China Normal University, Wuhan, Hubei 430079, China)

Abstract: With the development of Industrial Revolution, industrial disputes and conflicts became much more common and fierce. Therefore, British government changed the mechanism for industrial disputes resolution, which was from patriarchal system to arbitration. This evolution began from the debate of 1756 Act, and finished in the pass of Combination Act in 1800. Considering the actual situation of labour laws' enforcement in the 18th century, articles of wage regulation and apprenticeship, which were core articles of patriarchal labour law, were declined gradually. Meantime, arbitration was the new item of labour legislation. Justices of the peace were main power to solve industrial disputes, which were not patriarch but arbitrator. Then, arbitration replaced patriarchal regulation, and was an important mechanism for industrial disputes resolution in the late 18th century.

Key words: England; mechanism for industrial disputes resolution; patriarchal system; arbitration; labour laws (labour legislation); justices of the peace

[责任编辑:凌兴珍]