



前工业化时期英国治安法官 与劳资纠纷的化解

初庆东

摘要:前工业化时期,英国政府为化解劳资纠纷,出台一系列劳工立法,授权治安法官厘定劳工的工资标准与裁决劳资纠纷。治安法官作为国家的代理人,与地方社会的管理者,根据劳工立法管制劳工与雇主的行为,运用罚金、鞭笞或监禁等方式惩罚违法劳工与雇主,从而形成以治安法官为权力主体的劳资纠纷化解机制。治安法官遵循家长制理念化解劳资纠纷,一方面保护劳工与雇主的合法权利,另一方面要求劳工与雇主服从劳工法令,其目的是强化政府权威与维护社会秩序。治安法官化解劳资纠纷的实践,有利于近代英国社会的稳定转型与国家的有序发展,并为后现代化国家构建良性劳资关系提供有益借鉴。

关键词:治安法官;劳工立法;英国;前工业化;劳资纠纷

中图分类号:K561.33 **文献标识码:**A **文章编号:**1671-881X(2017)03-0022-08

现代意义上的劳资关系是工业革命的产物,但劳资关系的形成与发展是长时段历史演进的结果。劳资关系作为一种重要的社会关系,攸关国家发展与社会稳定。为构建和谐、稳定的劳资关系,英国政府在前工业化时期出台一系列劳工立法,授权治安法官化解劳工与雇主之间的纠纷,从而形成以治安法官为权力主体的劳资纠纷化解机制。治安法官遵循家长制理念,积极化解劳资纠纷,从而维护社会秩序,推进近代英国社会的稳定转型。尽管学术界对治安法官的研究成果较为丰富,但从劳资关系视角考察治安法官化解劳资纠纷的研究著述尚不多见^①。基于此,本文在系统勾勒治安法官化解劳资纠纷的法律规定与司法实践的基础上,分析治安法官化解劳资纠纷的指导思想及其历史逻辑,冀望加深学界对英国劳资关系的认识。

一、劳工立法与治安法官司法权力的演变

从14世纪中叶开始,治安法官成为英国地方政府的常设官职,由不领薪俸的乡绅充任。都铎时期,治安法官的职权进一步扩大,逐渐成为郡政府最为重要的官职,控制地方

^①学界关于治安法官化解劳资纠纷的相关研究主要有:戴维斯研究了治安法官与七年学徒期的执行情况,参见 DAVIES M. The Enforcement of English Apprenticeship. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 1956. 托尼和凯尔萨尔考察了治安法官厘定工资的实践,参见 MINCHINTON W. Wage Regulation in Pre-industrial England. David & Charles: Newton Abbot, 1972. 摩根和拉什顿在整理治安法官的工作笔记时涉及治安法官审理劳资案件的司法实践,参见 MORGAN G, RUSHTON P. The Magistrate, the Community and the Maintenance of an Orderly Society in Eighteenth-century England. Historical Research, 2003, 2(1): 54-77. 道格拉斯·海在研究英国劳工立法时涉及治安法官化解雇主与劳工的纠纷,参见 HAY D. England: 1562-1875: The Law and Its Uses//HAY D, CRAVEN P. Masters, Servants, and Magistrates in Britain and the Empire, 1562-1955. Chapel Hill: University of North Carolina Press, 2004: 59-116. 国内学界的相关成果主要关注劳工立法的法律文本,而对治安法官化解劳资纠纷的实践缺少系统研究,参见刘金源. 英国近代劳资关系研究. 南京: 南京大学出版社, 2012.

司法与行政大权。到17世纪,治安法官的职责越来越重,涉及厘定工资与物价、征税、济贫、惩罚各类轻罪等诸多方面,这一时期治安法官成为英国特有的“保证王国安宁的政府结构形式”^①。治安法官是国家在郡政府的代理人,是国王的仆役。同时,治安法官又是地方社会的管理者与保护者,是民众的家长。治安法官介于国家与社会之间,从中央政府的角度来看,治安法官几乎是无所不能的工具;从民众的角度来看,治安法官是警察、法官和邻家顾问。国王与中央政府依赖治安法官推行法律,贯彻国家政策,管理地方社会;民众则仰赖治安法官为他们传达民意,处理邻里纠纷,维护地方秩序。治安法官连接中央与地方,是近代早期英国政府的权力中枢。

治安法官的权力主要来源于国家法令。到16世纪末,与治安法官相关的法令共有309部,其中都铎时期颁布176部。1581年,治安法官威廉·兰巴德抱怨道:“请你想想,需要多少治安法官才能应付如此多的法令?”^②在治安法官需要推行的国家法令中,劳工立法占有较大比重。14世纪中叶的《劳工条例》(*Ordinance of Labourers*)和《劳工法令》(*Statute of Labourers*)开启了国家通过立法管制劳工的政策^③。据统计,1351年至1430年间议会总共通过77个法令,其中1/3以上的法令与劳工有关,之后又在15世纪40年代和90年代通过多项劳工法令^④。在中世纪劳工立法的基础上,1563年英国政府颁布《工匠法令》(*Statute of Artificers*),系统阐述了前工业化时期英国的劳资政策。《工匠法令》规定:(1)任何人在没有完成“至少七年学徒期”的情况下,不得从事“任何技工职业”,由治安法官负责监督实施;(2)治安法官有权强制符合条件的劳工“为任何行业中任何需要劳工的雇主工作”;(3)治安法官在每年复活节季节审法庭召开之时,根据“不相关且率直之人”的建议,“商谈年份收成以确定技工、劳工、仆人的工资”^⑤。《工匠法令》确立了此后两百余年英国劳工立法的框架,它所涵盖的治安法官厘定最高工资、学徒制、强制劳动与限制劳工流动的基本条款为以后的劳工立法所延续,由此确立了治安法官在劳资纠纷化解中的权力主体地位。

随着16世纪下半叶英国人口的持续增长和价格革命引发的物价飞涨,劳工的实际收入和生活水准每况愈下^⑥。在此情形下,劳工通过请愿、罢工和骚乱等方式,强烈要求议会规定最低工资以保障劳工基本生活。为此,1593年议会草拟为纺纱工和织工制定最低工资标准的议案。该法案规定根据纱布质量确定最低工资标准,并要求治安法官、警役等官员根据他们的权限负责调查与判决违法案件^⑦。该议案是对《工匠法令》关于治安法官厘定最高工资条款的补充,虽然未能获得议会通过,但它代表了劳工立法的发展方向。

17世纪初,詹姆斯一世继位伊始便颁布劳工法令,授权治安法官厘定最低工资。该法令要求治安法官对评估与厘定的工资予以解释和说明,并对所有劳工、织工、纺纱工、男工或女工的工资进行厘定。法令还规定,治安法官或巡回法官有权对未按规定支付工资的呢绒商课以10先令罚金。如果呢绒商无法支付罚金,治安法官有权要求呢绒商以货物抵押。同时,该法令规定担任治安法官的呢绒商不得厘定织工、纺纱工或其他以织布为生的工匠之工资^⑧。这一法令是第一个规定劳工最低工资的国家法令,但该法令仅适用于呢绒业。随后,政府相继在1604年、1609年、1610年、1615年和1669年颁布劳工法令,使得最低工资的规定在几乎所有行业部门获得推广,从而形成最高工资与最低工资双轨制工资标准。

到17世纪后期,劳资冲突愈演愈烈,劳工的联合和结社行为广泛兴起。进入18世纪,劳工通过联

① COKE E. Fourth Part of the Institutes of the Laws of England. London: M. Flesher, 1644: 170.

② LAMBARDE W. Eirenarcha, or the Office of the Justices of Peace. London: Company of Stationers, 1619: 34.

③ STEINFELD R. The Invention of Free Labor. North Carolina: University of North Carolina Press, 1988: 22.

④ GIVEN-WILSON C. The Problem of Labour in the Context of English Government, c. 1350-1450//BOTHWELL J, GOLDBERG P. The Problem of Labour in Fourteenth-century England. York: York Medieval Press, 2000: 85-100.

⑤ TAWNEY R, POWER E. Tudor Economic Documents: Vol. I. London: Longmans, 1924: 338-350.

⑥ WRIGLEY E, SCHOFIELD R. The Population History of England 1541-1871: A Reconstruction. Cambridge: Cambridge University Press, 1989: 208-209, 402; RAPPAPORT S. Worlds within Worlds: Structures of Life in Sixteenth-century London. Cambridge: Cambridge University Press, 1989: 145-153.

⑦ BLAND A, BROWN P, TAWNEY R. English Economic History: Select Documents. London: G. Bell and Sons Ltd, 1914: 336-341.

⑧ Statutes of the Realm: Vol. IV, London: H. M. S. O., 1975: 1022-1044.

合或结社的方式同雇主斗争的现象已经非常普遍^①。劳工结社的兴起,一方面使得劳工在维护权益时更有影响力,另一方面引起了雇主与政府的担心,因为劳工结社不利于国家的稳定和经济的发展。于是,政府授权治安法官限制劳工的结社行为,并对之前的劳工立法予以完善。

1721年,为应对“伦敦和威斯敏斯特大量裁缝帮工无缘由地离开他们的工作,联合起来要求增加不合理的工资,缩短工作时间,从而造成懒散的风气和穷人的增加等恶果”,英国政府颁布劳工法令。法令规定,自1721年5月1日开始,禁止伦敦和威斯敏斯特的裁缝帮工签订增加工资和缩短工时的协议,违者将由两名治安法官判决监禁在教养院或监狱,接受两个月以下的强制劳动。治安法官须根据谷物丰欠程度厘定劳工工资和工作时间,负责解决裁缝雇主与帮工之间的纠纷。裁缝帮工如果在合同期限之内或工作未完成时离开工作或拒绝工作,将被治安法官送往教养院接受两个月以下的强制劳动^②。1721年劳工法令是第一个禁止劳工结社的法令,此后英国政府对劳工结社的惩罚更加严厉^③。

1726年,为取缔毛纺织业劳工的非法结社,英国政府颁布劳工法令,规定梳毛工和织工的所有结社均为非法。1726年6月14日之后,如再有结社行为,治安法官有权判决违法者监禁在教养院或监狱,接受三个月以下的强制劳动。治安法官有权判决逃离工作的织工监禁在教养院,接受三个月以下的强制劳动。如果织工故意破坏雇主的物品,两名治安法官可以判决其以两倍价格进行赔偿。如果织工无力偿付,则被治安法官送往教养院接受三个月以下的强制劳动,或者直到偿付为止^④。1726年法令授权治安法官惩治毛纺织业劳工的非法结社行为,并将违法劳工所受的监禁上限从两个月延长到三个月。

为控制染色工、织羊毛工、制帽匠、丝织工、铁匠、皮匠等制造业中滥用原材料与欺诈行为,英国政府在1749年颁布劳工法令。法令规定从6月24日起,凡偷窃、藏匿、出售、抵押、交换或对原材料予以非法处理者,或纺纱不合规定者,根据治安法官的判罚,将被监禁在教养院长达14天,并在集市或其它公共场所接受鞭刑。累犯者,处以三个月以下的监禁,并在公共场所遭受两次鞭刑。被控从劳工处购买或收取原材料者,初犯需缴纳20镑赔偿金,不能缴纳者则被监禁和鞭笞,再犯则需缴纳40镑赔偿金。法令授权治安法官处理购买原材料者,并有权搜查被告人的房屋。劳工如果未能按时完成工作,或者未能将剩余原材料在21天内退还的话,则被处罚^⑤。1749年劳工法令进一步重申治安法官对劳工的管制,涉及的行业范围进一步扩大。

1756年,英国政府授权治安法官厘定工资,并要求治安法官将工资通告张贴在教堂和礼拜堂门口^⑥。1756年法令是前工业化时期英国政府最后一次厘定劳工工资的法令,然而在颁布之后立即遭到雇主们的强烈反对,在次年便被废除。劳资双方围绕1756年法令的斗争,预示了劳资政策指导思想的转变。工业化的发展导致工资管制过时了,一种自由放任的新政策逐渐被议会所采纳^⑦。前工业化时期的劳工立法渐趋废弛,英国政府的劳资政策也随之发生变化。

纵观前工业化时期英国政府的劳工立法,治安法官成为劳资纠纷化解的权力主体。劳工立法要求治安法官主要从四个方面规范劳资关系:一是劳工在合同期限内擅自离开雇主者,将受到监禁惩罚;二是强制要求劳工为雇主工作;三是雇佣时间单位是年或其它常用的时间段,而不是以天为时间单位;四是厘定工资^⑧。治安法官根据各郡的谷物丰歉和实际需要厘定工资标准和工作时间,对违反工资标准的雇主与劳工施加惩罚。治安法官监管雇佣合同的实施,通过罚金、鞭笞和监禁等方式惩罚违法劳工与雇主。然而,法律条文的规定是一回事,法律的实施又是一回事。

①刘金源. 英国近代劳资关系研究. 南京: 南京大学出版社, 2012: 73-74.

②PICKERING D. The Statutes at Large: Vol. XIV, Cambridge: Cambridge University Press, 1765: 325-328.

③HAY D, CRAVEN P. Masters, Servants, and Magistrates in Britain and the Empire, 1562-1955. Chapel Hill: University of North Carolina Press, 2004: 82.

④PICKERING D. The Statutes at Large: Vol. XIV, Cambridge: Cambridge University Press, 1765: 361-365.

⑤PICKERING D. The Statutes at Large: Vol. XIX, Cambridge: Cambridge University Press, 1765: 306-319.

⑥PICKERING D. The Statutes at Large: Vol. XXI, Cambridge: Cambridge University Press, 1765: 478-480.

⑦PELLING H. A History of British Trade Unionism. London: Macmillan, 1963: 19.

⑧STEINFELD R. The Invention of Free Labor. North Carolina: University of North Carolina Press, 1988: 22.

二、治安法官化解劳资纠纷的司法实践

治安法官根据劳工立法对劳资纠纷的化解集中体现在两个方面：一是厘定工资；二是裁决劳资纠纷案件。治安法官厘定工资的文件称为厘定工资表。治安法官通过厘定工资表详细规定农业工人、工匠、仆人等劳工的最高或最低工资标准。例如，1738年4月沃里克郡治安法官厘定的劳工最高工资标准如下：农业仆人的年工资为5镑10先令、男仆（14岁至18岁）的年工资为2镑10先令、农忙时节劳工的日工资为9便士、割草工的日工资为1先令（有酒）、石匠的日工资为1先令（无酒）、谷物除草工的日工资为4便士^①。

劳工法令要求各地治安法官根据本地实际情况（如谷物丰歉）厘定工资标准，这就使得各地治安法官厘定工资的数额存有较大差异。从1563年到1566年，治安法官在一些郡厘定的工资翻了两番，而在另一些郡则仅增加1/10到1/3不等^②。1669年，东约克郡治安法官颁布厘定工资表，年最高工资（有肉和酒）比1593年厘定的最高工资增加78%，同时规定了单日最高工资。1679年，治安法官再次颁发新的厘定工资表，比十年前上涨36%。17世纪后期，治安法官仅在劳工供应不足时厘定工资。到18世纪早期，治安法官厘定工资的情形已不多见^③。

据统计，在1560年到1812年间，治安法官颁布的厘定工资表数量最多的年份是1650—1659年（共有97份），而在1760年之后厘定工资表的数量骤减。1700—1760年间每十年中厘定工资表的平均数量是71份，而1760—1800年间每十年中厘定工资表的平均数量是24份，后者约为前者的1/3^④。由此可知，治安法官在《工匠法令》颁布之后的两个世纪中比较积极地推行厘定工资条款，而在工业革命开始之后，治安法官厘定工资的实践已是强弩之末。

前述沃里克郡治安法官在1738年颁布的厘定工资表一直沿用到1773年，而赫里福德郡治安法官在1738年颁布的厘定工资表一直沿用到1762年，这说明治安法官厘定工资表的实践在18世纪的沃里克郡和赫里福德郡已流于形式^⑤。休因斯（W. A. S. Hewins）甚至断言，随着斯图亚特王朝的结束（1714年），治安法官厘定工资的条款已不再发挥作用^⑥。希顿（H. Heaton）在考察17、18世纪西约克郡治安法官厘定工资的情况时指出，从1732年开始治安法官签发的厘定工资表并无变化，仅是沿袭之前的内容^⑦。1755年，有人遗憾地宣称：在他的记忆里，治安法官厘定工资的情形已经是20年前的事情了。他继而说道：“如果遵守（治安法官厘定工资的）法律并予以执行，那么每天数不清的雇佣与工资纠纷将被遏制。”^⑧但也有一些郡治安法官厘定工资的实践一直持续到18世纪后半叶。例如，德文郡在1732年、1750年和1778年重新厘定工资标准^⑨。总体而言，随着工业革命的开展和工商业的发展，工商业阶层迅速崛起。在亚当·斯密的古典自由主义学说的影响下，工商业阶层要求废弃治安法官厘定工资的做法，以保障经济自由。因此，治安法官厘定工资的实践在18世纪中叶走向衰落。

与治安法官厘定工资的实践在18世纪渐次废弛的情况不同，治安法官裁决劳资纠纷的实践在18世纪依然发挥重要作用。正如格温达·摩根和彼得·拉什顿所言：“对仆人和学徒等劳工雇佣条款的监管成为令18世纪所有治安法官烦恼的事情。虽然工业规模日益扩大，但治安法官确保雇主与雇工行为

① BLAND A. BROWN P. TAWNEY R. English Economic History: Select Documents. London: G. Bell and Sons Ltd, 1914: 546-547.

② KUSSMAUL A. Servants in Husbandry in Early Modern England. Cambridge: Cambridge University Press, 1981: 36; HUGES P. LARKIN F. Tudor Royal Proclamations. New Haven and London: Yale University Press, 1969: 219-227, 265-270, 285-287.

③ FORSTER G. The East Riding justices of the Peace in the Seventeenth Century. York: East Yorkshire Local History Society, 1973: 57-58.

④ MINCHINTON W. Wage Regulation in Pre-industrial England. David & Charles: Newton Abbot, 1972: 20-21.

⑤ MINCHINTON W. Wage Regulation in Pre-industrial England. David & Charles: Newton Abbot, 1972: 204.

⑥ HEWINS W. The Regulation of Wages by the Justices of the Peace. Economic Journal, 1898, 9(1): 345.

⑦ HEATON H. The Assessment of Wages in the West Riding of Yorkshire in the Seventeenth and Eighteenth Centuries. Economic Journal, 1914, 6(1): 232.

⑧ HAY D. CRAVEN P. Masters, Servants, and Magistrates in Britain and the Empire, 1562-1955. Chapel Hill: University of North Carolina Press, 2004: 81.

⑨ MINCHINTON W. Wage Regulation in Pre-industrial England. David & Charles: Newton Abbot, 1972: 190.

合法的传统作用依然十分重要。”^①治安法官积极调解劳资纠纷,维护地方社会的法律与秩序。

治安法官主要通过季审法庭与即决法庭裁决劳资纠纷。季审法庭是郡所有治安法官的法庭,也是郡中所有重要官员的会面之所。季审法庭每年召开四次,审理除判国罪、谋杀罪等重罪之外的案件。劳资纠纷成为季审法庭审理案件的主要类型。1705—1712年,白金汉郡治安法官通过季审法庭共审理10起涉及雇主拖欠仆人工资的案件。白金汉郡季审法庭审理的劳资纠纷还包括学徒与师傅之间的合同纠纷,涉及学徒逃跑、师傅未能如约教授学徒技能等方面。例如,1706年,一名学徒因为逃离师傅而在教养院遭受鞭笞,随后被遣返回师傅身边^②。1712年,一名学徒向季审法庭起诉他的车匠师傅没有“教授他修理车轮的技能,反而让他干杂活”。季审法庭在取证后,裁决终止这名学徒与车匠师傅的合同^③。另外,白金汉郡季审法庭在18世纪初处理多起与“七年学徒期”相关的案件。例如,1709年,两名面包师傅因为没有接受七年学徒期的训练而被起诉^④。据此可知,季审法庭是治安法官解决劳资纠纷的重要渠道。

但从17世纪中叶开始,随着治安法官职责的增加,劳工立法授权治安法官在季审法庭之外的即决法庭裁决劳资纠纷。例如,剑桥郡治安法官托马斯·斯克莱特(Thomas Sclater)在1667—1683年间审理24起劳资案件,占其所受理案件总数的9%;白金汉郡治安法官罗杰·希尔爵士(Sir Roger Hill)在1693—1705年间审理28起劳资案件,占其所受理案件总数的5%;萨福克郡治安法官德弗罗·埃德加(Devereux Edgar)在1700—1716年间审理270起劳资案件,占其所受理案件总数的10%;威尔特郡治安法官威廉·亨特(William Hunt)在1744—1749年间审理17起劳资案件,占其所受理案件总数的3%^⑤。尽管由于治安法官个人的社会地位、勤政程度相异以及各地经济发展水平不同,而使治安法官审理劳资纠纷案件的数量有较大差异,但毋庸置疑的是治安法官通过即决法庭化解劳资纠纷。

为更好地了解治安法官化解劳资纠纷的实践,兹以威廉·亨特和埃德蒙·图为案例进行分析。亨特裁决的劳资纠纷主要包括雇主克扣劳工工资、劳工在未到合同期限时离开雇主等。对于克扣或拖欠工资的案件,亨特通常要求雇主支付工资^⑥。例如,1744年5月28日一位雇主因为没有支付劳工工资而被起诉,亨特让雇主支付工资给劳工,并使劳工与雇主和解^⑦。工资纠纷是亨特处理的劳资纠纷案件中最多的类型,一般由劳工发起诉讼,案件的判决结果也大都符合劳工的预期。雇主发起的诉讼主要与劳工不遵守工作合同有关。例如,一位农业劳工与雇主签订一年的工作合同,但劳工在合同未到期之前就离开雇主,而被雇主起诉^⑧。再如,一位单身女性与一位雇主签订合同而成为女仆,但在雇主不知情的情况下,女仆私自又与另一雇主签订雇佣合同,而被原雇主起诉^⑨。亨特在处理这类纠纷时,往往要求劳工按合同规定回到原雇主那里继续工作。此外,亨特审理的劳资纠纷还涉及劳工诽谤雇主、劳工偷窃雇主财产、雇主虐待劳工等案件^⑩。总体而言,亨特在处理劳资纠纷时能够在综合考虑法、理、情的基础上合理裁决。

埃德蒙·图受理的劳资案件中,学徒、仆人和其他劳工发起的诉讼远比雇主发起的诉讼数量要多。劳工发起诉讼的原因主要包括虐待、工资纠纷与解雇等。例如,一位仆人起诉其雇主在合同期限内将她辞退,而且雇主不但拒绝支付她工资,还用刀具抽打她^⑪。又如,一位学徒起诉他的师傅打他,不给他食

①MORGAN G.,RUSHTON P. The Justicing Notebook (1750-64) of Edmund Tew, Rector of Boldon. Woodbridge: Boydell Press, 2000: 22.

②HARDY W., RECKITT. County of Buckingham Calendar to the Sessions Records. Buckingham: Aylesbury, 1939: 61.

③HARDY W., RECKITT. County of Buckingham Calendar to the Sessions Records. Buckingham: Aylesbury, 1939: 301.

④HARDY W., RECKITT. County of Buckingham Calendar to the Sessions Records. Buckingham: Aylesbury, 1939: 167.

⑤HAY D., CRAVEN P. Masters, Servants, and Magistrates in Britain and the Empire, 1562-1955. Chapel Hill: University of North Carolina Press, 2004: 72-75.

⑥CRITTALL E. The Justicing Notebook of William Hunt, 1744-1749. Devizes: Wiltshire Record Society, 1982: 57.

⑦CRITTALL E. The Justicing Notebook of William Hunt, 1744-1749. Devizes: Wiltshire Record Society, 1982: 28.

⑧CRITTALL E. The Justicing Notebook of William Hunt, 1744-1749. Devizes: Wiltshire Record Society, 1982: 56.

⑨CRITTALL E. The Justicing Notebook of William Hunt, 1744-1749. Devizes: Wiltshire Record Society, 1982: 62.

⑩CRITTALL E. The Justicing Notebook of William Hunt, 1744-1749. Devizes: Wiltshire Record Society, 1982: 31, 46, 68.

⑪MORGAN G., RUSHTON P. The Justicing Notebook (1750-64) of Edmund Tew, Rector of Boldon. Woodbridge: Boydell Press, 2000: 194.

物和工资,还威胁他^①。师傅拖欠或克扣学徒工资的情况屡见不鲜,对此埃德蒙·图一般通过签发令状、要求立即偿付或致信被告等方式强化雇主的义务,而很少判决双方解除合同^②。雇主发起的诉讼则以劳工逃跑为主,其余案件则与劳工的不服从有关。在雇主发起的诉讼中,埃德蒙·图也很少采取极端的判决:五名顽犯被关进教养院,但大多数很快就被释放^③。埃德蒙·图审理的劳资纠纷主要集中在工资与雇佣合同方面,而他的司法实践基本上保障了劳工的合法权利,其目的在于维护社会秩序。

另外,治安法官还作为调解人化解行业团体的劳资纠纷。例如,1766年,治安法官桑德斯·韦尔奇(Saunders Welch)在伦敦西区莱斯特广场附近的考博街(Cranbourn Alley)调解鞋匠与雇主的纠纷。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。他又劝说雇主们:“你们知道根据上涨的物价提高鞋子的售价,那么你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^④。治安法官通过调解劳资纠纷,有利于避免劳资矛盾进一步激化,也有利于减轻治安法官和当事人的诉讼压力。

简而言之,治安法官在化解劳资纠纷的过程中存在双重面相:治安法官既可以温情脉脉,为劳工厘定最低工资,维护雇主与劳工的合法权利;也可以冷若冰霜,对违反劳工法令的雇主与劳工予以鞭笞或监禁。总体而言,治安法官较好地执行劳工立法的法律规定。一方面,治安法官厘定工资,在限制劳工流动的同时,保障劳工的基本生活;另一方面,治安法官运用季审法庭与即决法庭裁决劳资纠纷,从而维护地方社会的法律与秩序。

三、治安法官化解劳资纠纷的指导思想与历史逻辑

治安法官作为国家的代理人 与地方社会的管理者,根据劳工立法管制雇主与劳工的行为。在劳资纠纷化解的过程中,治安法官不仅迫使劳工遵守劳动合同并惩罚违法劳工,而且禁止雇主拖欠劳工工资或虐待劳工。由此可见,治安法官不仅要求雇主与劳工服从劳工法令,而且保护雇主与劳工的基本权益;治安法官既要求劳工服从雇主,又保护劳工免受雇主压迫。这种服从与保护的双向辩证成为治安法官化解劳资纠纷的指导思想,而治安法官化解劳资纠纷的目的是维护社会秩序,这成为治安法官司法实践的历史逻辑。换言之,服从与保护是家长制的核心内容,而维护社会秩序也是家长制的内在要求,所以家长制成为治安法官化解劳资纠纷的指导思想与历史逻辑。

家长制是一个宽泛、松散的概念,其核心原则是“下级社会成员不能获得或追求属于他们自己的实际权益,只有通过自愿服从高级社会成员而得到保护,从而取得应有的权益。互惠是这种关系的本质,而保护也常常意味着控制。”^⑤从都铎时期开始,家长制成为英国社会的主流政治思想与施政方针。因此,前工业化社会可以称之为家长制社会,此时的国家形态因而称之为家长制国家。

家长制社会脱胎于封建社会,继承了封建社会领主与附庸的庇护与服从关系,但剔除了强制人身依附关系。“家长式关系是这个(等级)社会的特征。上层既要求下层服从,又对下层提供某种‘保护’,保证他们能够生存。上下之间存在一种‘权利’与‘义务’的默契关系。”^⑥简言之,权威与等级是家长制的关键词,管理与帮助是家长制的实施路径,而服从与保护则是家长制的核心。

在劳资关系方面,家长制强调雇主在宗教、道德或社会责任的指引下管理劳工,而不是最大限度地追求短期效益。作为对雇主承担义务的回报,劳工需要绝对服从雇主^⑦。雇主为劳工提供合理工资或

①MORGAN G, RUSHTON P. The Justicing Notebook (1750—64) of Edmund Tew, Rector of Boldon. Woodbridge: Boydell Press, 2000: 160.

②MORGAN G, RUSHTON P. The Magistrate, the Community and the Maintenance of an Orderly Society in Eighteenth-century England. Historical Research, 2003, 2(1): 62-63.

③MORGAN G, RUSHTON P. The Justicing Notebook (1750—64) of Edmund Tew, Rector of Boldon. Woodbridge: Boydell Press, 2000: 22-23.

④DOBSON C. Masters and Journeymen: A Prehistory of Industrial Relations 1717—1800. London: Croom Helm Ltd, 1980: 77.

⑤FOX A. History and Heritage: The Social Origins of the British Industrial Relations System. London: George Allen & Unwin, 1985: 3.

⑥钱乘旦. 第一个工业化社会. 成都: 四川人民出版社, 1988: 238.

⑦FOX A. History and heritage: The Social Origins of the British Industrial Relations System. London: George Allen & Unwin, 1985: 3, 10.

食物,教授学徒技艺,而劳工则必须服从雇主,努力工作。同时,前工业化时期的劳工立法授权治安法官厘定工资、禁止劳工结社、化解雇主与劳工的纠纷,使得雇主与雇工成为治安法官实践家长制保护与管制的对象。治安法官与雇主、治安法官与劳工、雇主与劳工构成前工业化时期英国家长制劳资政策的三个层面,而家长制劳资政策的着眼点与落脚点则是维护社会秩序。

治安法官作为地方政府的权力中枢,是家长制劳资纠纷化解的执行者。治安法官的主体是乡绅和贵族。以肯特、诺福克、北安普顿、萨默塞特、伍斯特和北约克等六郡为例,乡绅担任治安法官的人数从1562年的78位增加到1636年的163位(其中1608年有202位),而乡绅在整个治安委员会中的比例从1562年的54%增加到1636年的61%(其中1626年占64%)。与此同时,贵族担任治安法官的人数从1562年的35人减少为1636年的15人,所占比重从25%降为6%^①。由此看来,担任治安法官的乡绅与贵族之和占治安法官总数的2/3强。乡绅和贵族积极履行有产者的义务,以此作为他们社会地位的象征。他们提供家长制保护以获得社会下层的服从和对社会秩序合法性的认同^②。

治安法官“靠恐惧和惩罚来统治每一个人”,“他们把自己看作地方的‘家长’,既不许人民乱说乱动,又负有监护地方不受他们侵犯的责任”^③。然而这仅仅是治安法官地方治理的一个面相。治安法官除了恐惧与惩罚之外,还兼具引导与帮助之责。埃德蒙·图的司法实践集中诠释了治安法官的这双重面相,特别是埃德蒙·图并没有将逃跑的劳工定性为叛乱的工人,这也表明其司法实践具有明显的家长制色彩^④。具体而言,从劳工方面来讲,治安法官禁止哄抬物价,对贫困劳工提供救济,对拒绝支付规定工资和虐待劳工的雇主予以惩罚;从雇主方面来讲,治安法官惩罚拒绝工作和不服从雇主的劳工。治安法官通过保护雇主与劳工的基本权利,使他们服从国家管制,从而达到维护社会秩序的目的。

前工业化时期英国的社会立法要求尊重社会的尊卑等级,尽管等级体系与等级体系内个体的社会流动方式之间的关系始终难以固定^⑤。劳工的社会流动与结社是对等级社会的重大威胁,因此劳工立法授权治安法官限制劳工的自由流动与结社行为。例如,1726年劳工法令指出织工违法擅自结社,“对国王的臣民造成暴力和暴行”。正是基于劳工流动与结社对社会秩序与等级社会造成的严重威胁,治安法官一方面对劳工结社的行为予以严惩,另一方面又鼓励劳工通过请愿等和平方式表达诉求。此外,治安法官积极担任调解者与仲裁者的角色,及时有效地化解劳资纠纷。

治安法官作为英国政府架构中最具特色的政治制度与地方社会中重要的社会力量,在家长制理念的指导下积极化解劳资纠纷,这是因为“在18世纪的英国,无论在官员眼中,还是在民众眼中,政府权威的合法性,依然有赖于其在履行某些家长制职责方面的表现”^⑥。治安法官化解劳资纠纷时兼顾雇主与劳工的权益与义务,以确保政府、雇主与劳工三方生态的平衡与稳定,从而较为有效地化解劳资纠纷,最终实现社会稳定与国家发展的目的。

四、余 论

前工业化时期雇主与劳工之间的纠纷,并不像工业化时期资产阶级与无产阶级的冲突那样剧烈,而且在治安法官的积极干预下,劳资关系相对稳定。以治安法官为代表的国家干预是家长制国家执政理念的具体表现。治安法官作为家长制国家的代理人,践行家长制保护与控制的职责。治安法官、雇主与劳工在家长制理念的指导下展开博弈。作为家长的治安法官,积极化解劳资纠纷,维护社会的法律与秩序。但随着工业革命的浪潮瓦解了家长制社会,家长制逐渐被自由放任所取代,国家立法与治安法官对

① GLEASON J. The Justices of the Peace in England 1558 to 1640. Oxford: Clarendon Press, 1969: 51-52.

② WRIGHTSON K. English Society 1580-1680. London and New York: Routledge, 2003: 66.

③ 钱乘旦. 第一个工业化社会. 成都: 四川人民出版社, 1988: 28.

④ MORGAN G, RUSHTON P. The Justicing Notebook (1750-64) of Edmund Tew, Rector of Boldon. Woodbridge: Boydell Press, 2000: 22-23.

⑤ 勃里格斯. 英国社会史. 陈叔平, 译. 北京: 中国人民大学出版社, 1991: 128.

⑥ FOX A. History and Heritage: The Social Origins of the British Industrial Relations System. London: George Allen & Unwin, 1985: 42.

劳工的保护也随之消逝，劳资双方的冲突对抗加剧，这成为悬在工业化时期英国政府头上的达摩克利斯之剑。

前工业化时期是英国从传统社会向现代社会转型的时期，以治安法官为权力主体的劳资纠纷化解机制比较有效地化解劳资纠纷，从而为英国社会转型保驾护航，使英国成为世界上第一个迈入现代文明的国家。英国的历史经验可为后发现代化国家提供启示与借鉴。特别是当前中国正处于现代化转型的攻坚阶段，随着市场经济的深入发展，劳资冲突成为阻碍中国发展的严重问题。近年来，工资、劳动条件、国企改革等问题引发的劳资群体性事件不断增加，同时劳资收入差距的日益扩大不利于社会公平，这应引起政府的高度重视^①。构建和谐劳资关系成为国家治理能力现代化的内在要求。

社会转型时期英国治安法官化解劳资纠纷的实践，或可为中国当前解决劳资问题提供镜鉴。具体而言，一是统筹处理顶层设计与基层实践的关系，发挥中央政府在劳工法律制定与劳资争议化解机制构建方面的引领作用，同时激励地方政府积极推行劳工法律与化解劳资争议，做到有法可依、有法必依；二是统筹处理惩罚与保护的关系，国家需要对恶意拖欠工人工资、造成工人生命安全危害的企业予以严厉惩罚，同时保护企业与工人正当的劳动权利，加大对无劳动能力或无工作收入工人的救济力度，从而实现执法必严、违法必究；三是统筹处理国家干预与劳动自由的关系，既要看到国家干预对劳资纠纷化解的重要性，又要注意调动劳动双方自行协商或借助第三方仲裁劳资纠纷的积极性。惟其统筹处理好上述三种关系，方能实现和谐劳资关系的建构与社会的稳定转型。

Justices of the Peace and Solution of Industrial Disputes in Pre-industrial England

CHU Qingdong (Central China Normal University)

Abstract: The English Government passed a series of labor laws to solve industrial disputes, and authorized justices of the peace to determine wages of workers and adjudicate labor disputes in Pre-industrial England. As the agent of state and governor of local society, justices of the peace regulated behaviors of employers and workers in according to labor laws, making use of fines, whips and prisons to punish illegal employers and workers. As a result, justices of the peace were the main powerful body of mechanism to industrial disputes resolution in pre-industrial England. According to paternalism, on the one hand, justices of the peace protected rights of employers and workers; on the other hand, justices of the peace required employers and workers to obey labor laws. Its aim was to strengthen authority of government and maintain social order. The practices of justices of the peace to solve industrial disputes were vital to social transition and development of state in modern England, and could set a good example for late countries to construct favorable industrial relations.

Key words: justices of the peace; labor laws; England; pre-industrialization; industrial disputes

● 收稿日期: 2016-01-25

● 作者地址: 初庆东, 华中师范大学历史文化学院; 湖北 武汉 430079. Email: qingdongchu@126.com

● 基金项目: 国家社会科学基金一般项目(13BSS029); 中央高校基本科研业务费“丹桂计划”项目(CCNU16A03029)

● 责任编辑: 桂 莉

^① 吴清军, 许晓军. 中国劳资群体性事件的性质与特征研究. 学术研究, 2010, 53(8): 59-65; 李晓宁, 马启民. 中国劳资收入分配差距与关系失衡研究. 马克思主义研究, 2012, 25(6): 48-58.