

مجله حقوقی، نشریه دفتر خدمات حقوقی بین‌المللی
جمهوری اسلامی ایران
شماره بیست و پنجم، ۱۳۷۹، صص ۱۶۰ - ۱۴۷

«تأثیر حقوق اتحادیه اروپا در تکامل مفهوم رفع تبعیض بین کارگر زن و مرد بر حقوق کار بریتانیا»

دکتر محمود براتی‌نیا

امروزه یکی از موضوعات مطروحه در جوامع صنعتی و کارگری مسأله فرصت اشتغال و تعیین میزان دستمزد برابر بین کارگران دارای جنس، نژاد، سن، قومیت و اعتقادات مذهبی و سیاسی متفاوت می‌باشد. این مسأله بویژه در جوامعی که مهاجرینی مرکب از رنگها و ملیتهای مختلف و نیز ترکیبی از فرهنگهای گوناگون دارد، بیشتر به چشم می‌خورد. بطور مثال در ایالات متحده امریکا مسأله تبعیض بین کارگران سیاه و سفید و در جوامعی بمانند بریتانیا که دارای مردم بومی بیشتری است، تبعیض بین زن و مرد و نیز بین کاتولیکهای بومی و پروتستانهای مهاجر در ایالت ایرلند از آمار چشمگیری برخوردار است. بر این اساس، یکی از شرایطی که در چنین جوامعی در قراردادهای کار به کارفرمایان تحمیل می

تأثیر حقوق اتحادیه اروپا در ... ❖ ۱۴۷

شود، بکارگیری همه اقشار و نیز پرداخت حقوق و دستمزد برابر به کارگران شاغل، به دور از هرگونه تبعیض می‌باشد.

مسأله دیگری که انگیزه این نوشتار کوتاه می‌باشد توجه به این نکته است که امروزه مقررات مربوط به شرایط کار و رفع تبعیض بین زن و مرد از یک قانون عادی داخلی فراتر رفته و واجد یک بعد بین‌المللی شده است. محققینی که با حقوق بین‌المللی کار آشنا هستند، می‌دانند که عضویت دولت‌ها در اتحادیه‌های منطقه‌ای و اقتصادی (که دارای جغرافیای سیاسی و اقتصادی بالنسبه مشترکی می‌باشند) دو تعهد مهم را بر کشورهای عضو تحمیل نموده است. اول اینکه آنها را متعهد به رعایت یک سلسله تعهدات جدید در رابطه با حقوق بشر نموده است. دوم اینکه مرزهای رقابت در عرصه تولید و توزیع را برداشته و این امر را در بین واحدهای صنعتی و شرکت‌های تجاری از سطح ملی و داخلی به حد فراملی و بین‌المللی تبدیل نموده است. بارزترین نمونه‌های آن معاهداتی است که طی چند دهه اخیر و در نیمه دوم قرن بیستم بین کشورهای عضو

موافقتنامه عمومی تعرفه و تجارت (GATT)،^۱ کشورهای اروپای غربی (EEC)،^۲ ایالات متحده آمریکا، کانادا و مکزیک (پیمن نفتا NAFTA)،^۳ ژاپن و چند کشور دیگر آسیای دور؛^۴ (ASEAN) منعقد گردیده است.

با بیان این مقدمه درک این مطلب ساده می‌شود که چگونه در دنیای کنونی حقوق کار با علوم مانند اقتصاد، سیاست، مدیریت و جامعه‌شناسی مرتبط گردیده، بطوریکه آن را از یک ماهیت قراردادی و محدوده روابط خصوصی بین کارگر و کارفرما خارج گردانیده و به یک ماهیتی که ارتباط نزدیک با حفظ منافع

1. General Agreement on Tariffs and Trade (1948).

لازم به ذکر است که از سال ۱۹۹۵ این سازمان با تغییر نام به World Trade Organization (WTO) تلاش در جهت توسعه روابط تجارتي بیشتری بین کشورهای عضو خود و ایفای نقش مهم‌تر در جامعه جهانی دارد.

2. European Economic Community (1957).

ذکر این نکته ضروری است که از سال ۱۹۶۷ با ادغام نهادهای EEC، ECSC، Euratom، جامعه اقتصادی اروپا به جامعه اروپا (EC) تغییر نام داد. همچنین از سال ۱۹۹۴ به دنبال روی آوردن به اهداف سیاسی و اجتماعی و تحقق «اروپای بدون مرز» نام آن به اتحادیه اروپا (EU) تبدیل گردید.

3. North American Free Trade Agreement.

4. Association of South East Asian Nations.

تأثیر حقوق اتحادیه اروپا در ... ❖ ۱۴۹۶

ملي و فراملي دارد، مبدل نموده است. با
اميد آنکه اين مقاله بتواند راه را
براي کسب تجربه‌هاي موجود در راه تحقق
اهداف سازمان منطقه‌اي اکو^۵ (ECO) و نيز
شناخت عوامل مؤثر در گسترش همکاريها
(همگرایی) و موانع موجود (واگرایی)
هموار نمايد.

الف - تساوي در پرداخت حقوق زن و مرد در حقوق اتحادیه اروپا

تشکیل جامعه اقتصادي اروپا (EEC) در
سال ۱۹۵۷ ميلادي با همکاري شش کشور
اروپايي پس از جنگ جهاني دوم به منظور
جلوگيري از تکرار اختلاف و منازعه بر سر
معادن فولاد و زغال سنگ که محور جنگ
بود، صورت پذيرفت. اهداف اوليه آن نه
تنها حذف تشریفات و تعرفه‌هاي گمرکي

۵. گرچه عنوان بحث ما ارتباط مستقيم به مسائل امروز
سازمان تازه گسترش یافته اکو (Economic Cooperation Organization)
که در حال حاضر بين ايران و نه کشور همسایه آن منعقد
گردیده است، ندارد وليکن انتظار مي‌رود که طرح بحث
بتواند مقدمه‌اي در جهت شناختن سياست‌هاي داخلي و خارجي
اتحاديه‌هاي منطقه‌اي و گرفتن الگوهاي مناسبی (با توجه
به شرايط اجتماعي - اقتصادي و نيز بافت فرهنگي و
سياسي)، در برخورد با کارگران شاغل در واحدهاي صنعتي
و کشاورزي کشورهاي عضو اين سازمان باشد.

بلکه بر پایه رفع محدودیت درباره جابجایی کارگر، کالا، سرمایه و خدمات مندرج در معاهده رم (Treaty of Rome) استوار گردید. سپس این اهداف در معاهده دیگری بنام «قانون واحد اروپا» (SEA) ۶ شتاب بیشتری گرفت. یکی از آشکارترین تأثیرات حاصله این معاهدات تغییر اساسی حقوقی کشورهای عضو، بویژه در زمینه حقوق کار بوده است. این امر زمانی آشکارتر می‌شود که دو نکته را یادآور شویم.

اول اینکه اصل ۱۱۹ در معاهده رم مقرر می‌دارد:

«زن کارگر استحقاق دریافت حقوق برابر در شرایط مساوی با مرد را دارد».

لازم به ذکر است که گنجاندن این اصل توسط دولت فرانسه که معمولاً پیش‌تاز در مسائل حقوق بشر بوده است، صورت پذیرفت. در واقع این اصل در این کشور به صورت شرط ضمن عقد برکلیه قراردادهای منعقد شده بین کارگر و کارفرما مسلم فرض شده بود. لیکن نظر به اینکه این اصل در سایر

6. Single European Act 1986.

کشورهای جامعه اروپا (EC) اعمال نمی‌گردید، بدیهی بود که ادامه این وضع می‌توانست فرصتی برای صاحبان صنایع و شرکت‌های رقیب در سایر کشورهای (EC)، باشد تا با کاستن از دستمزدها و امکانات رفاهی به نفع زنان کارگر و در نتیجه تولید محصولات ارزانتر، جایگاه بهتری در بازارهای جهانی بدست آورند.

نکته دیگر در این ارتباط این بود که هنگامی‌که دایره رقابت اقتصادی در سطح یک کشور اعمال می‌شد بازار عرضه و تقاضا و تعیین قیمت‌ها (از جمله دستمزد کارگران) به قلمرو همان کشور محدود می‌گردید. لیکن نظر به اینکه کشورهای عضو (EC) روز به روز در جهت تحقق بازار مشترک و واحد گام بر می‌داشتند، لذا نمی‌توان انکار نمود که روابط اقتصادی با رشد و گسترش دایره رقابت، سادگی قبلی خود را از دست داده و از پیچیدگی و تنوع فراوان برخوردار می‌شد. در اینجا بود که به قول دو تن از نویسندگان غربی «در این شرایط کارگران نباید بهای تأسیس بازار بزرگتر را پردازند بلکه

آنان بایستی در مقابل عواقب تجدید ساختار روابط اقتصادی حمایت شده و مصونیت یابند».^۷ این بدین معنا بود که شرایط زیستی و محیط زندگی کارگران اعم از زن و مرد نباید فدای رقابتهای اقتصادی و تحقق اهداف تجاری گردد.

در تعاقب این مطلب بود که اصل عدم تبعیض بین زن و مرد به صورت گسترده‌تری موضوع تصمیم آیین نامه‌های لازم الاجرای گردید که به وسیله شورای وزیران اروپا به تصویب رسید. هم‌چنین این امر توسط آرا و احکام دیوان دادگستری اروپا (ECJ)^۸ مورد حمایت جدی‌تری قرار گرفت، بطوری‌که شامل مواردی گردید که اگرچه کار زن ظاهراً مشابه یا مساوی با کار مرد نباشد ولیکن مواردی را که ارزش مساوی نیز داشته باشد در برگیرد. نکته دوم اینکه اهداف مزبور موضوع تعهدات سنگین‌تری گردید که به موجب معاهده ماستریخت در

7. Blanpain R. & Engels C., *European Labour Law*, 3 rd ed., Netherlands: Kluwer, (1995), p. 259.

8. European Court of Justice.

سال ۱۹۹۴ و نیز معاهده آمستردام^{۱۰} در سال ۱۹۹۷، بوجود آمد. این دو معاهده رسیدن به ابعاد سیاسی و اجتماعی را به موازات اهداف اقتصادی تصریح نمود و بطور خلاصه مقرر داشت که شهروندان ۱۵ کشور عضو اتحادیه جهت جابجایی و زندگی در این کشورها نیازی به اخذ ویزا نداشته و از کلیه حقوق و تکالیف سایر شهروندان کشورهای میزبان برخوردار می‌باشند. از طرف دیگر، آنان نه تنها در نقل و انتقالات سرمایه، کالا، خدمات و سرویس از هرگونه محدودیت گمرکی معاف می‌باشند بلکه دولتها حق اعمال سیاستهایی نظیر تثبیت قیمتها، تحدید تولید و نیز دامپینگ^{۱۱} (Damping) را علیه یکدیگر ندارند.

دو وظیفه دیگر نیز بر عهده کشورهای میزبان قرار گرفت. اولاً: آنان

۹. لازم به ذکر است همین چرخش از مسائل اقتصادی به ابعاد سیاسی - اجتماعی بود که نام جامعه اقتصادی اروپا را به اتحادیه اروپا تغییر داد.

10. The Treaty of Amsterdam.

۱۱. جهت تشویق صادرات و نیز امکان رقابت با بازارهای جهانی، معمولاً قیمت کالاهای صادراتی ارزانتر از موارد مشابه آن در بازارهای داخلی کشورهاست.

مكلف گردیدند که زمین‌های سرمایه‌گذاری و جابجایی ثروت را مانند اتباع خود برای سایر اتباع کشورهای عضو فراهم نمایند. **ثانیاً:** کارگران هر یک از این کشورها حق عضویت در سندیکاهای کارگری و نیز برخورداری از کلیه امکانات و بویژه بیمه‌های اجتماعی را دارا می‌باشند.

بطور خلاصه اینکه حرکت آزادانه سرمایه و نیروی انسانی و خط‌مشی مشترک پولی و سرمایه‌گذاری (از جمله سیاست‌های مشترک کشاورزی)، می‌بایستی با هماهنگی اهداف رفاه اجتماعی به موازات یکدیگر فضای رقابت آزاد و عادلانه را فراهم نماید.

در پایان این قسمت ذکر این نکته ضروری به نظر می‌رسد که اتحادیه اروپا دارای چهار رکن اساسی یعنی الف - پارلمان، ب - شورای وزیران، ج - کمیسیون، د - دیوان دادگستری اروپا (ECJ) می‌باشد. در این ارتباط رکن اخیرالذکر از مهم‌ترین ارکانی است که همواره در جهت تحقق رفاه اجتماعی و رفع تبعیض بین کارگران زن و مرد نقش مؤثر

تأثیر حقوق اتحادیه اروپا در ... ❖ ۱۵۵

داشته است. احکام این نهاد قضایی بر دادگاهها و مراجع حقوقی ملی تفوق (Supremacy) دارد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که ماهیت فراملی اتحادیه نه تنها با ضمانت اجرای سیاستی بلکه با ضمانت های قضایی از جمله حق تعقیب دولتهای ناقض تعهدات (حتی به وسیله اتباع سایر کشورهای عضو) تضمین شده است.^{۱۲} بنابراین ضعفی که سایر کشورهای جهان در اجرای مصوبات حمایتی «سازمان بین المللی کار» (ILO)^{۱۳} از لحاظ ضمانت اجرا دارند، بدین وسیله جبران شده است و تبعیت

۱۲. در این راستا در پرونده معروفی بنام Francovich، دولت ایتالیا که قصور در تشکیل صندوق تعاون جهت پرداخت حقوق کارگران به عنوان دیون ممتازه در فرض ورشکستگی شرکتهای معسر داشت محکوم به پرداخت جریمه به نفع تبعه خود گردید. این پرونده راه را برای بهره مند شدن یک تبعه از یک قرارداد بین المللی که حسب قواعد حقوق بین الملل عمومی، بین دولتهای طرف قرارداد لازم الاجرا است، باز نمود. مضافاً براینکه برخلاف این قاعده حقوق بین الملل عمومی که علی‌الاصول تبعه حق تعقیب دولت متبوع خود را در یک مرجع بین المللی ندارد، ثابت نمود که دیوان دادگستری اروپا (ECJ) می‌تواند مرجع حل اختلاف بین هریک از اتباع و دولتهای عضو اتحادیه اروپا گردد. شاید خالی از لطف نباشد که اشاره شود دادگاه در دعای بعدی (Factortame و Brasserie) پا را از این هم فراتر گذاشته و حکم به نفع اتباع سایر کشورهای عضو علیه کشور ناقض تعهدات موجود در معاهدات EC داد.

13. International Labour Organization.

از احکام ECJ جنبه اختیاری ندارد. در واقع می‌توان گفت «قانونگذاری در مسائل سیاسی - اجتماعی و اقتصادی از لندن به بروکسل (مرکز شورای وزیران اتحادیه اروپا) و در مسائل قضایی ناشی از معاهدات EC به لوکزامبورگ (مرکز دیوان دادگستری اروپا) انتقال یافته و دادگاههای انگلستان را تحتالشعاع قرار داده است».^{۱۴}

ب - رفع تبعیض در نظام حقوق کار انگلستان

اصل عدم تبعیض در اشتغال و نیز تساوی در پرداخت برابر بین زن و مرد در کشور انگلستان که خود یکی از پیشتازان نهضت‌های کارگری است، با تصویب دو لایحه مهم از طریق پارلمان، زمینه حمایت‌های قابل ملاحظه‌ای را پدید آورد. ۱۰ لیکن مسأله ایجاد توازن بین حفظ منافع واحدهای تجاری و تشویق به سرمایه‌گذاری

14. Hepple BA. & Fredman S., Labour Law and Industrial Relations in Great Britain, (Netherlands: Kluwer Law and Taxation Publishers, 1992), p. 200.

۱۵. الف. قانون پرداخت حقوق برابر (Equal Pay Act 1970) که همزمان با ب. قانون رفع تبعیض از زن (Sex Discrimination Act 1975) به مرحله اجرا درآمد.

تأثیر حقوق اتحادیه اروپا در ... ❖ ۱۵۷

(بخصوص جهت مقابله با تورم و بحرانهای اقتصادی ناشی از اقتصاد جهانی) از یکطرف، و از طرف دیگر تحمیل شرایط مساوی بین زن و مرد که قدرت تولیدی متفاوتی دارند این امر را از پیچیدگی خاصی برخوردار نموده است. مضافاً اینکه تعهدات خانوادگی از جمله تبعیت از سکونت در محل زندگی همسر، زنان کارگر را در وضعیتی قرار می‌دهد که از قدرت جابجایی او به شعبه‌های مختلف مراکز تجاری و صنعتی و یا واحدهای فروش آنان در شهرها یا کشورهای دیگر اتحادیه اروپا (EU) می‌کاهد. بعلاوه مشکلات ایام بارداری و حضانت کودکان شیرخوار موجب تحمیل شرایط حمایتی بیشتر نسبت به مردان برای کارفرمایان نموده، ضمن اینکه از قدرت تطبیق‌پذیری زنان کارگر با ساعات کار جدید، کاسته است.

کشور انگلستان در سال ۱۹۷۲ علی‌رغم تمایلات سیاسی به جامعه اقتصادی اروپا پیوست.^{۱۶} همان طوری که می‌دانیم این

۱۶. کشور انگلستان به لحاظ پیوند عمیق سیاسی و اقتصادی با ایالات متحده آمریکا از یک طرف و از طرف دیگر داشتن موقعیت ممتاز با کشورهای مشترک‌المنافع،

کشور تنها کشوری است که در میان کشورهای عضو اتحادیه اروپا (EU) از سیستم حقوق عرفی (Common Law) تبعیت دارد. در این سیستم با تکیه بر اصل «آزادی اراده در قراردادها» از هیچ یک از قواعد حمایتی بویژه به نفع زنان کارگر خبری نبود، مگر اینکه به صورت شرط ضمن عقد موضوع توافق طرفین قرارداد واقع می‌گردید، که آن هم به لحاظ اینکه این قشر کارگری موضوع یک تصور ذهنی از جهت قدرت تولید بوده و ضمناً فاقد مهارت‌های پیچیده حرفه‌ای و نیز فاقد جایگاه مهمی در اتحادیه‌ها و سندیکاهای کارگری بوده‌اند، قادر به گنجاندن شرایط حمایتی در قرارداد کار نبودند. بدیهی بود که انگلستان به تبعیت از عضویت در اتحادیه اروپا (EU)، تابع نظامی گردید که تعهدات جدیدی را با خود به همراه داشت. از جمله این تعهدات هماهنگی و تطبیق با شرایط اجتماعی و وضع زندگی کارگران در سایر کشورهای عضو جامعه

حاضر نبود که به جامعه اقتصادی اروپا بپیوندد. بویژه اینکه واگذاری امتیازات تعرفه‌ای به رقبای تجاری خود مورد تمایل انگلستان نبود.

تأثیر حقوق اتحادیه اروپا در ... ۱۵۹۶

اروپا (EC) بویژه آلمان و فرانسه (که از شرایط بهتری برخوردار بودند) بود. در این ارتباط دیوان دادگستری اروپا (ECJ) با صدور آرای مهمی مبتنی بر یک تفسیر باز و وسیعی از مفهوم رفع تبعیض، اقدام به بنیان تفسیر جدیدی را نمود که موجبات تحولات عظیمی را به نفع کارگران زن در انگلستان فراهم ساخت و روز به روز بر ابعاد آن در جهت وضع قواعد و قوانین حمایتی و نیز ایجاد رویه‌های قضایی گردید. نمونه بارز آن این است که علیرغم اینکه دولت انگلیس دست به وضع دو قانون فوق‌الذکر نمود، سن بازنشستگی را به جهت حمایت از منافع کارفرما برای کارگران مرد ۶۵ سال و برای زنان ۶۰ سال وضع نمود. دیگر اینکه پس از دوران بازنشستگی کارگران مرد را از امتیازات بهتری از جهت بهره‌مندی از حقوق پس از بازنشستگی از جمله بن‌های کارگری و اخذ کارت مجانی در استفاده از تسهیلات راه آهن برخوردار نمود. در حالی‌که دیوان دادگستری اروپا هر دو مورد را مخالف اصل ۱۱۹ معاهده رم دانست (دو پرونده

معروف به Marshall و Barber)^{۱۷} این امر منجر به اصلاحاتی توسط قانون (SDA) ۱۹۸۶ و (EPA) ۱۹۸۳^{۱۸} گردید.

چندماه بعد در دو دعوی بسیار مهم دیگری (Jenkins و Bilka)^{۱۹} تصمیماتی توسط دیوان اتخاذ شد که منشأ صدور احکام مهمی در دادگاههای انگلستان گردید. بطور خلاصه موضوع دعوی این بود که کارفرما به قصد استفاده بیشتر از ماشین آلات کارخانه تصمیم گرفت که ۱۰٪ بیشتر به کارگران تمام وقت بپردازد تا اینکه کارگران پاره وقت را (که ۹۰٪ آنان را زنان کارگر تشکیل میداد) تشویق بکار به صورت تمام وقت نماید. در دعوی دوم نیز به جهت جاذبه دار نمودن کار تمام وقت کارفرما تصمیم گرفت مبلغ بیشتری هنگام بازنشستگی برای آنان در نظر بگیرد. این دو مورد از نظر دیوان بمنزله تبعیض غیرمستقیم بین زن و مرد

17. *Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group* [1990] IRLR 240, ECJ, *Marshall v. Southampton and South West Hampshire Area Health Authority (No.1)* (Case 52/84) [1988] ECR I-4367.

18. Sex Discrimination Act 1986, Equal Pay Act 1983.

19. *Bilka Kaufhaus v. Weber* (C-17 D/84) [1986] ECR 1607; *Jenkins v. Kingsgate (Clothing Productions) Ltd.*, (Case 96/80) [1981] ECR 911.

تأثیر حقوق اتحادیه اروپا در ... ❖ ۱۶۱

تلقي گردید. پایه استدلال چنین بود که از آنجایی که زنان کارگر به لحاظ تعهدات خانوادگی و نظارت بیشتر به امور کودکان خود، ترجیحاً مایل به انجام کارهای پاره وقت می‌باشند لذا اختلاف در پرداخت بین کارگران تمام وقت - پاره وقت می‌تواند موجبات تبعیض و تضييع حقوق آنان را فراهم نماید. نتیجتاً اینکه این دادگاه چنین تصوري را در حقوق داخلی کشورهای عضو (از جمله انگلیس) ایجاد نمود که هرگونه شرایط، ولو اینکه تحت عنوان دفاع از منافع اقتصادی و در جهت توجیه تولیدات بیشتر اعمال شود، اگر بطور غیرمستقیم منجر به عدم بهره‌مند شدن کارگران زن از شرایط کار مساوی با مردان گردد، خلاف اصل ۱۱۹ معاهده رم تلقي خواهد شد.

همچنین در سال ۱۹۸۶ دولت محافظه‌کار انگلستان در یکی از لوایح ارائه شده به پارلمان، موفق گردید قانونی را تصویب نماید که به موجب آن کارگر نیمه وقت، انصراف به موردی پیدا کند که اگر او در هفته بین ۸ تا ۱۶ ساعت کار نماید در

صورتی استحقاق حق بازخرید را داشته باشد که دارای ۵ سال سابقه خدمت نزد کارفرما باشد، اما کارگرانی که بیشتر از ساعات مذکور اشتغال داشته باشند تمام وقت تلقی و با داشتن ۲ سال سابقه نزد همان کارفرما از حق بازخرید بهره مند گردند. در راستای آرای لازم الاتباع صادره از دیوان دادگستری اروپا (ECJ) که بدانها فوقاً اشاره گردید، در یکی از پرونده‌های داخلی انگلستان که در سال ۱۹۹۵ توسط عالیترین مرجع قضایی انگلیس، یعنی کمیته قضایی مجلس اعیان (House of Lords) رأی صادر گردید که به موجب آن اختلاف مذکور تبعیضی بین زن و مرد تلقی شد و این رأی منشأ اصلاحاتی در قانون کار انگلیس از طریق تصویب حقوق کار ERA^{۲۰} در سال ۱۹۹۶ گردید و مقرر شد که ۲ سال سابقه خدمت مبنای محاسبه برای پرداخت مبلغ بازخرید قرار گیرد.

20. Employment Right Act 1996.

ج - نتیجه‌گیری از بحث

اکنون می‌توان به این نتیجه کلی دست یافت که حقوق اتحادیه اروپا بدون شك به سمت گسترش ابعاد اجتماعی و سیاسی که منشأ تغییر نام جامعه اقتصادی اروپا (با هدف صرفاً اقتصادی و تشکیل بازار واحد) به اتحادیه اروپا شده، روز به روز تأثیر بیشتر و بهتری در جهت وضع مقررات حمایتی و ایجاد توازن در شرایط زیستی بین کارگران مرد و زن دارد. بطوریکه این نظام حقوقی که در ابتدا با نظام حقوقی کشورهای عضو، از جمله انگلیس بیگانه تلقی می‌شد، امروزه به عنوان منبع حقوق کار و موجد وحدت رویه بین محاکم ملی و داخلی عمل می‌نماید.

شاید اغراق نباشد که بگوییم قاضی رشد یافته در نظام کامن‌لو (Common Law) که سابقاً چشم خود را بر ابعاد اجتماعی و سیاسی می‌بست و صرفاً در چارچوب قرارداد کار و مفاد شرایط صریح و ضمنی موجود در آن حکم می‌داد، دست به تفسیر قراردادها از نوع مزبور در فوق می‌زند که شرایط مناسبتری را از لحاظ معیشتی

برای قشر عظیم جامعه زنان که نیمی از سرمایه‌های انسانی و ملی هر کشوری را تشکیل می‌دهند، فراهم نمایند.^{۲۱} خلاصه اینکه با گنجاندن شروط قانونی (چه به صورت صریح و چه به صورت غیر صریح) بجای قراردادی، در قالب تفسیر از قصد مشترک طرفین، در عمل راه را در جهت وضع قوانین حمایتی تسهیل می‌نماید. بدیهی است این طرز تلقی می‌تواند به اهداف سیاسی، اقتصادی دولت بویژه در مسیر تحقق آرمان‌های آتی «ایالات متحده اروپا» که همانا یکپارچگی سیاسی - اجتماعی است، تحقق عملی بدهد. هم چنین علاوه بر تشکیل یک اقتصاد واحد و حتی پول واحد، شرایط بازار کار را از وضعیتی برخوردار گرداند که هم انگیزه‌های سرمایه‌گذاری و تشویق حضور رقابت مثبت صاحبان سرمایه و صنایع فراهم شود و هم شرایط معیشتی و زندگی کارگران اعم از زن و مرد در سطحی مساوی تعدیل گردد.^{۲۲}

۲۱. لازم به ذکر است که این قشر عظیم در بریتانیا رقمی معادل ۴۲٪ نیروی کار را تشکیل می‌دهند.

۲۲. بدیهی است که تحقق اهداف فوق بطوریکه درهای بازار مشترک و بزرگ به روی بیش از ۳۲۰ میلیون جمعیت اروپا باز باشد، جز در سایه همکاری و تشریک مساعی دولت‌های

عضو از جمله حفظ رقابتهای سالم و عادلانه محقق نخواهد شد.

❖ ۱۶۶ مجله حقوقی / شماره بیست و پنجم

مآخذ و منابع

1. Arnall A., The General Principles of EEC Law and Individual, (London: Frances Printer and Leicester University, 1990).
2. Bourn C., Sex Discrimination Law – A Review, (London: The Institute of Employment Rights, 1992).
3. Bourn C. & Whitmore J., Anti – Discrimination Law in Britain, 3rd ed., (London: Sweet & Maxwell, 1996).
4. Burrows N. & Prechal S., Gender Discrimination Law of the European Community, (UK: Dartmouth Publishing Company Ltd., 1990).
5. Chalmers D. & Szyzszczak E., European Union Law Volume II Towards a European Policy?, (UK: Dartmouth Publishing Company Ltd., 1998).
6. Collins L., European Community Law in the United Kingdom, 4th ed., (London: Butterworths, 1990).
7. Court G., Women in the Labour Market: Two Decades of Change and Continuity, (The institute for Employment Studies, 1995).
8. Blanpain R. & Engels C., European Labour Law, 3rd ed., (Netherlands: Kluwer, 1995).
9. Hepple BA. & Fredman S., Labour Law and Industrial Relations in Great Britain, (Netherlands: Kluwer Law and Taxation Publishers, 1992).