

## «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 آمریکا 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 شود، بکارگیری همه اقشار و نیز پرداخت حقوق و دستمزد برابر به کارگران شاغل، به دور از هرگونه تبعیض می باشد.

مسأله دیگری که انگیزه این نوشتار کوتاه می باشد 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 بین المللی شده است. محققینی که با حقوق بین المللی کار آشنا هستند، می دانند که عضویت دولت ها در اتحادیه های منطقه ای و اقتصادی (که دارای جغرافیای سیاسی و اقتصادی بالنسبه مشترکی می باشند) 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 شرکت های تجاری از سطح ملی و داخلی به حد فراملی و بین المللی تبدیل نموده است. بارزترین نمونه های آن معاهداتی است که طی چند دهه اخیر و در نیمه دوم قرن بیستم بین کشورهای عضو موافقتنامه عمومی تعرفه و تجارت (GATT)،<sup>۱</sup> کشورهای اروپای غربی (EEC)،<sup>۲</sup> ایالات متحده

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی

#### 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 تجاری بیشتری بین کشورهای عضو خود و ایفای نقش مهم تر در جامعه جهانی دارد.

#### 2. European Economic Community (1957).

ذکر این نکته ضروری است که از سال ۱۹۶۷ با ادغام نهادهای Euratom، ECSC، EEC، 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.

امریکا، کانادا و مکزیک (پیمان نفتا NAFTA)،<sup>۳</sup> ژاپن و چند کشور دیگر آسیای دور<sup>۴</sup> (ASEAN) منعقد گردیده است.

با بیان این مقدمه درک این مطلب ساده می شود که چگونه در دنیای کنونی حقوق کار با علومی مانند اقتصاد، سیاست، مدیریت و جامعه شناسی مرتبط گردیده، بطوری که آن را از یک ماهیت قراردادی و محدودۀ روابط خصوصی بین کارگر و کارفرما خارج گردانیده و به یک ماهیتی که ارتباط نزدیک با حفظ منافع ملی و فراملی دارد، مبدل نموده است. بسا امید آنکه این مقاله بتواند راه را برای کسب تجربه های موجود در راه تحقق اهداف سازمان منطقه ای اکو<sup>۵</sup> (ECO) و نیز شناخت عوامل مؤثر در گسترش همکاریها (همگرایی) و موانع موجود (واگرایی) هموار نماید.

### الف - تساوی در پرداخت حقوق زن و مرد در حقوق اتحادیه اروپا

تشکیل جامعه اقتصادی اروپا (EEC) در سال ۱۹۵۷ میلادی با همکاری شش کشور اروپایی پس از جنگ جهانی دوم به منظور جلوگیری از تکرار اختلاف و منازعه بر سر معادن فولاد و زغال سنگ که محور جنگ بود، صورت پذیرفت. اهداف اولیه آن نه تنها حذف تشریفات و تعرفه های گمرکی بلکه بر پایه رفع محدودیت درباره جابجایی کارگر، کالا، سرمایه و خدمات مندرج در معاهده رم (Treaty of Rome) استوار

3. North American Free Trade Agreement.

4. Association of South East Asian Nations.

۵. گرچه عنوان بحث ما ارتباط مستقیم به مسائل امروز سازمان تازه گسترش یافته اکو (Economic Cooperation Organization) که در حال حاضر بین ایران و نه کشور همسایه آن منعقد گردیده است، ندارد ولیکن انتظار می رود که طرح بحث بتواند مقدمه ای در جهت شناختن سیاست های داخلی و خارجی اتحادیه های منطقه ای و گرفتن الگوهای مناسبی (با توجه به شرایط اجتماعی - اقتصادی و نیز بافت فرهنگی و سیاسی)، در برخورد با کارگران شاغل در واحدهای صنعتی و کشاورزی کشورهای عضو این سازمان باشد.

گردید. سپس این اهداف در معاهده دیگری بنام «قانون واحد اروپا» (SEA)<sup>۶</sup> 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 می شود که دو نکته را یادآور شویم.

اول اینکه اصل ۱۱۹ در معاهده رم مقرر می دارد:

«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 بر کلیه قراردادهای منعقد شده بین کارگر و کارفرما مسلم فرض شده بود. لیکن نظر به اینکه این اصل در سایر کشورهای جامعه اروپا (EC) اعمال نمی گردید، بدیهی بود که ادامه این وضع می توانست فرصتی برای صاحبان صنایع و شرکت های 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 بسود که هنگامی که دایره رقابت اقتصادی در سطح یک کشور اعمال می شد بازار عرضه و تقاضا و تعیین قیمت ها (از جمله دستمزد کارگران) به قلمرو همان کشور محدود می گردید. لیکن نظر به اینکه کشورهای عضو (EC) روز به روز در جهت تحقق بازار مشترک و واحد گام بر می داشتند، لذا نمی توان انکار نمود که

---

6. Single European Act 1986.

روابط اقتصادی با رشد و گسترش دایره رقابت، سادگی قبلی خود را از دست داده و از پیچیدگی و تنوع فراوان برخوردار می‌شود. 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».<sup>۷</sup> 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. هم چنین این امر توسط آرا و احکام دیوان دادگستری اروپا (ECJ)<sup>۸</sup> مورد حمایت جدی‌تری قرار گرفت، بطوری که 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 سال ۱۹۹۴<sup>۹</sup> و نیز معاهده آمستردام<sup>۱۰</sup> 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

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

8. European Court of Justice.

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.

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<sup>۱۱</sup> (Damping) را علیه یکدیگر ندارند.

دو وظیفه دیگر نیز بر عهده کشورهای میزبان قرار گرفت. اولاً: آنان مکلف گردیدند که زمینه‌های سرمایه‌گذاری و جابجایی ثروت را مانند اتباع خود برای سایر اتباع کشورهای عضو فراهم نمایند. ثانیاً: کارگران هریک 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 خط مشی 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 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 سیاسی بلکه با ضمانت‌های قضایی از

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

جمله حق تعقیب دولت‌های ناقض تعهدات (حتی به وسیله اتباع سایر کشورهای عضو) تضمین شده است.<sup>۱۲</sup> بنابراین ضعفی که سایر کشورهای جهان در اجرای مصوبات حمایتی «سازمان بین‌المللی کار» (ILO)<sup>۱۳</sup> از لحاظ ضمانت اجرا دارند، بدین وسیله جبران شده است و تبعیت 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 تحت الشعاع قرار داده است».<sup>۱۴</sup>

## 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

---

۱۲. در این راستا در پرونده معروفی بنام Francovich، دولت ایتالیا که قصور در تشکیل صندوق تماون 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 بین‌المللی که حسب قواعد حقوق بین‌الملل عمومی، بین دولت‌های طرف قرارداد لازم‌الاجرا است، باز نمود. مضافاً بر اینکه برخلاف این قاعده حقوق بین‌الملل عمومی که علی‌الاصول تبعه حق تعقیب دولت متبوع خود را در یک مرجع بین‌المللی 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 دعاوی 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.

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

ملاحظه‌ای را پدید آورد.<sup>۱۵</sup> لیکن مسأله ایجاد توازن بین حفظ منافع واحدهای تجاری و تشویق به سرمایه‌گذاری (بخصوص جهت مقابله با تورم و بحرانهای اقتصادی ناشی از اقتصاد جهانی) از یک طرف، 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.<sup>۱۶</sup> همان طوری که می‌دانیم این 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

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.

۱۶. کشور انگلستان به لحاظ پیوند عمیق سیاسی و اقتصادی با ایالات متحده امریکا از یک طرف و از طرف دیگر داشتن موقعیت ممتاز با کشورهای مشترک‌المنافع، حاضر نبود که به جامعه اقتصادی اروپا بپیوندد. بویژه اینکه واگذاری امتیازات ترفه‌ای به رقبای تجاری خود مورد تمایل انگلستان نبود.



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 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 فوق الذکر 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 حالی که دیوان دادگستری اروپا هر دو مورد را مخالف اصل ۱۱۹ معاهده رم دانست (دو پرونده معروف به Marshall و

Barber)<sup>۱۷</sup> این امر منجر به اصلاحاتی توسط قانون (SDA) ۱۹۸۶ و (EPA) ۱۹۸۳<sup>۱۸</sup> گردید.

چندماه بعد در دو دعوی بسیار مهم دیگری (Bilka و Jenkins)<sup>۱۹</sup> 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 پردازد 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 تلقی 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 تزییع حقوق آنان را فراهم نماید. نتیجتاً اینکه این دادگاه چنین تصویری 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

---

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.

از شرایط کار مساوی با مردان گردد، خلاف اصل ۱۱۹ معاهده رم تلقی خواهد شد.

همچنین در سال ۱۹۸۶ دولت محافظه کار 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<sup>۲۰</sup> در سال ۱۹۹۶ گردید و مقرر شد که ۲ سال سابقه خدمت مبنای محاسبه برای پرداخت مبلغ بازخرید قرار گیرد.

### ج - نتیجه گیری از بحث

اکنون می توان به این نتیجه کلی دست یافت که حقوق اتحادیه اروپا بدون شک به سمت گسترش ابعاد اجتماعی و سیاسی که منشأ تغییر نام جامعه اقتصادی اروپا (با هدف صرفاً اقتصادی و تشکیل بازار واحد) به

---

20. Employment Right Act 1996.

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. بطوری که 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 قراردادهای 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 نماید.<sup>۲۱</sup> 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

---

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

فراهم شود و هم شرایط معیشتی و زندگی کارگران اعم از زن و مرد در سطحی مساوی تعدیل گردد.<sup>۲۲</sup>



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

---

۲۲. بدیهی است که تحقق اهداف فوق بطوری که درهای بازار مشترک و بزرگ به روی بیش از ۳۲۰ میلیون جمعیت اروپا باز باشد، جز در سایه همکاری و تشریک مساعی دولت های عضو از جمله حفظ رقابت های سالم و عادلانه محقق نخواهد شد.

تأثیر حقوق اتحادیه اروپا در ... ❖ ۱۵۹

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).