

Spokesman's Group
(EEC)

INFORMATION MEMO

Implementation of the principle of equal pay for men and women:
the situation at 31 December 1966 *

The Commission of the European Communities has recently produced a report on progress in implementing the equal pay principle as of 31 December 1966:

This principle was defined by Article 119 of the Treaty of Rome and was later spelled out in the resolution adopted by the Conference of Member States on 30 December 1961, which specified 31 December 1964 as the date for its complete achievement.

On that occasion the EEC Commission had prepared a report in which it surveyed the significant progress made in all the Community countries. It nevertheless noted that the principle of equal pay had not been fully applied in practice in any Community country.

Generally speaking the new report showing the situation at 31 December 1966 confirms the conclusions the Commission reached in its previous report.

On the legal plane the situation is unchanged, apart from the new compulsory minimum wage for skilled male and female workers recently introduced in Luxembourg. The Community countries can still be divided into two groups: in the first group are the countries where the legal instruments exist which more or less fully guarantee women workers a right to equal pay which can be upheld by the Courts (Germany, Italy, France and Luxembourg). The second group comprises the countries where the existence of a legal safeguard depends on the application of the equal pay principle in collective bargaining agreements (Belgium, Netherlands). The fact that in some countries no legal safeguard yet exists does not necessarily mean that these countries lag behind the others in applying the principle.

At the practical level, progress has continued thanks to the renewal of a number of collective wage agreements and thanks also to the initiative of some Governments.

The table below, derived from official statistics, on the rates of increase of the gross mean hourly wage of male and female workers in industry may supply some information to show

.../...

- 2 -

that the efforts of management and labour organizations to achieve equal pay have had some effect on actual earnings. This is particularly true of Belgium and Luxembourg, but also of the other countries, though to a lesser extent:

Rates of increase of gross mean hourly wage of male and female workers in industry (%)

Country	April 1964-April 1966		April 1965-April 1966	
	Men	Women	Men	Women
Belgium	18.4	23.0	7.8	10.5
Germany	18.0	19.8	7.8	10.2
France	11.0	10.4	5.2	6.6
Italy	15.9	20.7	5.1	6.2
Luxembourg	10.1	32.4	6.9	19.7
Netherlands	19.1	21.9	8.0	9.4

These data cannot of course be considered as absolute proof, since a number of reasons besides the increase of women's wages compared with men's may influence the trend of the indices.

While noting that progress has been made, the Commission feels bound to emphasize once more that there is delay in the correct and full implementation of the principle of equal pay, notably in sectors employing large numbers of women. In addition, it notes that even when there is no longer in principle any wage discrimination between men and women workers, in practice women's work is often subject to some undervaluing which has repercussions on their pay. This being so, the Commission considers that it is essential to extend the field of observation and to make a closer examination than previously of certain aspects and problems directly connected with women's work which appear to constitute the stumbling-block to a complete application of the equal pay principle, such as job classification schemes in collective wage agreements or firm's contracts and methods of wage-fixing. Other problems, such as the pattern of female employment and vocational training of women - which are likely to provide additional information - should also be studied more systematically.

The Commission proposes to draw up a plan of work on these questions and on methods for carrying it out. To prepare and carry out this plan, the Commission relies on the support and co-operation of the Member States. These will obtain greater knowledge of the relevant situations which will enable them to complete the implementation of the principle with due regard to the obligations they have undertaken.

NOTE D'INFORMATION

La réalisation du principe d'égalité entre rémunérations
masculines et féminines au 31 décembre 1966

La Commission des Communautés européennes vient d'établir un rapport sur l'état d'application au 31 décembre 1966 du principe d'égalité entre rémunérations masculines et féminines.

Ce principe défini par l'art. 119 du traité de Rome a été explicité ultérieurement par la résolution adoptée par la conférence des Etats membres le 30 décembre 1961 qui a fixé la date du 31 décembre 1964 pour la réalisation intégrale de ce principe.

A cette occasion la Commission de la CEE avait établi un rapport dans lequel elle faisait état des progrès importants enregistrés dans tous les pays de la Communauté. Elle avait néanmoins constaté que le principe de l'égalité salariale n'avait trouvé dans l'application pratique une réalisation complète dans aucun des pays de la Communauté.

Le nouveau rapport qui reflète la situation au 31 décembre 1966 confirme en général les conclusions auxquelles la Commission était parvenue dans son précédent rapport.

Sur le plan juridique, à part le nouveau salaire minimum obligatoire pour les ouvriers et les ouvrières qualifiés, récemment introduit au Luxembourg, la situation reste inchangée. Les pays de la Communauté continuent à pouvoir être classés en deux groupes: dans le premier trouvent place les pays dans lesquels les instruments juridiques existant garantissent d'une façon plus ou moins complète aux femmes qui travaillent le droit à l'égalité de rémunération susceptible d'être protégé par les tribunaux (en Allemagne, Italie, France et Luxembourg). Dans le second groupe se trouvent les pays dans lesquels l'existence d'une garantie juridictionnelle est conditionnée par la réalisation du principe d'égalité au sein des conventions collectives (Belgique-Pays-Bas). Le fait que, dans certains pays, une garantie juridictionnelle n'existe pas encore, ne signifie pas nécessairement que le niveau de réalisation atteint dans ces pays soit inférieur à celui des autres.

Sur le plan pratique, les progrès se sont poursuivis grâce au renouvellement de plusieurs conventions collectives et grâce aussi à l'impulsion de certains gouvernements.

Le tableau ci-dessous- établi sur la base des statistiques officielles - sur les taux d'augmentation du salaire moyen horaire brut des ouvriers et des ouvrières dans l'industrie, peut fournir certaines indications pour montrer que les efforts accomplis par les organisations

d'employeurs et de travailleurs afin de réaliser l'égalité, ont eu leurs répercussions sur les gains effectifs. Cette constatation est particulièrement valable pour la Belgique et le Luxembourg, mais également, bien que dans une moindre mesure, pour les autres pays :

Taux d'augmentation du salaire moyen horaire brut des ouvriers et ouvrières dans l'industrie (%)

Pays	Avril 1964		Avril 1966	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Belgique	18,4	23,0	7,8	10,5
R.F. d'Allemagne	18,0	19,8	7,8	10,2
France	11,0	10,4	5,2	6,6
Italie	15,9	20,7	5,1	6,2
Luxembourg	10,1	32,4	6,9	19,7
Pays-Bas	19,1	21,9	8,0	9,4

Ces données ne peuvent, bien entendu, être considérées comme absolument probantes, plusieurs raisons, autres que la progression des salaires féminins par rapport aux salaires masculins pouvant influencer l'évolution des indices.

Tout en constatant que des progrès ont été réalisés, la Commission se voit obligée de souligner encore l'existence d'un retard dans la mise en oeuvre correcte et complète du principe de l'égalité des salaires masculins et féminins, notamment dans les branches occupant un nombre élevé de femmes. En outre, elle note que, même lorsque, sur le plan des principes, il n'existe plus aucune discrimination d'ordre salarial entre main-d'oeuvre masculine et féminine, dans la pratique, le travail des femmes fait souvent l'objet de certaines sous-évaluations qui se répercutent sur les rémunérations de celles-ci. Dans ces conditions, la Commission considère qu'il est indispensable d'étendre le champ d'observation et d'examiner d'une façon plus approfondie ^{du} auparavant certains aspects et problèmes liés directement au travail féminin et qui constituent, semble-t-il, la pierre d'achoppement d'une application intégrale du principe de l'égalité, tels que les systèmes de classification des fonctions dans les conventions collectives ou accords d'entreprises et les méthodes de formation des salaires. D'autres problèmes comme celui de la structure de l'emploi féminin et celui de la formation professionnelle féminine - qui sont susceptibles de fournir des éléments d'information complémentaires - doivent être également étudiés d'une façon plus systématique.

La Commission se propose de mettre au point un plan de travail relatif à ces problèmes et aux méthodes à suivre pour le réaliser. Pour l'élaboration et l'exécution de ce plan de travail, la Commission compte sur l'appui et la collaboration des Etats membres. Ceux-ci pourront disposer d'une connaissance accrue des situations leur permettant ainsi d'achever la réalisation du principe dans le respect des obligations qu'ils ont souscrites.

--:--:--:--