KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS - KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN -
COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES - COMMISSION DES COMMUNAUTES EUROPEENNES -
COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE - COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

P-45

TALSMANDENS GRUPPE
SPRECHERGRUPPE
SPOKESMAN'S GROUP
GROUPE DU PORTE-PAROLE
GRUPPO DEL PORTAVOCE
BUREAU VAN DE WOORDVOERDERS

INFORMATION
INFORMATORISCHE AUFZEICHNUNG
INFORMATION MEMO

NOTE D'INFORMATION
NOTA D'INFORMAZIONE
TER DOCUMENTIE

Brussels, July 1974

APPLICATION OF THE PRINCIPLE OF EQUAL PAY FOR MEN AND WOMEN IN THE THREE NEW MEMBER COUNTRIES[1]

The Commission has approved and sent to the Council, the European Parliament and the Economic and Social Committee, a report on equal pay for men and women as at 31 December 1973 in Denmark, Ireland and the United Kingdom. This report complements the report of 18 July 1973[2] on the implementation in the six original member States of the equal pay for equal work principle, as laid down in Article 119 of the EEC Treaty. Article 119 is applicable to the new member states as from the date of their accession to the Community on 1 January 1973. In its conclusions the report acknowledges the value of the efforts being made in the three countries concerned towards implementing the principle of equal pay for equal work for men and women but points out that the situation is not yet completely satisfactory.

Public Authorities

In the area for which public authorities are directly responsible the United Kingdom possesses an Act which has introduced the principle of Article 119 into its domestic legal system. This law will have full effect at the end of 1975. Wage discrimination towards women still exists in wage regulation orders in this country.

In Ireland the Government introduced a Bill in Parliament in July 1973 which also provides for the application of equal pay at the end of 1975. The Bill was passed on 25 June 1974. Wage discrimination towards women still exists in the public service and in employment regulation orders.

In Denmark, no intervention in law is being considered at present in this field which is deemed to be the sole responsibility of the social partners who signed a National Agreement in 1973.

Collective agreements

In the area of collective agreements examples of direct discrimination not only in rates of pay but also in job classification are still numerous in Ireland and in the United Kingdom where there exists a state of transition.

The situation in Denmark is undoubtedly better compared to the other two countries and especially so since the National Agreement of 1973, but in the absence of legislation of general application which would allow any worker to take legal action some problems remain. These include the comparatively

.../...

[1] SEC(74)2721.

[2] SEC(73)3000. See also Information Memo P-36(73)

small number of workers not covered by collective agreements; legal guarantee of equal pay where effective earnings are concerned; and, finally, the problems which could occur due to the fact that no detailed professional classification exists.

The Commission invites the new Member States to take the necessary measures to give full effect to Article 119 of the EEC Treaty. It recalls that on 14 November 1973 it submitted to the Council in the framework of the Social Action Programme a proposal for a Directive on the approximation of legislation in Member States concerning the application of the principle of equal pay.[1] This Directive aims at generalising certain minimum standards of protection which will ensure that legal proceedings can be instituted if the right to equal pay is not being respected. Other aims are the elimination of existing discrimination in laws dealing with wages and in collective agreements or individual employment contracts.

The Commission also recalls its intention of inviting the social partners to meet at European level in order to negotiate a framework agreement which would cover aspects not catered for in the proposal for a Directive and in particular those regarding classification of occupations in view of the application of equal pay.

The report is made up of three parts:

Part I analyses the nature and the coverage of Article 119, then recalls the main problems which its application caused and the results so far. Part II describes the situation existing in the new Member States at various levels (public sector, private sector, collective agreements, wage orders, complementary systems of social security). It also presents some national statistical data on the differences in wage rates and effective earnings together with a summary of some of the more general problems of the employment of women. Part III deals with the recent measures taken at legislative level as well as in collective bargaining to apply the principle of equal pay. Finally, there are the Conclusions which have been already mentioned.

[1] COM(74)1010

KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS – KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN – COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES – COMMISSION DES COMMUNAUTES EUROPEENNES – COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE – COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

P - 45

TALSMANDENS GRUPPE
SPRECHERGRUPPE
SPOKESMAN'S GROUP
GROUPE DU PORTE-PAROLE
GRUPPO DEL PORTAVOCE
BUREAU VAN DE WOORDVOERDER

INFORMATION
INFORMATORISCHE AUFZEICHNUNG
INFORMATION MEMO

NOTE D'INFORMATION
NOTA D'INFORMAZIONE
TER DOCUMENTIE

Bruxelles, juillet 1974

APPLICATION DU PRINCIPE DE L'EGALITE DES REMUNERATIONS ENTRE LES TRAVAILLEURS MASCULINS ET LES TRAVAILLEURS FEMININS DANS LES TROIS NOUVEAUX PAYS MEMBRES (1)

La Commission a approuvé et transmis au Conseil, au Parlement européen ainsi qu'au Comité économique et social, un rapport sur la réalisation au 31 décembre 1973 du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins au Danemark, en Irlande et au Royaume-Uni. Ce rapport complète celui du 18 juillet 1973 (2) concernant la réalisation dans les six Etats membres originaires du principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail, tel qu'il est défini à l'article 119 du traité CEE. L'article 119 est applicable aux nouveaux Etats membres à partir du 1er janvier 1973, date de leur adhésion à la Communauté.

Dans ses conclusions, le rapport reconnaît l'importance des efforts déployés dans les trois pays concernés en vue d'assurer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail, mais souligne que la situation laisse encore à désirer.

Pouvoirs publics

Dans le domaine où les pouvoirs publics sont directement responsables, le Royaume-Uni a introduit par une loi le principe énoncé à l'article 119 dans sa législation nationale. Cette loi portera pleinement ses effets à la fin de l'année 1975. Dans ce pays, le régime des salaires maintient une discrimination à l'égard des femmes.

En Irlande, le gouvernement a déposé, au mois de juillet 1973, un projet de loi devant le Parlement, qui prévoit également l'application du principe de l'égalité des rémunérations à la fin de l'année 1975. Ce projet de loi a été adopté le 25 juin 1974. Une discrimination en matière de salaires subsiste encore à l'égard des femmes dans les règlements concernant la fonction publique et l'emploi en général.

Au Danemark, aucune loi n'est envisagée actuellement dans ce domaine qui est censé relever de la seule responsabilité des partenaires sociaux, lesquels ont signé une convention nationale en 1973.

Conventions collectives

En matière de conventions collectives, de nombreux exemples de discrimination directe, non seulement en ce qui concerne le niveau des rémunérations mais aussi les classifications professionnelles subsistent encore en Irlande et au Royaume-Uni, qui se situent actuellement dans une phase de transition.

---

(1) SEC(74)2721

(2) SEC(73)3000. Voir également la note d'information P-36(73).

Au Danemark, la situation est assurément meilleure que dans les deux autres pays et cela en particulier depuis la signature de la convention nationale de 1973, mais certains problèmes se posent toujours du fait de l'absence de législation d'application générale qui permettrait à chaque travailleur de faire un recours en justice. Ces problèmes qui sont le fait d'un nombre relativement peu élevé de travailleurs non couverts par des conventions collectives, et concernant la garantie juridique de l'égalité de rémunérations lorsqu'il s'agit de salaires effectifs et enfin, les conséquences de l'abstence de classifications professionnelles détaillées.

La Commission invite les nouveaux Etats membres à prendre les mesures nécessaires pour assurer pleinement l'application de l'article 119 du traité CEE. Elle rappelle qu'en date du 14 novembre 1973, elle a soumis au Conseil, dans le cadre du programme d'action sociale, une proposition de directive concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations (1). Cette directive vise à généraliser certaines normes de protection minimales permettant d'assurer le respect par voie juridictionnelle du droit à l'égalité des rémunérations. Ses autres buts sont l'élimination des discriminations dans certaines dispositions légales concernant les salaires et dans les conventions collectives ou les contrats de travail individuels.

La Commission rappelle également son intention d'inviter les partenaires sociaux à une rencontre au niveau européen en vue de négocier un accord cadre qui couvrirait tous les aspects qui n'ont pas été abordés dans la proposition de directive et, en particulier, ceux qui concernent la classification des emplois en vue d'assurer l'application du principe de l'égalité des rémunérations.

Le rapport se compose de trois parties :
La partie I analyse la nature et le champ d'application de l'article 119, puis rappelle les principaux problèmes posés par son application et les résultats obtenus jusqu'à présent. La partie II décrit la situation existant dans les nouveaux Etats membres à différents niveaux (secteur public, secteur privé, conventions collectives, réglementation en matière de salaires, régimes complémentaires de sécurité sociale). Elle présente également quelques données statistiques nationales concernant les différences de niveau de rémunérations et de salaires effectifs ainsi qu'un aperçu de certains des problèmes les plus généraux que pose l'emploi des femmes. La partie III traite des récentes mesures de caractère législatif ou adoptées par voie de conventions collectives en vue d'assurer l'application du principe de l'égalité des rémunérations. Le rapport s'achève enfin par les conclusions, dont nous avons déjà parlé.

---

(1) COM(74)1010