

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

NOTE D'INFORMATION • INFORMATISCHE AUFZEICHNUNG  
 NOTA D'INFORMAZIONE • TER DOCUMENTATIE • INFORMATION MEMO

Brussels, November 1973

PRIORITY ACTIONS OF THE SOCIAL ACTION PROGRAMME

The Commission has approved and sent to the Council of Ministers the texts of five of the priority actions of the Social Action Programme which was given general approval by the Commission on 24 October. The priority actions sent to the Council deal with:

- (1) Aid from Article 4 of the Social Fund for migrant workers and handicapped workers;
- (2) A communication on a Community action programme for the employment of handicapped persons in an open market economy;
- (3) A directive to harmonize the laws of the member states concerning equal pay for men and women for the same work in accordance with Article 119 of the EEC Treaty;
- (4) A directive for the harmonisation of the laws of the member states concerning mass dismissals;
- (5) A recommendation to the member states concerning the implementation of the principle of the 40-hour week and of 4-weeks annual paid holidays.

The Commission will shortly be sending to the Council the texts of the remaining priority actions dealing with the setting up of a European general safety committee for industry, the extension of the competence of the mines safety and health committee and the setting up of a European foundation for the improvement of living and working conditions.

I. Social Fund Action

(a) Handicapped: Within the framework of the Community programme for handicapped persons, the Commission is asking the Council to take a Decision based on Article 4 of the Social Fund which will enable the Fund to assist the social and vocational integration of handicapped persons.

Aid from the Fund would be available for the readaptation and retraining of both handicapped workers in paid employment and those who are self-employed. The aim of the Funds intervention would be to raise, by means of specific joint action, the level of the readaptation schemes for handicapped persons in each member state to that proposed in the Community's action programme.

(b) Migrants: The migrant labour force in the Community was estimated at 6.2 million persons at the beginning of 1973 and the Commission is proposing that Article 4 of the Social Fund be utilised for specific joint action to help the workers concerned.

The Fund will thus be able to help in the financing of "integrated programmes" designed to facilitate the employment and geographical mobility of persons moving from one Community country to another. Such a programme should include measures linking the successive stages of migration and extending from preparation for emigration to return to country of origin.

The Fund would also be empowered to help "integration measures" which although not part of an integrated programme, are intended to facilitate the reception and integration into the social and working environment of migrant workers and their children.

The aids permitted by the Fund will also be extended to include extra expenditure on special classes for the children of migrant workers (estimated at two million), and expenditure for services provided during a six month period by hostels for migrant workers and their families.

In addition to these Social Fund measures, the Commission will be submitting to the Council before 1 April 1974 a first-stage action programme for migrant workers.

## II. Programme for Employment of Handicapped Persons

The aim of the Commission's programme between 1974 and 1980 is to encourage the extensive development of a form of vocational training directed towards the employment of handicapped persons in an open labour market. A second-stage programme would deal with the integration of those handicapped who need special working conditions.

The method to be used in this first programme should not involve costly innovations but tend towards the optimum use of the facilities already available to member states so as to improve them and give them a European dimension.

It is estimated that the cost of rehabilitation would for the most part be recovered in savings on social security payments and the contribution that the employed handicapped persons could make to the gross national product.

The best vocational rehabilitation centres in the member countries will be invited to form a European network of pilot centres. The Commission will promote cooperation between these centres to encourage new teaching methods and their widespread use.

These methods will then be applied to rehabilitation programmes and campaigns will be organised at local and regional level which can benefit from specific intervention from Article 4 of the Social Fund. The efficient carrying-out of the programme would be helped by a proposed European committee for the rehabilitation of the handicapped.

## III. Equal pay for men and women

Although the principle that men and women should receive equal pay for equal work is contained in Article 119 of the EEC Treaty, the Commission pointed out in its report on the situation in the member states at the end of 1972 that there were still wide gaps and inadequacies. Information since collected shows that there are similar gaps in the situation in the new member states.

The Commission considers that a new Directive is necessary to give full effect to Article 119 by ensuring a uniform method of application in all member states. The Directive will:

- ensure that legal proceedings can be instituted so that the right to equal pay is respected;
- eliminate existing discrimination in certain laws affecting wages;
- render ineffective all those provisions of agreements or contracts contrary to the principle of equal pay;
- prevent dismissals which might take place as a result of lawsuits;
- provide for supervision and for penalties for those employers who do not respect the principle of equal pay.

Laws amended according to this Directive are to enter into force at the latest by 31 December 1975.

#### IV. Mass dismissals

This Directive is aimed at harmonising the legislation of the member states relating to mass dismissals because the notable differences which exist at present are creating pressures contrary to social progress, hindering balanced regional development and affecting competition.

The Directive lays down that where an employer intends for reasons not related to the individual behaviour of the workers to dismiss within a period of one month five or more workers (the number depends on the size of the firm or branch), that employer must notify the appropriate public authority. This notification shall contain all relevant information including the reasons for the redundancies.

Before notifying the public authority of redundancy measures the employer shall arrange consultation with workers' representatives with a view to reaching an agreement.

During the month which follows the notification the public authority will try and seek a solution to the problems raised by the proposed redundancies and the period may be extended by another month provided the survival of the enterprise is not jeopardised.

The public authority may refuse to authorise the redundancies if, after investigation, it is found that the reasons invoked by the employer are without foundation.

#### V. 40-hour week and 4 weeks annual holiday

The legal situation concerning working hours and annual paid holidays in the Community shows wide disparities between the member states. The legal working hours vary between 40 and 48 hours a week and annual paid holidays between 12 and 24 working days a year.

In certain member states working hours and annual paid holidays are not governed by legislation at all but by collective agreements and in other cases the collective agreements usually set out more generous conditions than the national legislation.

The Commission believes that a Council Recommendation introducing minimum standards throughout the Community for working hours and annual paid holidays would mark an important step towards an effective improvement of working conditions and an improved standard of living as laid down in Article 117 of the EEC Treaty.

The Council's Recommendation will ask the member states to take the appropriate steps in their national legislations to ensure that:

- the normal length of the working week in all sectors and throughout the Community should not exceed 40 hours; the working hours should be spread over five working days except where the nature of the work makes this impracticable;
- the annual paid holidays in all sectors and throughout the Community should not be less than 4 calendar weeks.

The principle of the 40-hour week should be applied by 31 December 1975 at the latest and the principle of 4 weeks annual paid holidays by 31 December 1976 at the latest. Their implementation should not result in any decrease in workers earnings.

Where necessary the member states are asked to collaborate closely with the social partners with a view to introducing these objectives into collective agreements.

Deadline

The Commission is asking the Council to take appropriate action concerning these priorities before 1 April 1974.

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

INFORMATION  
INFORMATISCHE AUFZEICHNUNG  
INFORMATION MEMO

NOTE D'INFORMATION  
NOTA D'INFORMAZIONE  
TER DOCUMENTIE

Bruxelles, novembre 1973

ACTIONS PRIORITAIRES DU PROGRAMME D'ACTION SOCIALE

La Commission a approuvé et adressé au Conseil de ministres le texte de cinq des actions prioritaires du Programme d'action sociale, qui a reçu l'approbation générale de la Commission, le 24 octobre dernier. Les actions prioritaires adressées au Conseil concernent :

1. une aide au titre de l'article 4 du Fonds social, en faveur des travailleurs migrants et des travailleurs handicapés;
2. une communication sur un programme d'action communautaire en vue de l'emploi de personnes handicapées en économie libre;
3. une directive en vue d'harmoniser les législations des Etats membres concernant l'égalité des rémunérations des travailleurs masculins et féminins pour un même travail, conformément à l'article 119 du traité CEE;
4. une directive en vue de l'harmonisation des législations des Etats membres concernant les licenciements collectifs;
5. une recommandation adressée aux Etats membres concernant la mise en oeuvre du principe de la semaine des 40 heures et de la période de 4 semaines de congés payés annuels.

La Commission adressera sous peu au Conseil le texte des autres actions prioritaires relatives à la création d'un comité général européen de la sécurité dans l'industrie, l'extension des compétences de l'organe permanent pour la sécurité et la salubrité dans les mines de houille et la création d'une Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

I. - Actions du Fonds social

- a) Handicapés : Dans le cadre du programme communautaire en faveur des personnes handicapées, la Commission demande au Conseil de prendre une décision fondée sur l'article 4 du Fonds social, qui permettra au Fonds d'intervenir dans l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées.

Une aide du Fonds serait disponible pour la réadaptation et la rééducation professionnelles des travailleurs handicapés tant salariés qu'indépendants. Le but de l'intervention du Fonds serait de porter dans chaque Etat membre, par une action spécifique commune, le niveau des régimes de réadaptation des personnes handicapées au niveau proposé dans le programme d'action de la Communauté.

- b) Migrants : Le nombre des travailleurs migrants dans la Communauté a été estimé à 6,2 millions de personnes au début de 1973, et la Commission propose que l'article 4 du Fonds social soit utilisé pour une action spécifique commune en vue d'aider les travailleurs concernés.

Le Fonds serait ainsi en mesure d'aider au financement "de programmes intégrés" destinés à faciliter l'emploi et la mobilité géographique des personnes se déplaçant à l'intérieur de la Communauté. Un tel programme devrait inclure des mesures assurant la liaison entre les différentes étapes de la migration et s'étendre depuis la préparation à l'émigration jusqu'au retour dans le pays d'origine.

Le Fonds serait aussi habilité à intervenir dans "des mesures d'intégration" qui, bien que ne faisant pas partie d'un programme intégré, sont destinées à faciliter l'accueil et l'intégration des travailleurs migrants et de leurs enfants dans l'environnement social et de travail.

Les aides autorisées par le Fonds seront aussi étendues de façon à inclure les frais supplémentaires pour les cours spéciaux destinés aux enfants des travailleurs migrants (estimés à 2 millions) et les frais des services fournis pendant une période de six mois par des foyers pour travailleurs migrants et leurs familles.

Outre ces mesures dans le cadre du Fonds social, la Commission soumettra au Conseil, avant le 1er avril 1974, un programme d'action pour une première étape en faveur des travailleurs migrants.

## II. - Programme concernant l'emploi des personnes handicapées

Le but du programme de la Commission, entre 1974 et 1980, est d'encourager le développement sur une grande échelle d'un type de formation professionnelle axée sur l'emploi de personnes handicapées en économie libre. Un programme applicable au cours d'une seconde étape concernera l'intégration des handicapés qui doivent bénéficier de conditions de travail spéciales.

La méthode à utiliser dans ce premier programme ne devrait pas comporter d'innovations coûteuses, mais tendre à l'utilisation optimale des facilités dont les Etats membres peuvent déjà disposer, en vue de les améliorer et de leur donner une dimension européenne.

On estime que le coût de la rééducation professionnelle serait pour la plus grande partie recouvert par les économies réalisées sur les prestations de sécurité sociale et par la contribution que les personnes handicapées occupées apporteraient au produit national brut.

Les meilleurs centres de rééducation professionnelle dans les Etats membres seront invités à former un réseau européen de centres-pilotes. La Commission encouragera la coopération entre ces centres en vue de favoriser de nouvelles méthodes d'enseignement et leur utilisation sur une grande échelle.

Ces méthodes seront alors appliquées aux programmes de rééducation, et des campagnes seront organisées au niveau local et régional, lesquelles peuvent bénéficier d'une intervention spécifique au titre de l'article 4 du Fonds social. La réalisation efficace du programme bénéficierait de l'aide d'un comité européen pour la rééducation des handicapés.

## III. - Egalité des rémunérations pour les hommes et les femmes

Bien que le principe selon lequel les hommes et les femmes devraient toucher un salaire égal pour un travail égal soit contenu dans l'article 119 du traité CEE, la Commission a souligné dans son rapport sur la situation dans les Etats membres à la fin de 1972, qu'il subsistait des lacunes et des imperfections dans ce domaine. Les renseignements obtenus depuis lors montrent que des lacunes analogues existent dans les nouveaux Etats membres.

La Commission estime qu'une nouvelle directive est nécessaire pour donner son plein effet à l'article 119 en garantissant une méthode uniforme dans tous les Etats membres.

La directive a pour but :  
- d'assurer la possibilité d'intenter une action en vue de faire respecter le droit à l'égalité de rémunération.

- d'éliminer toute discrimination existant dans certaines législations en matière de rémunération;
- rendre caduques toutes les dispositions d'accords ou de contrats contraires au principe de l'égalité de rémunération;
- d'empêcher les licenciements qui pourraient avoir lieu à la suite de ces actions;
- de prévoir le contrôle et les sanctions pour les employeurs qui ne respectent pas le principe de l'égalité de rémunération.

Les lois modifiées conformément à cette directive doivent entrer en vigueur au plus tard le 31 décembre 1975.

#### IV. - Licenciements collectifs

Cette directive est destinée à rapprocher les législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs, étant donné que les différences notables qui existent actuellement engendrent des pressions contraires au programme social, entravent un développement régional équilibré et influencent la concurrence.

La Directive prévoit que lorsqu'un employeur se propose, pour des raisons qui sont étrangères à la conduite individuelles des travailleurs, de licencier en l'espace d'un mois, cinq ou plusieurs travailleurs (le nombre dépend de l'importance de l'entreprise ou de la branche), l'employeur doit en informer l'autorité publique compétente. Cette notification contiendra toutes les données nécessaires, y compris les raisons des licenciements.

Avant d'aviser l'autorité publique des mesures de licenciement, l'employeur organisera des consultations avec les représentants des travailleurs en vue de chercher un accord.

Au cours du mois qui suit la notification, l'autorité publique s'efforcera de trouver une solution aux problèmes soulevés par les licenciements envisagés et la période pourra être prolongée d'un mois à condition que l'entreprise ne soit pas compromise.

L'autorité publique peut refuser d'autoriser les licenciements si, après enquête, elle estime que les raisons invoquées par l'employeur ne sont pas fondées.

#### V. - Semaine de 40 heures et 4 semaines de congés annuels

La situation légale en matière des horaires de travail et de congés payés annuels dans la Communauté présente des différences importantes entre les Etats membres. La durée légale du travail varie entre 40 et 48 heures par semaine et la période de congés annuels payés entre 12 et 24 jours ouvrables par an.

Dans certains Etats membres, la durée du travail et les congés payés <sup>annuels/</sup> ne sont pas du tout régis par la loi mais par des conventions collectives et, dans d'autres cas, des conventions collectives prévoient des conditions généralement plus libérales que la législation nationale.

La Commission estime qu'une recommandation du Conseil introduisant des normes minimales dans toute la Communauté pour la durée du travail et les congés payés annuels constituerait un pas important vers une amélioration effective des conditions de travail et du niveau de vie, prévue par l'article 117 du traité CEE.

La recommandation du Conseil invitera les Etats membres à prendre les mesures appropriées dans leur législation nationale afin d'assurer que :

- la durée normale de la semaine de travail dans tous les secteurs et dans l'ensemble de la Communauté ne dépasse pas 40 heures; les heures de travail devraient être réparties sur 5 jours, sauf lorsque la nature du travail s'y oppose;
- les congés payés annuels dans tous les secteurs et dans l'ensemble de la Communauté ne soient pas inférieurs à 4 semaines.

Le principe de la semaine de 40 heures devrait être appliqué pour le 31 décembre 1975 au plus tard et le principe de 4 semaines de congés payés annuels pour le 31 décembre 1976. La mise en oeuvre de ces principes ne devrait entraîner aucune diminution de la rémunération des travailleurs.

Lorsque c'est nécessaire, les Etats membres sont invités à collaborer étroitement avec les partenaires sociaux en vue d'introduire ces objectifs dans des conventions collectives.

Date limite

La Commission demande au Conseil de statuer sur ces priorités avant le 1er avril 1974.