

CONSEIL DE L'Égalité des CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES
RAAD VAN DE GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN
RAT FÜR CHANCENGLEICHHEIT ZWISCHEN MÄNNER UND FRAUEN

**AVIS N° 16 DU CONSEIL DE L'ÉGALITÉ
DES CHANCES DU 21 MARS 1997
SUR LES FEMMES ET LE TRAVAIL A
DOMICILE**

**ADVIES N° 16 VAN DE RAAD GELIJKE
KANSEN VAN 21 MAART 1997
OVER VROUWEN EN HUISARBEID**

AVIS N° 16 DU CONSEIL DE L'EGALITE DES CHANCES DU 21 MARS 1997 SUR LES FEMMES ET LE TRAVAIL A DOMICILE.

1. DEFINITION

Au niveau mondial, la notion de travail à domicile recouvrait jusqu'il y a peu des situations fort différentes.

Cependant, le 20 juin 1996, l'Organisation internationale du Travail a adopté la convention n° 177 sur le travail à domicile, donnant ainsi une définition reconnue au niveau mondial. Le travail à domicile comprend le travail qu'une personne effectue contre paiement à son domicile ou dans d'autres locaux de son choix, qui ne sont pas les locaux de l'employeur, en vue de réaliser un produit ou un service selon les spécifications de l'employeur, quelle que soit la provenance de l'équipement, des matériaux ou autres éléments utilisés.

En Belgique, la loi relative au travail à domicile fut adoptée le 6 décembre 1996. Elle est parue au "Moniteur belge" du 24 décembre 1996 et entre en vigueur le 1er mars 1997. La loi règle l'occupation des travailleurs à domicile qui, sous l'autorité de l'employeur, fournissent un travail contre rémunération, à leur domicile ou à tout autre endroit choisi par eux, sans qu'ils soient sous la surveillance ou le contrôle direct de cet employeur. Il peut s'agir d'un contrat d'ouvrier ou d'employé. Un titre spécifique relatif au contrat d'occupation de travailleurs à domicile est inséré dans la loi de 1978 relative aux contrats de travail.

ADVIES Nr 16 VAN DE RAAD GELIJKE KANSEN VAN 21 MAART 1997 OVER VROUWEN EN HUISARBEID

1. DEFINITIE

Op wereldvlak was huisarbeid tot voor kort een begrip dat uiteenlopende ladingen dekte.

Op 20 juni 1996 werd evenwel de conventie nr. 177 over huisarbeid goedgekeurd door de Internationale Arbeidsorganisatie, waardoor een definitie op wereldvlak werd erkend. Huisarbeid omvat het werk dat een persoon thuis of in andere lokalen naar zijn keuze, andere dan in de lokalen van de werkgever, uitvoert tegen betaling, met het oog op de realisatie van een produkt of een dienst volgens de specificaties van de werkgever, wat ook de herkomst is van de uitrusting, de materialen of andere gebruikte elementen.

In België werd de wet betreffende de huisarbeid op 6 december 1996 goedgekeurd. De wet verscheen in het "Belgisch Staatsblad" op 24 december 1996 en wordt van toepassing op 1 maart 1997. De wet regelt de tewerkstelling van huisarbeiders die tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een werkgever, in hun woonplaats of op elke andere door hen gekozen plaats, zonder dat zij onder het toezicht of de rechtstreekse controle van deze werkgever staan. Het kan gaan over een arbeidsovereenkomst voor bedienden of over een arbeidsovereenkomst voor werklieden. Er wordt een specifieke titel betreffende de overeenkomst voor huisarbeid in de wet op de arbeidsovereenkomsten van 1978 ingevoegd.

2. SITUATION

L'accroissement du travail à domicile dans le monde et aussi au sein de l'Union européenne a différentes causes, dont les principales sont les modifications dans l'organisation du travail et dans les structures familiales et le développement de la société d'information. Néanmoins, les données chiffrées sont rares et pas toujours précises. Il est toutefois certain que dans la plupart des cas, il s'agit d'un travail effectué par des femmes.

Le travail à domicile a toujours existé dans notre pays. Il aurait fortement crû entre 1840 et 1870. Le premier recensement des travailleurs date de 1896 : 125.000 travailleurs à domicile. L'absence de statistiques récentes nous empêche toutefois de déterminer l'ampleur de ce phénomène.

Les secteurs traditionnels qui recourent au travail à domicile manuel sont le textile, l'habillement, la maroquinerie et la chaussure. Dans le secteur des services, on cite le plus souvent comme travaux effectués à domicile la traduction, la dactylographie, la vente et la publicité par téléphone, de même que l'encodage de données. Il s'agit généralement d'un travail à forte intensité de main-d'oeuvre.

3. CONDITIONS DE SALAIRE ET DE TRAVAIL

Une minorité de travailleurs à domicile bénéficient de conditions de salaire et de travail comparables à celles de leurs collègues occupés dans l'entreprise. La plupart travaillent à de moins bonnes conditions. C'est surtout le travail à domicile rémunéré à la pièce qui rend difficile, voire impossible toute comparaison avec le salaire basé sur la durée du travail.

Le profil des employeurs est très diversifié. Cela va de la petite entreprise dans l'industrie traditionnelle comme le tissage et la couture, aux grandes entreprises industrielles qui occupent des travailleurs à domicile dans l'électronique et la confection. On assiste depuis peu à un autre phénomène : à la suite de la décentralisation croissante de la production, des parties du processus sont confiées en sous-traitance à de petites entreprises qui, à leur tour, sous-traitent à des travailleurs à domicile.

On peut également faire une distinction entre deux catégories de travailleurs. La première

2. SITUERING

De toename van huisarbeid in de wereld en ook binnen de Europese Unie heeft verschillende oorzaken. De wijzigingen in de arbeidsorganisatie en in de familiale structuren en de ontwikkeling van de informatiemaatschappij zijn hiervan de belangrijkste. Nochtans zijn cijfergegevens schaars en niet altijd accuraat. Zeker is evenwel dat het in de meeste gevallen gaat over vrouwenarbeid.

Huisarbeid heeft in ons land altijd bestaan. Huisarbeid zou tussen 1840 en 1870 in sterke mate zijn toegenomen. De eerste telling van de werknemers dateert van 1896 : 125.000 huiswerkers. Vanwege de afwezigheid van recente statistieken is het echter moeilijk de omvang ervan te bepalen.

De traditionele sectoren die gebruik maken van manuele huisarbeid zijn textiel, kleding, lederwaren en schoenen. In de dienstensector worden vertaalwerk, tikwerk, verkoop en reclame per telefoon alsmede codering van gegevens het vaakst vermeld als werkzaamheden die thuis worden uitgevoerd. Meestal gaat het om arbeidsintensief werk.

3. LOONS- EN ARBEIDSVOORWAARDEN

Een minderheid van huisarbeiders geniet van loons- en arbeidsvoorwaarden die te vergelijken zijn met de collega's die in de onderneming werken. Het merendeel werkt aan lagere voorwaarden. Vooral huisarbeid aan stukloon maakt het moeilijk zonet onmogelijk om enige vergelijking te maken met loon op basis van arbeidsduur.

Het profiel van de werkgevers is zeer verscheiden. Er is de één-manszaak in de traditionele industrie zoals weven en naaien. Er zijn de grote industriële bedrijven die zelf huisarbeiders tewerkstellen in electronica en confectie-industrie. Recentelijk tengevolge van de toenemende decentralisatie van de productie worden delen van het proces in onderaanneming uitbesteed aan kleine ondernemingen die op hun beurt delen van het werk uitbesteden aan huisarbeiders.

Er kan eveneens een onderscheid worden gemaakt tussen twee categorieën van

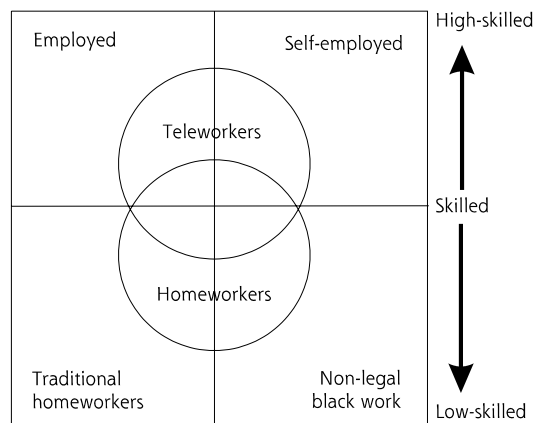
concerne les travailleurs qui effectuent leur travail en partie à domicile et en partie dans l'entreprise; le travail à domicile coexiste pour ainsi dire avec une forme "classique" de travail au sein de l'entreprise. La seconde catégorie comprend les télétravailleurs à temps plein. Il s'agit de travailleurs qui effectuent toutes leurs prestations de travail à domicile; ils ne sont présents dans l'entreprise que lorsque cela est nécessaire pour aller y chercher leur travail ou le reporter.

Le schéma suivant illustre la grande diversité dans la position des travailleurs à domicile.

werknemers. De eerste categorie betreft werknemers die hun werk gedeeltelijk thuis en gedeeltelijk in de onderneming verrichten; thuisarbeid coëxisteert als het ware met een "klassieke" vorm van arbeid binnen de onderneming. De tweede categorie bevat de voltijdse telewerkers. Het betreft werknemers die al hun arbeidstaken thuis verrichten; zij zijn enkel in de onderneming aanwezig wanneer het nodig is om hun werk te gaan afhalen en om het binnen te brengen.

De grote verscheidenheid in de positie van de huisarbeiders wordt in het volgende schema uitgedrukt :

Legal status



Le télétravailleur hautement qualifié est placé face aux travailleurs à domicile peu qualifiés. L'intersection concerne une version moderne et qualifiée du travail à domicile traditionnel : il s'agit le plus souvent de travail effectué par des femmes comme le travail sur ordinateur, le traitement de textes, l'introduction de données, la comptabilité et le travail de secrétariat. Pour le télétravailleur, cette intersection a trait à une forme peu qualifiée de travail.

De hooggeschoolde telewerker wordt geplaatst tegenover de laaggeschoolde huisarbeiders. Het overlappende deel heeft betrekking op een moderne en geschoolde vorm van de traditionele huisarbeid : meestal werk dat door vrouwen wordt uitgevoerd zoals computer operating, word-processing, invoering van datagegevens, boekhouding en secretariaatswerk. Voor de telewerker heeft dit overlappend deel betrekking op een laaggeschoolde vorm van arbeid.

4. TRAVAIL A DOMICILE ET TRAVAIL DES FEMMES

Les femmes constitueraient la majeure partie des travailleurs à domicile : 70 à 95% selon les pays. Il ressort de chiffres récents que les femmes représentent 97% des travailleurs à domicile aux Pays-Bas, 95% au Royaume-Uni et 85% en Grèce.

Souvent, les employeurs ont réagi à la situation spécifique dans laquelle se trouvent fréquemment les femmes. Le choix sur le marché du travail est limité pour nombre d'entre elles du fait de l'accès plus réduit à un niveau de formation supérieur, des soins à prodiguer aux enfants ou à des membres de la famille, de la distance entre le travail et le domicile, ...

C'est pourquoi, les employeurs créent des emplois qui répondent à ces prétendus souhaits : faibles exigences de formation, travail à temps partiel et à domicile, travail de routine, etc. avec des salaires bas et pour tout dire aucune possibilité de promotion.

La combinaison famille et travail pour laquelle on loue souvent le travail à domicile est la plupart du temps perçue dans la pratique comme très stressante. Le stress augmente encore lorsque la fourniture du travail est très irrégulière ou lorsqu'on travaille à la pièce.

L'isolement social est une des conséquences les plus gênantes du travail à domicile. L'assertion selon laquelle le travail à domicile augmente la participation à la vie de quartier ou à des organisations sociales est contredite par toutes les études.

L'isolement social soulève immédiatement la question d'un autre fonctionnement syndical et la question de rester associé à l'entreprise et à ce qui s'y passe : information sur les activités du personnel, formation professionnelle, planification de la carrière, service social, sécurité et santé, participation aux organes de concertation, droit à des avantages extra-légaux, droit aux vacances ou au congé de maladie, etc.

4. HUISARBEID EN VROUWENARBEID

Vrouwen zouden de overgrote meerderheid van de huisarbeiders vormen : 70 tot 95% naargelang het land. Uit recent cijfermateriaal blijkt dat de vrouwen 97% van de huisarbeiders vertegenwoordigen in Nederland, 95% in Verenigd Koninkrijk en 85% in Griekenland.

Vaak hebben werkgevers ingespeeld op de specifieke situatie waarin vrouwen zich bevinden. De keuze op de arbeidsmarkt is voor veel vrouwen beperkt omwille van de beperktere toegang tot hogere opleidingsniveau's, van de zorg voor kinderen of familieleden, de afstand woon/werk ...

Vandaar dat werkgevers jobs creëren die tegemoetkomen aan deze zogenaamde wensen : lage opleidingseisen, deeltijds en huisarbeid, routine-werk, enz... met lage lonen en omzeggens geen promotiekansen.

De combinatie van gezin en arbeid waarvoor huisarbeid vaak wordt aangeprezen, wordt in praktijk meestal als hoogst stresserend ervaren. Stress neemt nog toe wanneer de levering van het werk zeer onregelmatig is of wanneer er aan stuk-loon wordt gewerkt.

De sociale isolatie is een van de meest storende gevolgen van huisarbeid. De bewering als zou huisarbeid de deelname aan het buurtleven of aan sociale organisaties verhogen, wordt door alle studies tegengesproken.

De sociale isolatie stelt meteen de vraag naar een andere vakbondswerking en de vraag naar de betrokkenheid met de onderneming en het ondernemingsgebeuren : informatie over personeelsactiviteiten, beroepsopleiding, loopbaanplanning, sociale dienst, veiligheid en gezondheid, deelname aan de overlegorganen, recht op extra-legale voordelen, recht op verlof of ziekteverlof, enz...

5. AVANTAGES ET INCONVENIENTS DU TRAVAIL A DOMICILE SELON LE RAPPORT DU BUREAU INTERNATIONAL

Le rapport V sur le travail à domicile établi par le Bureau international du travail à l'occasion de la Conférence de 1995 décrit les avantages et les inconvénients du travail à domicile pour les employeurs, les travailleurs et les économies nationales.

On note comme avantages :

- autonomie pour répartir soi-même son temps de travail;
- plus grande responsabilité sur son travail;
- moins de problèmes de mobilité pour les plus âgés ou les handicapés;
- diminution des embouteillages;
- prévention du stress sur le lieu de travail;
- d'avantage d'attention aux valeurs personnelles et familiales;
- harmonisation travail/famille;
- gains de productivité, moins d'absentéisme, économies dans le domaine des frais de fonctionnement pour l'employeur.

On note comme inconvénients :

- la relation de travail entre l'employeur et le travailleur est plus difficile;
- perte de relations sociales, ce qui peut entraîner à terme un isolement social;
- stress causé par le salaire à la pièce, par les fournitures irrégulières ou la combinaison famille/travail;
- la distinction entre le temps de travail et le temps libre s'estompe, ce qui donne le sentiment de manquer à ses devoirs par rapport à l'employeur, au conjoint et aux enfants avec comme conséquence une atteinte à l'épanouissement personnel;
- le salaire est trop bas pour qu'on puisse se faire aider dans le ménage;
- risque que les fonctions sous statut de travailleur salarié glissent vers des emplois sous statut d'indépendant.

5. VOOR- EN NADELEN VAN HUISARBEID VOLGENS HET RAPPORT VAN HET INTERNATIONAAL ARBEIDSBUREAU

Het rapport V over huisarbeid opgesteld door het Internationaal Arbeidsbureau naar aanleiding van de Conferentie van 1995 beschrijft de voor- en nadelen van huisarbeid voor de werkgevers, de werknemers en de nationale economieën.

Als voordelen noteert men :

- autonomie om zelf zijn arbeidstijd in te delen;
- grotere verantwoordelijkheid over werk;
- minder mobiliteitsproblemen voor ouderen of gehandicapten;
- verminderen van verkeersfiles;
- voorkoming van stress op de arbeidsplaats;
- meer aandacht voor persoonlijke en familiale waarden;
- harmonisering van gezin en arbeid;
- productiviteitswinst, minder absentisme, besparingen op het gebied van werkingskosten voor de werkgever.

Als nadelen noteert men :

- arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer wordt bemoeilijkt;
- verlies van sociale relaties wat op termijn kan leiden tot sociaal isolement;
- stress veroorzaakt door stukloon, door onregelmatige leveringen en door combinatie gezin en arbeid;
- onderscheid tussen arbeidstijd en vrije tijd vervaagt waardoor het gevoel ontstaat te kort te schieten zowel t.a.v. werkgever als t.a.v. echtgenoot en kinderen met als gevolg aantasting van de persoonlijke ontplooiing;
- loon is te laag om zich in het huishouden te laten ondersteunen;
- risico dat functies met het statuut van werknemer verschuiven naar banen met het statuut van zelfstandige.

On note comme inconvénients spécifiques pour les femmes :

- le travail à domicile se limite à des fonctions peu qualifiées qui n'offrent que peu ou pas de perspectives de carrière; en tant que tel, le travail à domicile confirme la ségrégation existante entre hommes et femmes sur le marché du travail;
- le travail à domicile conforte la femme dans son rôle de ménagère et s'oppose à la répartition des tâches entre hommes et femmes;
- les travailleurs à domicile n'ont que peu ou pas de possibilités de formation;
- les travailleurs à domicile se trouvent dans une position de faiblesse à l'égard de l'employeur en ce qui concerne le salaire; les travailleurs à domicile ne sont que faiblement syndiqués ou pas du tout, ne connaissent pas les conditions salariales de leurs collègues et n'ont souvent aucune expérience en matière de négociation salariale.

Als specifieke nadelen voor vrouwen noteert men :

- huisarbeid beperkt zich tot de laaggekwalificeerde functies met weinig of geen loopbaanperspectief; als zodanig bevestigt huisarbeid de bestaande segregatie tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt;
- huisarbeid bevestigt de vrouw in haar rol van huisvrouw en gaat in tegen de verdeling van de zorgtaken tussen mannen en vrouwen;
- voor huisarbeiders bestaan er weinig of geen kansen op vorming of opleiding;
- huisarbeiders hebben een zwakke positie ten opzichte van de werkgever wat betreft het loon; huisarbeiders zijn weinig of niet gesyndiceerd, kennen de loonsvoorwaarden niet van hun collega's en hebben vaak geen ervaring in loonsonderhandelingen.

6. AVIS

- *Le Conseil de l'Egalité des Chances souligne qu'il est nécessaire de recueillir des informations statistiques concernant le travail à domicile avec une ventilation selon le sexe, le secteur, le statut et le régime de travail d'application. La visibilité du travail à domicile doit être accrue. On peut éventuellement songer à l'introduction d'un enregistrement dans les documents administratifs qui doivent déjà être établis.*
- *Le Conseil encourage les représentants des employeurs et des travailleurs au niveau des secteurs et des entreprises à veiller, lors de l'introduction du travail à domicile, à ce que ce dernier constitue une faculté tant pour les hommes que pour les femmes et à ce qu'il soit instauré à tous les niveaux ou à plusieurs niveaux de l'organisation du travail. Limiter le travail à domicile à un travail peu qualifié et à des emplois faiblement payés qui sont en outre le plus souvent réservés aux femmes, reviendrait à confirmer la ségrégation existante entre hommes et femmes sur le marché du travail.*
- *Le Conseil est d'avis qu'en insérant le contrat d'occupation de travailleurs à domicile dans le champ d'application de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la Belgique a donné largement et positivement suite à la convention n° 177 et à la recommandation n° 184 de l'Organisation International du Travail. Le Conseil insiste auprès des partenaires sociaux pour qu'ils fassent usage, dans un délai très raisonnable, de la possibilité d'élaborer ou de compléter en commission paritaire des régimes adaptés pour ce qui est de l'application de la durée du travail, du repos dominical, des horaires de travail et de la rémunération convenue, du volume minimum des prestations, du remboursement des frais, etc. L'interdiction du travail supplémentaire pour les travailleuses à domicile enceintes demande une adaptation urgente des dispositions concernant la durée du travail.*

6. ADVIES

- *De Raad van de Gelijke Kansen wijst erop dat het noodzakelijk is statistische informatie te verzamelen met betrekking tot huisarbeid met een verdeling naar geslacht, sector, statuut en het van toepassing zijnde arbeidsstelsel. De zichtbaarheid van huisarbeid moet vergroten. Er kan eventueel gedacht worden aan de invoering van een registratie binnen de administratieve documenten die reeds moeten opgesteld worden.*
- *De Raad spoort de werkgevers- en de werknemersvertegenwoordigers op sectoraal en ondernemingsniveau aan om bij de invoering van huisarbeid er voor te zorgen dat huisarbeid een optie wordt voor zowel mannen als vrouwen en ingevoerd wordt op alle of meerdere niveau's van de arbeid-organisatie. Het beperken van huisarbeid tot laag gekwalificeerde arbeid en tot laag betaalde jobs die vaak nog door vrouwen worden uitgevoerd, zou neerkomen op een bevestiging van de bestaande segregatie tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt.*
- *De Raad is van oordeel dat België met de opname van de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders in het toepassingsgebied van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, in ruime mate en op positieve wijze gevolg heeft gegeven aan de conventie nr. 177 en de aanbeveling nr. 184 van de Internationale Arbeidsorganisatie. De Raad dringt er bij de sociale partners op aan om binnen zeer afzienbare tijd gebruik te maken van de mogelijkheid om aangepaste regelingen per paritair comité uit te werken of te vervolledigen wat betreft de toepassing van de arbeidsduur, de zondagsrust, de overeengekomen arbeidsregeling en werkrooster, het overeengekomen minimale volume van de prestaties, de terugbetaling van de kosten, enz... Het verbod van overwerk voor zwangere huisarbeidsters vraagt een dringende aanpassing van de bepalingen betreffende de arbeidsduur.*

- *Le Conseil demande que l'on examine plus avant l'applicabilité des dispositions en matière de sécurité et de santé. Il faut d'urgence clarifier des problèmes concrets tels que le contrôle de l'aménagement du lieu de travail dans la maison, le respect des règles en cas de travail sur écrans de visualisation, l'utilisation de moyens de protection individuelle, l'utilisation et le stockage de produits dangereux dans une maison, la protection des autres membres de la famille, les enfants surtout, et la protection des travailleuses enceintes.*
- *Le Conseil souhaite une revalorisation du lien des travailleurs à domicile avec l'entreprise. La promotion du travail à temps partiel et du travail à domicile à temps partiel au sens de l'article 119.2, §2 de la loi constitue une indication positive dans ce sens. De même, le Conseil accueille favorablement le régime de priorité prêté à l'article 9 de la loi du 6 décembre 1996 pour les travailleurs à domicile en vue de leurs réintégration dans l'entreprise. Une évaluation devra montrer si ces possibilités sont réellement appliquées. Dans ce cadre, Le Conseil attire également l'attention sur l'utilité d'être présent au moins un jour par mois dans l'entreprise.*
- *Le Conseil réclame un élargissement des relations collectives de travail, notamment pour consacrer une plus grande attention aux situations spécifiques des travailleurs à domicile : participation aux structures de concertation, points spécifiques à l'ordre du jour du conseil d'entreprise ou du comité P.P.T. (Prévention et Protection au Travail), action syndicale, visite au domicile, etc. Et last but not least, l'égalité de traitement des travailleurs à domicile dans les rapports salariaux.*
- *Enfin, le Conseil demande davantage de clarté dans le traitement qu'accorde la sécurité sociale aux travailleurs à domicile, en particulier quant à l'application de la notion d'"emploi convenable" en cas de chômage.*
- *De Raad vraagt dat de toepasbaarheid van de bepalingen op het vlak van veiligheid en gezondheid nader onderzocht zouden worden. Concrete problemen zoals de controle op de werkplaatsinrichting in het huis, de naleving van de regels bij het werken met beeldschermen, het gebruik van individuele beschermingsmiddelen, het gebruik en de opslag van gevaarlijke stoffen in een thuismilieu, de bescherming van de andere gezinsleden vooral kinderen, en de bescherming van de zwangere werkneemsters vragen dringend om meer duidelijkheid.*
- *De Raad hoopt op een opwaardering van de binding van de huisarbeiders met de onderneming. Het promoten van deeltijds werknemer en deeltijds huisarbeider in de zin van artikel 119.2 §2 van de wet, is een positief signaal in die richting. Ook de voor-rangsregeling voor huisarbeiders bij herintegratie in de onderneming van artikel 9 van de wet van 6 december 1996 wordt positief onthaald door de Raad. Een evaluatie zal moeten uitwijzen of deze mogelijkheden ook wordt toegepast. In dit kader wijst de Raad eveneens op het nut van minstens één dag per maand aanwezigheid in de onderneming.*
- *De Raad dringt aan op een verbreding van de collectieve arbeidsverhoudingen, en dan vooral op meer aandacht voor de specifieke situaties van huisarbeiders : de deelname aan de overlegstructuren, specifieke agendapunten voor de ondernemingsraad of het comité PBW (Preventie en Bescherming op het Werk), vakbondswerking, bezoek aan huis, enz... En last but not least, de gelijke behandeling van de huisarbeiders in de loonsverhoudingen.*
- *De Raad vraagt tenslotte meer duidelijkheid over de behandeling van de huisarbeiders in de sociale zekerheid en meer bepaald voor de toepassing van het begrip "passende dienstbetrekking" ingeval van werkloosheid.*

DOCUMENTS CONSULTÉS

- Avis n°1.104 du 26 juillet 1994 du Conseil national du Travail relatif au travail à domicile
- Avis n°1.105 du 26 juillet 1994 du Conseil national du Travail relatif au rapport sur le travail à domicile de l'O.I.T. - 82e session de la Conférence internationale du Travail (juin 1995)
- Droit du travail et "télé"travail à domicile, Revue du Travail n°20 d'octobre-novembre-décembre 1995
- Follow-up to the White Paper-Teleworking, p.54-55
- J. Jacqmain : Le travail à domicile : un piège pour les femmes ? (inédit)
- J. Jacqmain, "La loi sur le travail à domicile", Chroniques de droit social, 1/1997 (disponible au Service de l'égalité des chances).

GERAADPLEEGDE DOCUMENTEN

- Advies nr. 1.104 van 26 juli 1994 van de Nationale Arbeidsraad betreffende de huisarbeid.
- Advies nr. 1.105 van 26 juli 1994 van de Nationale Arbeidsraad betreffende het rapport over huisarbeid van de I.A.O. - 82ste zitting van de Internationale Arbeidsconferentie (juni 1995).
- Arbeidsrecht en telehuisarbeid, Arbeidsblad n° 20 van oktober, november en december 1995.
- Follow-up to the White Paper-Teleworking p. 54-55.
- J. Jacqmain : Le travail à domicile : un piège pour les femmes ? (onuitgegeven).
- J. Jacqmain, "La loi sur le travail à domicile", Sociaalrechtelijke Kronieken, 1/1997 (te verkrijgen in het frans op de Dienst gelijke kansen).