



De arbeidsvoorwaarden en lonen zijn vandaag de dag behoorlijk heterogeen? Hoe kijken jullie hier naar? Wat denken jullie van een CAO voor ASO's? En welke stappen zullen jullie eventueel ondernemen?



De Alliantie Artsenbelang – Domus Medica (AADM) pleit voor dezelfde homogene en gelijklopend loon tot een plafond van 90%. De overige 10% is variabel omdat sommige artsen meer presteren (vb. meer uren, meer wacht,...). Daarnaast moet bekeken worden of ook andere sociale voordelen (vb. km vergoeding,...) kunnen opgenomen worden in het verloningspakket.

Heel belangrijk is echter ook de work-lifebalans. Daarom moeten voor AADM de werkuren realistisch blijven en verder gecontroleerd worden. Er moet binnen de opleiding voldoende ruimte zijn voor bijscholing en reflectie binnen de gepresteerde uren.

Ten slotte wat betreft een CAO voor ASO's zijn er voor AADM genoeg mogelijkheden en overeenkomsten om dit te bereiken en is een CAO niet nodig.



- We stellen de heterogeniteit in arbeidsvoorwaarden voor ASO's samen met jullie vast, en we willen mee ijveren voor een harmonisatie in deze. Een CAO voor ASO's kan hier theoretisch een ideale oplossing voor bieden, doch hiervoor is vereist dat alle stakeholders mee aan tafel komen.

- Een concrete bepaling rond de heterogeniteit in arbeidsvoorwaarden voor ASO's hebben we nog niet in ons verkiezingsprogramma opgenomen, doch we stellen wel duidelijk dat we ijveren voor 'controle op de naleving van de wet op de arbeidstijden en de barema's'.

- Dat onze steun aan jullie voorstel verzekerd is en geen loze woorden omvat, wordt duidelijk door 1 van onze belangrijkste programmapunten: herijking van de medisch nomenclatuur, waarbij we de scheeftrekkingen in honorering tussen intellectuele en technische prestaties willen wegwerken. ASGB heeft dit als enige syndicaat steeds verdedigd, we hebben dit punt hard gemaakt dmv de studie Annemans en de herijking van de nomenclatuur is nu in het recente akkoord artsen-ziekenfondsen 2018-2019 een belangrijk programmapunt.

- Concreet vinden jullie in het ASGB dus een betrouwbare partner om te streven naar harmonisatie van verloningsvoorwaarden voor de ASO's:

- Als eerste stap stellen we een overleg voor tussen jullie en het ASGB (of een bredere syndicale vertegenwoordiging) om jullie grieven/wensen/verzoeken te kunnen capteren.
- Als tweede stap kan deze problematiek dan concreet en wel beargumenteerd ter agenda worden gebracht op de geijkte overlegorganen binnen het RIZIV en FOD Volksgezondheid.



Samen met studentenverenigingen VGSO en VASO dringt BVAS aan op een transparante financiering van de opleiding voor alle artsen-specialisten. BVAS eist dat de artsensyndicaten de nieuwe financiering mee kunnen beheren. Het budget van 18,4 miljoen euro dat minister De Block vrijmaakt om het pedagogisch luik van de opleiding te financieren is een belangrijk stap in de goede richting. Maar er zal meer geld nodig zijn.

Het Groenboek stelt voor om vouchers toe te wijzen aan artsen-in-opleiding. BVAS, VGSO en VASO dringen aan op uniformiteit. Er kan geen sprake van zijn om vouchers te moduleren naargelang het specialisme, de opleidingsplaats of de aard van de stage. Vouchers differentiëren om knelpuntspecialismen te stimuleren is evenmin een goed idee. Er is geen draagvlak voor een gedifferentieerde verloning voor ASO's. De bedoeling moet juist zijn om de lonen te harmoniseren.

#### Realisaties:

- Artsen in opleiding die voor het eerst een sociaal statuut ontvangen, krijgen dit niet meer proportioneel maar hebben recht op het volledige bedrag.
- Op vraag van de BVAS, werd een advies van de Nationale Paritaire Commissie Artsen Ziekenhuizen (NPCAZ) aan de ziekenhuizen overgemaakt waarin bepaald wordt dat in geval van opting out een proportionele vermeerdering van het loon moet worden uitbetaald in functie van het aantal uren dat men bovenop de 'normale' maximale arbeidsduur van 48 uur per week presteert.
- Over de lonen voor ASO's en in het bijzonder over de vergoeding van de wachtdiensten werd op initiatief van de BVAS binnen de NPAZ een Collectieve Overeenkomst (CO) bereikt die net voor de ondertekening werd afgeschoten door de ziekenhuisbank onder druk van de universitaire ziekenhuizen. Het budget van 18,4 miljoen dat de minister toekende om het pedagogisch luik van de opleiding te financieren kwam er onder meer door de niet aflatende inzet van de BVAS via de Hoge raad en het Bureau van de Hoge raad, waar de BVAS zeer actief is.