

Inleiding

Naar aanleiding van de recente adviesvraag van Minister De Block aan de Nationale Paritaire Commissie Artsen-Ziekenhuizen (NPCGZ) om een nieuwe vorm te geven aan de arbeidsovereenkomst tussen arts-specialisten in opleiding (ASO) en de stageplaatsen (*in casu de ziekenhuizen*), wenst de Vlaamse vereniging voor arts-specialisten in opleiding (VASO) zich na uitvoerig overleg met de verschillende lokale assistentenvertegenwoordigers van UA, UGent, KU Leuven en VUB, te wagen aan een primair ontwerpvoorstel voor deze vernieuwde, meer evenwichtig verdeelde overeenkomst.

Dit ontwerpvoorstel wil enkele pijnpunten wegwerken die aan het licht gekomen zijn bij een grote rondvraag georganiseerd door VASO in 2020. Deze pijnpunten en inbreuken op de wetgeving zijn door een gebrek aan een duidelijk structureel en wettelijk kader rond de arbeidsovereenkomst met de ASO, tot stand gekomen en onderhouden. Zo is er de onduidelijkheid over de wettelijk omschreven **billijke vergoeding**, waardoor de basisverloning voor de ASO een grote variabiliteit kent in vergelijking tussen de verschillende ziekenhuizen.

Daarnaast zijn inbreuken tegen de correcte uitbetaling van **wachtvergoedingen** of **overuren** schering en inslag. De VASO hoopt dankzij een gedetailleerd en gedragen voorstel soelaas te bieden aan deze problemen.

Voor de opstelling van dit ontwerpvoorstel werden data gebruikt vanuit de eigen algemene bevraging. Daarnaast werd er gekeken naar de verschillende structuren die reeds bestaan in andere landen en bij andere gezondheidszorgberoepen alsook de collega's huisartsen in opleiding (HAIO). Het is belangrijk om te onderstrepen dat dit voorstel ook vanuit de verschillende assistentenverenigingen van Vlaanderen wordt gedragen, en dit ook meermaals overlegd werd binnen deze groepen. Het kan dus als een volwaardig voorstel beschouwd worden. De VASO heeft geen exclusieven en wenst te benadrukken dat dit een **werkdocument** is waarmee ze haar constructieve samenwerking wenst te verlenen binnen de schoot van de paritaire commissie artsen ziekenhuizen.

Tot slot valt ook de bemerking te maken dat deze arbeidsovereenkomst de minimumverloning wenst vast te leggen, zodanig dat de wettelijke term billijke vergoeding een duidelijke betekenis krijgt.

In naam van de Vlaamse vereniging voor arts-specialisten in opleiding (VASO),

<i>Dr. Jonas Brouwers</i>	<i>Voorzitter 2020-2021</i>
<i>Dr. Cynthia D'Hondt</i>	<i>Vicevoorzitter 2020-2021</i>
<i>Dr. Steven Martens</i>	<i>Secretaris 2020-2021</i>
<i>Dr. Aline Delva</i>	<i>Beheerder 2020-2021</i>
<i>Dr. Alicja Zarowska</i>	<i>Publieke relaties 2020-2021</i>
<i>Dr. Thomas Debrouwere</i>	<i>Bestuur 2019-2020</i>
<i>Dr. Miet Vandemaele</i>	<i>Bestuur 2019-2020</i>
<i>Dr. Frederik Deman</i>	<i>Bestuur 2019-2020</i>

Basisloon (48u-contract)

	Minimum	Maximum	Mediaan	Gemiddelde	Bruto maandloon tussen (voorstel)
1e jaar	€ 2676	€3400	€2916,10	€2976,07	€2950 - 3200
2e jaar	€2718,03	€3422	€2934,80	€3024,75	€3100 - 3350
3e jaar	€2700	€3478,81	€3023,60	€3104,15	€3250 - 3500
4e jaar	€2970	€3500	€3146,77	€3191,92	€3400 - 3650
5e jaar	€3100	€3567,85	€3367,37	€3383,69	€3550 - 3800

Uit de brede bevraging die VASO deed concluderen we dat het bruto basis maandloon sterk heterogeen is. De verschillen tussen het maximum- en minimumbedrag schommelen tussen 15,1% en 28,8%, afhankelijk van het opleidingsjaar.

Ons voorstel is een basismaandloon berekend op basis van de gemiddeldes uit onze bevraging. We stellen voor een bedrag vast te leggen tussen de waardes rond het gemiddelde. Voor de verdere jaren toont een anciënniteitstoeslag van maandelijks 150€ bruto/jaar een erkenning van de toegenomen verantwoordelijkheid met daaraan gekoppelde vergoeding.

Uiteraard dienen deze bedragen gekoppeld te worden aan de index. Het is ook belangrijk om te noteren dat dit bedrag het basisbedrag (de zogenaamde billijke vergoeding) betreft van de normale 48-u week. Dit bedrag kan eventueel gebruikt worden om pro rata de verloning te berekenen voor ASO's die een deeltijdse opleiding volgen.

Overuren en wachtvergoedingen

Een veel voorkomend probleem uit de bevraging blijkt het niet uitbetalen van overuren. *De wet van 12 december 2010 tot vaststelling van de arbeidsduur voor geneesheren en ASO's* stelt nochtans duidelijk dat de zogenaamde opting-out uren (ten belope van maximaal 12 uur extra/week) het **voorwerp zijn van een aanvullend loon**. Uit de bevraging komt naar boven dat in slechts 23,1% van de gevallen de ASO een vergoeding ontvangt voor de overuren (>48 uur/week), die niet gepresteerd zijn in kader van wachtdiensten. Ook de overuren in kader van wachtdiensten worden in 17,3% niet uitbetaald.

Ons voorstel omtrent deze aanvullende uren steunt op reeds gemaakte afspraken bij de andere gezondheidszorgberoepen en buitenlandse voorbeelden:

- Voor de overuren (zowel niet in kader van wacht als in kader van wacht)
 - o **120% basisuurloon** (berekend op basis van het basismaandloon zoals hierboven aangegeven.)
- Feestdag en weekendwachten
 - o **150% basisuurloon**.
- Oproepbare wachten
 - o **180% basisuurloon** voor de effectief gewerkte uren.
 - o *Dit zodat niet alle inslapende wachten vervangen worden door oproepbare wachten.*

Daarnaast is een forfaitaire vergoeding voor een oproepbare wacht en inslapende wacht eveneens billijk gezien de sociale en gezondheidsimpact van deze wachten.

- Voor **inslapende wacht** een **forfaitaire vergoeding van 50 € bruto/wacht** (vanaf 20u-8u).
- Voor **oproepbare wacht** een **forfaitaire vergoeding van 20 € bruto/wacht** (vanaf 20u-8u).

Forfait

Uit ons onderzoek kwam een grote waaier aan verschillende onkostenvergoedingen, verplaatsingskosten en wetenschappelijke budgetten tussen ziekenhuizen aan het licht. Om dit zo uniform mogelijk te maken over de verschillende stageplaatsen heen zouden wij voorstellen met **3 verschillende forfaits** te werken naar analogie met de collega's huisartsen in opleiding (HAIO). Op deze manier willen we enerzijds vermijden dat er een grote wirwar aan verschillende vergoedingsstelsels ontstaat (zoals nu het geval is) en anderzijds het geheel zeer overzichtelijk en gemakkelijk maken voor de verschillende stageplaatsen.

- 1) Forfait telefoonkosten, verhuiskosten, apparatuur:
 - **100€/maand.**
 - Uit onze bevraging blijkt dat deze forfait reeds in meerdere ziekenhuizen toegepast wordt.
- 2) Vervoersonkosten woon-werk:
 - **100€/maand.**
 - Deze forfait zou de verschillende systemen voor verplaatsingskosten transparanter moeten maken tussen de verschillende ziekenhuizen.
- 3) Wetenschappelijk budget:
 - **50€/maand.**
 - Het opsplitsen van dit budget in maanden zorgt voor een duidelijkere budgettering voor gesplitste stages (bv. urgentiegeneskunde) over meerdere ziekenhuizen. Gezien de wetenschappelijke activiteit een intrinsiek deel is van de erkenningsvereisten voor een arts-specialist in opleiding dient dit ook meegerekend te worden in de verloning om verplichte cursussen, congressen, naslagwerken, inschrijving Master specialistische geneeskunde... te bekostigen.
 - Deze uitgave dient niet specifiek verantwoord te worden en kan uit het opleidingsbudget dat reeds voorzien werd per stagemeester op federaal niveau (705€/maand/ASO) gealloceerd worden.

Extralegale voordelen

Naast bovenstaande meer uitgewerkte vergoedingen verdient het luik over verzekeringen voor arts-specialisten in opleiding ook specifieke aandacht. Ook hier is een grote heterogeniteit tussen de verschillende ASO's.

Wettelijk dient voor de ASO in kader van de stage een beroepsaansprakelijkheidsverzekering afgesloten te worden door de werkgever. Daarnaast lijkt een **aansluiting bij een hospitalisatieverzekering en een groepsverzekering/levensverzekering + gewaarborgd inkomen aan een verlaagd tarief** een haalbare zaak voor veel stageplaatsen. Idealiter wordt dit centraal aangeboden via een openbare aanbesteding, zodoende een optimale uniformiteit te verkrijgen. We zien deze verzekeringen ook reeds in de bevraging als een vaak toegekend extralegaal voordeel. Meestal wordt dit ook reeds voorzien voor andere gezondheidsbeoefenaars in de instellingen. Ook het statuut van de arts-specialist in opleiding (Sui Generis) laat op dit moment weinig ruimte voor sociale bescherming en aldus kan het aanbieden van dergelijke verzekering een goede aanvulling zijn.

Vakantiedagen

Naast de hierboven vermelde vergoedingen werd ook een grote discrepantie waargenomen in het aantal vakantiedagen. Een aantal ASO's kregen zelfs geen betaalde vakantiedagen gezien dit niet wettelijk gedefinieerd is in de rechtsartikels rond het statuut en de arbeidsomstandigheden van de ASO's. Dit aspect wensen we dan ook te belichten en verder uit te diepen zodoende een globale en goed uitgewerkte arbeidsovereenkomst te kunnen bekomen.

In de overgrote meerderheid van de gevallen (92%) bedroeg het aantal vakantiedagen **20 dagen** of meer. Dit lijkt ons dan ook een normale grens van het aantal vakantiedagen dat door de werkgever voorzien dient te worden.

Daarnaast heeft elke werknemer recht op **10 wettelijke feestdagen** conform de wetgeving van 4 januari 1974 (*Wet betreffende de feestdagen*). Wanneer een feestdag in het weekend valt dient deze gecompenseerd te kunnen worden (*Afdeling 2 Art. 6*). Daarnaast mag deze ook ingehaald worden indien een werknemer moet werken op een feestdag (*Afdeling 4. Art.11*). Deze wet is geldig voor alle werknemers en dient ook voor de ASO's toegepast te worden.

Tot slot wensen we de vrijgestelde wetenschappelijke tijd te benadrukken. De wetgever heeft voorzien in 4u wetenschappelijke tijd per week inbegrepen in de arbeidstijd (*Wet tot vaststelling van de arbeidsduur 2010*). Gerekend op één jaar resulteert dit in 20 dagen wetenschappelijke vrijgestelde tijd. De VASO vraagt echter deze wetenschappelijke tijd forfaitair te voorzien als **5 dagen congresverlof** (te staven met bewijsstukken) en **5 dagen wetenschappelijke tijd** (studietijd, publicaties voorbereiden, taken in kader van de Master specialistische geneeskunde). De overige wettelijk toegekende 10 dagen kunnen dan gebruikt worden voor het volgen van de lessen in het kader van de Master specialistische geneeskunde, dewelke nu 180 studiepunten bedraagt.

Besluit

De Vlaamse vereniging voor arts-specialisten in opleiding (VASO) wenst met dit voorstel proactief mee te werken aan een breed gedragen arbeidsovereenkomst waarbij zowel de verzuchtingen van de arts-specialisten in opleiding gehoord kunnen worden en waar er rekening gehouden wordt met de haalbaarheid voor onze ziekenhuizen.

Het is belangrijk op te merken dat de vertegenwoordigingsorganen van de arts-specialisten in opleiding (VASO en CIMACS) **niet rechtstreeks zetelen in de Nationale paritaire commissies**. Wij vertrouwen op de goede afhandeling door de aanwezige vertegenwoordigers van artsen en ziekenhuizen. De arts-specialisten in Vlaanderen dragen een grote verantwoordelijkheid en wensen hun opleiding in optimale omstandigheden te doorlopen. Zoals de bevraging van onze vereniging in 2020 aantoonde, blijven de arbeidsvoorwaarden in België voor deze grote groep vaak dode letter.

De wetgever beoogt met deze adviesvraag een poging te ondernemen de **ongelijkheid weg te werken en naar arbeidsvoorwaarden van de 21^e eeuw te evolueren**. Naast de klinische opleiding, die uiteraard de eerste taak is, worden artsen in opleiding vandaag ook geconfronteerd met een wijzigende maatschappij. Het is onzes inziens belangrijk dit mee te nemen in de discussies rond deze adviesvraag.

Daarnaast is de uniformisering van arbeidsvoorwaarden een noodzaak in de evolutie van ons zorglandschap. Netwerkvorming alsook de veranderende zorgbehoeften zorgen ervoor dat de gezondheidszorg in constante evolutie is. Arts-specialisten in opleiding hebben **vaak geen vrije keuze in welk opleidingscentrum zij terecht komen**. Ook hierom is de noodzaak van uniformiteit belangrijk, net als bij de huisartsen in opleiding.

De VASO is bereid haar standpunten toe te lichten in een gesprek, met oog voor de bezorgdheden van eenieder.