

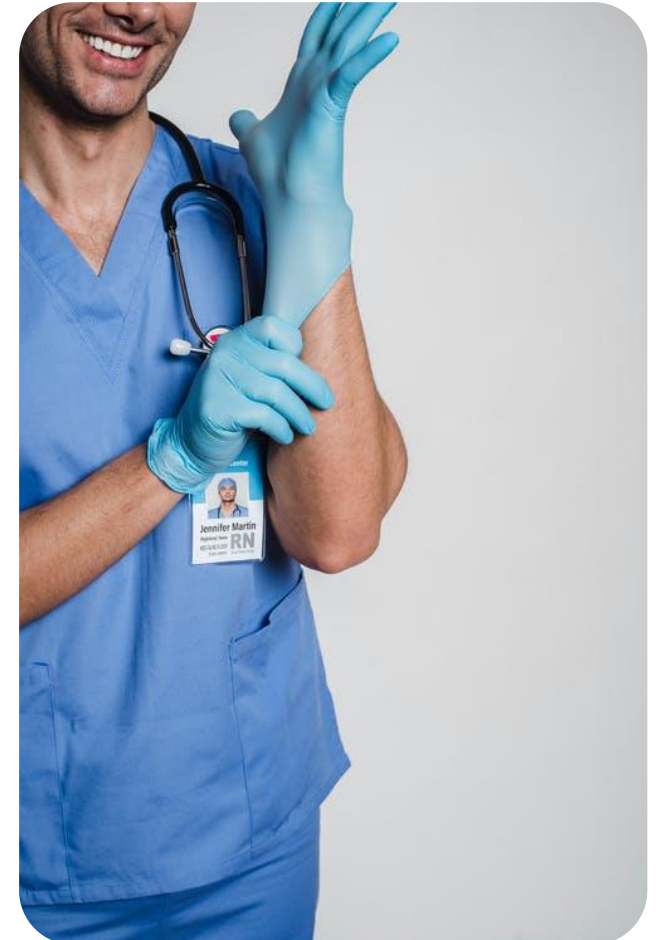
CONTRACT ASO

Infosessie

20/07/2021

Vlaamse vereniging voor arts-specialisten in opleiding (VASO)

Jonas Brouwers – Voorzitter



Inhoud

- **Introductie**
- **Handleiding ASO**
- **FAQ en modelcontract**
- **Vragen?**



1. INTRODUCTIE

Sociaal akkoord ASO – 2021

- **19/05/2021:** Nationale paritaire commissie artsen – ziekenhuizen
- **Akkoord in 2 fasen**
 - Fase 1: collectieve overeenkomst (wettelijk kader arbeidsomstandigheden)
 - *Fase 2: pensioen – en werkloosheidsproblematiek (i.s.m. Kabinet van volksgezondheid)*



Nationale Paritaire Commissie
geneesheren-ziekenhuizen

REF NPCGZ/2021/A-1_NL

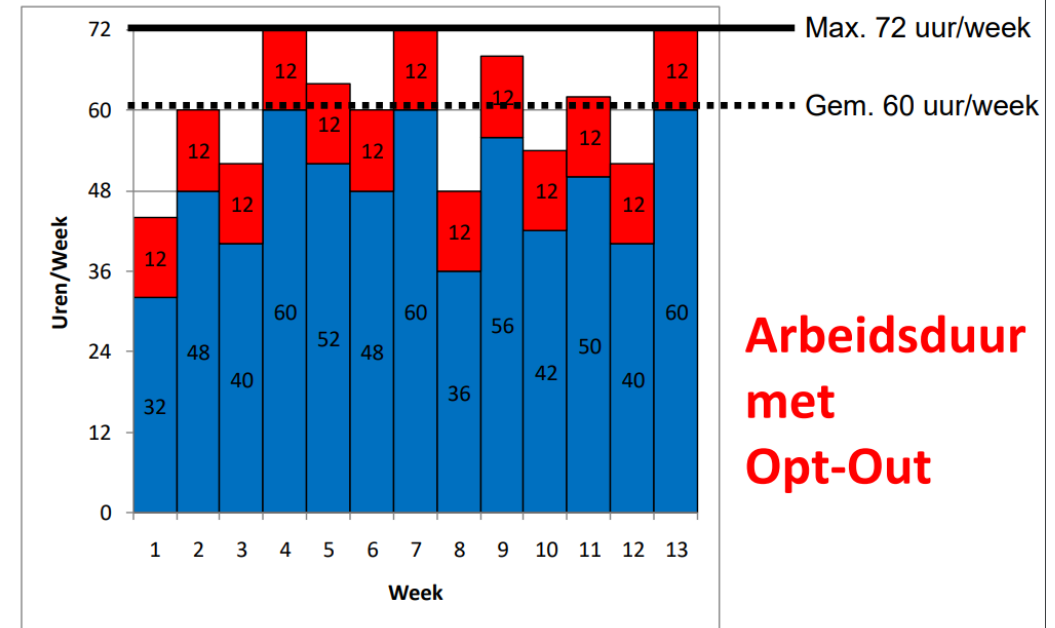
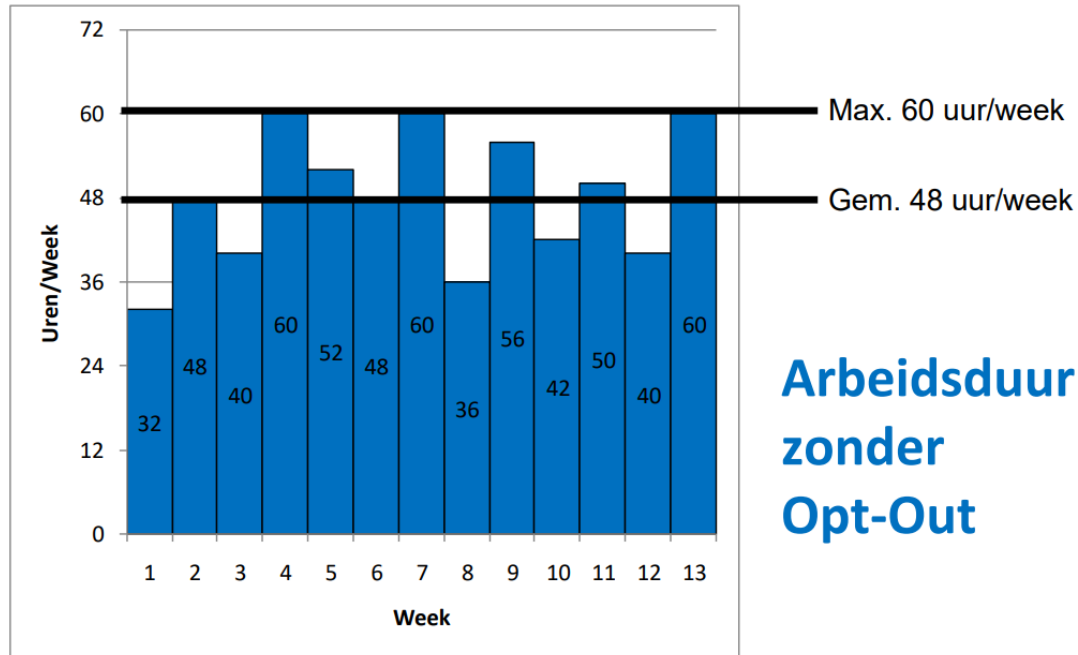
19/05/2021

*Advies van de Nationale Paritaire Commissie Geneesheren-Ziekenhuizen over de
loon- en arbeidsvoorwaarden van de ASO*

Collectieve overeenkomst

- **Minimumvoorwaarden** voor alle Belgische stageplaatsen & stagemeeesters
- **Afdwingbaar** (*Koninklijk Besluit 09/07/2021*)
 - *Controles arbeidsinspectie*
 - *Vrijwillige meldingen (arbeidsinspectie Toezicht op Sociale wetten - info.tsw@werk.belgie.be)*
- Toepassing **vanaf 1/8/2021**
- **Herevaluatie** elke 2 jaar
- **30 miljoen voor ziekenhuizen/stagemeeesters voorzien**
(+ *stagemeeestervergoeding van 8500 EUR per jaar per ASO*)

Wet op arbeidsduur (2010)



- + maximum 24h aaneensluitend
- + vanaf 12h aaneensluitend: recuperatie 12h verplicht

2. HANDLEIDING ASO

AKKOORD ARBEIDSVOORWAARDEN 2021 HANDLEIDING VOOR DE ASO – WAAROP LETTEN?!

De 20 gouden regels

- **Eenvormige interpretatie**
- **Discussies vermijden/oplossen**
- **Verantwoordelijkheid ASO**
- www.vaso.be/contract

1. Elke ASO krijgt als basisloon een forfaitair brutobedrag van minstens 3111,92 euro per maand (toenemend met anciënniteit).
2. Het maandelijks uurrooster (m.i.v. wachtregeling) voor de ASO moet 4 weken op voorhand gekend zijn.
3. Elk ziekenhuis moet een registratietool voor de gewerkte arbeidstijden ter beschikking stellen aan de ASO.
4. Registratie door de ASO van de gepresteerde uren is cruciaal omdat elke gepresteerde arbeidstijd in het ziekenhuis vergoed moet worden. Dit dient ook te gebeuren via de registratietool die door de overheid ter beschikking gesteld zal worden (*vanaf najaar 2021*).
5. Elke ASO krijgt maandelijks een gedetailleerde loonfiche waarop alle gepresteerde uren en uitbetaling vermeld worden.
6. Een lunchpauze mag niet automatisch afgetrokken worden van de arbeidsduur. Wanneer de ASO ter beschikking staat van de werkgever (bv dect-permanentie) geldt de lunchpauze als arbeidstijd.
7. Een 'oproepbare wacht' waarbij u in minder dan 20 minuten in het ziekenhuis moet zijn, geldt als 'intramurale wacht' voor de volledige duur van de 'oproepbare wacht'. U wordt dan ook conform vergoed.
8. Elke ASO krijgt een maandelijks onkostenvergoeding van minstens 100 euro en heeft recht op terugbetaling van wetenschappelijke activiteiten.
9. Elke zwangere ASO geniet de volledige moederschapsbescherming. Vanaf 26 weken zwangerschap mogen geen prestaties meer verricht worden tussen 20u 's avonds en 8u 's morgens en mag er niet meer deelgenomen worden aan MUG-interventies. De zwangere ASO mag niet meer dan 12u aaneensluitend werken. Bijkomende maatregelen kunnen steeds door de arbeidsarts worden voorgesteld.
10. Elke ASO heeft recht op geboorteverlof, palliatief verlof, adoptieverlof en verlof voor klein verlet (huwelijk, communie, overlijden...)
11. Bij ziekte ontvangt de ASO een gewaarborgd maandloon gedurende de eerste 30 dagen van arbeidsongeschiktheid.
12. Elke ASO heeft recht op minstens 20 vakantiedagen bovenop de 10 wettelijke feestdagen.
13. Elke wettelijke feestdag die in een weekend valt dient in onderling overleg op een ander moment opgenomen te worden.

De 20 gouden regels

1. Minimum basisloon 3111,92 euro per maand

- Toenemend met **anciënniteit**
- **48h** werkweek
- **Gegarandeerd**

- **Alles boven 48h**
 - Comfortabele uren (8-20h): **110%** minimum basisuurloon (14,96€)
- **Alles binnen en boven 48h**
 - Oncomfortabele uren (20-8h): **125%**
 - Zaterdag: **125%**
 - Zondag : **150 %**
 - Feestdag: **150%**
- **Oproepbare wachtdiensten**
 - Weekdag (8-20h): **€50 forfait per begonnen 12h**
 - Weekdag (20-8h): **€75 forfait per begonnen 12h**
 - Weekend: **€75 forfait per begonnen 12h**
 - *Wie in ziekenhuis moet komen tijdens oproepbare wachtdienst wordt betaald zoals hierboven (elk begonnen uur) + tijd in ziekenhuis wordt gerekend als arbeidstijd*
 - *Wie in ziekenhuis moet zijn binnen 20 minuten: betaald als een intramurale wachtdienst*

	Verhoging	Minimum brutobedrag
Jaar 1	-	3.111,92 EUR
Jaar 2	100 EUR	3.211,92 EUR
Jaar 3	125 EUR	3.336,92 EUR
Jaar 4	125 EUR	3.461,92 EUR
Jaar 5	150 EUR	3.611,92 EUR
Jaar 6	150 EUR	3.761.92 EUR

2. **Maandelijks uurrooster + wachtregeling:** 4 weken op voorhand gekend

3. **Registratietool** in elk ziekenhuis

- Elk uur registreren! (**Niet geregistreerd = geen uitbetaling**)
- Onafhankelijke tool overheid: **najaar 2021**
- **Basis voor inspecties en controles**

4. **Elke gepresteerde arbeidstijd**
moet vergoed worden (overuren, wachten...)

5. Gedetailleerde loonfiche met
gepresteerde uren + uitbetaling



6. **Lunchpauze = arbeidstijd** wanneer ASO ter beschikking staat van werkgever (*bv dect-permanentie*)

7. 'oproepbare wacht' **minder dan 20 minuten = intramurale wacht**

- Vergoeding voor alle uren!

8. Maandelijkse **onkostenvergoeding 100 EUR**
+ **terugbetaling wetenschappelijke activiteiten** (forfait of reële kosten)

9. **Zwangere ASO: moederschapsbescherming**

- Vanaf 26w: **geen prestatie tussen 20-8h**
- Vanaf 26w: **geen MUG interventies**
- **Niet langer dan 12h** aaneensluitend werken
- **Geen blootstelling ioniserende stralen en andere gevaarlijke situaties** vanaf bekendmaking ZW
- Arbeidsarts



10. Elke ASO: **geboorteverlof** (vaderschapsverlof), **palliatief verlof**, **adoptieverlof** en **verlof voor klein verlet** (huwelijk, communie, overlijden...)

- Zie KB van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten. https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg_2.pl?language=nl&nm=1963082803&la=N
- Zie art. 30 en 30 ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (geboorteverlof en adoptieverlof) <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/1978/07/03/1978070303/justel>
- Zie art. 100bis en 102bis van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen (palliatief verlof) https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg_2.pl?language=nl&nm=1985021271&la=N



11. Bij ziekte: **gewaarborgd maandloon gedurende eerste 30 dagen van arbeidsongeschiktheid**
12. Elke ASO: **minstens 20 vakantiedagen** (waarvan 10 aaneensluitend mogen)
10 wettelijke feestdagen
13. Indien feestdag in weekend valt: **op te nemen op ander moment**
14. Indien **werken op feestdag**: op te nemen op ander moment
 - *(indien werken op feestdag in weekend: maar 1x te recupereren)*



15. Elke ASO: **10 forfaitaire wetenschappelijke dagen**

- *Vrij op te nemen! (Geen verantwoording nodig)*
- *Niet voor lessen in kader van verplicht curriculum (vb MSG)*

16. Elke ASO: **vrijgesteld om naar verplichte lessen, cursussen en examen in kader van Master specialistische geneeskunde te gaan.**

- *Wordt ook als arbeidstijd geteld wanneer niet in het weekend valt*

17. Afwezigheden door ASO: **4 weken op voorhand aanvragen**
Antwoord stagemeeester: **binnen 7 dagen**



18. Nieuwe contract: **vanaf start stagejaar vermeld in stageplan** (ten vroegste 1/8/2021)
Voorwaarden 'oud contract' mag voor AJ 2021-2022 en 2022-2023: schriftelijk melden aan personeelsdienst ziekenhuis

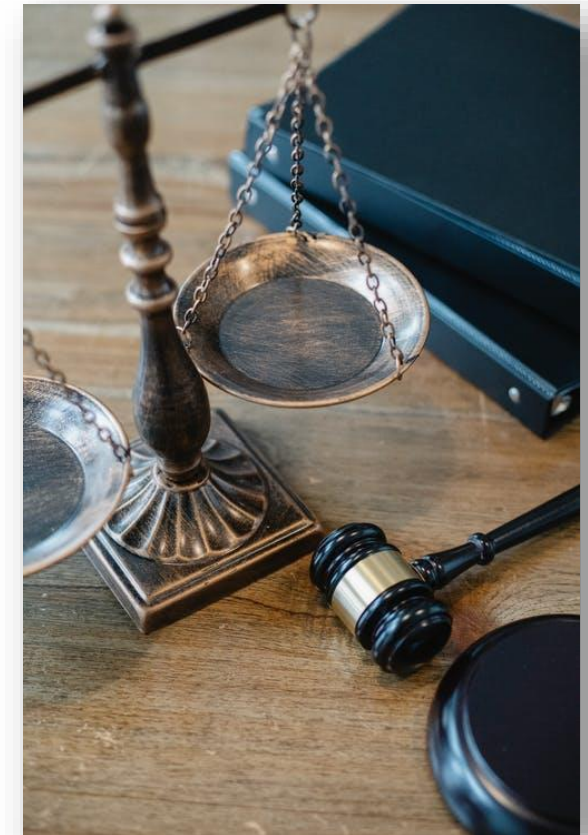
19. Iedereen in opleiding voor **bijzonder beroepstitel**
Ook intensieve, pediatrische neurologie, nefrologie, ...
Zie voor bijzondere beroepstitels: art 1 en art 2 KB 25/11/1991
https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg_2.pl?language=nl&nm=1992025392&la=N

20. Niet van toepassing op ASO in **wetenschappelijk mandaat (doctoraat)**
Indien klinische taken: afspraken met ziekenhuis vast te leggen !



Problemen, vragen, implementatie moeilijkheden?

- VASO
 - info@vaso.be
 - www.vaso.be/contact
- Nationale paritaire commissie artsen-ziekenhuizen
 - npcgz-cpnmh@health.fgov.be
- Arbeidsinspectie Toezicht Sociale Wetten
 - 02 235 55 55 (9-12h & 14-16.30h)
 - info.tsw@werk.belgie.be
- Arbeidsauditoraten (openbaar ministerie)
 - <https://www.om-mp.be/nl/uw-om/arbeidsauditoraten>



Uitgebreide toelichting akkoord ASO omtrent uniforme loon- en arbeidsvoorwaarden van 19 mei 2021

VOORWOORD

De Vlaamse vereniging voor Arts-Specialisten in Opleiding (VASO VZW) vertegenwoordigt als overkoepelend orgaan alle assistenten van alle Vlaamse universiteiten (KU Leuven, UGent, UA en VUB).

Eén van de bekommernissen van VASO betrof al jaren de heterogeniteit in arbeidsvoorwaarden en loon tussen arts-specialisten in opleiding. Elk ziekenhuis bepaalde de eigen regels en de artsen in opleiding krijgen vaak niet de keuze in welk ziekenhuis zij tewerkgesteld worden en dus ook niet onder welk loon en arbeidsvoorwaarden zij moesten werken. Daarnaast is er weinig controle op de regelgeving en werken assistenten vaak in een 'grijze zone'. **Sinds woensdag 19/05/2021 is dit verleden tijd en werd er unaniem een akkoord gesloten in de Nationale Paritaire Commissie Artsen-Ziekenhuizen (NPCAZ) over de loon- en arbeidsvoorwaarden van de ASO in België.**

Deze collectieve overeenkomst vormt een eerste fase van een globaal plan van aanpak dat tot doel heeft om de loon- en arbeidsvoorwaarden en de sociale bescherming van de ASO te verbeteren en sociale randvoorwaarden te verzekeren voor de kwalitatieve uitoefening van de opleiding in het belang van de patiënten.

Wij hopen met deze toelichting voldoende uitleg te geven bij de gesloten collectieve opleidingsovereenkomst zodat elke ASO een geïnformeerde keuze kan maken voor zichzelf en zijn eigen rechten en plichten kent en op die manier kan bespreken met het ziekenhuis, de medische raad en de stagemeeesters. **VASO heeft haar uiterste best gedaan om een evenwichtig akkoord te bereiken dat een echte vooruitgang betekent voor alle assistenten, het omzetten in de praktijk is mee een verantwoordelijkheid van elke assistent en stagemeeester.**

Heb je na het lezen van deze documenten nog vragen, problemen of opmerkingen kun je steeds terecht bij VASO via het contactformulier op onze website: www.vaso.be/contact !

www.vaso.be/contract

3. FAQ EN MODELCONTRACT

FAQ ASO

Op 19 mei 2021 werd door de Nationale Paritaire Commissie Artsen-Ziekenhuizen een collectieve overeenkomst gesloten met betrekking tot de loon- en arbeidsvoorwaarden van de artsen-specialisten in opleiding. Deze collectieve overeenkomst werd aan de regering overgemaakt teneinde hieraan een bindende kracht te verlenen in toepassing van K.B. nr. 47 van 24 oktober 1967.

Teneinde een eenvormige interpretatie en toepassing van de collectieve overeenkomst te verzekeren en rekening houdend met de vragen die ter zake werden gesteld heeft de NPCAZ het wenselijk geacht om een toelichting bij de collectieve overeenkomst uit te werken en een zogenoemde FAQ op te stellen.

FAQ overheid

Vragen ziekenhuizen

Vragen stagemeesters

Vragen ASO

Model overeenkomst

Voorbeeld voor ziekenhuizen

Controle voor ASO

Template opleidingsovereenkomst met de minimale verplichte bepalingen

OVEREENKOMST VOOR DE UITVOERING VAN EEN STAGEPLAN INZAKE DE OPLEIDING ALS ARTS-SPECIALIST

Tussen :..... "naam van het ziekenhuis", afgekort "verkorte naam van het ziekenhuis", "adres van het ziekenhuis", vertegenwoordigd door, hierna "het ziekenhuis",

en : De heer/Mevrouw "naam van de arts-specialist in opleiding", wonende te hierna de "arts-specialist in opleiding"

en: De heer/Mevrouw "naam van de arts-stagemeester", die werkt in "naam van het ziekenhuis", als "titel", erkend door de Hoge raad van artsen-specialisten en van huisartsen d.d. ...-... voor de opleiding van ... (aantal) artsen-specialisten in opleiding tot ... (datum), hierna de "stagemeester"

Vragen in de FAQ

1. **Toepassingsgebied** van de collectieve overeenkomst
2. Wat is de situatie van artsen-specialisten in opleiding die **geen individueel akkoord** hebben ondertekend bedoeld in artikel 7 § 1 van de wet van 12 december 2010 en waarbij de arbeidsduur de absolute grenzen overschrijdt? Idem voor diegenen die het individueel akkoord wel hebben ondertekend en de absolute grenzen van de wet van 12 december 2010 overschrijden?
3. **Zwangerschap**
4. Is de tijd waarbinnen een **lunchpauze** wordt genomen arbeidstijd?
5. Tellen de **verlofdagen** bedoeld in artikel 13 van de collectieve overeenkomst mee voor de berekening van de arbeidsduur?
6. Inhalen van een **wettelijke feestdag**
7. Kan een periode van **oproepbare wacht aangemerkt worden als een rustperiode**?
8. In welke gevallen moet een **forfait** voor een oproepbare wacht toegepast worden?
9. Zijn de forfaitaire bedragen bedoeld in artikel 5 **cumulatief** met de vergoedingen voor oncomfortabele uren?
10. Is er een **minimumbedrag** voor de vergoeding van **wetenschappelijke activiteiten** voorzien?
11. Beperkt artikel 13 de tijd voor **wetenschappelijke werk**?
12. **Forfaitaire wetenschappelijke dagen**
13. Verlof omwille van **familiale omstandigheden** (zogenaamd klein verlet).
14. **Indexatie**
15. Zullen ziekenhuizen op vrijwillige basis het **tijdsregistratiesysteem dat de overheid zal ter beschikking stellen aan de ASO's op basis van artikel 7 van de overeenkomst**, kunnen invoeren in het eigen ziekenhuis?
16. **Inwerkingtreding**
17. **Voorbeeldberekening uren**

Vers van de pers !

- Hoe berekent men **verlof** van een ASO in de arbeidstijd?
 - Hoe berekent men **afwezigheid** op een betaalde feestdag?
- ➔ **Belangrijk voor berekening totale arbeidsduur !**



Op basis van de ingewonnen adviezen van de FOD Sociale Zekerheid en de FOD WASO concludeer ik dat een week verlof moet gelijkgesteld worden met 60 uur als men voor de opting out heeft gekozen en met 48 uur als men de opting out niet verkoos.

Diezelfde redenering moet worden doorgetrokken voor een betaalde feestdag (waarop men geen arbeidsprestaties levert), door deze respectievelijk (in een 5dagenweek) voor 12uur voor diegene die de opting out hebben getekend en voor 9,6 uur voor diegene die de opting out niet hebben getekend, gelijk te stellen. Let wel, voor wie op de betaalde feestdag effectieve prestaties levert, gelden uiteraard de effectief gepresteerde uren als arbeidsuren.

4. VRAGEN

Oproep liaisons VASO

- **Per ziekenhuis**
- **Implementatie** opvolgen
- **Problemen** melden aan VASO