

www.vaso.be  
12 maart 2020

# RAPPORT

## Arbeidsvoorwaarden bij arts-specialisten in opleiding

---

*De zorg van morgen  
begint vandaag*

---

Uitgebreide toelichting bij de bevraging rond arbeidsvoorwaarden bij alle Vlaamse arts-specialisten in opleiding, afgenomen in januari 2020.

De Vlaamse vereniging voor Arts-Specialisten in Opleiding (VASO) werd opgericht teneinde de vertegenwoordiging van specialisten in opleiding zowel op facultair, Vlaams en federaal niveau te laten plaatsvinden. Eén van de bekommernissen betreft al jaren de gepercipieerde heterogeniteit in arbeidsvoorwaarden en loon tussen specialisten in opleiding. Elk ziekenhuis bepaalt eigen regels en de artsen in opleiding krijgen vaak niet de keuze in welk ziekenhuis zij tewerk gesteld worden en aan welke voorwaarden.

In 2017 hield de VASO (Vereniging van Arts-Specialisten in Opleiding) een steekproef bij haar actieve leden naar de arbeidsvoorwaarden binnen de verschillende universitaire ziekenhuizen en enkele niet-universitaire centra. De bevindingen bij deze steekproef toonden toen al een grote heterogeniteit aan tussen arbeidsvoorwaarden.

Door middel van een bevraging bij alle Vlaamse arts-specialisten in opleiding (ASO's) heeft de VASO de lonen en arbeidsvoorwaarden tussen de 52 Vlaamse ziekenhuizen nu volledig en objectief in kaart proberen te brengen.

Wij hopen met dit rapport voldoende toelichting te geven bij de resultaten en het debat te openen teneinde de arbeidsvoorwaarden van Vlaamse arts-specialisten in opleiding te verbeteren. Alleen zo kan de beste kwaliteit van zorg en opleiding gegarandeerd blijven.

Het bestuur van de Vlaamse vereniging voor arts-specialisten in opleiding

Dr. Thomas Debrouwere  
Dr. Frederik Deman  
Dr. Cynthia D'Hondt  
Dr. Miet Vandemaele  
Dr. Jonas Brouwers



Vlaamse vereniging voor arts-specialisten in opleiding

---

## *Vragenlijst december 2019-januari 2020*

---

### **Methode**

Een vragenlijst werd tussen december 2019 en januari 2020 naar alle Vlaamse ASO's verstuurd. In de vragenlijst werd navraag gedaan naar onderstaande gegevens. Verder werden 111 loonbrieven van ASO's verzameld om de ontvangen gegevens verder te staven met concrete voorbeelden.

- Demografische gegevens (opleidingsjaar, universiteit, geslacht, afstudeerrichting,...)
- Bruto wedde zonder extra vergoedingen (wachtdienst,...)
- Netto vergoeding wachtdienst
- Netto vergoeding overuren (excl. wachtdienst)
- Verzekeringen binnen loonpakket
- Terugbetaling vervoerskosten
- Naleven van de wettelijk vastgestelde recuperatietijd na  $\geq 12$  uur werken
- Mogelijkheid tot recuperatie van gewerkte wettelijke feestdag
- Registratie arbeidstijd
- Registratie 4u wetenschappelijke tijd
- Wetenschappelijk verof
- Vakantiedagen

Daarnaast werden enkele kennisvragen aangeboden met als doel na te gaan in welke mate ASO's op de hoogte zijn van hun rechten en plichten.

## Resultaten

### 1. Demografische en algemene gegevens

De responsgraad van de bevraging bedroeg 21,2% met 678 unieke antwoorden.

Er is een normale man-vrouw verdeling, spreiding tussen universitaire en niet-universitaire ziekenhuizen en spreiding tussen de verschillende universiteiten waaraan de ASO's verbonden zijn. De opting out (schriftelijke toestemming om het aantal werkuren per week uit te breiden van 48 uur naar 60 uur) werd door 90,6% van de respondenten getekend (zie supplementaire figuren 1-5).

De lagere opleiding (opleidingsjaar 1-2) wordt relatief meer vertegenwoordigd dan de hogere opleiding (opleidingsjaar 3-7), dit kan deels verklaard worden door de verkorting van de studie van 7 naar 6 (de zogenoemde dubbele cohorte) die momenteel in het tweede opleidingsjaar werkzaam zijn.

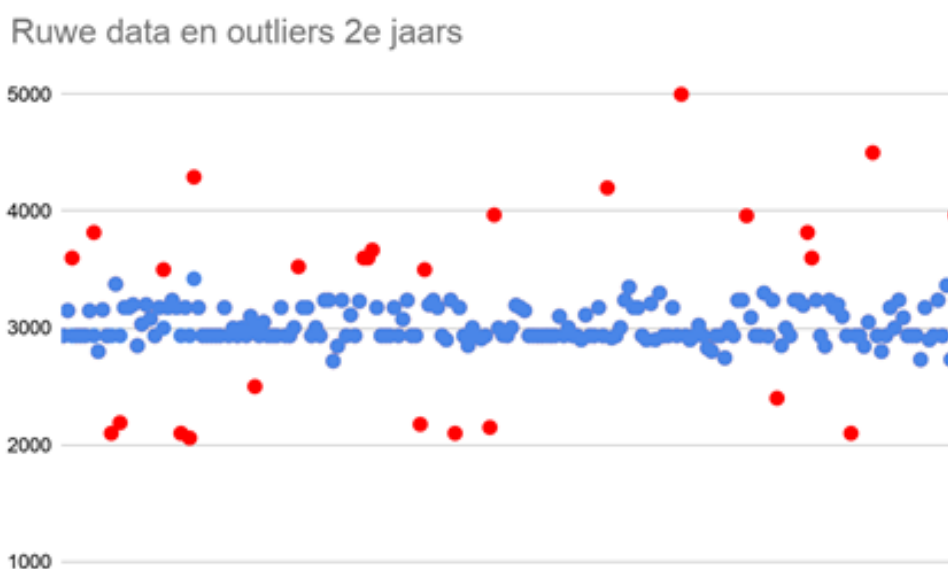
### 2. Bruto vergoedingen

---

***Brutolonen  
verschillen sterk***

---

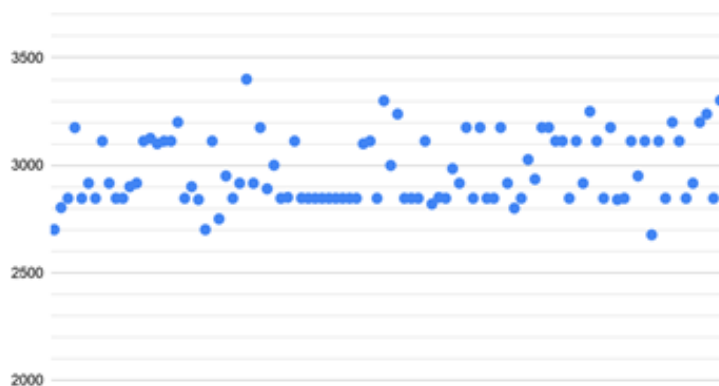
In de gegevens van de brutolonen werden outliers verwijderd. Per opleidingsjaar werden de gegevens opgelijst. De *interquartile range* (IQR) werd berekend. Waarden  $1.5 \times$  IQR boven het derde kwartiel werden net als waarden  $1.5 \times$  IQR onder het eerste kwartiel beschouwd als een outlier. Mogelijke verklaringen voor zulke outliers zijn het ingeven van het nettoloon in plaats van brutoloon of de onmogelijkheid om het brutoloon zonder aanvullende vergoedingen uit de loonbrief te destilleren.



*Figuur 1- Voorbeeld van ruwe data 2e jaar ASO's. De rode punten werden beschouwd als outliers. De blauwe punten werden weerhouden in de verdere analyse.*

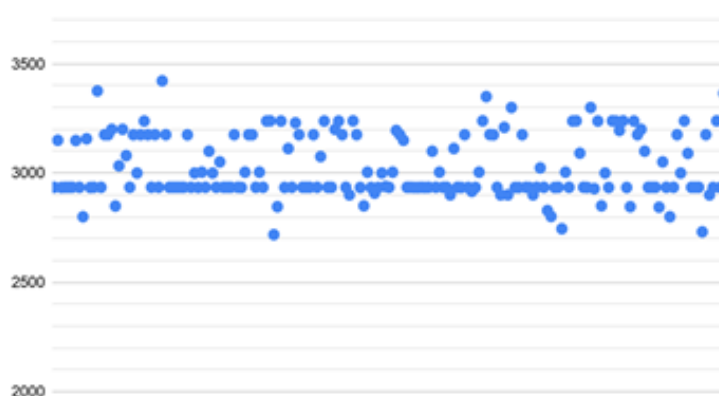
Na het verwijderen van de outliers werden de resultaten uitgezet in grafieken per opleidingsjaar. Deze worden hieronder weergegeven in figuur 2 tot en met figuur 6. Opleidingsjaren 6 en hoger werden - gezien het beperkt aantal resultaten - niet meegenomen in de verdere analyse.

Brutolonen 1e jaar



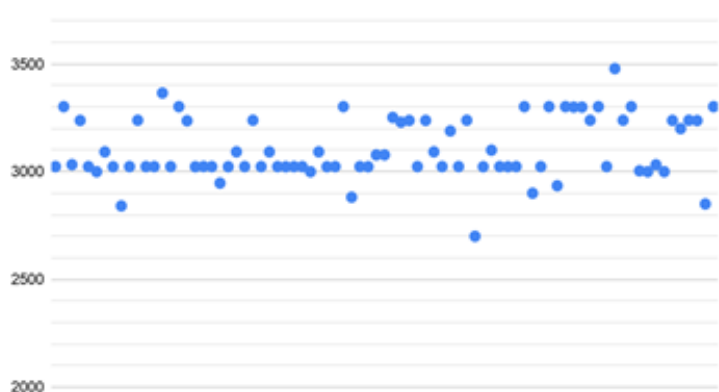
Figuur 2 - Brutolonen zonder aanvullende vergoedingen 1e jaar ASO

Brutolonen 2e jaar



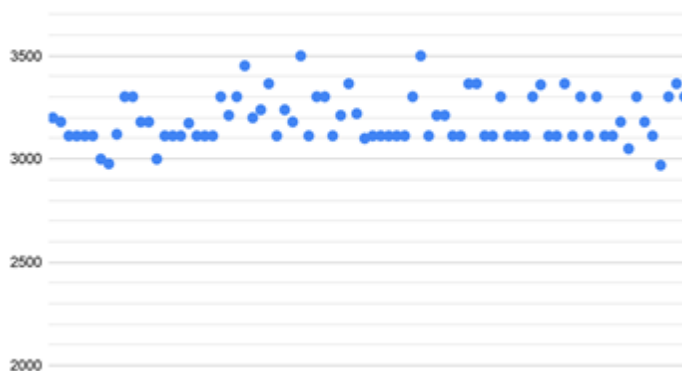
Figuur 3- Brutolonen zonder aanvullende vergoedingen 2e jaar ASO

Brutolonen 3e jaar



Figuur 4 - Brutolonen zonder aanvullende vergoedingen 3e jaar ASO

Brutolonen 4e jaar



Figuur 5 - Brutolonen zonder aanvullende vergoedingen 4e jaar ASO

Brutolonen 5e jaar



Figuur 6- Brutolonen zonder aanvullende vergoedingen 5e jaar ASO

Opvallend is de grote spreiding in brutoloon zonder aanvullende vergoedingen. De verschillen tussen het maximum- en minimumbedrag schommelen tussen 15,1% tot 28,8%, afhankelijk van het opleidingsjaar (cfr. Tabel 1).

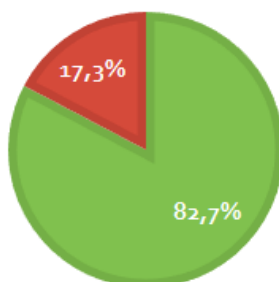
Jaar	Maximum/minimum
1	127,1 %
2	124,2 %
3	128,8 %
4	117,9 %
5	115,1 %

Tabel 1 - Maximum/minimum brutoloon per opleidingsjaar

### 3. Aanvullend loon: wachtvergoedingen

***In 17,3 % geen  
wachtvergoeding***

Binnen wachtvergoedingen kunnen we globaal gezien onderscheid maken tussen inslapende en oproepbare wachten. Een eerste opvallende bevinding is dat deze in 17,3% van de gevallen niet worden vergoed door een extra verloning.



*Figuur 7 – Worden de extra uren in kader van wachtdiensten vergoed? Groen: Ja; Rood: Nee*

Zowel voor inslapende als oproepbare wachten zien we erg diverse vormen van vergoedingen met zowel forfaitaire vergoedingen per wacht, als vergoedingen per uur. Gezien de diversiteit aan vergoedingen is het moeilijk om via de eerdere methodiek van het schrappen van outliers vermoedelijk foutieve resultaten te verwijderen. Daarom geven we in tabel 2 enkel antwoorden die ofwel bevestigd werden via loonbrieven ofwel resultaten die meermaals voorkwamen en/of waarbij de resultaten expliciet vermeld werd dat het over het bruto of nettoloon ging.

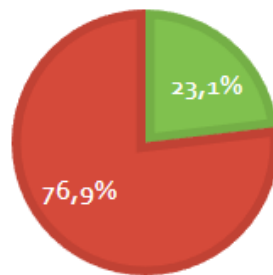
	Laag	Hoog	Andere bedragen
Inslapende wacht per wacht	€50,00	€165,61	/
Inslapende wacht per uur	€4,08	€16,78	/
Oproepbare wacht per wacht	€50	€75	€30,35 – 54,25 /weekdag, €45,53 – 81,37 /zaterdag, €60,7- 108,49 /zondag
Oproepbare wacht per uur	€7,16	€10,45	€6,26 overdag, €13,8 's nachts

*Tabel 2 - Extra vergoedingen bovenop het basisloon in kader van wachtdiensten (nettobedragen)*

**76,9% krijgt geen overuren vergoed**

#### 4. Aanvullend loon: overuren

In 23,1% van de gevallen krijgt een ASO ook een vergoeding voor de overuren (>48 uur/week), die niet gepresteerd zijn in kader van wachtdiensten. Ook hier zien we een grote variabiliteit in de bedragen. Net als bij de vergoedingen in kader van wachtdiensten werden enkel vergoedingen weerhouden die meermaals als antwoord terug kwamen of waar er expliciet bij vermeld werd of de vergoeding een netto of bruto bedrag was. Net als bij de wachtvergoeding wordt er een onderscheid gemaakt tussen een forfaitaire betaling (in dit geval per maand) of een vergoeding per uur. Voorbeelden worden neergeschreven in tabel 3.



Figuur 8 – Worden de extra uren niet in kader van wachtdiensten vergoed? Groen: Ja; Rood: Nee

	Laag	Hoog
Forfaitaire vergoeding per maand	€133	€540
Vergoeding per uur	€9,00	€24,11

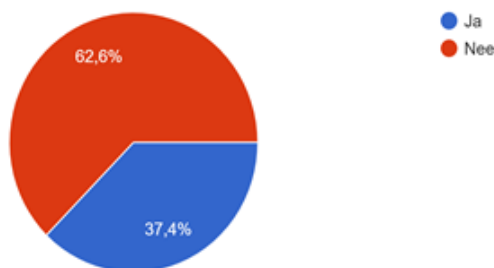
Tabel 3 - Extra vergoedingen bovenop het basisloon in kader van overuren (>48u/week) niet in kader van wachtdiensten (nettobedragen)

## 5. Extralegale voordelen: verzekeringen

### *ASO's niet op hoogte van verzekeringen*

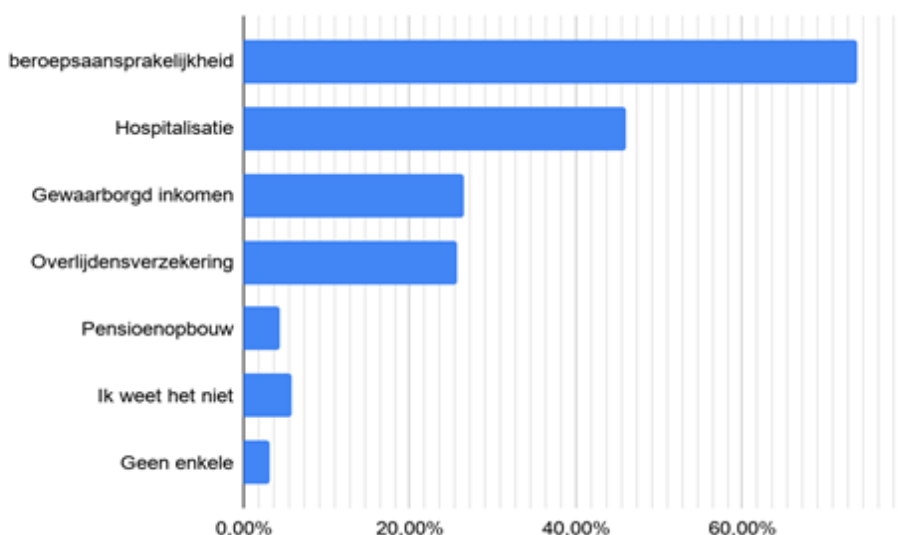
Uit de bevraging blijkt dat een meerderheid van de ondervraagde ASO's niet op de hoogte is van welke verzekeringen zijn opgenomen binnen zijn of haar loonpakket (cfr. figuur 9). Zelfs binnen de 37,4% die denkt wel op de hoogte te zijn, geeft 26% aan dat er geen beroepsaansprakelijkheidsverzekering voorzien is in het basispakket (cfr. figuur 10), hoewel dit een wettelijke verplichting is. Dit getuigt van het feit dat ook deze cohorte slechts gedeeltelijk op de hoogte is van de aangeboden verzekeringen binnen het basis loonpakket, zonder het zelf te beseffen.

Ik ben op de hoogte van welke verzekeringen zijn opgenomen in mijn loonpakket?  
613 antwoorden



Figuur 9 - Ik ben op de hoogte welke verzekeringen zijn opgenomen in mijn loonpakket. Blauw:ja; Rood:neen

Binnen de cohorte die aangeeft op de hoogte te zijn van welke verzekeringen tot zijn/haar loonpakket behoren zien we ook nu weer een grote diversiteit met naast de beroepsaansprakelijkheidsverzekering ook voor ongeveer de helft van de respondenten een hospitalisatieverzekering. Verder behoren ook een verzekering gewaarborgd inkomen of overlijdensverzekering vaak tot het loonpakket en in mindere mate een groepsverzekering type pensioenopbouw.



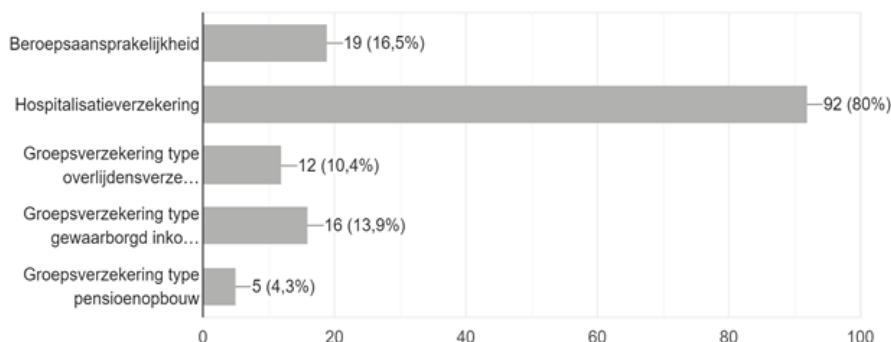
Figuur 10 - Volgende verzekeringen zijn opgenomen binnen het loonpakket van de ASO



Tot slot geven bijna 20% van al de respondenten aan dat ze de mogelijkheid krijgen om via de werkgever verzekeringen op zelfstandige basis af te sluiten aan een voordelig tarief. Deze resultaten zijn opgenomen in figuur 11.

#### Volgende verzekeringen worden aangeboden met korting

115 antwoorden



Figuur 11 - Aantal verzekeringen, aangeboden met korting binnen de cohorte die aangeeft dat een voordeeltarief voor bepaalde verzekeringen wordt aangeboden via de werkgever.

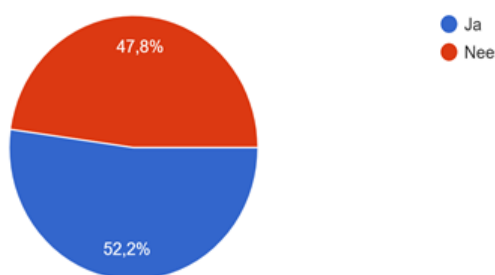
## 6. Extralegale voordelen: vervoersonkosten

### *Woon-werkverkeer heterogeen vergoed*

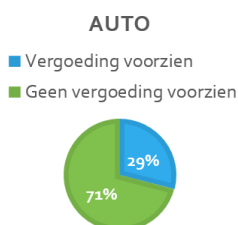
In 52,2% van de gevallen wordt door de werkgever een vergoeding voor woon-werkverkeer voorzien. Ook hier zien we een grote diversiteit binnen de vergoedingen die per vervoersmiddel worden weergegeven in figuren 13 en 14 en tabel 4.

Is een vergoeding voor één of meerdere van deze vervoermiddelen voorzien door de werkgever?

613 antwoorden

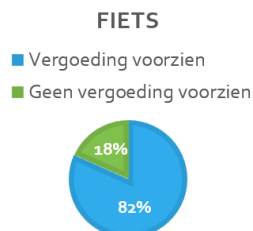


Figuur 12 – Wordt er een vergoeding voorzien voor woon-werkverkeer?

**Auto**

- €90 (maximumbedrag afh. van kilometers)
- €80/maand; 100 km/dag
- €43,5 per maand, 22 km/dag
- €56 - €60 - €105 - €140 forfaitair
- €1,48 per km (enkel bij wacht)
- €0,03 - €0,25 per Km
- €2,4 per dag

*Figuur 13 - Terugbetaling woon-werkverkeer auto*

**Fiets**

- €0,15 - €0,19 - €0,21 - €0,23 - €0,24 - €0,25 - €0,30 - €0,40 - €0,70 per Km

*Figuur 14 - Terugbetaling woon-werkverkeer fiets*

Terugbetaling openbaar vervoer	
Gedeelte van het abonnement	80% - 100%
Forfait	€42,00 bruto per maand

*Tabel 4 - Terugbetaling woon-werkverkeer openbaar vervoer*

## 7. Overige

In de vrije opmerkingen worden daarnaast nog enkele andere mogelijke vergoedingen doorgegeven:

- Forfaitaire onkostenvergoeding (niet belast): €99,16 tot €101,14 per maand
- Tweetaligheidspremie: €150 bruto per maand
- Maaltijdcheques
- 13e maand (beperkt aantal ASO's met bediendecontract in plaats van sui generis statuut)
- Eindejaarspremie

Hierbij dient vermeld te worden dat in enkele universitaire centra een aantal ASO's werken onder een bediendestatuut, en dit in kader van overeenkomst tussen de universiteit en het universitaire ziekenhuis. Daarnaast gaf een enkele ASO die werkzaam was in een niet-universitair centrum aan een eindejaarspremie te ontvangen.

---

***Wetenschappelijk  
budget niet duidelijk***

---

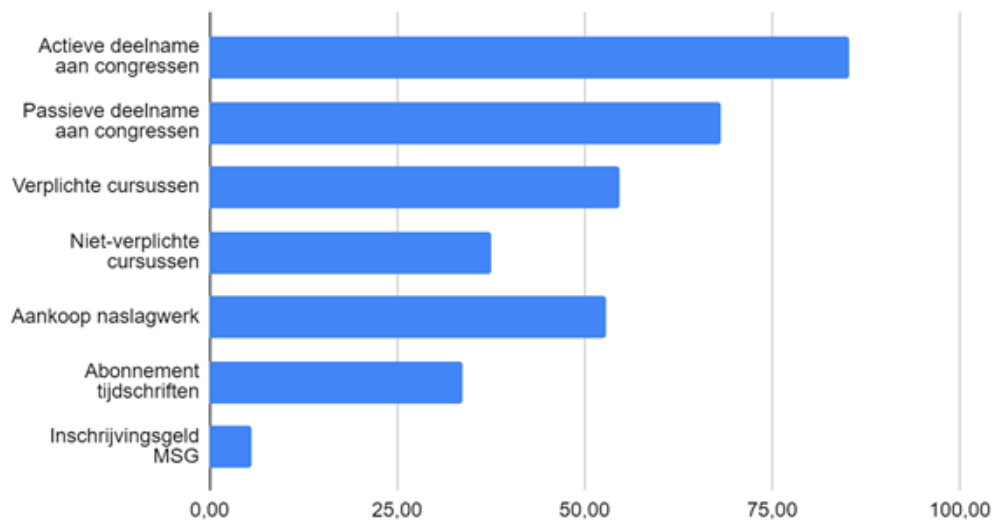
## 8. Wetenschappelijk budget

In 73,1% van de gevallen is er een vorm van wetenschappelijk budget voorzien gedurende de opleiding. Voor de ASO's verbonden aan de KU Leuven of de UGent bestaat dit uit een bedrag dat gedurende de opleiding kan ingezet worden. Dit wetenschappelijk budget bedraagt respectievelijk €500,00 en €1250,00 voor de gehele opleiding. Voor ASO's verbonden aan de VUB of de UA is er een grote variatie tussen de disciplines waarbij sommigen een budget voorzien van €750 gedurende heel de opleiding, anderen een budget van €500,00 per jaar maar ook een groot deel niets ontvangt.

Tot slot worden in enkele disciplines ook specifieke cursussen betaald door de dienst of door middel van sponsoring van farmaceutische firma's. Belangrijk hierbij te vermelden is het feit dat in de vrije opmerkingen vaak wordt aangegeven dat het niet altijd makkelijk is om het budget dat voorzien wordt ook werkelijk te gebruiken en dat het budget meestal onvoldoende is voor het betalen van verplichte cursussen en/of verplichte internationale examens.

In figuur 15 wordt weergegeven waaraan het budget besteed kan worden. We zien dat voornamelijk actieve en passieve deelname aan congressen naast verplichte cursussen en de aankoop van naslagwerken betaald worden met het eventuele wetenschappelijk budget. Sommigen gebruiken het budget zelfs om de inschrijving van de master specialistische geneeskunde te betalen, wat in andere gevallen dan weer niet toegestaan is.

Besteding wetenschappelijk budget



Figuur 15 - Besteding wetenschappelijk budget

---

***Vakantiedagen  
verschillen regelmatig***

---

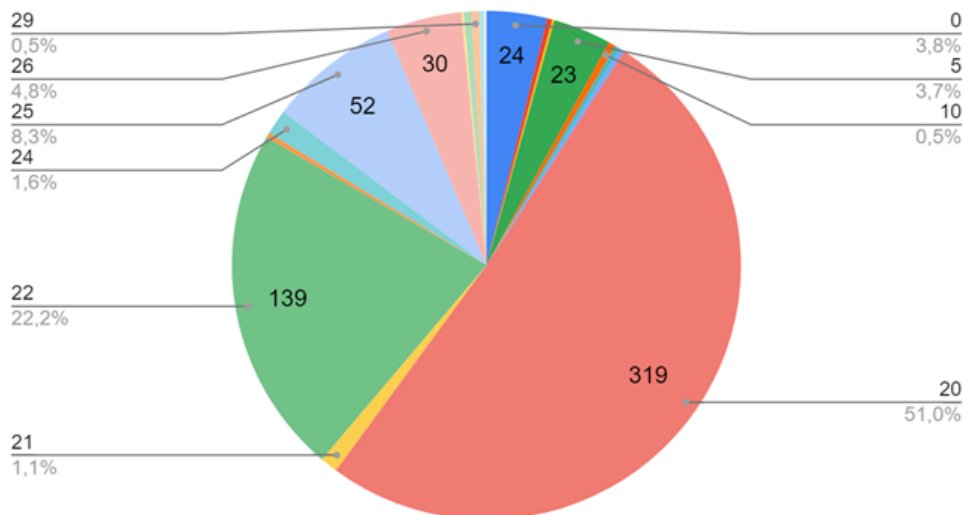
## 9. Vakantiedagen

Ook in het aantal vakantiedagen zien we grote verschillen zoals wordt aangegeven in figuur 16. In meer dan de helft van de gevallen worden 20 vakantiedagen gegeven. Daarnaast zien we een aanzienlijk deel dat aangeeft 22 vakantiedagen te krijgen, hetgeen te verklaren valt door een regeling in een groot ziekenhuis waarbij er 2 forfaitaire vakantiedagen worden toegekend aan alle ASO's als compensatie voor wachtdiensten op wettelijke feestdagen.

Tot slot zien we ook een aanzienlijk deel ASO's met 25 vakantiedagen. Dit wordt dan weer verklaard door een regeling aan een ander ziekenhuis waarbij ASO's die de opting out tekenen hiervoor gecompenseerd worden met 5 extra vakantiedagen. In de vrije opmerkingen hierbij zien we echter wel dat het tekenen van de opting out in enkele diensten niet toegestaan wordt zodat deze vijf extra vakantiedagen niet toegekend hoeven te worden. Hierbij wordt vaak aangegeven dat er toch meer dan 48u gemiddeld gewerkt wordt.

Opvallend bij deze resultaten is dat in 8% van de gevallen er minder dan 20 dagen verlof worden toegekend hoewel dit het wettelijk minimum is. Er wordt in de vrije opmerkingen ook vaak aangegeven dat het niet toegestaan is verlof op te nemen omwille van diverse redenen (te kort aan ASO's op de dienst, praktisch niet haalbaar, 20 dagen is te veel etc.)

### Vakantiedagen

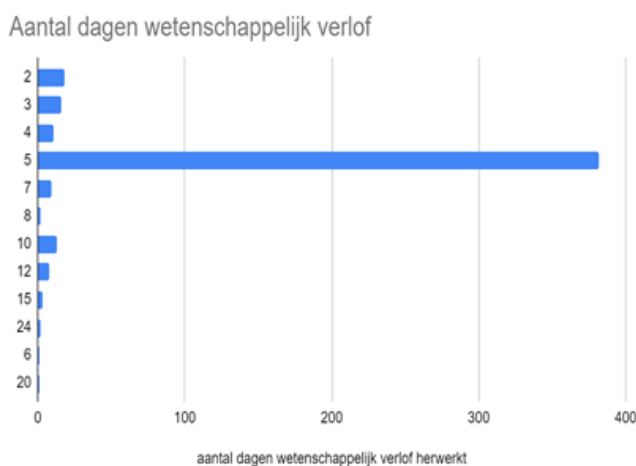


Figuur 16 - Aantal vakantiedagen

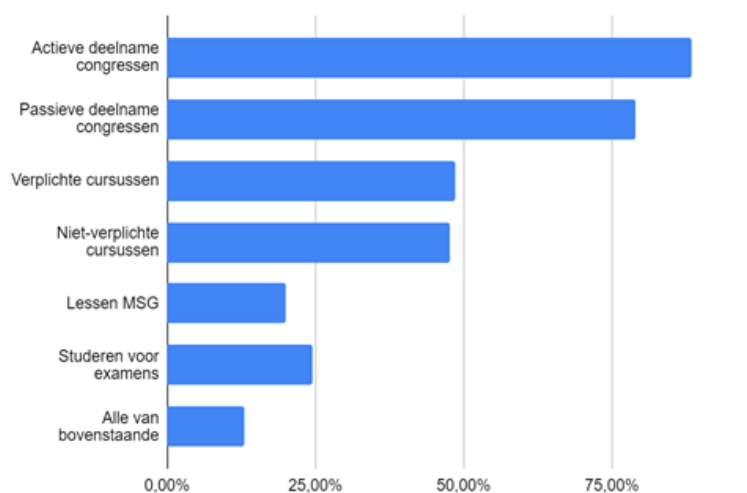
## 10. Wetenschappelijk verlof

### *Wetenschappelijk verlof is noodzakelijk*

In een meerderheid van de gevallen wordt tevens extra wetenschappelijk verlof toegekend. Het aantal dagen dat hiervoor wordt toegekend is weergegeven in figuur 17. In de overgrote meerderheid van de gevallen betreft het 5 extra dagen. Hoe deze dagen worden ingevuld wordt weergegeven in figuur 18. Meestal gaat het om de actieve of passieve deelname aan congressen en/of cursussen. Maar ook voor het volgen van de lessen van de master specialistische geneeskunde wordt er wetenschappelijk verlof gebruikt. Slechts 14,5% van de ASO's geeft aan tijd te krijgen voor het studeren van examens. Dit valt niet altijd onder wetenschappelijk verlof.

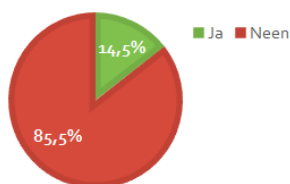


Figuur 17 - Aantal dagen wetenschappelijk verlof



Figuur 18 - Invulling wetenschappelijk verlof

### KRIJGT U VERLOF OM TE STUDEREN VOOR EXAMENS



Figuur 19 - Mogelijkheid tot het nemen van verlof voor studeren examen

## 11. Naleven wettelijke arbeidsvoorwaarden

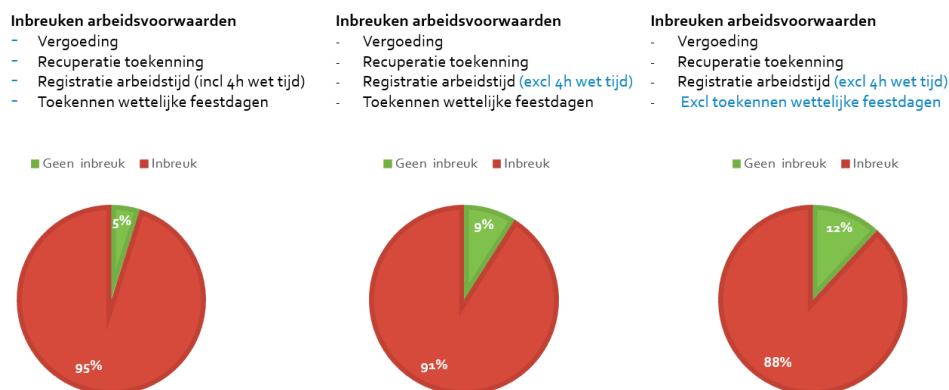
### *Inbreuken op wet alomtegenwoordig*

De bevraging polste ook naar de naleving van wettelijk bepaalde arbeidsvoorwaarden zoals voorzien in de Wet op Arbeidsduur (2010) en het MB met vaststelling van de algemene criteria voor erkenning van arts-specialisten, stagemeeesters en stagediensten (2014).

Volgende zaken werden bevraged en meegenomen in de verdere analyse:

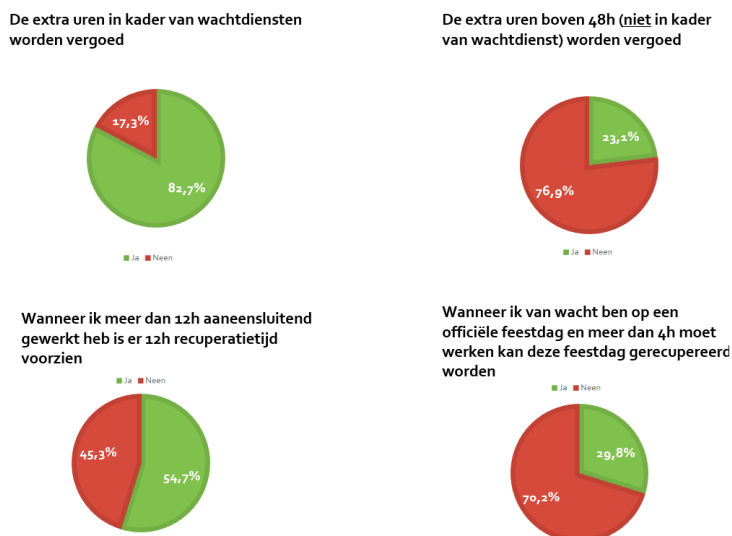
- Vergoeding bij >48u/week werken
- Toekennen recuperatietijd na 12u aaneensluitend werken
- Registratie van de arbeidstijd
- Recuperatie van wettelijke feestdagen wanneer meer dan 4 u gewerkt op deze feestdag

De resultaten van deze analyse worden weergegeven in figuur 20. Bij 95% van de respondenten kon minstens 1 inbreuk op één van bovenstaande feiten teruggevonden worden. Gezien de discussie over de precieze invulling van “wetenschappelijke tijd” werd een verdere analyse uitgevoerd waarbij deze parameter geëxcludeerd werd. Nog steeds is vast te stellen dat bij 91% van de respondenten een inbreuk op de arbeidswetgeving plaatsvond. Tot slot werd ook in een laatste analyse de recuperatie van wettelijke feestdagen weggelaten gezien in een groot universitair centrum een forfaitaire compensatie met 2 extra vakantiedagen wordt voorzien. Echter blijft er in 88% van de gevallen nog steeds minstens 1 inbreuk op de arbeidswetgeving aantoonbaar.



Figuur 20 - Inbreuken op de wetgeving inzake arbeidsvoorwaarden ASO's

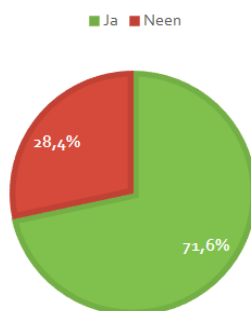
Een opsplitsing per vraag wordt gegeven in figuur 21.



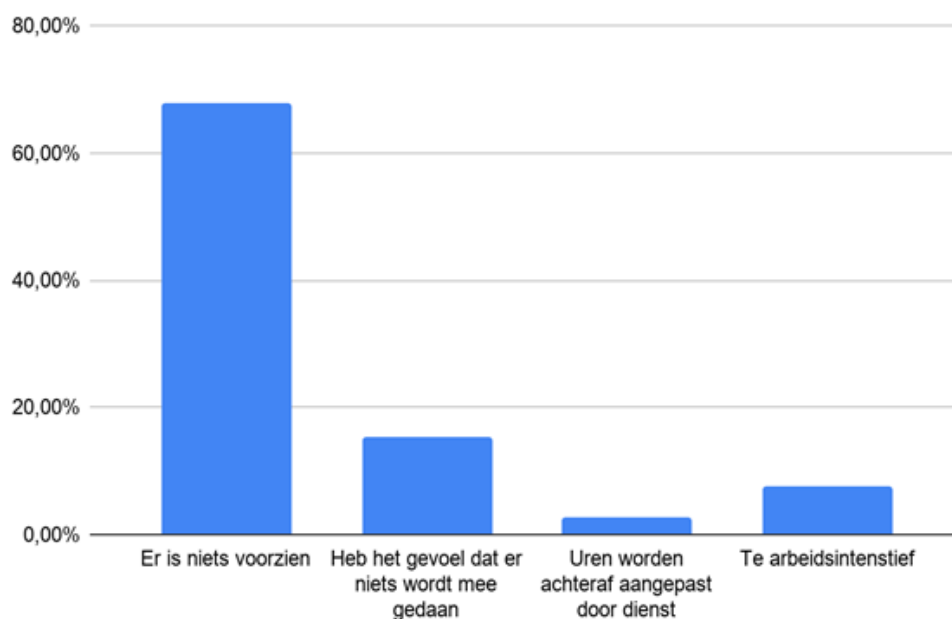
Figuur 21 - Detail inbreuken op wetgeving inzake arbeidstijd

Betreffende de registratie van de arbeidstijden zien we dat in 28,4% van de gevallen de arbeidstijd niet wordt geregistreerd door de ASO (cfr. figuur 22). In de bevraging werd verder nagegaan welke mogelijke redenen bestaan om de arbeidstijd niet te registreren (cfr. figuur 23) waarbij meer dan 60% van de ASO's aangeeft dat er niets voorzien is om de arbeidstijd te registreren. Andere belangrijke factoren waarom de arbeidstijd niet geregistreerd wordt zijn het gevoel dat leeft dat er niets mee wordt gedaan, dat het te arbeidsintensief is of de indruk die heerst dat het nutteloos is omdat men merkt dat de uren naderhand worden aangepast.

### REGISTRATIE ARBEIDSTIJD



Figuur 22 - Registratie arbeidstijd



Figuur 23 - Indien de arbeidstijd niet geregistreerd wordt, is dit omdat:

## 12. Kennis rechten en plichten

### *ASO's zijn vaak niet op de hoogte*

In de bevraging werden aan de ASO's 7 stellingen voorgelegd, te beantwoorden met "juist", "fout" of "weet ik niet". In tabel 5 worden de vragen weergegeven samen met de antwoorden. Het succesvol beantwoorden van de vragen lukte in 10,9% tot 69,9%, steeds zien we een aanzienlijk deel (13,2% - 49,1%) van de respondenten die aangeeft het antwoord niet te weten.

	Juist	Fout	Weet ik niet
De uren in kader van de opting out (>48u) zijn volgens de wet enkel bedoeld voor wachtdiensten	20,5%	47,2%	32,3%
Na het tekenen van de opting out is een werkweek van 80u/week wettelijk in orde, zolang het gemiddeld aantal uren per week 60u niet overschrijdt (obv 13 weken)	30,3%	56,5%	13,2%
Een ASO heeft jaarlijks recht op 30 vakantiedagen + compensatiedagen voor de gewerkte wettelijke feestdagen.	2,8%	69,9%	27,3%
Het is de verantwoordelijkheid van de stagedienst om de gepresteerde uren bij te houden/registreren	41,0%	21,1%	37,9%
Het is de verantwoordelijkheid van de ASO om de gepresteerde uren bij te houden/registreren	53,6%	10,9%	35,6%
De uren in kader van wachtdiensten, onafhankelijk van het tekenen van de opting out, moeten volgens de wet vergoed worden door een extra verloning	66,3%	5,7%	28,0%
De extra uren in kader van de opting out (>48u) die niet ingevuld worden door wachtdiensten zouden volgens de letter van de wet vergoed moeten worden door een extra verloning.	44,7%	6,2%	49,1%

*Tabel 5 - Stellingen die peilen naar de kennis van de ASO over de wettelijke arbeidsvoorwaarden met het relatieve aantal van respondenten die "Juist", "Fout" of "Weet ik niet" antwoorden op de stellingen. Het correcte antwoord is telkens in het groen aangeduid.*



## 13. Bespreking resultaten en standpunt VASO

---

### *Heterogeniteit tussen Vlaamse ziekenhuizen*

---

#### 1. Heterogeniteit van de arbeidsvoorwaarden

Opvallend aan de resultaten van deze bevraging is de grote heterogeniteit die bestaat in de diverse arbeidsovereenkomsten tussen ASO's en hun stagediensten. Bij nazicht van individuele gevallen (via de loonbrieven) blijkt daarenboven niet dat de diensten met lage wachtvergoedingen per sé een hoog basisloon aanbieden of vice versa.

Mede gezien het feit dat er in vele gevallen geen vrije keuze is om het stageplan in te vullen, en ASO's in vele gevallen worden toegewezen door de coördinerend stagemeeester aan een ziekenhuis zorgt de heterogeniteit van arbeidsvoorwaarden enkel voor frustraties op de werkvloer. Ook is er een duidelijk gebrek aan transparantie over de arbeidsvoorwaarden die elke stagedienst aanbiedt.

---

### *Centrale overeenkomst nodig*

---

#### 2. Naar een centrale overeenkomst

Met de VASO pleiten we voor een centrale opleidingsovereenkomst zoals deze ook bestaat bij de huisartsen in opleiding (HAIO's). HAIO's gaan een contract aan met een centrale VZW - VZW Sui - die er voor zorgt dat elke HAIO volgens dezelfde voorwaarden vergoed wordt. Dit heeft verder als voordeel dat werktijden, overuren en wachtdiensten centraal geregistreerd en opgevolgd kunnen worden zodat ASO's ook een duidelijk aanspreekpunt krijgen bij eventuele problemen. Of deze centrale overeenkomst dan wel in een VZW moet plaatsvinden of op overheidsniveau of op andere wijze, willen we ons als vertegenwoordiging niet uitspreken. We staan open voor constructieve oplossingen en willen de discussie open voeren. Een centrale overeenkomst zou onmiskenbaar de naleving van de wettelijk bepaalde arbeidsvoorwaarden ten goede komen.

Daarnaast denken we dat het opportuun is om binnen het huidige sociale statuut de mogelijkheid te voorzien om een centrale arbeidsovereenkomst (CAO) af te sluiten, dit zoals ook voorzien in andere sociale statuten. Momenteel zijn er geen wettelijke bepalingen voor de minimale arbeidsvoorwaarden, hoewel duidelijk blijkt uit de bevraging dat hier wel nood aan is. Momenteel kan een poging tot bepaling van deze minimale arbeidsvoorwaarden gebeuren via een adviesvraag aan de Nationale Paritaire Commissie Geneesheren-Ziekenhuizen. Hierbij willen we aanstippen dat ASO's in deze commissie niet vertegenwoordigd zijn. De minimale loonvoorwaarden worden er dus onderhandeld door afgevaardigden van de ziekenhuizen en artsensyndicaten (vaak stagemeeesters) zonder de artsen in opleiding. In andere sectoren is het ondenkbaar dat arbeidsvoorwaarden enkel door rechtstreekse werkgevers onderhandeld worden.

---

### *Minima voor ziekenhuizen*

---

#### 3. Minimumvoorwaarden

Als eerste aanzet tot minimumvoorwaarden wil de Vlaamse vereniging voor arts-specialisten in opleiding alvast enkele zaken oplijsten:

- minimum basisvergoeding (48-uren werkweek)
- minimum wachtvergoeding (onafhankelijk van het aantal gewerkte uren voor de basisvergoeding)
- minimum vergoeding overuren (>48 uur per week, niet in kader van wachtdiensten) en dit op week-basis hetgeen anders is dan de huidige invulling van de Wet op Arbeidsduur (die de arbeidsduur berekent op basis van 13 weken, exclusief vakantiedagen): een hoge piekbelasting dient immers ook gecompenseerd te worden.
- minimum aantal vakantiedagen en wetenschappelijk verlof

Hierbij willen we nog vermelden dat historisch gezien pogingen tot afspraken over minimumvoorwaarden steeds gestrand zijn zonder akkoord. We denken echter dat de huidige context gewijzigd is door de invoering van een financiële compensatie voor stagemeesters sinds 2018 (705.98 euro per ASO per maand). Dit zou eventuele financiële tegemoetkomingen voor sommige stagediensten alvast makkelijker moeten maken.

---

***ASO's beter informeren***

---

4. Bekendheid rechten ASO's

Uit de enquête blijkt dat ASO's niet goed op de hoogte zijn over hun rechten en de aangeboden arbeidsvoorwaarden in de verschillende ziekenhuizen. Zelf willen we als vereniging voor arts-specialisten in opleiding alvast de handen uit de mouwen steken om ASO's te informeren over hun rechten. We roepen iedereen betrokken bij de opleiding van arts-specialisten op om samen met ons te werken aan een betere communicatiedoorstroming tot bij de ASO's op de werkvloer alsook een eenduidige toepassing van de regelgeving.

---

***Nood aan ombudsdienst***

---

5. Centrale ombudsdienst

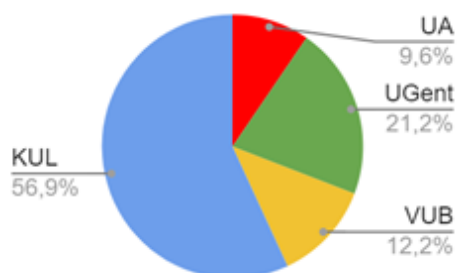
Tot slot blijft ook de vraag naar een centrale ombudsdienst een werkpunt van de VASO. Deze bevraging toont opnieuw de nood aan een registratie van problemen en klachten, zowel op individueel niveau als op ziekenhuisniveau. ASO's hebben geen weet waar zij terecht kunnen met problemen of vragen. Ook in de vrije opmerkingen van de bevraging kwam dit punt ten stelligste naar voren. Daarnaast blijkt ook uit een recente parlementaire vraag dat de sociale inspectie sinds 2010 geen enkele controle op de Wet op Arbeidsduur uitvoerde, noch audits organiseerde bij artsen in opleiding. Nochtans kunnen artsen in opleiding zeer goed aangeven waar bepaalde knelpunten liggen.

De Vlaamse vereniging voor Arts-Specialisten in Opleiding (VASO) staat dan ook klaar voor een constructieve dialoog met alle gesprekspartners teneinde de arbeidssituatie te verbeteren. De zorg van morgen begint met de artsen van vandaag en alleen door te evolueren naar een arbeidssituatie van de 21e eeuw kunnen we de beste specialisten en kwaliteit van zorg blijven leveren.

## 14. Supplementaire figuren



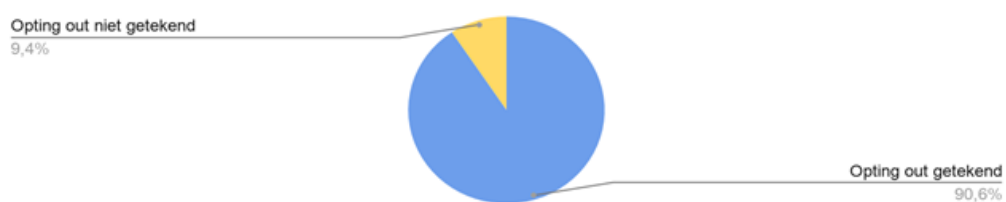
Figuur 24 - Verdeling man vrouw



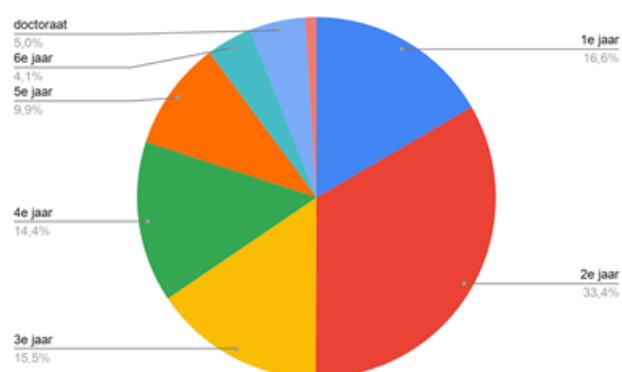
Figuur 25 - Verdeling verschillende universiteiten



Figuur 26 - Verdeling universitair en niet-universitair centrum



Figuur 27 - Aantal respondenten die opting out al dan niet tekenen



Figuur 28 - Verdeling verschillende opleidingsjaren