

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

De 20 gouden regels

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. wachting) 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 **maandelijkse 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.

14. Elke wettelijke **feestdag waarop arbeidstijd gepresteerd** wordt dient in onderling overleg op een ander moment opgenomen te worden. *Indien je werkt op een feestdag in het weekend kan de betrokken feestdag niet 'dubbel' teruggenomen worden.*
15. Elke ASO heeft recht op **10 forfaitaire wetenschappelijke dagen**. Deze dagen mogen vrij opgenomen worden **zonder verantwoording**. U mag **niet verplicht** worden deze dagen te gebruiken voor lessen in het kader van een verplicht curriculum (bv. de master specialistische geneeskunde).
16. Elke ASO moet **vrijgesteld worden van arbeid om naar verplichte lessen, cursussen of examens** in het kader van de master specialistische geneeskunde te gaan zonder loonverlies.
17. Afwezigheden moeten door de ASO **minstens 4 weken op voorhand aangevraagd** worden. Een antwoord van de stagemester dient **binnen de 7 dagen** te volgen.
18. Het nieuwe contract gaat in vanaf de **start van het nieuwe stagejaar** zoals vermeld in je stageplan, ten vroegste op 1 augustus 2021. Elke ASO die reeds in opleiding is mag deze nieuwe opleidingsovereenkomst weigeren voor het academiejaar 2021-2022 en 2022-2023 indien hij of zij momenteel van voordeligere loonvoorwaarden geniet. **U moet dit schriftelijk melden aan het ziekenhuis!**
19. De collectieve overeenkomst heeft toepassing op **elke arts die in opleiding is voor een bijzondere beroepstitel**. Afgestudeerde specialisten die een 'clinical fellowship' doen vallen niet onder toepassing van deze overeenkomst.
20. Assistenten in een **wetenschappelijk traject (doctoraat)** vallen **niet** onder de toepassing van deze overeenkomst, gezien zij een werknemersstatuut hebben. Indien zij klinische taken in een ziekenhuis verrichten moeten de voorwaarden hiervoor contractueel vastgelegd worden.

ERVAAR JE PROBLEMEN OF HEB JE VRAGEN? GEBRUIK ZO SNEL MOGELIJK HET VASO CONTACTFORMULIER ZODAT WE DE PROBLEMEN SNEL KUNNEN AANPAKKEN!

www.vaso.be/contact

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 !

We hopen met dit akkoord voor elke ASO een stap voorwaarts te zetten en de steen gelegd te hebben voor een verbetering van de opleiding en werkomstandigheden van jonge artsen in België.

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

Jonas Brouwers (KUL)	Voorzitter
Cynthia D'Hondt (VUB)	Vice-voorzitter
Steven Martens (KUL)	Secretaris
Aline Delva (KUL)	Beheerder
Alicja Zarowska (UAntwerpen)	PR-verantwoordelijke
Miet Vandemaele (UGent)	Algemeen bestuurslid

1. Arbeidsvoorwaarden

A. Inleiding

Wanneer **geen opting-out clause** werd overeengekomen, kunnen, berekend over een periode van 13 weken, niet meer dan 48 uur per week gemiddeld worden gepresteerd (624 uur per kwartaal).

Indien **wel een opting-out clause** werd ondertekend, kunnen, berekend over een periode van 13 weken, niet meer dan 60 uur per week gemiddeld worden gepresteerd (780 uur per kwartaal).

Comfortabele uren zijn uren die gepresteerd worden tijdens de werkweek (maandag t.e.m. vrijdag) van 8u 's morgens tot en met 20u 's avonds. **Oncomfortabele uren** zijn uren die gepresteerd worden tijdens de werkweek van 20u 's avonds tot en met 8u 's morgens of in het weekend of op een wettelijke feestdag.

Lunchpauzes kunnen niet beschouwd worden als arbeidstijd en worden derhalve ook niet vergoed, op voorwaarde dat de lunchpauzes effectief kunnen worden opgenomen en de arts-specialist in opleiding niet ter beschikking staat van de werkgever, ook een 'dect-permanentie' tijdens lunchpauze is per definitie arbeidstijd! Dit laatste houdt in dat men niet automatisch een uur lunchpauze mag aftrekken van de arbeidsduur.

B. Basis arbeidstijd tijdens comfortabele uren

Het basisloon bedraagt minimaal 3111,92 euro per maand (forfaitair brutobedrag) voor een arts-specialist in opleiding tijdens zijn eerste jaar opleiding die voltijds tewerkgesteld wordt. Een **voltijdse tewerkstelling** bedraagt een arbeidsduur van **48 uur per week**. Voor een deeltijdse arbeidsduur wordt het minimum bruto basisloon pro rata verminderd. Het basisloon verhoogt op basis van de anciënniteit (cfr. onderstaande tabel). Dit minimum brutobedrag wordt jaarlijks op 1 januari geïndexeerd.

	Verhoging	Minimum bruto bedrag
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

C. Vergoedingen voor overuren

Voor **bijkomende arbeidstijd** (= "overuren") tijdens **comfortabele uren** bedraagt het minimum bruto uurloon **110 % van het minimum basisuurloon**.

D. Vergoedingen voor oncomfortabele uren week en zaterdag

Voor elke arbeidstijd (ongeacht of je de opting-out hebt getekend of niet) die **tussen 20u 's avonds en 8u 's morgens of op zaterdag** wordt verricht, bedraagt het minimum bruto uurloon **125% van het minimum basisuurloon**.

E. Vergoedingen voor oncomfortabele uren zondag en feestdag

Voor elke arbeidstijd (ongeacht of je de opting-out hebt getekend of niet) die op **zondag of een wettelijke feestdag** wordt verricht, bedraagt het minimum bruto uurloon **150% van het minimum basisuurloon**.

F. Vergoedingen voor oproepbare wachten

Een oproepbare (= 'bereikbare') wacht is de extramurale wachtdienst waarbij van de arts-specialist in opleiding **NIET** wordt verwacht om zich **binnen de 20 minuten ter plaatse** in het ziekenhuis te begeven. Indien dit **wel** verwacht wordt, worden deze **beschouwd als intramurale wachten**, en meegeteld en vergoed als arbeidstijd conform punt. 1.C.

Oproepbare wachten tijdens weekdays tussen 8 uur 's morgens en 20 uur 's avonds worden forfaitair vergoed met een bedrag van **50 EUR per begonnen periode van 12 uren**.

Oproepbare wachten tijdens het weekend en tussen 20 uur 's avonds en 8 uur 's morgens worden, forfaitair vergoed met een bedrag van **75 EUR per begonnen periode van 12 uren**.

De betrokken uren worden niet bij de berekening van de arbeidsduur in aanmerking genomen doch kunnen evenmin beschouwd worden als rustperiodes.

Gepresteerde arbeidstijd in het ziekenhuis tijdens de periode van een oproepbare wachtdienst wordt **bijkomend meegeteld en vergoed als arbeidstijd conform punt 1C, 1D en 1E**, met dien verstande dat elk begonnen uur minstens vergoed wordt.

G. Arbeidsrooster

Het **maandelijks arbeidsrooster** met inbegrip van de wachtregeling en de rusttijden wordt door het ziekenhuis minstens **vier weken voor de aanvang** ervan aan de arts-specialist in opleiding op elektronische wijze meegedeeld.

De ASO doet een beroep op een door de overheid ter beschikking gestelde **elektronische registratie tool**, beheerd door een onafhankelijke derde partij, om de door hem geleverde arbeidstijden te registreren en om een berekening van de verschuldigde vergoedingen te laten verrichten. Minstens éénmaal per trimester wordt de registratie van de arbeidstijd en berekening van de vergoedingen overgemaakt aan de ASO. Dit stelt de ASO en de overheid in staat om te controleren of de uitbetaalde vergoedingen door het ziekenhuis conform de wetgeving zijn en of de wettelijke regels inzake arbeidsduur gevolgd worden. Indien er discrepanties vastgesteld worden zullen deze doorgegeven worden aan de sociale inspectie.

H. Loonfiche

De maandelijkse loonfiche vermeldt met de hoogste mate van detail de geleverde arbeidstijden en de vergoeding hiervoor. Op zijn minst moet een vergelijking mogelijk zijn met de geregistreerde arbeidsduur in de door de overheid ter beschikking gestelde registratietool. (**CAVE: de gepresteerde uren i.k.v. de opting out zullen slechts na een periode van 13 weken uitgerekend en betaald worden**)

I. Onkostenvergoeding

Er wordt maandelijks een **onkostenvergoeding van 100 EUR** toegekend aan de arts-specialist in opleiding (i.k.v. verplaatsingen, telefonie en telematica).

Wetenschappelijke activiteiten worden vergoed op basis van bewezen reële kosten in onderlinge overeenstemming tussen de stagemester en de arts-specialist in opleiding, of maken het voorwerp uit van een specifiek budget ten voordele van de arts-specialist in opleiding. De afspraken en de bedragen inzake de vergoeding voor wetenschappelijke activiteiten moeten uitdrukkelijk worden **vermeld in de opleidingsovereenkomst**. Dit budget mag uiteraard geen 0 euro bedragen.

J. Vakantie- en feestdagen

Elke ASO heeft jaarlijks recht op **minstens 20 vakantiedagen**. Minstens 10 vakantiedagen kunnen in een ononderbroken periode worden opgenomen (met inbegrip van de aansluitende weekends).

Elke ASO heeft jaarlijks recht op de **10 wettelijke feestdagen**. Indien de ASO arbeidsprestaties verricht heeft op een wettelijke feestdag of als de feestdag in het weekend valt, dient deze feestdag op een ander moment gecompenseerd te worden. De regeling inzake rustperiodes blijft onverkort van toepassing.

K. Wetenschappelijk verlof

Elke ASO heeft recht op **10 forfaitaire dagen wetenschappelijk verlof** die vrij opgenomen kunnen worden door de ASO zonder verantwoording van de activiteit. Er mogen geen voorwaarden gekoppeld worden aan het opnemen van deze dagen en u mag niet verplicht worden deze dagen te gebruiken voor een verplicht curriculum. Daarnaast moet elke ASO toegelaten worden om naar de lessen en examens van de master specialistische geneeskunde te gaan.

2. Sociale bescherming

A. Zwangerschap

Elke zwangere ASO geniet de volledige **moederschapsbescherming** die op basis van de arbeidswet van 16 maart 1971 en de uitvoeringsbesluiten wordt geboden. De collectieve overeenkomst voor ASO's is op het punt van nachtarbeid strenger dan de arbeidswet van 16 maart 1971. Nachtarbeid is verboden vanaf 26 weken zwangerschap (i.p.v. 32 weken), alsook deelname aan MUG-interventies. Een zwangere ASO mag niet meer dan 12u aaneensluitend werken. Voor specifieke maatregelen wordt overleg met de arbeidsgeneeskundige dienst aanbevolen.

Deze beschermingsmaatregelen mogen in geen geval leiden tot een vermindering van het basisloon, ook niet wanneer men slechts de wettelijk toegestane 40 uur per week werkt.

B. Arbeidsongeschiktheid

Elke ASO heeft recht op **gewaarborgd maandloon**, minstens gelijk aan het basisloon, gedurende de eerste 30 dagen van arbeidsongeschiktheid.

C. Verlof omwille van familiale omstandigheden ("klein verlet")

Elke ASO heeft recht op verlof omwille van "familiegebeurtenissen" (**zogenaamd 'klein verlet'**) conform de bepalingen van koninklijk besluit 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. **Dit omvat onder meer het recht om een huwelijk, communie, begrafenissen, familieraad... bij te wonen zonder hiervoor verlof te moeten inzetten.**

D. Sociaal verlof

De arts-specialist in opleiding kan genieten van de verlofstelsels bepaald in de artikelen 30 en 30 ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en onder de voorwaarden die in deze bepalingen zijn omschreven. Dit betreft onder meer het **geboorteverlof** en **adoptieverlof**. De arts-specialist in opleiding kan genieten van de **palliatieve verlofstelsels** bepaald in de artikelen 100bis en 102bis van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen. De opleidingsovereenkomst vermeldt uitdrukkelijk dat de arts-specialist in opleiding een beroep kan doen op de toepassing van deze bepalingen.

E. Pensioen en werkloosheid

In een tweede fase van dit akkoord zullen de opties voor **pensioenopbouw**, het meetellen van de **gewerkte jaren** en het recht op een **werkloosheidsuitkering** verder uitgewerkt worden. Dit behoort niet tot de bevoegdheid van de Nationale Paritaire Commissie Artsen-Ziekenhuizen.

3. Andere

A. Burgerlijke aansprakelijkheid

Er wordt ten behoeve van de ASO een verzekering **burgerlijke aansprakelijkheid** afgesloten door het ziekenhuis waarin men tewerkgesteld wordt.

B. Inwerkingtreding

Deze collectieve overeenkomst treedt in werking **vanaf het academiejaar 2021-2022** en zal door de stagemeeesters en ziekenhuizen toegepast worden vanaf de datum die in het stageplan van de arts-specialist in opleiding is bepaald als beginpunt van het **nieuwe stagejaar**.

Arts-specialisten in opleiding wiens opleiding reeds gestart is alvorens deze overeenkomst in werking is getreden en die op dit moment van betere loonvoorwaarden genieten, kunnen er **schriftelijk om verzoeken deze gedurende één of twee jaar (academiejaren 2021-2022, 2022-2023) te behouden**, indien men in hetzelfde ziekenhuis tewerkgesteld blijft.