

# ASGB **KARTEL**

Algemeen Syndicaat van  
Geneeskundigen van België



Aan de heer Pedro Facon  
Voorzitter NPCAZ  
FOD Volksgezondheid  
Eurostation II  
Victor Hortaplein 40, bus 10  
1060 Brussel

DATUM: 03/09/2020

BETREFT: verloning ASO

Geachte heer voorzitter,

Zoals door u gevraagd zenden we u hierbij ons standpunt i.v.m. de verloning van de ASO. BVAS/Absym en ASGB/Kartel onderschrijven dit standpunt voor een collectieve overeenkomst gezamenlijk.

We weerhouden de belangrijkste vragen van de ASO zonder op elke individuele eis in te gaan.

## Inleiding.

De werking van vele ziekenhuizen is zeer erg afhankelijk van de ASO.

Een ASO brengt zijn loonkost meer dan voldoende op. In heel wat ziekenhuizen (ook universitaire) worden de wachtdiensten (ziekenhuiswacht, spoedgevallen, intensieve zorg) in hoge mate en soms exclusief ingevuld door ASO. Zij zouden anders meteen hun erkenning verliezen. De forfaitaire permanentiehonoraria per (dag)opneming dienen om die permanenties te financieren. In grote ziekenhuizen kan dit oplopen tot ettelijke miljoenen per jaar terwijl er toch overall maar 365 dagen per jaar zijn.

Er kan dus onmogelijk beweerd worden dat er niet voldoende financiële middelen zijn om de ASO naast een deftig loon ook een behoorlijke wachtvergoeding te betalen.

## Contract.

Wij stellen voor om een generiek contract op te stellen waarin de belangrijkste punten voor elk ziekenhuis hernomen worden. Deze kunnen verder besproken worden in de werkgroep. Het contract wordt steeds afgesloten tussen 3 partijen: de ASO, de stagemeeester en het ziekenhuis waar de stage effectief doorlopen wordt.

## Basisloon - Arbeidsduur.

Een basiscontract behelst 48u (minder is mogelijk, bv. bij deeltijdse opleiding).

We stellen voor deze 48u het volgende minimum bruto maandloon voor:

jaar 1: € 3782 ; jaar 2: € 3933 ; jaar 3: € 4083 ; jaar 4: € 4680 ; jaar 5: € 5160 ; jaar 6: € 5676 ; jaar 7: € 6243 (de eerste jaren zijn analoog aan het loon van een HAI0).

We verkiezen om vaste bedragen te vermelden i.p.v. ambtelijke terminologie te gebruiken. Deze bedragen worden geïndexeerd volgens de index van de honoraria. In geval van opting out wordt de vergoeding voor gewone overuren (met een weekmaximum tot 60u) verhoogd met +25 %/uur.

#### Intramurale wachtdiensten.

Voor een nachtelijke weekwacht (met ingang vanaf ten vroegste 18u en einde ten laatste om 09 uur) wordt een vergoeding van minstens € 150 voorzien. Na de wachtdienst is er verplichte recuperatie. Voor wachtdiensten op zaterdag, zondag, feestdag wordt dit minstens € 300 (voor 24u).

De volgende regeling die geldt voor de HAIO wordt overgenomen: *“Voor deze wettelijke feestdagen geldt de zondagdienstregeling. Indien een van de wettelijke feestdagen op een zaterdag of zondag valt wordt deze niet gecompenseerd met een verlofdag op een ander moment”*.

#### Oproepbare wachtdiensten.

Forfaitair € 50 voor een weekwacht, € 75 voor een weekend- of feestdag.

Bij een effectieve oproep verdubbeling van deze bedragen. Voor oproepen na 24u moet recuperatie voorzien worden.

#### Afwezigheid wegens vakantie en wetenschappelijk werk.

Een voltijdse ASO heeft recht op 22 werkdagen vakantie waarvan er minstens 10 aaneensluitend moeten kunnen worden opgenomen. Het loon loopt uiteraard door.

De mogelijkheid om ook vakantiegeld toe te kennen aan 92% van het brutoloon moet zowel voor ASO als voor HAIO verder onderzocht worden (cfr. Wet op de jaarlijkse vakantie van 28 juni 1971).

Voor wetenschappelijk werk (literatuur, onderzoek, publicatie, congres, cursus, les) worden jaarlijks 11 dagen voorzien.

Samen dus 33 dagen per jaar.

Een opleidingsbudget van +/- € 1000/jaar moet door de stagedienst voorzien worden zodat minstens de verplichte deelname aan ALS, ATLS of APLS kan vergoed worden.

#### Extra voordelen.

Extra voordelen zoals 13<sup>de</sup> maand, groepsverzekering, maaltijdcheques, tweetaligheidspremie, vergoeding voor onkosten zoals bureel/PC/GSM, hospitalisatieverzekering, gewaarborgd inkomen, ... kunnen eventueel via het individuele ziekenhuis worden toegekend maar worden niet opgenomen in de collectieve overeenkomst.

Een verplaatsingsvergoeding zoals voor de HAIO is te overwegen.

In vele gevallen is het in het belang van de ASO om zo vroeg mogelijk persoonlijke verzekeringspolissen af te sluiten.

Verzekering beroepsaansprakelijkheid.

Alle ASO zijn verplicht verzekerd via de polis van het ziekenhuis (mogelijk alleen voor activiteiten in dat ziekenhuis). De stagemeeester draagt er zorg voor dat zijn opleidersfunctie adequaat verzekerd is.

Manama.

Het inschrijvingsgeld voor de ASO moet beperkt worden.

Pro memorie.

Een inschakelingsvergoeding wordt verder besproken met de FOD Werk.

Wij vragen striktere en uniforme registratie van en controle op de arbeidstijd door de verantwoordelijke FOD Werk.

In de Hoge Raad wordt de kwaliteit van de stagediensten verder onderzocht. Feedback over de doorlopen stages is verplicht.

Een databank per discipline van de erkende (en niet-erkende) stagediensten met vermelding van het aantal (vrije) stageplaatsen moet worden opgericht.

Een betere sociale bescherming, met name v.w.b. de pensioenpijler, wordt verder besproken in het Riziv.

Wij vragen een sluitende contingentering en een verdeling van de artsenquota overeenkomstig de gezondheidszorgbehoeften bij de bevolking.

Samen met u willen we een spoedige oplossing realiseren voor een al te lang aanslepend probleem.

Met de meeste hoogachting

Dr. Reinier Hueting  
Voorzitter ASGB-K/Cartel

Dr. Philippe Devos  
Voorzitter BVAS-ABSyM

Dr. Robert Rutsaert

Dr. Bart Dehaes  
Ondervoorzitter BVAS-ABSyM