

Vergaderjaar 2022–2023

**30 950**

**Racisme en Discriminatie**

**Nr. 346**

**BRIEF VAN DE MINISTER VAN BUITENLANDSE ZAKEN**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 6 april 2023

Met verwijzing naar het Commissie-debat van 1 februari jl. (Kamerstuk 30 950, nr. 329) over het Rapport Verkenning Racisme bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken (Kamerstuk 30 950, nr. 324) geef ik u conform mijn toezegging aan uw Kamer antwoord op de vragen van mevrouw Piri over de positie van de lokale medewerkers van de vertegenwoordigingen van het Koninkrijk in het buitenland (posten) en de wijze waarop ik naar die groep kijk in het licht van voornoemd rapport.

Lokale medewerkers spelen een cruciale rol bij het realiseren van de doelstellingen van de post vanwege hun kennis van het land, hun beheersing van de lokale taal en hun lokale netwerk. Voor mij staat voorop dat voor alle lokale medewerkers dezelfde sociaal veilige werkomgeving moet gelden als die geldt voor alle andere medewerkers op de posten en in Den Haag. Alle medewerkers op een post zijn gelijkwaardig waarbij het onderlinge vertrouwen en erkenning van elkaars bijdrage aan het werk van de post leidend is. Voor wat betreft rechtspositie en arbeidsvoorwaarden zijn er wel verschillen tussen lokale medewerkers, uitgezonden medewerkers en medewerkers in Den Haag.

Voor lokale medewerkers gelden voor hun aanspraak op een veilige werkomgeving en het doen van meldingen dezelfde uitgangspunten en regelingen als voor uitgezonden medewerkers en medewerkers in Den Haag zoals de «Regeling ongewenste omgangsvormen Buitenlandse Zaken» die voorziet in onderzoek naar een klacht over ongewenste omgangsvormen door een klachtencommissie met een externe voorzitter en beslissing op de klacht door de secretaris-generaal van mijn ministerie. Verder hebben ook lokale medewerkers toegang tot de vertrouwenspersoon op hun post en de vertrouwenspersonen, bedrijfsmaatschappelijk werkers, bedrijfsartsen en HR adviseurs voor de medewerker in Den Haag. Alle regelingen worden in het Engels en Nederlands bekend gemaakt en vaak ook in het Spaans en Frans.

Mede naar aanleiding van bovengenoemd rapport wordt momenteel bekeken in hoeverre het mogelijk is om de door lokale medewerkers ervaren drempels voor het melden van integriteitsschendingen en/of grensoverschrijdend gedrag (waaronder discriminatie) te verlagen. Onder meer door het verder investeren in de professionalisering van de vertrouwenspersonen en betere communicatie over het meld- en klachtsysteem, maar bijvoorbeeld ook door te kijken op welke wijze de positie van lokale medewerkers met een tijdelijk contract kan worden versterkt. Ik merk hierbij op dat posten vaak kleine organisaties zijn waarvan de personele bezetting snel moet kunnen worden aangepast aan wijzigingen van de beleidsprioriteiten. Tegen die achtergrond zijn tijdelijke contracten (uiteraard binnen de grenzen van lokaal recht) uit organisatorisch oogpunt gewenst.

Uitgezonden medewerkers en medewerkers in Den Haag hebben een arbeidsovereenkomst of aanstelling naar Nederlands recht en civielrechtelijke of publiekrechtelijke arbeidsvoorwaardenregelingen zoals de CAO Rijk. Uitgezonden medewerkers zijn vanuit Nederland tijdelijk tewerkgesteld in het buitenland met behoud van hun Nederlandse arbeidsvoorwaarden en met aanvullende voorzieningen ter compensatie van de extra kosten die uit hun uitzending voortvloeien.

Lokale medewerkers zijn ook in dienst van de Staat der Nederlanden, maar hebben een arbeidsovereenkomst naar lokaal recht. Uitgangspunt is dat zij lokaal in dienst zijn genomen op lokaal gangbare arbeidsvoorwaarden. Op lokale medewerkers is het lokale belastingrecht en sociale zekerheidsrecht van toepassing voor zover het lokale recht of een verdrag niet anders bepaalt.

Hun rechtspositie en arbeidsvoorwaarden zijn door de secretaris-generaal van het Ministerie van Buitenlandse Zaken – namens de Staat – op twee niveaus vastgesteld:

1. De voorzieningen voor alle lokale medewerkers zijn vastgesteld bij de Legal Status (Local Employees) Regulations 2020 (LSR 2020). Over deze voorzieningen vindt veelvuldig overleg plaats met de Locally Employed Staff Council, het adviesorgaan van 10 lokale medewerkers wereldwijd die de belangen van alle lokale medewerkers behartigen. In de LSR 2020 zijn indiensttreding, arbeidsduur, verlof, loonbetaling, begeleiding bij ziekte, ontslaguitkeringen en oudedags-suppletie geregeld, maar bijvoorbeeld ook de mogelijkheid om een verschil van mening met de werkgever kosteloos voor te leggen aan de LSR Disputes Committee (met een Nederlandse rechter als voorzitter) zonder dat dit gevolgen heeft voor de mogelijkheid om een geschil voor te leggen aan een rechter in het land van vestiging van de post, in Nederland of in een ander land. Wijziging van de LSR 2020 geschiedt na overleg met de Locally Employed Staff Council.
2. Daarnaast zijn voor elk land specifieke regels opgenomen in een mission version, in het Nederlands: de Postuitwerking, waarin post specifieke onderwerpen als de hoogte van de lonen, het aantal betaalde feestdagen en de ziektekostenvoorzieningen is opgenomen. Wijziging van een mission version geschiedt na overleg met de mission council van de betreffende post bestaande uit en gekozen door de lokale en uitgezonden medewerkers van die post, en op kleine posten zonder mission council door alle lokale medewerkers van die post. Hetgeen in de LSR 2020 of de mission version is bepaald, geldt uiteraard niet voor zover dat in strijd is met bepalingen van lokaal recht.

Hoewel lokale arbeidscontracten uitgaan van leidend lokaal recht houden wij ons waar nodig aan Nederlandse normen voor goed werkgeverschap.

Denk bijvoorbeeld aan het vermijden van een heel korte opzegtermijn, de bepaling van de duur van een tijdelijk contract of de lengte van de proeftijd.

De Minister van Buitenlandse Zaken,  
W.B. Hoekstra