



## **Ministeriële regeling van 28 oktober 2011, nr. HDPO/AR-523/11, tot wijziging van de Rechtspositieregeling lokaal indienstgenomen werknemers 2005 met betrekking tot de definitie van lokaal gebruik**

De Minister van Buitenlandse Zaken,

Gelet op artikel 121, eerste lid, van het Reglement Dienst Buitenlandse Zaken;

In overeenstemming met de centrales van verenigingen van ambtenaren bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken;

Besluit:

### **ARTIKEL I**

De Rechtspositieregeling lokaal indienstgenomen werknemers 2005 wordt als volgt gewijzigd:

Artikel 1.1, onderdeel p, komt als volgt te luiden:

- p. lokaal gebruik: hetgeen lokaal gebruikelijk is bij de buitenlandse vertegenwoordigingen van de Verenigde Staten, het Verenigd Koninkrijk, Duitsland, Canada en de Europese Unie. Indien lokaal minder dan drie van de in de vorige volzin bedoelde vertegenwoordigingen zijn gevestigd, wijst HDPO na overleg met de CdP één of meer lokale buitenlandse vertegenwoordigingen van andere staten aan.

### **ARTIKEL II**

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 januari 2012.

Deze regeling wordt in de Staatscourant geplaatst.

*'s-Gravenhage, 28 oktober 2011*

*De Minister van Buitenlandse Zaken,  
namens deze:  
de Secretaris-Generaal,  
E. Kronenburg.*



## TOELICHTING

Aan de onderhavige wijziging van de Rrlok 2005 liggen ten grondslag de wens tot vereenvoudiging van de loonvaststellingssystematiek en de substantiële bezuinigingen die moeten worden doorgevoerd op de personele uitgaven van het ministerie van Buitenlandse Zaken (hierna BZ). Deze wijziging maakt dan ook deel uit van een breed pakket bezuinigingsmaatregelen.

Het beleid van BZ is sinds 1998 geweest om de arbeidsvoorwaarden voor lokale werknemers door middel van loononderzoeken te vergelijken met die van een groep in de desbetreffende stad gevestigde 'markers' in het bovenste segment van de beloningsmarkt: (Westerse) ambassades, internationale organisaties, internationale bedrijven en in enkele gevallen lokale overheden. Belangrijkste redenen hiervoor waren het belang om kwalitatief hoogstaand en integer personeel aan te kunnen trekken, de wens om qua beloningsniveau aan te sluiten bij vergelijkbare organisaties in het diplomatieke circuit en ten slotte de arbeidsvoorwaarden die het lokaal personeel al ontving vóór 1 januari 1998.

Uit recente arbeidsvoorwaardenvergelijkingen in een aantal landen blijkt dat de door BZ gekozen loonniveaus voor lokale werknemers in veel gevallen aanmerkelijk hoger zijn dan die voor vergelijkbare functies bij een brede groep middelgrote en grote ondernemingen in dat land. Dit leidt er onder meer toe dat veel lokale werknemers zich in een zogenaamde 'gouden kooi' bevinden. Hun arbeidsvoorwaarden zijn zo goed dat het nauwelijks mogelijk is een andere werkkring te vinden met een vergelijkbaar arbeidsvoorwaardenpakket. Dat belemmert de uitstroom en daarmee de flexibiliteit. Er zijn geen signalen dat een dergelijk uitstekend arbeidsvoorwaardenpakket nodig is om hoogstaand en integer personeel aan te trekken en te behouden. Mede gelet op de substantiële bezuinigingen die moeten worden doorgevoerd, is dan ook besloten de keuze van de markers bij te stellen opdat de lonen en andere arbeidsvoorwaarden enigszins worden gematigd.

Bij de heroriëntatie op de loonniveaus van lokaal personeel is een aantal mogelijkheden tot wijziging van het loonvaststellingssysteem onderzocht. Met name de mogelijkheid van het inkopen van looninformatie. Gebleken is echter dat daar hoge kosten aan zouden zijn verbonden. Zowel eenmalig voor de herijking van de loonschalen als jaarlijks voor de bepaling van de loonbijstelling. Periodiek zou dit Europees moeten worden aanbesteed, hetgeen steeds minimaal 6 maanden tijd in beslag neemt en ertoe kan leiden dat bij elke wisseling van de gegevens verstreckende organisatie de loonschalen grote wijzigingen zouden kunnen ondergaan. Verder zal met minimaal twee organisaties een overeenkomst gesloten moeten worden omdat geen enkele organisatie over voldoende informatie beschikt in alle landen waar Nederland vertegenwoordigingen heeft gevestigd. AYH Het gebruik van methodes van externe partijen veronderstelt ook dat de basis van het loonniveau volledig in overeenstemming is met de door die externe partijen gebruikte methodieken. Dat is op dit moment niet het geval en het is bijzonder lastig om dat op korte termijn te bereiken zonder zeer grote gevolgen voor de lonen. Ten slotte zal het zeer lastig zijn om per standplaats uit de verkregen informatie het passende loonniveau te selecteren.

Er is daarom besloten om de huidige systematiek niet los te laten, maar te vereenvoudigen. De arbeidsvoorwaarden worden vanaf 1 januari 2012 geijkt op hetgeen op de desbetreffende standplaats gebruikelijk is bij de vertegenwoordiging van de Verenigde Staten, Canada, Duitsland, het Verenigd Koninkrijk en de Europese Unie. Dit betekent dat het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden zoveel mogelijk in overeenstemming dient te zijn met het gemiddelde arbeidsvoorwaardenpakket bij voornoemde vijf markers. Deze markers worden overigens al geruime tijd betrokken bij de loononderzoeken. Indien niet ten minste drie van de hiervoor genoemde markers op een standplaats gevestigd zijn, wijst HDPO na overleg met de CdP ter aanvulling één of meer andere markers aan zodat toch drie markers geraadpleegd kunnen worden. Daarbij zal worden gekeken naar vertegenwoordigingen van westerse landen met wie BZ zich wenst te vergelijken, zoals Zweden, Australië en Denemarken. Met de arbeidsvoorwaardenpakketten van internationale organisaties als de Verenigde Naties en de Wereldbank, multinationals en lokale overheden wordt dus geen rekening meer gehouden. Dit heeft voor veel posten een drukkend effect op de lonen, omdat internationale organisaties en internationaal opererende bedrijven vaak een hoger loonpeil kennen dan de andere markers. Bij een aantal posten zal echter als gevolg van de gewijzigde samenstelling van de markers een loonstijging te zien zijn.

De werklust voor de posten en HDPO neemt als gevolg van deze wijziging af. Er hoeft voortaan immers bij minder markers een loononderzoek te worden gedaan. Bij een aantal van de gekozen markers kunnen de loongegevens centraal worden opgevraagd. Verder kan er bijna geen discussie meer ontstaan tussen de CdP, HDPO en de lokale werknemers over de markerkeuze.

Verder zal er meer homogeniteit zijn in de arbeidsvoorwaardenpakketten op de verschillende posten aangezien die meer dan nu het geval is zullen zijn gebaseerd op de pakketten van dezelfde markers.



---

Voor werknemers die bij vaststelling van de nieuwe lonen recht krijgen op een lager loon zal uiteraard steeds een overgangsmaatregel worden getroffen, zodat zij geen direct inkomensverlies lijden.

Gezien de financiële kaders voor BZ voor de komende jaren en de loonmatiging die voor ambtenaren in Nederland door het kabinet wordt nagestreefd, zullen maatregelen aangaande de vaststelling van loonniveaus voor lokale werknemers op de kortst mogelijke termijn een matigend effect moeten hebben op de loonkostenontwikkeling. Daarom is de ingangsdatum van de wijziging van de Rrlok 2005 en daarmee het nieuwe loonvaststellingsinstrumentarium gesteld op 1 januari 2012. De in de postuitwerkingen vastgelegde secundaire arbeidsvoorwaarden zullen op een later moment kunnen worden getoetst aan het gemiddelde arbeidsvoorwaardenpakket dat nieuw de vastgestelde markers bieden.

*De Minister van Buitenlandse Zaken,  
namens deze:  
de Secretaris-Generaal,  
E. Kronenburg.*