Erasmus
Q-Intelligence

Ministerie van Justitie en Veiligheid

Onderzoek beloningsverschillen

Kim Leliveld MSc.
dr. Koen Bel

16 januari 2023

Erasmus University Rotterdam
Make it happen.

Erasmus
Q-Intelligence

Ministerie van Justitie en Veiligheid

Onderzoek Beloningsverschillen

Kim Leliveld MSc.
dr. Koen Bel

16 januari 2023

Erasmus University Rotterdam
Make it happen.

1. Inleiding

Deze rapportage beschrijft de resultaten van het onderzoek 'Beloningsverschillen m/v bij inschaling rio's/oio's', overeenkomstig het verzoek van het Ministerie van Justitie en Veiligheid aan Erasmus Q-Intelligence en overeenkomstig het onderzoeksvoorstel dd. 13 oktober 2021.

Aanleiding voor de opdracht is de vraag of sprake is van een beloningsverschil tussen mannen en vrouwen bij de inschaling van rechters en officieren van justitie (bij aanvang van de opleiding) en, zo ja, waardoor dit eventuele verschil wordt veroorzaakt. Daarbij kan ook relevant zijn in hoeverre het huidige inschalingsbeleid een beloningsverschil tussen mannen en vrouwen veroorzaakt.

Dit leidt tot de volgende onderzoeksvragen, zoals ook benoemd in de offerteaanvraag:

1. *Is er sprake van een beloningsverschil tussen mannen en vrouwen bij de inschaling van rechters en officieren van justitie (bij aanvang van de opleiding)?*
2. *Zo ja, is er nog steeds sprake van een beloningsverschil bij benoeming tot rechter of officier van justitie na voltooiing van de opleiding?*

Aan het einde van deze rapportage worden deze onderzoeksvragen beantwoord. Daarvoor doorlopen we de secties omtrent de beschikbare data, de methoden om tot onze bevindingen te komen en omtrent de resultaten. In de laatste sectie worden conclusies getrokken, aanbevelingen naar aanleiding van de bevindingen gedaan en worden de onderzoeksvragen beantwoord.

Erasmus Q-Intelligence B.V.

Erasmus Q-Intelligence levert grote én kleine organisaties oplossingen voor (big) data gerelateerde vraagstukken in de vorm van advies en onderwijs. Onze kennis is gebaseerd op meer dan 60 jaar aan wetenschappelijk onderzoek op het gebied van econometrie, data science en business analytics.

Wij zijn onderdeel van de Erasmus Universiteit Rotterdam en verbonden met het Econometrisch Instituut van de Erasmus School of Economics. Dit stelt ons in staat om wetenschap en praktijk te verbinden en zo meerwaarde met academische grondslag te creëren.

Erasmus Q-Intelligence heeft sinds 2017 ervaring met onderzoek naar beloningsverschillen bij verschillende organisaties. Ook andere onderwerpen op het gebied van HR hebben wij aan de hand van data aangepakt. Denk daarbij aan onderzoek naar de drivers van verzuim en retentie van medewerkers.

2. Data

In deze sectie beschrijven we de gegevens zoals verkregen van het Openbaar Ministerie en de Raad van de Rechtspraak. De gegevens betreffen de karakteristieken van medewerkers gestart met de opleiding tot rechter of officier van 2016 tot en met 2021. Onderstaand beschrijven we de verschillende karakteristieken die wel en geen rol spelen in het onderzoek, alsook hoe deze verkregen zijn vanuit de aangeleverde gegevens.

Salaris

Salaris is de doelvariabele van het onderzoek: kan salaris worden verklaard door een set van relevante medewerkerskarakteristieken en behoort 'Geslacht' tot deze set? Voor het salaris wordt gebruik gemaakt van de schaal en trede bij start van de opleiding en bij benoeming tot rechter of officier, zoals deze beschikbaar is in de aangeleverde gegevens. Onder salaris verstaan wij het bruto fulltime maandsalaris (exclusief bonussen en/of toelagen) volgens de salaristabel zoals deze is vastgelegd in de regelgeving (Wrra en Brra). Om tot een eerlijk vergelijk te komen tussen medewerkers die tussen 2016 en 2021 zijn gestart, worden de salarissen omgerekend naar de salarissen die horen bij schaal en trede in de salaristabel van 1 juli 2021.

Geslacht

Het geslacht van de medewerkers is aangeleverd in de gegevens en wordt als zodanig en zonder transformaties gebruikt in het onderzoek.

Corrigerende karakteristieken

Overeenkomstig onderzoek van het Centraal Bureau voor de Statistiek [CBS] dienen (benaderingen van) de volgende medewerkerskarakteristieken te worden meegenomen om tot een eerlijk vergelijk van beloning voor vergelijkbare werkzaamheden te komen [1]:

aantal fte	hoeveelheid werkervaring	type werkzaamheden

We corrigeren voor deze karakteristieken omdat ze (terecht) invloed hebben op 'Salaris' en mogelijk ook samenhang hebben met 'Geslacht'. Door te corrigeren voor deze karakteristieken kunnen we beoordelen of medewerkers met een gelijk aantal werkuren, gelijke ervaring en vergelijkbare werkzaamheden, maar verschillend geslacht, gelijk beloond worden.

Aantal fte

Het aantal fte bij start van de opleiding en bij benoeming is beschikbaar in de aangeleverde gegevens. Ten behoeve van het onderzoek[1] wordt het aantal fte gecategoriseerd tot 'fulltime' en 'parttime': 36 uur of meer en minder dan 36 uur, respectievelijk.

Hoeveelheid werkervaring

Ten behoeve van een eerlijk vergelijk is werkervaring een belangrijke factor. Werkervaring is niet altijd gemakkelijk en objectief uit te drukken. We zoeken derhalve naar proxy's: karakteristieken die samen een benadering van de hoeveelheid werkervaring vormen, die niet in één karakteristiek te vangen is. De medewerkerskarakteristieken die we als proxy van hoeveelheid werkervaring in het onderzoek meenemen zijn 'Leeftijd', 'Superspecialist' en 'Vooraf afgegeven duur van de opleiding'.

Leeftijd is een indicator van ervaring en theoretisch gezien van invloed op het afgegeven salaris. We gebruiken de leeftijdscategorieën '30 of jonger', '31 tot 35', '36 tot 40' en '41 en ouder' in het onderzoek, aansluitend op de leeftijdsverdeling van medewerkers die starten met de opleiding.

Superspecialist is een aanduiding die een selectie van medewerkers krijgt bij start van de opleiding (en daarmee bij inschaling). Superspecialisten (en superervaren kandidaten) worden hoger ingeschaald, juist omdat hen meer ervaring wordt toegedicht, al dan niet in een specifiek veld. Zij worden namelijk niet benoemd als recht of officier in opleiding, maar als 'Rechter plaatsvervanger' of 'Plaatsvervangend officier' en in de bijbehorende salarisschaal geplaatst. Superspecialisten zijn technisch gedefinieerd als medewerkers die instromen in een andere schaal dan 9A. Het salaris van de superspecialist vergelijken met de niet-superspecialist, is derhalve scheef, waardoor het van belang is deze karakteristiek in het onderzoek mee te nemen.

Als laatste wordt ook de vooraf afgegeven duur van de opleiding meegenomen als onderdeel van de proxy van hoeveelheid werkervaring. Deze vooraf afgegeven duur hangt samen met de ervaring die een kandidaat reeds in het werkveld heeft opgebouwd: medewerkers die een verkorte versie van de opleiding krijgen toegewezen, hebben meer ervaringsjaren in het werkveld. Aangezien deze duur van de opleiding op objectieve wijze wordt toegekend middels strikte criteria, achten we deze karakteristiek ook geschikt om als proxy van hoeveelheid werkervaring te gelden. We categoriseren deze karakteristiek in 3 groepen: korte opleiding (korter dan 2 jaar), lange opleiding (2 tot 4 jaar) en de 4-jarige opleiding.[2]

Hoeveelheid werkervaring wordt derhalve benaderd met 'Leeftijd', 'Superspecialist' en 'Vooraf afgegeven duur van de opleiding'.

[1] Door het kwantitatieve onderzoek uit te voeren met gecategoriseerde variabelen, is het model in staat om niet-lineaire verbanden te leggen tussen de verklarende karakteristieken en salaris. Daarmee is het model flexibeler dan wanneer numerieke variabelen worden meegenomen.

[2] Er bestaat een grote overeenkomst tussen 'Superspecialist' en 'Vooraf afgegeven duur van de opleiding', waardoor de laatste karakteristiek in de kwantitatieve analyse in deelpopulaties geen grote toegevoegde waarde heeft.

Type werkzaamheden

Aangezien het type werkzaamheden van de doelgroep van dit onderzoek reeds zeer gelijkend zijn – iedereen start met een opleiding tot rechter of officier, of iedereen wordt benoemd tot rechter of officier – zijn niet veel karakteristieken nodig om Type werkzaamheden af te vangen. We gebruiken daarvoor de werkgever, die OM is voor officieren (in opleiding) en Rechtspraak voor rechters (in opleiding).

Samenvattende statistieken

Met de bovenstaande keuzes komen we tot de volgende samenvattende statistieken omtrent de data voor het onderzoek bij start van de opleiding:

614

medewerkers

Karakteristiek	Categorieën			
Geslacht	vrouw (60.0%)	man (40.0%)		
FTE	0 – 35 uur (16.9%)	36 – 40 uur (83.1%)		
Leeftijd	26 – 30 (13.8%)	31 – 35 (35.2%)	36 – 40 (24.3%)	41 – 61 (26.7%)
Superspecialist	ja (15.1%)	nee (84.9%)		
Duur	0 - 2 jaar (34.5%)	2 - 4 jaar (49.0%)	4 jaar (16.4%)	
Werkgever	OM (36.7%)	Rechtspraak (63.3%)		

Het ongecorrigeerde verschil in salaris is gemiddeld

7.7%

in het voordeel van de man.

Samenvattende statistieken bij start opleiding

Het hier genoemde verschil in salaris is zonder rekening te houden met de andere karakteristieken. Hier wordt de superspecialist dus ook met de niet-superspecialist vergeleken. Niettemin geeft dit verschil van gemiddeld 7.7% een eerste beeld van het verschil dat bestaat bij start van de opleiding – een verschil dat ook door andere karakteristieken dan Geslacht kan worden verklaard; hetgeen nader in Sectie 4 wordt beschreven.

Eenzelfde overzicht kan gemaakt worden voor het onderzoek bij benoeming tot rechter of officier:

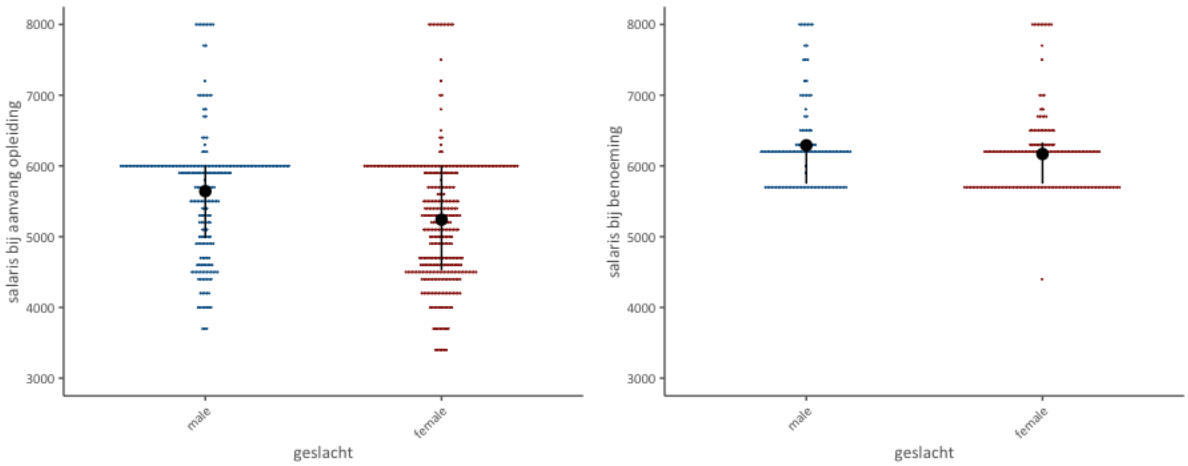
	Karakteristiek	Categorieën				
299 medewerkers	Geslacht	vrouw (58.9%)	man (41.1%)			Het ongecorrigeerde verschil in salaris is gemiddeld **2.0%** in het voordeel van de man.
	FTE	0 – 35 uur (21.1%)	36 – 40 uur (78.9%)			
	Leeftijd	26 – 30 (15.4%)	31 – 35 (31.4%)	36 – 40 (23.7%)	41 – 61 (29.4%)	
	Superspecialist	ja (23.4%)	nee (76.6%)			
	Duur	0 - 2 jaar (37.5%)	2 - 4 jaar (44.5%)	4 jaar (18.1%)		
	Werkgever	OM (35.1%)	Rechtspraak (64.9%)			

Samenvattende statistieken bij benoeming

In vergelijking met de tabel bij start van de opleiding is te zien dat:

- Iets minder dan de helft (299) van de medewerkers die sinds 2016 zijn gestart met de opleiding (614), de opleiding reeds hebben afgerond;
- De verhouding superspecialisten groter is in deze subpopulatie. Dit heeft ermee te maken dat in eerdere jaren vaker de inschaling Superspecialist werd afgegeven;
- Het (ongecorrigeerde) gemiddelde verschil in beloning aanzienlijk kleiner is bij benoeming dan bij start van de opleiding.

Om het laatste punt nader in beeld te brengen, toont de volgende figuur de verdeling van het salaris voor mannelijke en vrouwelijke medewerkers, bij start en bij benoeming, respectievelijk:

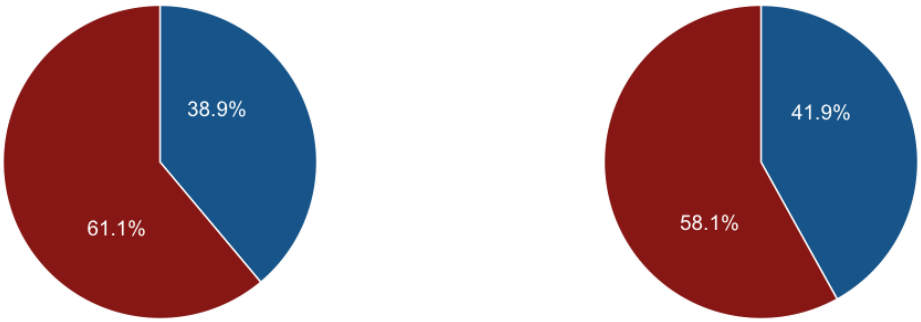


Verdeling van Salaris over Geslacht bij start opleiding (links) en bij benoeming

Hoe breder de streep, hoe vaker dat salaris voorkomt. Zo zien we dat bij start van de opleiding een groot gedeelte van de medewerkers (zowel man als vrouw) een bruto fulltime maandsalaris van circa EUR 6.000 ontvangt. Het gemiddelde (zwarte bolletje) verschilt duidelijk meer over Geslacht bij start dan bij benoeming. Ook is zichtbaar dat de spreiding in afgegeven salarissen groter is bij start dan bij benoeming. Nadere conclusies trekken we hier pas uit nadat in Sectie 4 uitgebreide statistische methoden zijn toegepast.

Superspecialisten

Aangezien de man/vrouw-verhouding bij medewerkers die geen superspecialist zijn (521, waarvan 61.1% vrouw) vergelijkbaar is met de man/vrouw-verhouding bij de superspecialisten (93, waarvan 58.1% vrouw), kunnen we uit deze gegevens niet concluderen dat mannen vaker als superspecialist zijn aangewezen.



Man/vrouw-verdeling bij niet-superspecialisten (links) en bij superspecialisten

3. Methoden en Technieken

Oaxaca-Blinder

Ten behoeve van het vinden van beloningsverschillen maken we gebruik van de Oaxaca-Blinder decompositie [2, 3]. In deze decompositie worden twee identieke regressie-analyses uitgevoerd, een voor de populatie mannelijke medewerkers en een voor de populatie vrouwelijke medewerkers. Het verschil tussen deze twee analyses betreft dan het beloningsverschil dat het resultaat vormt van dit onderzoek.

Corrigerende karakteristieken

In deze Oaxaca-Blinder decompositie wordt niet enkel gekeken naar het verschil in gemiddeld salaris, maar ook naar verschillen in hoe mannelijke en vrouwelijke medewerkers worden gewaardeerd voor ieder van hun karakteristieken. We gebruiken daarvoor de set van corrigerende karakteristieken zoals beschreven in de voorgaande sectie.

Deze corrigerende karakteristieken hebben dus twee functies:

1. Ze zorgen ervoor dat we een zo eerlijk mogelijk vergelijk maken tussen medewerkers met vergelijkbare werkzaamheden;
2. Ze dragen bij aan de volledigheid van het berekenen van de beloningsverschillen, doordat we niet enkel kijken naar het verschil in (gecorrigeerd) salaris, maar ook naar het verschil in waardering die medewerkers krijgen voor hun karakteristieken.

Zo is Oaxaca-Blinder een methode die academisch onderbouwd is en een zo volledig mogelijk beeld geeft van de bestaande beloningsverschillen in de organisatie.

Oorzaken

Dankzij punt 2. in bovenstaande opsomming kunnen de eventueel gevonden beloningsverschillen ook teruggebracht worden naar oorzaken. Is het verschil voornamelijk opgebouwd uit het gecorrigeerde verschil in salaris, of zijn waarderingsverschillen aan te wijzen die bijdragen aan de scheefgroei? Wanneer dit laatste het geval is, is een richting gevonden om interventies op in te zetten.

Onzekerheidsbandbreedte

Bij statistisch onderzoek hoort onzekerheid. De puntvoorspelling (het gecorrigeerde, gemiddelde beloningsverschil) is de meest aannemelijke relatie tussen geslacht en salaris, maar daar zit een onzekerheidsbandbreedte omheen.

De onzekerheidsbandbreedte die we tonen is het zogenaamde 95%-betrouwbaarheidsinterval. Met 95% zekerheid kunnen we zeggen dat het werkelijke beloningsverschil in dit interval ligt. Daarom zeggen we dat als dit interval niet 0 bevat, we een statistisch significant verschil hebben gevonden: het is niet aannemelijk dat met de beschikbare data en het huidige onderzoek, de relatie tussen geslacht en salaris in werkelijkheid 0 is. Wanneer 0 wel in het interval aanwezig is, is er niet voldoende aanwijzing dat een beloningsverschil bestaat. Omdat dan ook de puntvoorspelling niet geïnterpreteerd kan worden, laten we in zo'n geval de puntvoorspelling uit deze rapportage.

Opsplitsingen

Naast het onderzoek voor de gehele organisatie, voeren we het onderzoek ook uit voor doorsnedes van de organisatie. Voor deze doorsnedes worden opnieuw dezelfde medewerkerskarakteristieken gebruikt. Hieruit kunnen we opmaken of er verschillen bestaan in de beloningsverschillen tussen bijvoorbeeld leeftijdscategorieën of organisatieonderdelen.

We doen deze onderzoeken enkel voor doorsnedes van de organisatie die groot genoeg zijn (minimaal 5 vrouwen en 5 mannen in de doorsnede). Dit in verband met privacyregels en ook omdat de doelstelling van dit onderzoek is om generieke resultaten weer te geven. Resultaten van een te kleine doorsnede worden te veel beïnvloed door een individu.

4. Resultaten

In deze sectie beschrijven we de resultaten van het statistische data-onderzoek naar de beloningsverschillen bij start van de opleiding en bij benoeming tot rechter of officier. Daarbij maken we gebruik van de Oaxaca-Blinder decompositie zoals in de voorgaande sectie besproken, behandelen we ook de mogelijke oorzaken van beloningsverschillen die uit deze techniek naar voren komen en bekijken we doorsnedes van de organisatie.

a. Bij start van de opleiding

Alle medewerkers bij start van de opleiding

3.5%: gemiddeld beloningsverschil in het voordeel van de man

onzekerheidsbandbreedte van 1.5% tot 5.6%

Uit het onderzoek blijkt bij start van de opleiding een statistisch significant en voor gegeven medewerkerskarakteristieken gecorrigeerd beloningsverschil tussen mannen en vrouwen van gemiddeld 3.5% in het voordeel van de mannelijke medewerker, met wat onzekerheid rondom dit gemiddelde.

Het onderzoek met de beschikbare data toont aan dat wanneer we corrigeren voor aantal fte, hoeveelheid werkervaring en type werkzaamheden, geslacht een van de statistisch significante verklarende karakteristieken van salaris blijft. Dat wil zeggen dat er, ook wanneer we rekening houden met de andere karakteristieken van medewerkers, een relatie bestaat tussen het salaris en het geslacht van de medewerker bij start van de opleiding.

Dit verschil bedraagt gemiddeld genomen 3.5%, een afname van 4.2 procentpunt ten opzichte van het ongecorrigeerde verschil. Deze afname toont dat het ongecorrigeerde verschil van 7.7% in gemiddelde salaris tussen mannen en vrouwen bij start van de opleiding, deels verklaard kan worden door verschillen in andere karakteristieken (fte, leeftijd, superspecialist en werkgever). Na correctie blijft een statistisch significant verschil van 3.5% over.

De gevonden 3.5% is een gemiddelde. Er zullen vrouwelijke medewerkers zijn waar dit verschil kleiner is, of groter, of zelfs in het voordeel van de vrouw. De bandbreedte van 1.5% tot 5.6% toont die onzekerheid rondom deze schatting. Al is de onzekerheid door diversiteit van medewerkers groot, percentages in het hele interval duiden op een beloningsverschil ten nadele van de vrouwelijke medewerker bij start van de opleiding.

Oorzaken

Wanneer we een mannelijke en vrouwelijke medewerker bekijken die verder gelijke karakteristieken hebben, dan zien we dat een vrouwelijke medewerker gemiddeld genomen 3.5% minder waardering krijgt. Deze 3.5% komt door verschillende oorzaken tot stand. Zoals beschreven in Sectie 3, kan de Oaxaca-Blinder-decompositie deze mogelijke oorzaken vinden.

Zo zien we dat een vrouwelijke medewerker gemiddeld 1.1% minder waardering krijgt voor het aantal FTE dat ze werkt dan haar mannelijke collega. Dat wil zeggen: een mannelijke medewerker die bij start van de opleiding fulltime komt werken, wordt hiervoor 1.1% meer beloond dan een vergelijkbare vrouwelijke collega.

Het betreft hier kleine percentages. Het overgrote gedeelte van de 3.5% is een verschil dat niet terug te voeren is op meegenomen karakteristieken. Andere, na het onderzoek niet bekend geraakte, oorzaken liggen aan het verschil van 2.9% ten grondslag.

Opsplitsingen

Zien we verschillen in de bevindingen voor verschillende doorsnedes van de organisatie?

FTE

Doordat bij FTE-categorie 0-35 de populatie erg klein is, kunnen we geen analyse uitvoeren die niet sterk afhangt van een enkele of klein aantal medewerkers. Daarom achten we de analyse op deze doorsnedes onvoldoende betrouwbaar om in deze rapportage te tonen.

Leeftijd

26 – 30	- %: geen significant beloningsverschil
31 – 35	- %: geen significant beloningsverschil
36 – 40	4.3%: gemiddeld beloningsverschil in het voordeel van de man **onzekerheidsbandbreedte van 0.8% tot 7.8%**
41 – 61	6.5%: gemiddeld beloningsverschil in het voordeel van de man **onzekerheidsbandbreedte van 3.1% tot 9.8%**

Wanneer we naar subsets van de populatie kijken op het gebied van leeftijd, dan vinden we geen statistisch significante loonkloof voor de jongste twee leeftijdscategorieën. Let wel dat significantie en de breedte van de onzekerheidsbandbreedte ook samenhangen met het aantal beschikbare observaties. Hoe kleiner de deelpopulatie, hoe groter de bandbreedte en hoe minder snel we de aanname van geen beloningsverschil kunnen verwerpen. Bij de andere leeftijdscategorieën vinden we wel een statistisch significant beloningsverschil, die groter is bij de hogere leeftijdscategorie.

Superspecialist

ja	**- %**: geen significant beloningsverschil
nee	**3.1%**: gemiddeld beloningsverschil in het voordeel van de man **onzekerheidsbandbreedte van 1.0% tot 5.3%**

Binnen de groep van superspecialisten wordt geen statistisch significant beloningsverschil gevonden. Ook dit heeft weer mede te maken met de relatief kleine deelpopulatie van 89 medewerkers. Bij niet-superspecialisten vinden we een beloningsverschil vergelijkbaar met de hele organisatie (daar zij ook een groot deel van de hele organisatie uitmaken).

Werkgever

OM	**5.4%**: gemiddeld beloningsverschil in het voordeel van de man **onzekerheidsbandbreedte van 1.8% tot 9.1%**
Rechtspraak	**3.5%**: gemiddeld beloningsverschil in het voordeel van de man **onzekerheidsbandbreedte van 1.0% tot 5.9%**

Voor zowel OM als Rechtspraak wordt een statistisch significant beloningsverschil gevonden.[3] Het in bovenstaande tabel getoonde verschil tussen OM en Rechtspraak is door de grote onzekerheidsbandbreedte géén statistisch significant verschil: er is uit dit onderzoek geen aanwijzing dat het beloningsverschil bij start opleiding voor OM en Rechtspraak significant anders is.

[3] Het gevonden beloningsverschil bij beide werkgevers is hoger dan of gelijk aan het gemiddelde verschil van 3.5%. Dit wordt veroorzaakt door de kleinere hoeveelheid observaties in deze deelpopulaties, waardoor ook een grotere onzekerheidsbandbreedte wordt gevonden. 3.5% ligt duidelijk in de bandbreedte van zowel OM als Rechtspraak.

Werkgever & superspecialist

OM – superspecialist	**- %**: geen significant beloningsverschil
OM – geen superspecialist	**4.8%**: gemiddeld beloningsverschil in het voordeel van de man **onzekerheidsbandbreedte van 0.9% tot 8.6%**
Rechtspraak - superspecialist	**- %**: geen significant beloningsverschil
Rechtspraak – geen superspecialist	**3.4%**: gemiddeld beloningsverschil in het voordeel van de man **onzekerheidsbandbreedte van 0.9% tot 6.0%**

Wanneer we verder inzoomen op het verschil tussen werkgever en superspecialist, zien we bij de niet-superspecialisten een beloningsverschil in het voordeel van de man bij beide werkgevers. De onzekerheidsbandbreedte bij de Rechtspraak is iets kleiner dan bij het OM, wat te maken heeft het aantal medewerkers waarop het onderzoek betrekking heeft.

De loonkloof is voor de superspecialisten naar werkgever niet significant. De subgroepen zijn dusdanig klein dat de analyse minder betrouwbaar is.

Al met al vinden we bij deze opsplitsingen geen noemenswaardige verschillen: enkel het verschil bij leeftijd (een hoger beloningsverschil voor de hogere leeftijdsgroepen) valt op en wordt in Conclusies & Aanbevelingen nader benoemd.

b. Bij benoeming tot rechter of officier

Alle medewerkers bij benoeming tot rechter of officier

- %: geen significant beloningsverschil

onzekerheidsbandbreedte van -0.2% tot 3.9%

Omdat de onzekerheidsbandbreedte '0' (geen verschil in beloning) bevat, vinden we uit het onderzoek geen statistisch significant beloningsverschil tussen mannelijke en vrouwelijke medewerkers bij benoeming tot rechter of officier.

Het onderzoek met de beschikbare data toont aan dat wanneer we corrigeren voor aantal fte, hoeveelheid werkervaring en type werkzaamheden, geslacht niet een van de statistisch significante verklarende karakteristieken van salaris blijft. Dat wil zeggen dat er, wanneer we rekening houden met de andere karakteristieken van medewerkers, geen relatie wordt gevonden tussen het salaris en het geslacht van de medewerker bij benoeming tot rechter of officier.

Het ongecorrigeerde verschil van 2.0% in gemiddelde salaris tussen mannen en vrouwen bij benoeming zoals gevonden in Sectie 2, kan derhalve verklaard worden door verschillen in andere karakteristieken dan geslacht (fte, leeftijd, superspecialist, vooraf afgegeven duur van de opleiding en werkgever).

De beloningsverschillen die gevonden worden bij start van de opleiding, zijn niet meer van kracht bij benoeming tot rechter of officier. Tussentijds, of bij benoeming, worden de verschillen gecorrigeerd. Het beeld dat reeds in Sectie 2 bestond, wordt daarmee bevestigd: daar zagen we dat het verschil in beloning percentueel groter is bij start van de opleiding dan bij benoeming, en het statistisch onderzoek bevestigd dit én laat zien dat het beloningsverschil bij benoeming ook niet meer significant tussen mannen en vrouwen verschilt.

Oorzaken & Opsplitsingen

Omdat uit het onderzoek bij benoeming voor de hele organisatie geen statistisch significant beloningsverschil komt, is het niet nodig om naar oorzaken te kijken. Een blik op de opsplitsingen laat zien dat ook in geen van de mogelijke doorsnedes van de organisatie een beloningsverschil bij benoeming tot rechter of officier wordt gevonden.

5. Conclusies & Aanbevelingen

Conclusies

Naar aanleiding van het onderzoek naar beloningsverschillen bij het Ministerie van Justitie en Veiligheid, zoals beschreven in deze rapportage, kunnen de onderzoeksvragen als volgt worden beantwoord:

1. *Is er sprake van beloningsverschil tussen mannen en vrouwen bij de inschaling van rechters en officieren van justitie (bij aanvang van de opleiding)?*

Ja, uit het onderzoek blijkt bij start van de opleiding een statistisch significant en voor gegeven medewerkerskarakteristieken gecorrigeerd beloningsverschil tussen mannen en vrouwen van gemiddeld 3.5% in het voordeel van de mannelijke medewerker, met een grote onzekerheid rondom dit gemiddelde.

2. *Zo ja, is er nog steeds sprake van een beloningsverschil bij benoeming tot rechter of officier van justitie na voltooiing van de opleiding?*

Nee, omdat de onzekerheidsbandbreedte '0' (geen verschil in beloning) bevat, vinden we uit het onderzoek geen statistisch significant beloningsverschil tussen mannelijke en vrouwelijke medewerkers bij benoeming tot rechter of officier.

We concluderen daarom uit het onderzoek dat het beloningsverschil wat gevonden wordt bij start van de opleiding, bij benoeming tot rechter of officier niet meer aanwezig is.

Puntsgewijs benoemen we nog een aantal andere bevindingen die tijdens het onderzoek naar voren zijn gekomen:

- Wanneer we het gevonden beloningsverschil bij start van de opleiding van 3.5% opknippen naar mogelijke oorzaken, zien we dat het overgrote gedeelte (2.9%) van het verschil niet te relateren is aan hoe mannen en vrouwen verschillend worden gewaardeerd voor karakteristieken als aantal fte, hoeveelheid werkervaring en type werkzaamheden.
- Wanneer we opsplitsingen van het onderzoek bij start van de opleiding bekijken, dan zien we dat er verschillen bestaan in de beloningsverschillen bij leeftijdscategorieën. Bij hogere leeftijdscategorieën wordt een groter gemiddeld beloningsverschil in het voordeel van de mannelijke medewerker gevonden, terwijl bij de laagste leeftijdscategorieën (26 tot en met 35 jaar) geen significant beloningsverschil wordt gevonden.
- In de figuur bovenaan pagina 7 zien we dat de spreiding van het afgegeven salaris groter is bij start van de opleiding dan bij benoeming tot rechter of officier, zowel bij mannen als bij vrouwen. Bij benoeming zijn er dus minder mogelijkheden om af te wijken van standaard schalen en treden dan bij start van de opleiding.
- Er is geen aanwijzing dat mannen vaker als superspecialist worden aangewezen dan vrouwen.

Aanbevelingen

Vanuit de bevindingen en vanuit wetenschappelijke literatuur, kunnen verschillende aanbevelingen worden gedaan om beloningsverschillen te slechten en toekomstig te voorkomen.

Vanuit het onderzoek

- Focus dient te liggen op het gelijk maken van de loonbetaling tussen mannen en vrouwen bij start van de opleiding.
- Dat het beloningsverschil niet bestaat bij benoeming tot rechter en officier, laat zien dat op dat moment op een niet-differentiërende manier wordt besloten over loonbetaling. Voor zover mogelijk zou deze methodiek kunnen worden doorgetrokken naar het moment van start van de opleiding.
- In het oog springend is het verschil in spreiding van de afgegeven salarissen bij start van de opleiding en bij benoeming. De grotere spreiding bij start van de opleiding biedt ruimte voor (mogelijke onbewuste) verschillen naar geslacht. De lage spreiding bij benoeming in combinatie met geen statistisch significante loonkloof, laat zien dat minder spreiding samengaat met een gelijke loonbetaling tussen mannen en vrouwen.
- In gesprekken is naar voren gekomen dat loonbetaling bij start van de opleiding veelal gebaseerd wordt op laatst verdiende salaris. Wetenschappelijk onderzoek wijst uit dat hiermee mogelijk beloningsverschillen in stand worden gehouden, omdat verschillen uit de maatschappij worden meegewogen in het salaris van de nieuwe rechter of officier bij het Ministerie van Justitie en Veiligheid. Beter is om naar ervaring te kijken, of in ieder geval naar de karakteristieken die in dit onderzoek zijn meegenomen om tot een gecorrigeerd beloningsverschil te komen, en puur hierop de schaal en trede te baseren.
- Het verdient aanbeveling om beloningsverschillen jaarlijks te monitoren om het ontstaan van toekomstige verschillen te voorkomen.

Vanuit wetenschappelijke literatuur

Onderstaande aanbevelingen worden breed in wetenschappelijke literatuur als doeltreffend gevonden en geven we graag ook mee aan het Ministerie van Justitie en Veiligheid. Deze aanbevelingen hebben niet direct betrekking op de bevindingen uit het kwantitatieve onderzoek.

- Sta zorgvuldig stil bij de interne en externe communicatie rondom beloning (en beloningsverschillen). In het algemeen geldt dat transparantie over (gelijke) loonbetaling een rol speelt in het voorkomen en/of terugdringen van beloningsverschillen [4]. De verplichting tot publiceren van verschillen in salaris tussen mannen en vrouwen in het Verenigd Koninkrijk, Denemarken en Canada, heeft bijvoorbeeld geleid tot kleinere verschillen [5, 6].
- Zorgvuldig gekozen interventies zorgen ervoor dat onbewuste voordelen voor mannelijke medewerkers (de ‘unconcious bias’) verminderd worden [7]. Denk daarbij aan het verbreden van netwerken van vrouwelijke medewerkers door mentorprogramma’s te verzorgen, het ontwikkelen van de bedrijfscultuur (het trainen van leidinggevenden op het gebied van inclusie en diversiteit) en het toestaan van flexibel werk (ter bevordering van combinatie werk en gezin) [4].

6. Referenties

[1] Malkaoui, I., Van Wissen-Floris, J., Borghuis, J., Chkalova, J., Bloem, M. Monitor Loonverschillen mannen en vrouwen, 2018, 2020. CBS. https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2020/48/monitor-loonverschillen-mannen-en-vrouwen-2018

[2] Blinder, A. S. Wage Discrimination: REduced Form and Structural Estimates. The Journal of Human Resources, 8(4), 436-455, 1973.

[3] Oaxaca, R. Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. International Economic Review, 14(3), 693-709, 1973.

[4] Azmat, Ghazala en Anne Boring. Gender Diversity in Firms. IZA Policy Paper No. 168, 2020.

[5] Baker, M., Y. Halberstam, K. Kroft, A. Mas en D. Messacar. Pay Transparency and the Gender Pay Gap. National Bureau of Economic Research No. w25834, 2019.

[6] Bennedsen, M., E. Simintzi, M. Tsoutsoura en D. Wolfenzon. Do firms respond to gender pay gap transparency? National Bureau of Economic Research No. w25435, 2019.

[7] Bohnet, Iris. What works: Gender Equality by Design. Cambridge: Harvard University Press, 2016. http://www.tinyurl.com/y5vx7kfr