

Vergaderjaar 2022–2023

**29 279**

**Rechtsstaat en Rechtsorde**

**30 420**

**Emancipatiebeleid**

**Nr. 772**

**BRIEF VAN DE MINISTER VOOR RECHTSBESCHERMING**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 24 februari 2023

### **Achtergrond**

Gelijke beloning voor gelijk werk is een belangrijk thema. Om hier zorgvuldig mee om te gaan is in september 2020 in het Sectoroverleg Rechterlijke Macht (SORM) afgesproken om te onderzoeken of er sprake is van beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen bij de inschaling van rechters en officieren van justitie in opleiding. Het onderzoek is vormgegeven door een ambtelijke werkgroep met een vertegenwoordiging vanuit het Ministerie van Justitie en Veiligheid, de Raad voor de rechtspraak, het OM en de Nederlandse Vereniging voor Rechtspraak. Het ministerie, in overeenstemming met de werkgroep, heeft eind 2021 aan Erasmus Q-Intelligence de opdracht verstrekt voor het uitvoeren van het onderzoek.

Hierbij bied ik uw Kamer het rapport «Onderzoek Beloningsverschillen» van Erasmus Q-Intelligence ter kennisgeving aan.

### **Uitkomsten onderzoek en aanbevelingen**

Uit het rapport blijkt dat vrouwelijke rechters en officieren van justitie bij de start van hun opleiding gemiddeld 3,5% minder verdienen dan hun mannelijke collega's. Bij de benoeming tot rechter of officier is er van dit beloningsverschil geen sprake meer.

In het onderzoek is gekeken naar alle rechters en officieren die in de periode 2016 tot en met 2021 met hun opleiding zijn gestart. Bij die start blijkt er sprake van een zogenoemd ongecorrigeerd verschil van gemiddeld 7,7% in het salaris tussen mannen en vrouwen. Dat verschil kan deels worden verklaard door andere factoren dan het geslacht, zoals leeftijd, aantal werkuren en ervaring. Wanneer voor deze factoren wordt gecorrigeerd, blijft er bij de start van de opleiding een gemiddeld loonverschil van 3,5% over in het voordeel van mannen. Bij verdere opsplitsing is te zien 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. Worden de rechters en officieren eenmaal benoemd, dan is er geen verschil meer in het salaris tussen de mannen en de vrouwen.

Uit het onderzoeksrapport blijkt verder dat binnen de specifieke groep van superspecialisten en superervaren kandidaten ook geen sprake is van een statistisch significant gecorrigeerd beloningsverschil. Daarnaast blijken mannen niet vaker als superspecialist of superervaren kandidaten te worden aangewezen dan vrouwen.

Het rapport geeft tot slot enkele aanbevelingen om beloningsverschillen te verkleinen en in de toekomst te voorkomen. Zo wijzen de onderzoekers erop dat het startsalaris veelal wordt gebaseerd op het laatst verdiende salaris en dat wetenschappelijk onderzoek heeft aangetoond dat hiermee mogelijk beloningsverschillen in stand worden gehouden. Volgens de onderzoekers is het daarom beter om bij het bepalen van het startsalaris andere factoren bepalend te laten zijn.

De uitkomsten van het rapport zijn gedeeld door de Raad voor de rechtspraak, het OM en de Nederlandse Vereniging voor Rechtspraak.

### **Vervolg**

Het huidige inschalingsbeleid is in het verleden door de Minister van Justitie en Veiligheid afgesproken in het SORM. Het SORM is het reguliere overleg tussen de Minister van Justitie en Veiligheid en de Nederlandse Vereniging voor Rechtspraak over de arbeidsvoorwaarden en rechtspositie van de rechterlijke ambtenaren.

Het rapport zal in het SORM van 23 maart 2023 worden gepresenteerd. Op basis van dit rapport zal in het SORM verder worden gesproken welke stappen nodig zijn ten aanzien van het inschalingsbeleid. Bekeken zal worden welke instrumenten ingezet kunnen worden voor de bevordering van gelijke beloning.

De Minister voor Rechtsbescherming,  
F.M. Weerwind