

Vergaderjaar 2022–2023

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 1216

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 24 augustus 2023

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft in de procedurevergadering van 21 maart 2023 het kabinet gevraagd om een appreciatie van een onderzoek uit het Verenigd Koninkrijk (VK) naar de vierdaagse werkweek. Met deze brief geef ik aan dat verzoek invulling.

Hierna volgt: 1) een korte samenvatting van het betreffend onderzoek, en 2) een appreciatie door het kabinet.

1. Samenvatting van het onderzoek naar de vierdaagse werkweek in het VK

Proef met de vierdaagse werkweek

In het VK is tussen juni en december 2022 onder 61 bedrijven een proef uitgevoerd met een vierdaagse werkweek. De proef was het initiatief van non-profit organisatie *4 Day Week Global*. Deelnemende organisaties varieerden van marketing bureaus, professionele dienstverleners en *non profit* instellingen tot bedrijven uit de industrie en bouw. Wetenschappers van de Universiteit van Cambridge verzamelden data en voerden gesprekken met de werknemers. Alle bedrijven die meededen, deden dat op eigen initiatief. Het experiment kende twee centrale voorwaarden: 1) het loon moest volledig worden doorbetaald, en 2) medewerkers kregen een significante vermindering van het aantal uur dat ze werkten (in veruit de meeste gevallen van 40 naar 32 uur). Het stond deelnemende bedrijven verder vrij de vierdaagse werkweek naar eigen voorkeur in te richten.

De belangrijkste resultaten

De onderzoekers hebben onder ander gekeken naar de gezondheidseffecten van de vierdaagse werkweek. Die waren positief: 39% van de werknemers had minder last van stress en het aantal werknemers dat last

had van burn-out klachten daalde met 71%. Ook hadden medewerkers minder last van angst, vermoeidheid en slaapproblemen. Het ziekte-verzuim was gedurende deze zes maanden gemiddeld zo'n 65% lager.

Daarnaast is er gekeken naar de combinatie van werk, zorg en vrije tijd. 60% van de werknemers was beter in staat om werk te combineren met zorg voor kinderen of andere familie en 62% kon er naast werk een rijker sociaal leven op nahouden. Het aantal personeelsleden dat ontslag nam, nam af met ongeveer 57%.

In het onderzoek is tenslotte ook gekeken naar omzet en productiviteit: beide bleven stabiel tijdens de proef. 18 van de 61 bedrijven hebben naar aanleiding van het experiment besloten de vierdaagse werkweek structureel in te voeren. Van de overige bedrijven geeft het overgrote deel aan nog verder te willen experimenteren met de vierdaagse werkweek, maar nog niet te weten of ze het structureel gaan toepassen.

2. Appreciatie van het kabinet

Ik heb het rapport met veel interesse bestudeerd. De positieve resultaten voor de bedrijven die aan de proef meededen, zijn indrukwekkend. Wanneer dat, zoals bij veel van deze bedrijven, leidt tot een stabiele productiviteit en positieve gezondheidsaspecten, kan de vierdaagse werkweek een interessant model zijn. Zeker wanneer dit tot stand komt in een goed gesprek tussen werkgever en werknemer.

De uitkomsten van het onderzoek zijn echter niet zonder meer te generaliseren naar alle bedrijven en organisaties. Bijvoorbeeld omdat de deelnemende bedrijven allemaal meededen op eigen initiatief (selectie-effect). En omdat de deelnemende bedrijven voornamelijk afkomstig waren uit de sector zakelijke dienstverlening. Publieke sectoren als de zorg en het onderwijs waren bijvoorbeeld niet vertegenwoordigd. Deze sectoren hebben te maken met grote maatschappelijke opgaven en met stevige tekorten. En het is juist voor publieke sectoren vaak de vraag of met minder uren evenveel «produceren» wel een realistische verwachting is. Dit zijn immers sectoren die erg arbeidsintensief zijn. Mogelijk zou in sommige situaties ruimte kunnen worden gevonden in minder administratie of vergaderen. Of in de inzet van technologie en andere innovatieve werkvormen. Maar vaak zal vermindering van het aantal uren direct leiden tot minder zorg, onderwijs of opvang, en mogelijk tot een grotere werkdruk.

Meer uren zijn nodig om de grote maatschappelijke opgaven waar we als Nederland voor staan, te kunnen realiseren. Zelfs wanneer de productiviteit bij minder uren werken stabiel blijft. Dat gezegd, maakt de wijze van implementatie van de vierdaagse werkweek wel uit voor de mate waarin er minder uren worden gewerkt. Een dag minder werken hoeft niet per se een evenredige afname in uren te betekenen. Bijvoorbeeld wanneer het gaat om een overstap van vijf keer acht naar vier keer negen, of van vijf keer zes naar vier keer acht uur.

Er bestaan verder niet alleen relevante verschillen tussen bedrijven en organisaties, maar ook tussen Nederland en het VK. Die verschillen maken dat we voorzichtig moeten zijn met het één op één toepassen van de uitkomsten van dit onderzoek op de situatie in Nederland. Een belangrijk verschil is dat in Nederland al door bijna de helft van alle werkenden in deeltijd wordt gewerkt.¹ In tegenstelling tot het VK, waar de 40-urige

¹ CBS definitie: een arbeidsduur van minder dan 35 uur per week.

werkweek veel meer de standaard is.² Uit cijfers van het CBS blijkt dat de gemiddelde werkweek in Nederland al tien jaar vrijwel onveranderd 31 uur bedraagt. En in sommige sectoren waar het gemiddeld aantal uren hoger ligt, zoals bijvoorbeeld de financiële sector, is vier dagen werken ook al langer de standaard (vier dagen van negen uur). Anders dan in het experiment wordt deeltijdwerk in Nederland niet beloond met een voltijd salaris. Toch zullen de effecten van een vierdaagse werkweek vanwege de bestaande deeltijdcultuur in Nederland waarschijnlijk minder groot zijn.

Dit alles neemt niet weg dat het Kabinet veel belang hecht aan het bevorderen van gezond en veilig werken en een goede combinatie van werk en privé. Daartoe voert het Kabinet gericht beleid, bijvoorbeeld door (de hervorming van) regelingen als zorg-, geboorte- en ouderschapsverlof. Dit soort regelingen zijn in het VK aanzienlijk minder ruim. Ook doen we dit door samen met sociale partners, kennisinstituten, branche- en beroepsorganisaties en partijen uit de (arbo)zorg de krachten te bundelen in het meerjarenprogramma Brede Maatschappelijke Samenwerking burn-outklachten, om zo gezamenlijk en domein overstijgend de oorzaken van burn-outklachten (gelegen in het werk, de persoon en in de samenleving) aan te pakken.

Conclusie

Of de vierdaagse werkweek een goed idee is, hangt volgens het kabinet af van de specifieke situatie binnen een individuele organisatie en haar medewerkers. De vierdaagse werkweek moet ook worden gezien vanuit de maatschappelijke opgaven waar Nederland zich voor gesteld ziet, en de deeltijdcultuur die we in ons land kennen.

Het staat ook in Nederland bedrijven en organisaties vrij om te experimenteren met innovatieve organisatievormen.³ Bijvoorbeeld om het werkplezier, de flexibiliteit, de autonomie en de werk-privébalans van werknemers te verbeteren. Maar ook om scherpere keuzes te maken over wat je als bedrijf wel of niet doet, en over hoe je de productiviteit kunt verhogen. Beide zijn altijd, maar zeker in deze tijden van nog steeds grote arbeidsmarktkrapte, een waardevolle exercitie.⁴

Ik blijf ontwikkelingen rond dit onderwerp met plezier en interesse volgen. En het is goed om, binnen en in relatie tot de kaders van die maatschappelijke opgaven (waaronder ook vraagstukken rond mantelzorg) het verdere en bredere gesprek over een kortere werkweek te blijven voeren. Bijvoorbeeld als het ter sprake komt in de gesprekken met werkgevers en werknemers, binnen de maatschappelijke dialoog gendergelijkheid op de arbeidsmarkt. Die dialoog gaat na de zomer van start.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
C.E.G. van Gennip

² In het VK was het gemiddelde aantal gewerkte uren op basis van een full time contract 36,6 uur (ons.gov.uk), circa 77% van de werknemers werkte in 2021 op basis van een voltijdcontract.

³ En sommige bedrijven doen dat ook al: Ook dit Nederlandse bedrijf stapt over op vierdaagse werkweek voor hetzelfde loon | Werk | AD.nl.

⁴ Waardevol werk : publieke dienstverlening onder druk (ser.nl).