

1. Aanleiding

Dit jaar werkt SZW voor het eerst met één hoofdlijnennotitie om de kennisbehoefte van SZW voor het komende jaar te formuleren. De hoofdlijnennotitie vormt de basis voor verschillende kennisactiviteiten die in 2014 tot stand zullen komen. Het is dan ook richtinggevend voor de onderzoeksprogrammering voor 2014 dat SZW zelf initieert – en dus niet onderzoeken die volgen uit verplichtingen aan derden. Vanaf 2014 neemt de hoofdlijnennotitie de functie over van de Strategische Kennisagenda (SKA), namelijk een communicatiemiddel voor de externe wereld met betrekking tot de kennisvragen van SZW. De voorliggende hoofdlijnennotitie geeft een overzicht van de prioritaire kennisthema's van SZW voor 2014. Onderstaande tabel geeft deze kernthema's weer, alsmede de directie die geldt als trekker.

Kernthema's	Trekker
1. Arbeid, zorg en zelfredzaamheid	AV
2. Nieuwe arbeidsverhoudingen in een flexibiliserende arbeidsmarkt.	AV
3. Arbeidsmigratie en integratie.	I&S
4. Participatiewet, arbeidsbeperkingen en medicalisering.	R&P
5. Decentralisatie en deregulering	UBN
6. Handhaving en fraude	UBN
7. Armoede en schulden	R&P
8. Effectiviteit van de uitvoering	UBN
9. Hervorming Pensioenen	AV
10. Kwaliteit kinderopvang	KO
11. Hybride financiering ziekte en arbeidsongeschiktheid	IVV
12. Democratische rechtstaat	I&S

De hierop volgende paragraaf licht de twaalf kennisthema's nader toe. Bij elk kennisthema noemen we vijf mogelijke (voorbeelden van) kennisvragen. De invulling van kennisactiviteiten per thema kan verschillen. Het kan gaan om een scenariostudie, factsheets, een advies, een essay et cetera. Bij het uitzetten van een onderzoek is het belangrijk dat deze onderzoeksvormen tegen elkaar worden afgewogen, zodat ook de juiste organisatie het onderzoek uitvoert.

2. De kennisthema's

2.1 Arbeid, zorg en zelfredzaamheid

Op verschillende beleidsterreinen van SZW is sprake van een terugtrekkende overheid. Dit kan gaan om minder voorzieningen in natura – zoals bij re-integratie of mantelzorg – maar ook om verlaging van subsidies. Dit geldt niet alleen voor individuen, maar ook voor bedrijven waar op het terrein van gezond en veilig werken veelvuldig gebruik wordt gemaakt van het subsidie-instrument.

De centrale vraag is hoe (voormalige) gebruikers van voorzieningen en subsidies reageren op deze veranderingen. Is het zo dat zij zelf de vrijvallende taken zullen regelen, en dat zij kosten hierbij op de koop toenemen? Is er een markt om hier op in te spelen? Of zijn er mensen die van zorg of andere dienstverlening onthouden zullen worden? Vanuit het perspectief van SZW speelt tegelijkertijd nog een andere belangrijke kennisvraag: als individuen zelf (informeel) meer zorg zullen verlenen, wat zijn dan de implicaties voor de arbeidsparticipatie?

Deze vragen komen terug bij verschillende beleidsdossiers. Ten eerste geldt dit voor de kinderopvang. De verlaging van de kinderopvangtoeslag kan een verschuiving van formele naar informele kinderopvang tot gevolg hebben. Als dat zo is, rijst vervolgens de vraag of dit leidt tot een vermindering van de arbeidsparticipatie. Daarbij speelt ook de relatie tussen de kostprijs en het gebruik van kinderopvang; de recente bezuinigingen op de kinderopvang hebben aangetoond dat de 'prijselasticiteit' groter is dan verwacht. Ten aanzien van zorg, is ook van belang een beeld te hebben van de relatie tussen de kwaliteitseisen en de daadwerkelijke kwaliteit in de praktijk van de kinderopvang; in hoeverre werken de eisen die worden gesteld aan de kinderopvang door op de werkvloer? Een tweede dossier is dat van langdurige mantelzorg: hoe zullen versoeringen hierbij leiden tot groei van informele (mantel)zorg en marktoplossingen? Tot slot is het de vraag of private partijen een actievare rol zullen gaan spelen bij de re-integratie van werklozen. Daarbij kan het gaan om commerciële verzekeraars, maar ook om niet winstgerichte organisaties.

Voorbeelden van kennisvragen

1. In hoeverre zullen bij een terugtrekkende overheid individuen zelf de vrijvallende taken regelen en de voor hen oplopende kosten hierbij op de koop toenemen?
2. Is er een markt om hier op in te spelen? Of zullen mensen van zorg of andere diensten onthouden worden, ook als zij wel een duidelijke behoefte hebben?
3. Moet de burger steeds meer mantelzorger worden en hoe groot is de draagkracht van die burger? Zijn er gevolgen voor de sociale zekerheid?
4. Als individuen zelf (informeel) meer zorg of andere taken op zich gaan nemen, wat zijn dan de implicaties voor hun arbeidsparticipatie?
5. Hoe kan het voor mensen gemakkelijker worden gemaakt om arbeid met zorgtaken te combineren? Welke rol hebben de Rijksoverheid, werkgevers, bedrijven en ondernemingsraden? En wat kunnen we leren van buitenlandse ervaringen?

2.2 Nieuwe arbeidsverhoudingen in een flexibele arbeidsmarkt

De laatste jaren is het Nederlandse stelsel van arbeidsverhoudingen gewijzigd. Binnen het conventionele model van arbeidsverhoudingen waren de scheidslijnen tussen overheid, werkgever en werknemer redelijk overzichtelijk: de overheid stelde de randvoorwaarden, de werkgever gaf vorm aan deugdelijke arbeidsvoorwaarden, en de werknemer kon er op vertrouwen dat zijn of haar rechten binnen de collectiviteit van zijn eigen CAO gewaarborgd waren. Gezien de huidige flexibilisering van de arbeidsmarkt is het beeld diffuser geworden, en de sturing op en governance van goede arbeidsvoorwaarden navenant complexer. Arbeidsrelaties worden vluchtiger.

Voor wat betreft de ontwikkeling van arbeidsflexibiliteit ziet SZW zich aldus gesteld voor de nodige kennisvragen. Allereerst betreft dat de ontstaanswijze van flexibele arbeid: is dit een min of meer autonome ontwikkeling, of ook de resultante van overheidsbeleid? In dit verband zijn bijvoorbeeld

de zelfstandigenaftrek en de starterregeling voor personen met een WW-uitkering relevant: is het mogelijk dat deze tot een overmatige groei van het aantal Zelfstandigen zonder personeel (ZZP'ers) leiden of zelfs tot schijnzelfstandigheid? Om meer grip te krijgen op deze vragen kan het inzichtelijk zijn om tot een internationale vergelijking van systemen en arbeidsflexibiliteit te komen, bijvoorbeeld Denemarken of Groot-Brittannië. Maar ook aan de inkomenskant van en de arbeidsvoorwaarden van ZZP'ers zijn er nog belangrijke kennisvragen. Er is bijvoorbeeld nog weinig zicht op de inkomens van oudere zelfstandigen. Ook is nog niet duidelijk of en hoe ZZP'ers zorgen voor inkomen bij arbeidsongeschiktheid.

Daarmee komen we uit op de rol van de overheid in een flexibelere arbeidsmarkt. Als vaste patronen – zoals werken van negen tot vijf uur – en een klassieke rolverdeling werkgever en werknemer verdwijnen, hoe is dan nog te sturen op gezond en veilig werken? Het zal lastiger worden de oorzaken van chronische ziekten, PSA en burn-outs, te kunnen duiden en bovendien is het mede door het plaats- en tijdonafhankelijk werken minder goed mogelijk daarin een werkgever als vast verantwoordelijke aan te wijzen. Wat betekent dit voor het overheidsbeleid op het terrein van gezond en veilig werken? Is het noodzakelijk de Arboret- en regelgeving op EU en nationaal niveau te actualiseren? Gezondheid en Veiligheid op de werkplek speelt een belangrijke en zo mogelijk doorslaggevende rol.

Voorbeelden van kennisvragen

1. In hoeverre is de toename van flexibele arbeid een autonome ontwikkeling, of is het ook grotendeels de resultante van overheidsbeleid?
2. Hoe ontwikkelt de inkomenspositie van ZZP'ers zich, en dan in het bijzonder van ouderen?
3. Als vaste patronen – zoals werken van negen tot vijf uur – en een klassieke rolverdeling van werkgever en werknemer verdwijnen, hoe is dan te sturen op gezond en veilig werken? Wat betekent dit voor het overheidsbeleid op het terrein van gezond en veilig werken? Welke gevolgen heeft dit op werk-privé relatie van werknemers?
4. Hoeveel verantwoordelijkheid hebben werknemers zelf – bij afwezigheid van een vaste werkgever – om duurzaam inzetbaar te blijven? Gezondheid en Veiligheid op de werkplek speelt hierbij een belangrijke en zo mogelijk doorslaggevende rol.
5. In hoeverre heeft het overheidsbeleid op het gebied van arbeidsmarktverhoudingen effect op keuzes van werkgevers/werknemers en ZZP'ers voor arbeidscontractvormen?

2.3 Arbeidsmigratie en integratie

Het vrij verkeer van werknemers binnen de Europese Unie heeft gezorgd voor een toename van het aantal EU-arbeidsmigranten naar Nederland. Het is aannemelijk dat deze trend doorzet, omdat vanaf 2014 ook voor mensen uit Bulgarije en Roemenië vrij verkeer van werknemers geldt. Hoeveel EU-arbeidsmigranten in Nederland zijn, is niet exact vast te stellen, omdat een deel van hen zich niet laat registreren. Zolang de arbeidskansen en loonverschillen tussen Zuid, Midden- en Oost-Europa enerzijds en West-Europa anderzijds groot blijven, is het aannemelijk dat een migratiestroom van Europeanen blijft bestaan. Nederland ontvangt momenteel meer migranten uit Polen dan uit de gezamenlijke traditionele migratiegebieden. Deze ontwikkeling heeft consequenties voor uiteenlopende maatschappelijke aspecten. Daarbij gaat het zowel om arbeidsmarkteffecten als om een veranderende bevolkingssamenstelling van Nederlandse steden met consequenties voor bijvoorbeeld de sociale samenhang, de woningmarkt, de leefbaarheid van buurten en het beslag op openbare voorzieningen (zoals bijvoorbeeld scholen). Het is dan ook van groot belang om zicht te hebben op de omvang en kenmerken van de migrantengroepen, op hun verblijfsperspectief, hun participatie en integratie in de Nederlandse samenleving.

Bij migratie hoort integratie. Hoeveel voor Europeanen geen integratiecursus is vereist, is het belangrijk dat dit wel gebeurt. Een deel van de Europeanen vestigt zich namelijk in Nederland. Het is belangrijk dat zij kunnen deelnemen aan de maatschappij. Daarvoor is kennis van de Nederlandse taal noodzakelijk. Ook belangrijk is meer zicht te krijgen op factoren die migratie- en integratieprocessen beïnvloeden.

Belangrijke kennisvragen zijn hoe kan je ervoor zorgen dat kenniswerkers naar Nederland komen en onder welke randvoorwaarden kan migratie in goede banen worden geleid. En hoe kan verdringing (van vooral laagopgeleide werklozen in Nederland) worden voorkomen? Andersom is ook een voorzichtige trend naar 're-shoring' in een aantal landen gaande: het terughalen van laaggeschoolde, productieve arbeid, met als reden dat door de crisis loonkosten in West-Europa zijn gedaald en in "lage lonen landen" (waaronder China) zijn gestegen. Die arbeid zou ook geschikt kunnen zijn voor cliënten waar gemeenten verantwoordelijk voor worden door de Participatiewet (mensen met een Wajonguitkering en WSW). Vooralsnog is onduidelijk of dat zo is.

Voorbeelden van kennisvragen

1. Onder welke voorwaarden kan migratie in goede banen worden geleid?
2. Hoe kan verdringing worden voorkomen?
3. Is migratie de resultante van een flexibele arbeidsmarkt, of andersom?
4. Welke factoren zijn bepalend voor succes en falen van integratieprocessen?
5. Nemen de in Nederland gevestigde Europeanen deel aan integratieprojecten of taalcursussen?

2.4 De Participatiewet – arbeidsbeperkingen – medicalisering

Het kabinet wil dat alle mensen als volwaardige burgers participeren in de samenleving. Bij voorkeur via regulier werk, maar als dat niet haalbaar is via sociale activering. Om dit doel te bereiken zijn in het Regeerakkoord afspraken gemaakt over de vorming van één regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt: de Participatiewet (2015). Gemeenten hebben een centrale rol in de uitvoering van de Participatiewet. De wet heeft tot gevolg dat personen met een Wajong indicatie met voldoende verdien capaciteit onder de verantwoordelijkheid van gemeenten gaan vallen. Hiermee krijgen gemeenten een grotere groep moeilijk bemiddelbare personen onder hun hoede, waarvan een deel om medische redenen niet aan het werk is.

De uitbreiding van de doelgroep van gemeenten gaat gepaard met bezuinigingen op het re-integratiebudget van gemeenten. Dit betekent dat gemeenten met minder geld meer mensen aan het werk moet helpen. Daarom zullen zij tegenwicht moeten gaan bieden aan een trend om menselijke omstandigheden en problemen in medische termen te definiëren ('medicalisering'). Het gevaar van medicalisering is een gebrek aan aandacht voor arbeidsparticipatie. Het gaat erom dat gekeken wordt wat mensen wel kunnen; niet om wat mensen niet kunnen. Onder Wajongers is er een groep die wel verdien capaciteit heeft; d.w.z. kan deelnemen aan het regulier arbeidsproces eventueel met een loondispensatie voor werkgevers (bij een verdien capaciteit van minder dan 100% van het wettelijk minimumloon).

Voor een effectieve uitvoering van de Participatiewet is een antwoord nodig op diverse vragen die als kennislacunes aangemerkt kunnen worden:

Voorbeelden van kennisvragen

1. Er bestaan grote verschillen in de gemeentelijk kosten van re-integratie. Wordt dit veroorzaakt door verschillen in registratie of door doelmatigheid van gemeentelijk beleid en uitvoering?
2. Hoe gaan gemeenten om met kwetsbare groepen als de Participatiewet van kracht is? Deze vraag zal onder andere aan de orde komen in de evaluatie die over een aantal jaren gepland is.
3. Hoe ziet de kostenstructuur van de sw-sector er uit en hoe vindt de afbouw van de WSW plaats? Deze laatste vraag vereist een nulmeting.
4. Welke werkgevers zijn bereid mensen met arbeidsbeperkingen aan te nemen of die hiertoe te bewegen zijn?
5. Op welke wijze implementeren gemeenten de Participatiewet? In hoeverre leidt dit tot andere resultaten?

2.5 Decentralisatie en deregulering

De Rijksoverheid werkt aan decentralisatie van de WMO, Jeugdzorg en delen van de AWBZ (2015), naar gemeenten. De decentralisaties ('3 D's') vergroten het takenpakket van gemeenten. Hier bovenop is er de invoering van de Participatiewet, waardoor gemeenten verantwoordelijk worden voor werklozen met arbeidsbeperkingen. Vaak hebben mensen in de bijstand meerdere problemen, zoals een lage opleiding en arbeidsbeperkingen. Een integraal beleid is dan nodig. De decentralisaties bieden gemeenten hiertoe de mogelijkheid. SZW wil de komende periode volgen of de decentralisaties straks leiden tot een effectievere en efficiëntere uitvoering van de wet- en regelgeving.

Naast decentralisatie heeft de Rijksoverheid ook via deregulering diverse verantwoordelijkheden overgedragen – vooral op het terrein van gezond en veilig werken, zoals 'privatisering van de ziekwet' en het creëren van een markt voor arbodienstverlening. Door de arbowetwijziging (2007) kunnen sociale partners zelf nadere invulling geven aan algemene wettelijke doelvoorschriften. Ruim de helft van alle sectoren heeft een arbocatalogus. Effecten op de werkvloer moeten nog blijken.

Door deregulering wil de overheid meer gebruik wil maken van de kennis en organisatiekracht van andere partijen. De overheid voert minder zelf uit en focust op haar verantwoordelijkheid voor het stelsel. Tegelijkertijd hangen er problemen en dilemma's samen met dit model. De macht van partijen is niet altijd gelijk verdeeld, partijen kunnen strijden om zeggenschap of vervallen in gemakkelijke uitruil van belangen zonder aandacht voor lange termijn problematiek. Het is van belang de mogelijkheden van dit model goed te bezien.

Voorbeelden van kennisvragen

1. In hoeverre versterkt decentralisatie de bestuurskracht van gemeenten en rijksoverheid en wat zijn de gevolgen voor de rechtsgelijkheid van burgers?
2. Wat is het effect van de decentralisatie op de rol en cultuur van de verschillende bestuurslagen? Veranderen de verhoudingen tussen de bestuurlagen?
3. Kunnen particuliere verzekeringen een deel overnemen van de terugtrekkende overheid en zien we dat ook gebeuren?
4. Op welke wijze wordt het gedrag van burgers beïnvloed door de terugtrekkende overheid? Vallen groepen tussen wal en schip of komen er nieuwe burgerinitiatieven tot stand?
5. Hoe zijn de ervaringen op SZW terrein met het verleggen van verantwoordelijkheden naar veldpartijen te duiden? Wat zijn de voornaamste succes-, respectievelijk faalfactoren?

2.6 Handhaving en fraude

De afgelopen jaren is er veel aandacht voor het tegengaan van fraude. Binnen het SZW domein gaat het hierbij om sociale regelingen enerzijds en naleving van arbeidsvoorwaarden en voorschriften op het gebied van veiligheid en gezondheid door werkgevers anderzijds. Op beide terreinen zijn duidelijke ambities gesteld. In 2012 is de Wet aanscherping handhaving en sanctiebeleid SZW-wetgeving aangenomen. Dit wetsvoorstel regelt dat fraude met uitkeringen op het gebied van SZW zwaarder bestraft wordt om de groeiende groep van hardnekkige fraudeurs af te schrikken. Met dit voorstel wil de regering duidelijk maken dat misbruik van uitkeringen niet loont. De handhaving van de wet vindt grotendeels plaats door de gemeenten, UWV, SVB en de Inspectie SZW. Komend jaar zullen we de eerste effecten kunnen waarnemen van het beleid.

Bij handhaving en fraude gaat het ook om handhaving van de Arbeidsomstandighedenwet. Er zijn voorschriften voor tal van aspecten die de arbeidsomstandigheden bepalen, zoals geluid, fysieke belasting, arbeidstijden, gevaarlijke stoffen etc. Goede arbeidsomstandigheden worden gerealiseerd in bedrijven en vergt maatwerk. Sectoren en branches krijgen meer ruimte voor zelfregulering, wat gevolgen heeft voor de rol en effectiviteit van de handhaving.

Voorbeelden van kennisvragen

1. Wat zijn de effecten van de verschillende maatregelen tegen fraude en overtredingen (breder dan SZW terrein)?
2. Hoe gaan verschillende bestuurlagen en uitvoeringsinstanties om met de zwaardere sancties?
3. Wat zijn de gevolgen voor het ambtelijk apparaat en de rechtsketen in termen van agressie en geweld voor inspecteurs, aantallen bezwaar-, beroepszaken?
4. Heeft de wet geleid tot een gedragverandering bij burgers en bedrijven?
5. Wat is te zeggen over de (kosten)effectiviteit van handhaving in vergelijking met andere middelen om naleving te bevorderen?

2.7 Armoede en schulden

Een veel gebruikte maatstaf voor de kans op armoede is de "lage inkomensgrens" (CBS). Op basis hiervan blijkt dat in 2011 8,7% van alle huishoudens arm is. De economische crisis is pas in 2011 in de armoedecijfers zichtbaar geworden. Ten opzichte van begin jaren '90 is het aandeel lage inkomens bijna gehalveerd. Internationaal gezien zijn de armoedecijfers van Nederland gunstig. Dit echter ontslaat ons niet van de plicht armoede zoveel mogelijk te voorkomen. Armoede gaat ten koste van deelname aan het sociale en maatschappelijke leven. Door de economische crisis, worden nog meer burgers getroffen door financiële problemen. SCP heeft in het Armoedesignalement van 2012 geraamd dat de armoede zeker tot en met 2014 blijft stijgen.

In het regeerakkoord is een intensivering van het armoedebeleid aangekondigd, waar onder meer specifiek de aandacht wordt gevraagd voor het beter bereiken van werkende armen. Duidelijk moet zijn bij welke groepen armoede neerslaat en vooral wie er langdurig door wordt getroffen, wat de oorzaken en gevolgen van armoede zijn, hoeveel kinderen door armoede worden getroffen, hoe we armoede kunnen bestrijden etc. Bekend is dat er onder niet-westerse allochtonen veel langdurige werkloosheid en daardoor armoede is. Ook onder Europese migranten is er werkloosheid, maar hun aantallen in de bijstand zijn in verhouding laag. De Europese migrantenstroom heeft diverse effecten, zoals arbeidsmarkteffecten, wonen en het onderwijs.

Effectieve schuldhulpverlening draagt bij aan bestrijding van armoede. Maar ook het vroegtijdig signaleren van hoge schulden kan armoede voorkomen. Hier richten verschillende specifieke kennisvragen zich dan ook op.

Voorbeelden van kennisvragen

1. Gaat herhalingswerkloosheid gepaard met "herhalingsarmoede"?
2. Hoe kunnen gemeenten (werkende) armen sneller herkennen? Wat zijn belangrijke indicatoren?
3. Is een kostenbaten analyse te maken van het bestrijden van armoede?
4. In hoeverre spelen structurele factoren (zoals persoonskenmerken) een rol bij de kans om in armoede terecht te komen?
5. Komen migranten vaker dan andere groepen terecht in armoede en hoe kan dit verklaard worden?

2.8 Effectiviteit van uitvoering

Beleid maken en uitvoeren vormen twee kanten van dezelfde medaille. Kennis over de effectiviteit van de uitvoeringskant is binnen het terrein van de sociale zekerheid vooralsnog schaars. Het is moeilijk in te schatten of ZBO's dan wel gemeenten het beste in staat zijn bepaalde taken te verrichten. Evenzo is het vanuit het ministerie nog moeilijk te bepalen welke vorm van governance bij ZBO's de beste vruchten afwerpt – op afstand of door zelf veel direct te interveniëren? Het antwoord op deze vragen wordt des te relevanter met het oog op de *Evaluatie SUWI* die naar verwachting in 2015 zal plaatsvinden. Hiervoor zijn veel voorbereidende kennisactiviteiten nodig, vooral gericht op vragen rond de *Redesign* van UWV. Te denken valt daarbij aan de effectiviteit van elektronische dienstverlening, de effecten van budgetverlaging op keuzes van uitvoerders en de

beoogde samenwerking tussen UWV en gemeenten. Wat zijn de effecten hiervan op de doelmatigheid van de uitvoering en de uitstroom naar werk?

Voorbeelden van kennisvragen

1. Welke uitvoerende partij – ZBO's of gemeenten – is het beste in staat tot verrichting van uitkerings- en re-integratietaken van bepaalde doelgroepen?
2. Welke aansturing van ZBO's en gemeenten door SZW past daar het beste bij?
3. Hoe effectief zijn de beleidswijzigingen die in het kader van de *Redesign* van UWV zijn uitgevoerd?
4. Is elektronische dienstverlening effectief en kan dit ook door gemeenten worden toegepast.
5. Werken gemeenten en UWV of andere organisaties samen om de effectiviteit van de uitvoering te vergroten?

2.9 Pensioenhervormingen

De komende jaren zullen sociale partners in Nederland naar verwachting verder gaan met het aanpassen van pensioenregelingen. Herstel van vertrouwen bij groepen pensioendeelnemers zal daarbij leidend zijn. Gepensioneerden zien zich met risico's geconfronteerd in de vorm van achterblijvende indexatie of zelfs pensioenkortingen, terwijl ze het gevoel hebben weinig inspraak en keuze te hebben. Tegelijk worden jongere werknemers door vergrijzing van de beroepsbevolking geconfronteerd met toenemende lasten om mee te betalen aan de pensioenopbouw van hun oudere collega's, terwijl de eigen opbouw onder druk staat. Daarnaast zijn er nog groepen, zzp'ers en de zogenaamde witte vlek werknemers, die buiten het stelsel vallen en (vrijwel) geen pensioen opbouwen.

Tegen deze achtergrond is het begrijpelijk dat de vanzelfsprekendheid van het stelsel plaats maakt voor een kritisch onderzoek naar de manier waarop het is ingericht. Wat willen we bereiken met het stelsel en welke uitkomsten willen we met elkaar delen en herverdelen? Te denken valt hierbij aan ambitieniveau, verplichtstelling en aan het delen van marktrisico's van rendement, rentestand en inflatie, maar ook aan lang leven en levensloop (carrièreverloop), arbeidsongeschiktheid en nabestaandenregelingen. En in welke mate en in welke 'solidariteitskring'?

Bij de keuzes waar pensioenfondsen voor staan is het nuttig om van de ervaringen te leren van landen die ons zijn voorgegaan in soortgelijke hervormingen. Zo is Groot-Brittannië overgestapt op een *Defined Contribution* stelsel. Wat zijn de ervaringen daarmee geweest, en wat kan Nederland hiervan leren? In dit licht zijn de voorkeuren en verwachtingen van burgers van belang: wat verwachten zij van het pensioenstelsel en willen zij meer keuzevrijheid en diversiteit in contracten – met daarbij minder risicosolidariteit – of biedt één vaste regeling het houvast dat zij waarderen?

Voorbeelden van kennisvragen

1. Welke risico's willen we met elkaar delen en herverdelen in een pensioenregeling? In welke mate en in welke 'solidariteitskring'?
2. Welke ervaringen hebben andere landen met pensioenhervormingen?
3. Wat kan Nederland van andere landen leren?
4. Willen werknemers meer keuzevrijheid en diversiteit in pensioencontracten – met daarbij minder risicosolidariteit – of biedt één vaste regeling het houvast dat zij waarderen?
5. Willen mensen meer keuzevrijheid, en zo ja op basis van welke gronden wenst men dat en wat is een wenselijke invulling van deze keuzevrijheid?

2.10 Kwaliteit Kinderopvang

De kwaliteit van kinderopvang in Nederland staat hoog op de politieke agenda. Om zicht te houden op kwaliteit van kinderopvanginstellingen laat SZW periodiek onderzoek verrichten. Dit laat niet onverlet dat een aantal kennisvragen nog onvoldoende beantwoord is. Ten eerste geldt dit voor de discussie over wat we nu precies onder kwaliteit van kinderopvang verstaan: gaat dat over

voldoende aandacht, goed pedagogisch klimaat, voldoende fysieke bezigheden en veiligheid of ook het trainen van cognitieve vaardigheden van kinderen – als voorbereiding voor (of het bijspijkeren van) kinderen die het basisonderwijs in zullen gaan? En welke eisen stelt dit aan het personeel van kinderopvanginstellingen? En daarnaast, in hoeverre werken de kwaliteitseisen die gesteld worden aan de kinderopvang dan door op de werkvloer?

Aangezien het huidige systeem van kinderopvang uitgaat van private instellingen die zich aanbieden, zou het ministerie in beginsel kunnen vertrouwen op het keuzegedrag van ouders die voldoende assertief zijn. De vraag is echter of kwaliteit dan voldoende gewaarborgd is, en wat dit voor rol vergt van SZW: toezicht houden op de randvoorwaarden, of actief het initiatief nemen bij inspecties? Deze kennis kan ondersteuning bieden bij de beleidsdoorlichting van kinderopvang die in 2015 afgerond moet worden.

Voorbeelden van kennisvragen

1. Wat verstaan we onder de kwaliteit van kinderopvang: gaat dat over voldoende (pedagogische) aandacht en voorzieningen, voldoende fysieke bezigheden en veiligheid of ook het trainen van cognitieve vaardigheden – als voorbereiding voor of het bijspijkeren van kinderen die het basisonderwijs in zullen gaan? En welke eisen stelt dit aan het personeel?
2. In welke mate werken de kwaliteitseisen die gesteld worden aan de kinderopvang door op de werkvloer?
3. Is marktwerking een voldoende waarborg voor kwaliteit van kinderopvang, of vergt het additioneel beleid van SZW als toezichthouder?
4. Welke relatie bestaat er tussen kwaliteit van kinderopvang en het gebruik van opvang?
5. Wat is de invloed van financiële veranderingen kinderopvang op de arbeidsdeelname (van vooral vrouwen)?

2.11 Hybride financiering ziekte- en arbeidsongeschiktheid

Sinds 1994 zijn er financiële prikkels voor werkgevers ingebouwd in de financiering van ziekte- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, met als doel het beroep op deze regelingen te beperken. Deze prikkels zijn vormgegeven in de vorm van premiedifferentiatie en de mogelijkheid tot eigenrisicodragerschap (vaak gepaard met herverzekering bij private verzekeraars). Deze werkgeversprikkels hebben een belangrijke bijdrage geleverd aan het beperken van de instroom en het bevorderen van de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking. Het behoud van de werkingskracht die uitgaat van deze prikkels is daarom van groot belang; dit vereist een financieringssysteem dat duurzaam is, en die indien nodig meebeweegt met veranderende omstandigheden. Dit laatste betreft vooral de herpositionering van verzekeraars op de WGA-markt en de invoering van de Wet Modernisering Ziektewet, waar de WGA en ZW-lasten van flexkrachten toegerekend worden aan de werkgevers.

Tegelijkertijd is ook de arbeidsmarkt aan het veranderen, met meer nadruk op flexibele arbeidsrelaties. Er zijn dus meerdere kennisvragen over werkgeversprikkels die de komende jaren op de beleidsagenda staan. De kernvraag daarbij is dus hoe bestendig het huidige financieringsmodel is tegen deze veranderingen, hoe het huidige model van prikkels door kan worden ontwikkeld, en of er mogelijkheden zijn om de effectiviteit en doelmatigheid van het stelsel te verbeteren.

Voorbeelden van kennisvragen

1. Kennis ten behoeve van de markt voor arbeidsongeschiktheidsverzekeringen: Welke ontwikkeling kan SZW verwachten in het aanbod op de private markt van ziekteverzuimpolissen en voor de WGA? Hoe verhouden de resultaten van preventie en re-integratie van publieke en private verzekeraars zich tot elkaar?
2. Kennis ten behoeve van de doorontwikkeling van de Ziektewet: Kan en zal het stelsel zich verder richting de private markt ontwikkelen? En wat is de rol van de publieke verzekeraar

hierbij? Blijft de publieke verzekeraar als concurrerende marktpartij en/of publieke vangnet een rol spelen in dit hybride stelsel?

3. Kennis ten behoeve van werkgeversgedrag in de ziektejaren: Hoe geven werkgevers vorm aan hun rol op het terrein van verzuimbegeleiding en de poortwachertoets? Op welke wijze kan de verzekeringsgraad onder kleine werkgevers worden verhoogd en wat zijn de mogelijkheden daarbij ten aanzien van het bevorderen van private herverzekering, en collectieve/sectorale fondsen voor kleine werkgevers? In hoeverre vertonen werkgevers selectiegedrag?
4. In hoeverre sluit de wijze van financiering van ziekte en arbeidsongeschiktheid nog aan bij de verschillende arbeidsrelaties in Nederland? Welke eventuele mogelijkheden zijn er voor verbetering?
5. Is het huidige financieringsmodel toekomstbestendig en zijn er mogelijkheden om de effectiviteit en doelmatigheid van het stelsel te verbeteren?

2.12 Democratische rechtstaat

De Nederlandse democratische rechtsstaat vormt een belangrijk kader in een samenleving die steeds diverser wordt. Het biedt houvast aan alle burgers, ongeacht etniciteit, leefstijl, religie, sekse of land van herkomst. Binnen I&S heeft het thema grondrechten in een pluriforme samenleving altijd een belangrijke plaats ingenomen. Waar verdient pluriformiteit in onze samenleving bescherming van onze rechtsstaat, en waar juist begrenzing? Dat geldt ondermeer daar waar mensen worden buitengesloten of worden aangetast in hun fundamentele vrijheden. Samenleven vraagt voortdurende aandacht en onderhoud. Het vraagt echter ook een concretisering en operationalisering van de kernwaarden en verworvenheden van onze democratische rechtsstaat. Wat betekent het in praktische zin om burger te zijn in een pluriforme samenleving als de Nederlandse – ook in het licht van de wederkerigheid van onze rechtstatelijke vrijheden? Hoe kunnen we zorgen voor opwaartse mobiliteit van mensen, en jongeren in het bijzonder? Ook het groeiende maatschappelijke ongemak met religie – met de islam – verdient specifieke aandacht. In dit maatschappelijke vraagstuk c.q. debat is transparantie van alle partijen die hier een rol in spelen van groot belang.

Voorbeelden van kennisvragen:

1. Verkenning maatschappelijke codes: Maatschappelijke codes maken of breken succesvolle participatie in de samenleving. Welke waarden en welke vaardigheden zijn nodig om in onze complexe samenleving je weg te vinden?
2. Sociaal ondernemerschap en opwaartse mobiliteit: Nederland kent verschillende prominente maatschappelijke vraagstukken in het sociale domein zoals (achterblijvende) maatschappelijke participatie, integratie en leefbaarheid. Sinds een aantal jaren is er op deze terreinen een toename van aandacht voor en interesse in sociaal ondernemerschap. Dit vraagt om nadere bezinning op de vraag in hoeverre de dynamiek van sociaal ondernemerschap alternatieve oplossingsrichtingen voor genoemde vraagstukken kan genereren. Relevante vraag is hoe en in hoeverre de (rijks)overheid aansluiting kan vinden bij de ontwikkelingen rond sociaal ondernemerschap. Wat is een goede (werk)definitie en wat is de reikwijdte van sociaal ondernemerschap, ook in Europese context? Hoe kunnen randvoorwaarden worden gecreëerd voor innovatieve financieringsarrangementen?
3. Groeiend ongemak in relatie tot religie/islam in Nederland: Waarom accepteren we in Nederland uitingen van christelijk orthodoxie als cultureel gegeven in Nederland, terwijl het ongemak wordt gevoeld wanneer het islam betreft?
4. Framing maatschappelijk debat over integratie: In hoeverre bepaalt framing maatschappelijke stemming en draagvlak voor migratie?
5. Transparantie in verhoudingen overheid – (religieus) middenveld. Het onbespeelde middenveld tussen vrijheid van godsdienst, het beginsel van scheiding kerk en staat en het strafrecht. Beleidsverkenning naar het instrumentarium van de (rijks)overheid.