

Volgen zzp'ers wel genoeg formele educatie?

Een onderzoek naar het verschil in kostenbatenafwegingen tussen zzp'ers en vaste werknemers voor het volgen van formele educatie



Abstract

The aim of this study is to examine the difference in cost-benefit considerations between the self-employed workers (in Dutch: 'zelfstandige zonder personeel') and employees with a permanent contract in receiving formal education. Incentives like 'career opportunities' and 'certification' to participate in formal education will be included as mediation, because it is expected that the difference between self-employed workers and permanent employees can be explained by this. Furthermore, it is expected that as someone gets older, the person becomes less sensitive to these 'incentives'. Therefore, in the current study it is also expected that age influences the difference between self-employed workers and permanent employees in the cost-benefit considerations for attending formal education. Predictions are made based on the 'human capital theory' (Becker, 1962) and the 'screening theory' (Stiglitz, 1975). There has been a discussion within the social research field to what extent self-employed workers would lag behind in 'lifelong learning'. Due to the lack of empirical studies on self-employed workers, the contribution of this study is to shed a light on the underexposed research population 'self-employed workers'. The permanent employees will be used as frame of reference. The analysis is based on a quantitative method while performing a binary logistic regression and linear regression. 'Arbeidsmarkt van de toekomst' from 2017 is used as a dataset that holds a sample of Dutch self-employed and employees (valid $n = 3,120$). Findings show that the self-employed workers are not significantly related to 'specific training' and 'formal education'. Additionally, partial support was found for the mediating effect of 'certification' on the relationship between the self-employed workers and 'formal education'. Finally, partial support was also found for the moderating effect of 'age' on both mediations.

Key words: Cost-benefit, formal education, human capital, screening, self-employed workers.

Student: Marvin van Veen

Studentnummer: 369174

Scriptiebegeleider: Prof. dr. P. Mascini

Tweede lezer: dr. J.F.A. Braster

Faculteit: Erasmus School of Social and Behavioural Sciences

Aantal woorden: 9526

Master Sociologie: Arbeid, Organisatie en Management

Inhoudsopgave

1. INLEIDING	3
2. THEORETISCH KADER	5
2.1. Flexibilisering van de arbeidsmarkt	5
2.2. Formele educatie	6
2.3. Hypothesen voor de hoofdverbanden	8
2.4. Leeftijd als moderatie	10
3. METHODOLOGIE	13
3.1. Dataset	13
3.2. Operationalisering	13
3.3. Methode	16
4. RESULTATEN	17
4.1. De menselijke kapitaaltheorie	17
4.2. De screeningtheorie	19
4.3. De controlevariabelen	20
5. CONCLUSIE EN DISCUSSIE	21
5.1. Theoretische implicaties	21
5.2. Tekortkomingen en aanbevelingen	23
6. LITERATUURLIJST	25
7. APPENDIX	28

1. Inleiding

De arbeidsmarkt is aan het veranderen en ontwikkelingen zoals de flexibilisering van de arbeidsmarkt vormen een belangrijk onderdeel van die veranderingen (Vlasblom, Van Echtelt & De Voogd-Hamelink, 2015; Kremer, Went & Knottnerus, 2017; Bloem, Koster, Schikhof, Van Der Schuur & Verhagen, 2018). Vanuit het perspectief van werkgevers zullen zij naar verschillende manieren zoeken om hun organisatie flexibel genoeg te houden. Hierdoor zouden werkgevers beter kunnen anticiperen op de flexibilisering van de arbeidsmarkt (Bloem et al., 2018). Daarom is vanuit de werkgevers tegenwoordig steeds meer vraag naar ‘nieuwe arbeidsrelaties’ naast de ‘traditionele arbeidsrelatie’. De opkomst van nieuwe arbeidsrelaties kan ook vanuit het perspectief van ‘werkenden’ worden bekeken (i.e. ‘aanbodzijde’). Volgens Muselaers, Van Vuuren en Ter Weel (2016) zouden ‘werkenden’ namelijk via de nieuwe arbeidsrelaties hun persoonlijke arbeidsvoorkeuren kunnen nastreven. Een van deze nieuwe, opkomende arbeidsrelaties is de ‘zelfstandige zonder personeel’, oftewel de zzp’er (Ashford, George & Blatt, 2007; Kremer et al., 2017; Bloem et al., 2018). Tegelijkertijd neemt de invloed van de kenniseconomie toe door de arbeidsmarktontwikkelingen (Bloem et al., 2018). Knottnerus et al. (2013) stellen dat het wenselijk is dat een ‘leven lang leren’ de norm wordt. Hiervoor moet men gedurende de gehele arbeidscarrière blijven leren, zowel op als buiten het werk. De roep om een leercultuur in Nederland neemt toe, maar onder andere zzp’ers blijven achter bij de gestelde ambitie van een ‘leven lang leren’ (Boermans, Sanders & Van Genabeek, 2018).

Dat deze groep achter zou blijven bij de gestelde ambitie heeft binnen het maatschappelijke onderzoeksdomein voor discussie gezorgd. Van Der Torre en Dirven (2016) hebben bijvoorbeeld ondervonden dat zzp’ers minder behoefte hebben om educatie te volgen dan vaste medewerkers, omdat de competenties al goed zouden aansluiten op het werk dat ze uitvoeren of omdat ze het belang van educatie onderschatten. Daarentegen kwam uit het onderzoek van het SCP (Vlasblom et al., 2015) naar voren dat vanuit werknemers in loondienst de behoefte aan (extra) educatie juist niet heel groot was. Een reden hiervoor zou volgens Vlasblom et al. (2015) kunnen zijn dat sommige werknemers in loondienst extra educatie niet nodig achten om het werk dat zij nu doen beter te kunnen uitvoeren. Overigens wordt gesteld dat er over het algemeen niet veel onderzoek wordt gedaan naar zzp’ers (Verberne & Van Den Groenendaal, 2017). Daarnaast worden zzp’ers in verschillende onderzoeken buiten beschouwing gelaten (Fredland & Little, 1981; Borghans, Fouarge & De Grip, 2011). Een van de doelstellingen van dit onderzoek is daarom om duidelijkheid te scheppen over deze onenigheid met betrekking tot de vraag of zzp’ers minder educatie volgen dan vaste werknemers. Hiervoor zal worden nagegaan of de kostenbatenafwegingen met betrekking tot het volgen van educatie voor zzp’ers anders uitvallen dan voor vaste werknemers. Echter, door een tekort aan empirisch onderzoek naar de kostenbatenafwegingen van zzp’ers, fungeren vaste werknemers binnen dit onderzoek als referentiekader. Er is namelijk meer bekend over de kostenbatenafwegingen die vaste werknemers maken (Becker, 1962; Fredland & Little, 1981; Heyes & Staurt, 1996; Barrett & O’Connell, 2001;

Borghans et al., 2011; Groot & Maassen van den Brink, 2009; Vlasblom et al., 2015). Dit type onderzoek naar kostenbatenafwegingen past binnen het ‘rationele keuze’-paradigma van de neoklassieke economie (Becker, 1976; Coleman, 1993).

Het huidige onderzoek beperkt zich tot *formele* educatie door middel van het volgen van bij-, om- of nascholing. Uit voorgaand empirisch onderzoek is naar voren gekomen dat een vaste werknemer als rationeel economisch wezen de kosten en baten afweegt voor het al dan niet volgen van formele educatie (Becker, 1962; Blundell et al., 1999). Binnen het huidige onderzoek wordt verwacht dat ‘prikkelers’ als ‘doorgroeimogelijkheden’ en ‘certificering’ voor vaste werknemers een belangrijke rol spelen in het maken van hun kostenbatenafwegingen (Fredland & Little, 1981; Heyes & Stuart, 1996; Borghans et al., 2011). Een zzp’er kan ook worden gezien als rationeel economisch wezen. Echter, dergelijke ‘prikkelers’ hoeven voor zzp’ers niet of minder van belang te zijn in hun kostenbatenafwegingen. Met dit onderzoek wordt nagegaan of deze ‘prikkelers’ het verschil tussen zzp’ers en vaste werknemers kunnen verklaren. Daarnaast wordt het onderhouden van kennis en vaardigheden gedurende de arbeidscarrière steeds belangrijker (Knottnerus et al., 2013; Boermans et al., 2018; Bloem et al., 2018), omdat behaalde ‘certificering’ een beperkte houdbaarheid heeft gekregen. Op latere leeftijd worden oudere ‘werkenden’ zich ervan bewust dat bij het onderhouden van kennis en vaardigheden, zij minder lang profijt zullen hebben van de opgedane kennis en vaardigheden. Ook zijn ‘werkenden’ op latere leeftijd minder gevoelig voor ‘prikkelers’, waardoor zij minder snel geneigd zijn om deel te nemen aan formele educatie (Zwick, 2015). Daarom wordt voor het huidige onderzoek tevens verwacht dat leeftijd van invloed zou kunnen zijn op het verschil tussen zzp’ers en vaste werknemers in de kostenbatenafwegingen voor het volgen van formele educatie. Dit alles leidt tot de volgende probleemstelling: *‘In hoeverre verschillen de kostenbatenafwegingen van zzp’ers en vaste werknemers voor het volgen van formele educatie en welke rol speelt leeftijd in dit opzicht? In hoeverre kunnen de kostenbatenafwegingen worden geduid in termen van de menselijke kapitaaltheorie en de screeningtheorie?’*

Met behulp van de ‘menselijke kapitaaltheorie’ (Becker, 1962) en de ‘screeningtheorie’ (Stiglitz, 1975) worden voorspellingen gedaan voor de probleemstelling. De menselijke kapitaaltheorie stelt dat er wordt geïnvesteerd in activiteiten als formele educatie. Deze investeringen worden vervolgens onderdeel van iemand in de vorm van het ‘menselijk kapitaal’ (Becker, 1962). Bij de screeningtheorie wordt gesteld dat de mate van gevolgde trainingen door werk- en opdrachtgevers als ‘screening device’ wordt gebruikt om iemand op basis hiervan te kunnen ‘screenen’. Zij beschikken namelijk niet over de volledige informatie van een individu. Dit is in tegenstelling tot de menselijke kapitaaltheorie, waar ervanuit wordt gegaan dat er binnen de vrije markt volledige beschikking is over informatie (Dobbs, Sun & Roberts, 2008). Daarom kan de screeningtheorie als alternatief voor de menselijke kapitaaltheorie worden gebruikt (Fredland & Little, 1981; Dobbs et al., 2008).

Met het beantwoorden van de probleemstelling wordt getracht op twee manieren een bijdrage te leveren aan de literatuur. Allereerst is er met de keuze voor zzp’ers een onderzoekspopulatie genomen

waar in tegenstelling tot de vaste werknemers relatief weinig onderzoek naar is gedaan met betrekking tot het volgen van formele educatie. Met het huidige onderzoek wordt wel gezocht naar wetenschappelijke onderbouwing voor het verschil tussen zzp'ers en vaste werknemers in de kostenbatenafwegingen voor het volgen van formele educatie. Hier worden zowel de 'menselijke kapitaaltheorie' als de 'screeningtheorie' voor ingezet. Ten tweede is het van maatschappelijk belang om in kaart te brengen hoe zzp'ers ervoor staan met betrekking tot het volgen van formele educatie. De groep zzp'ers is in de afgelopen jaren sterk toegenomen (Bloem et al., 2018), maar volgens Boermans et al. (2018) kunnen zzp'ers niet voldoen aan de gestelde ambitie voor een 'leven lang leren'. Als deze ambitie moet worden nagestreefd, zullen beleidsmakers en overheidsinstanties wellicht te rade moeten gaan over de kostenbatenafwegingen van zzp'ers om hen te stimuleren zich te blijven bijscholen.

Om de onderzoeksvraag te beantwoorden, zal gebruik worden gemaakt van de dataset "Arbeidsmarkt van de Toekomst" uit 2017. De dataset is samengesteld aan de hand van een steekproef die afkomstig is uit de database van 'NIPObase Consumer'. Deze dataset bevat een generaliseerbare steekproef van de Nederlandse beroepsbevolking op basis van de verdeling tussen werkenden in loondienst en zelfstandigen.

2. Theoretisch kader

2.1. Flexibilisering van de arbeidsmarkt

Flexibilisering wordt gezien als een van de meest invloedrijke ontwikkelingen op de arbeidsmarkt (Bloem et al., 2018). Deze ontwikkeling houdt in dat werk- en opdrachtgevers in toenemende mate flexibele arbeidsrelaties aangaan met werkenden (Vlasblom et al., 2015; Kremer et al., 2017). Onder flexibele arbeidsrelaties kunnen onder andere het tijdelijke arbeidscontract, maar ook het 'zzp-schap' worden geschaard. Deze nieuwe arbeidsvormen worden afgezet tegen de traditionele 'vaste' contractvorm, welke sinds de jaren 90 aan vanzelfsprekendheid heeft verloren (Bloem et al., 2018). Het toenemend aantal 'flexibele' contractvormen wordt door Kremer et al. (2018) vervolgens in de 'los-vast' organisatie van arbeid geplaatst, waarbij de flexibel werkenden en werk- en opdrachtgevers op een 'lossere' manier met elkaar verbonden zijn. Vanuit het perspectief van de werk- en opdrachtgever wordt het beter kunnen inspelen op snelle veranderingen in de vraag naar arbeid gezien als een belangrijke reden om flexibele arbeidsrelaties aan te gaan (Muselaers et al., 2016). Hierdoor wordt er door arbeidsorganisaties een 'flexibele schil' ingebouwd, zodat zij 'slank' en wendbaar blijven (Bloem et al., 2018). Aan de andere kant wordt flexibilisering vanuit het oogpunt van de werkenden gezien als een manier om de persoonlijke voorkeuren te laten aansluiten op de manier van werken (Muselaers et al., 2016). Dit is een reden om zzp'er te worden, omdat dit de mogelijkheid biedt om als eigen baas te kunnen streven naar meer vrijheid, flexibiliteit en autonomie. De toenemende vraag naar flexibiliteit vanuit de werk- en opdrachtgever alsmede de persoonlijke keuzeoverwegingen van 'werkenden' om zzp'er te worden, verklaren onder andere waarom het aantal zzp'ers in Nederland in een rap tempo is

toegenomen (Bloem et al., 2018). De opkomst van de flexibele contractvormen en tegelijkertijd de afname van de onbetwiste positie van het vaste contract op de Nederlandse arbeidsmarkt zijn terug te zien in de cijfers van het CBS (2014c). Het aandeel zzp'ers van de totale werkzame beroepsbevolking is tussen 2003 en 2013 van bijna 13% naar ruim 15% gestegen, terwijl het aantal vaste werknemers in diezelfde periode van 78% naar 68% is gedaald. Het totaal aantal zzp'ers komt in 2013 uit op ongeveer 780.000 personen.

Waar het voor de werk- en opdrachtgever als voordeel kan worden gezien om beter te kunnen anticiperen op de arbeidsmarktontwikkelingen en de 'werkenden' hun persoonlijke arbeidsvoorkeuren kunnen nastreven in 'nieuwe' contractvormen, heeft flexibilisering ook een negatieve kant. Door de opkomst van flexibele arbeidsrelaties zou er in mindere mate worden geïnvesteerd in scholing van bijvoorbeeld zzp'ers. Dit zou uiteindelijk nadelig kunnen uitpakken voor de Nederlandse kenniseconomie (Rijksoverheid, 2015; Kremer et al., 2017). Knottnerus et al. (2013) gaan zelfs een stap verder door te stellen dat Nederland zich moet voortbewegen richting de 'lerende economie', omdat binnen de kenniseconomie enkel de productie van nieuwe kennis en vaardigheden voorop staat. Binnen een 'lerende economie' moet naast deze productie, de kennis en vaardigheden ook gaan rondcirculeren in de samenleving (Knottnerus et al., 2013).

2.2. Formele educatie

Educatie biedt in economische zin zekerheid op een baan en versterkt de arbeidsmarktpositie van een individu. Hierdoor speelt educatie een belangrijke rol in het nastreven van een levensstandaard waarbij men zich kan weren tegen armoede (Robeyns, 2006). Er kan vervolgens een onderscheid worden gemaakt tussen *formele* en *informele educatie*. Formele educatie wordt gezien als het volgen van bij-, om- of nascholing op lager, voortgezet en hoger niveau, terwijl informele educatie vooral te maken heeft met het leren van andere collega's tijdens het werken (Sweetland, 1996; Boermans et al., 2018). Het volgen van scholing wordt door Vlasblom et al. (2015) vervolgens gezien als middel om duurzaam inzetbaar te blijven in de snel veranderende arbeidsmarkt. Het komt mede door de verhoogde pensioenleeftijd dat de opgedane kennis en vaardigheden tijdens de 'onderwijsloopbaan' op zichzelf niet meer voldoende blijken te zijn. Echter, blijft het met betrekking tot de duurzame inzetbaarheid bijvoorbeeld in het oog springen dat juist de kwetsbare groepen, zoals zzp'ers, de minste scholing zouden krijgen, terwijl vaste werknemers vaker bijscholen (Vlasblom et al., 2015; Boermans et al., 2018). Waar het gaat om onderinvestering in kwetsbare arbeidsgroepen, zou dit om een vorm van marktfalen kunnen gaan. De markt toont hier haar imperfecties, omdat ze er niet voor kan zorgen dat onder- of overinvesteringen worden tegengegaan (Knottnerus et al., 2013).

2.2.1. Kostenbatenafwegingen van vaste werknemers

Aan de hand van de rationele keuzebenadering wordt getracht te achterhalen hoe individuen zich in bepaalde situaties gedragen (Becker, 1976). In sommige gevallen verkeren vaste werknemers in een

positie waar zij rationele keuzes moeten maken ten aanzien van formele educatie (Becker, 1962; Blundell et al., 1999). Zij zullen hierbij de kosten en baten afwegen om uiteindelijk een weloverwogen, rationele keuze te kunnen maken. Kostenbatenafwegingen spelen dus een belangrijke rol bij het maken van rationele keuzes. Een veelvoorkomende ‘opbrengst’ van formele educatie voor vaste werknemers is dat dit hen de mogelijkheid geeft om door te groeien binnen de huidige organisatie. Wanneer een vaste werknemer uit is op promotie, kan het volgen van formele educatie noodzakelijk zijn (Heyes & Stuart, 1996). Promotie maken kan voor sommige werknemers een loopbaandoel op zich zijn (Heyes & Stuart, 1996; Borghans et al., 2011). Daarnaast zou het volgen van formele educatie moeten zorgen voor een sterkere arbeidsmarktpositie van vaste werknemers, waardoor de kans op het behouden van de huidige baan of de zekerheid op het vinden van een nieuwe baan wordt vergroot (Borghans et al., 2011; Vlasblom et al., 2015). Met andere woorden, het toekomstig baanperspectief wordt voor vaste werknemers rooskleuriger wanneer zij scholing hebben gevolgd (Heyes & Stuart, 1996). Tot slot kan een berekenende werknemer uit zijn op loonsverhoging na het volgen van formele educatie (Becker, 1962; Groot & Maassen van den Brink, 2009; Vlasblom et al., 2015).

Er kunnen voor vaste medewerkers ook ‘kosten’ zijn verbonden aan het volgen van formele educatie. Zo is uit onderzoek gebleken dat werknemers over het algemeen minder snel geneigd zijn om deel te nemen aan scholing wanneer een eigen bijdrage door de huidige werkgever wordt verlangd (Borghans et al., 2011). De vaste werknemer moet dan bij zichzelf te rade gaan of het wel de moeite waard is om mee te betalen aan formele educatie, omdat de kans aanwezig is dat de opgedane kennis en vaardigheden straks niet erkend worden door andere werkgevers (Groot & Maassen van den Brink, 2009). Voorts geldt voor sommige vaste werknemers dat zij zichzelf gekwalificeerd genoeg vinden om de huidige baan naar behoren uit te voeren, waardoor zij het niet nodig achten om extra formele educatie te gaan volgen (Borghans et al., 2011; Vlasblom et al., 2015). Samenvattend, volgens de rationele keuzebenadering is de kans dat vaste werknemers deelnemen aan formele educatie groter naarmate de kostenbatenafweging gunstiger voor hen uitvalt.

2.2.2. Kostenbatenafwegingen toegepast op zzp'ers

Net als de vaste werknemers kunnen zzp'ers worden gezien als rationele, economische actoren die kosten en baten zullen afwegen omtrent het volgen van formele educatie. In sommige gevallen kunnen de afwegingen van vaste werknemers ook van toepassing zijn op zzp'ers, terwijl er ook gevallen zijn waar deze zullen afwijken. Allereerst zullen ‘doorgroeimogelijkheden’ bij de huidige opdrachtgever naar verwachting doorgaans niet behoren tot één van de voornaamste ‘opbrengsten’ van zzp'ers, omdat dit enkel opgaat voor vaste werknemers. Zzp'ers zijn niet in loondienst bij de opdrachtgever, waardoor het niet voor de hand ligt dat er sprake zal zijn van de mogelijkheid om door te groeien binnen de bedrijven waar de zzp'ers opdrachten voor uitvoeren. De zzp'ers kunnen namelijk worden gezien als externe partij, terwijl ‘doorgroeimogelijkheden’ intern bedoeld zijn voor werknemers in loondienst. Daarentegen zouden zzp'ers, net als vaste werknemers, met meer gevolgde scholing zich kunnen

onderscheiden van anderen op de arbeidsmarkt. In vergelijking met de vaste werknemers die uit zijn op een betere arbeidsmarktpositie, kunnen zzp'ers hiermee zorgen voor een sterkere concurrentiepositie. Daarnaast zouden zzp'ers na het volgen van formele educatie een hoger uurtarief (i.e. een hoger inkomen) willen hanteren, zoals vaste werknemers loonsverhoging zullen verwachten. De zzp'er zou ook de beroepscompetenties verder willen uitbreiden of kennis en vaardigheden 'up-to-date' willen houden, zodat de eigen (duurzame) inzetbaarheid hiermee uiteindelijk wordt verbeterd (de Vries & Bruins, 2013). Een zzp'er met 'up-to-date' kennis en vaardigheden, door het volgen van formele educatie, maakt hem of haar namelijk aantrekkelijker voor opdrachtgevers. Dit zou tegelijkertijd de kans op een (nieuwe) opdracht kunnen vergroten, zoals dit voor vaste werknemers de kansen op de arbeidsmarkt kan vergroten.

Voor de kostenafwegingen van zzp'ers kan een onderscheid worden gemaakt tussen directe en indirecte kosten (Fleischmann & Koster, 2018). De directe kosten bestaan voor de zzp'er uit het financieren van formele educatie. De zzp'er moet daarnaast ook bedenken dat hij of zij inkomsten misloopt tijdens de trainingsperiode en hier tijd voor vrij moet maken (i.e. indirecte kosten). Er kan worden gesteld dat de zzp'er in feite dubbel investeert, omdat hij of zij zowel voor de directe als indirecte kosten moet opdraaien. Dit geldt niet of minder voor vaste werknemers, omdat in hun geval werkgevers doorgaans opdraaien voor (een deel van) de kosten van de opleiding en zorgen dat de werknemer dit onder werktijd kan volgen. Daarom ligt de drempel voor zzp'ers om formele educatie te volgen hoger. De kostenafwegingen van zzp'ers vallen in zekere zin samen met een specifieke vorm van marktfalen, te weten 'restricties in tijd en geld' (Groot & Maassen van den Brink, 2009). Wanneer een zzp'er te maken krijgt met 'restricties in tijd', betekent dit voor hem of haar dat de werktijden niet kunnen worden opgevangen als er tijd wordt gestoken in het volgen van formele educatie. Met andere woorden, zzp'ers moeten afwegingen maken of de tijd wordt gestoken in arbeid of educatie. Ook kunnen 'restricties in geld' leiden tot onderinvesteringen, omdat er geen budget is om überhaupt te kunnen investeren in formele educatie. Er kan dus een groep zzp'ers zijn die het belang van (extra) formele educatie wel inzien, maar hier toch vanaf moet zien, omdat zij de tijd en/of het geld er niet voor hebben (Van Echtelt, Schellingerhout & De Voogd-Hamelink, 2015; Kremer et al., 2017).

2.3. Hypothesen voor de hoofdverbanden

2.3.1. Voorspellingen volgens de menselijke kapitaaltheorie

Menselijk kapitaal kan worden gedefinieerd als 'de kennis, informatie, ideeën, vaardigheden en gezondheid van individuen (Becker, 2002: 1)'. Volgens Becker (1962) zouden investeringen in activiteiten als scholing het menselijk kapitaal verhogen, omdat ze het toekomstige inkomen en de productiviteit van werknemers kunnen verhogen. Binnen de menselijke kapitaaltheorie wordt het onderscheid gemaakt tussen algemene en specifieke trainingen. Dit onderscheid wordt gemaakt om de mate aan te geven waarin de opgedane kennis en vaardigheden generaliseerbaar zijn over verschillende

organisaties (Wright & McMahan, 2011). Volgens Becker (1962) zijn opgedane kennis en vaardigheden uit algemene trainingen toepasbaar in vrijwel elke organisatie, terwijl de bedrijfsspecifieke kennis en vaardigheden, die zijn opgedaan in specifieke trainingen, alleen van nut zijn voor de organisatie die deze training heeft aangeboden (Becker, 1993). Voor zowel de vaste werknemer als de zzp'er geldt dat zij verwachten voordeel te kunnen halen uit het volgen van algemene trainingen, omdat de kennis en vaardigheden hiervan toepasbaar zijn in en relevant blijven voor andere organisaties. Hierdoor wordt verwacht dat vaste werknemers en zzp'ers niet van elkaar zullen verschillen bij het maken van hun kostenbatenafwegingen voor het volgen van algemene trainingen. Het huidige onderzoek beperkt zich daarom tot het toetsen van het verschil tussen zzp'ers en vaste werknemers in het volgen van specifieke trainingen. Wanneer zzp'ers echter voor de keuze staan om een kostenbatenafweging te maken voor het volgen van algemene of specifieke trainingen, zullen zij eerder geneigd zijn om te kiezen voor algemene trainingen. De toepasbaarheid van de opgedane kennis en vaardigheden uit algemene trainingen is voor hen van belang voor de verscheidenheid aan opdrachten die zij hebben (Fredland & Little, 1981). Hierdoor wordt verwacht dat zzp'ers na het afwegen van de kosten en baten voor het volgen van specifieke trainingen, de kans kleiner zal zijn dat zij zullen kiezen voor specifieke trainingen in vergelijking met vaste werknemers.

Wat betreft de kostenbatenafwegingen die worden gemaakt voor het volgen van specifieke trainingen, kunnen vaste werknemers deze trainingen als noodzakelijk zien, omdat er bijvoorbeeld specifieke kennis of vaardigheden nodig zijn om door te kunnen groeien naar een hogere functie en promotie af te dwingen. Deze redenatie gaat naar verwachting minder snel op voor zzp'ers. Voor zzp'ers geldt over het algemeen namelijk dat zij worden gezien als externe partij, waardoor zij doorgaans niet in aanmerking zullen komen om promotie te maken binnen het huidige bedrijf van de opdrachtgever. Met andere woorden, kan worden verwacht dat zzp'ers geen 'doorgroeimogelijkheden' hebben bij hun opdrachtgevers. 'Doorgroeimogelijkheden' zal daarom worden meegenomen als mediatie, omdat het verschil tussen zzp'ers en vaste werknemers in het volgen van specifieke trainingen naar verwachting hierdoor kan worden verklaard. Dit heeft als reden dat 'doorgroeimogelijkheden' wel als een belangrijke 'opbrengst' wordt gezien voor vaste werknemers en deze groep fungeert als referentiekader voor zzp'ers. Op basis van de voorgaande theorie en empirie wordt de volgende hypothese opgesplitst in twee delen: *De kans dat zzp'ers specifieke trainingen zullen volgen is kleiner dan voor vaste werknemers (H1a), doordat zij minder 'doorgroeimogelijkheden' zien (H1b).*

2.3.2. Voorspellingen volgens de screeningtheorie

De screeningtheorie is binnen het huidige onderzoek een tweede variant van de rationele keuzebenadering. In deze theorie kunnen opgedane kennis en vaardigheden na het volgen van formele educatie door anderen als informatiebron worden gebruikt om het individu in kwestie te 'screenen' (Stiglitz, 1975). Deze informatiebron wordt door werkgevers gezien als 'screening device' om mensen op basis van hun kwaliteiten te kunnen beoordelen (Stiglitz, 1975; Fredland & Little, 1981). Volgens

Stiglitz (1975) is het primaire doel van investeren in educatie dan ook het vergaren van kennis en vaardigheden, terwijl het ‘bijproduct’ van de investering het ‘screening device’ is (bv. een diploma of certificaat). Het ‘screening device’ kan volgens de screeningtheorie een indirect economisch resultaat opleveren, omdat werk- of opdrachtgevers aan de hand van de niet volledige beschikking over informatie wel een inschatting kunnen maken over iemands capaciteiten en de potentiële productiviteit (Stiglitz, 1975; Fredland & Little, 1981). ‘Screening devices’ kunnen volgens Dobbs, Sun en Roberts (2008) namelijk kosteloos worden opgevraagd door een werk- of opdrachtgever.

Als er aan de hand van de screeningtheorie wordt ingegaan op de kostenbatenafwegingen die zzp’ers en vaste werknemers moeten maken voor het volgen van formele educatie, wordt er verwacht dat de kans kleiner is dat zzp’ers formele educatie zullen volgen in vergelijking met vaste werknemers. De mate aan gevolgde trainingen geldt voor de vaste werknemers meer als ‘screening device’ dan voor zzp’ers. Onderzoek heeft uitgewezen dat zzp’ers (i.e. ‘zelfstandigen’) worden geschaard onder de groep die niet worden gescreend, oftewel de ‘unscreened’ groep, terwijl vaste werknemers wel tot de ‘screened’ groep behoren (Wolpin, 1977; Fredland & Little, 1981; Brown & Sessions, 1999). Dat zzp’ers tot de ‘unscreened’ groep behoren, zou wellicht als reden kunnen hebben dat opdrachtgevers eerder afgaan op de reputatie van een zzp’er in plaats van te ‘screenen’ op de hoeveelheid certificaten en diploma’s die iemand heeft verkregen door het volgen van formele educatie. Een andere reden zou bijvoorbeeld kunnen zijn dat opdrachtgevers in sommige gevallen een opdracht snel afgerond willen hebben, waardoor zij zzp’ers aannemen via hun eigen netwerk zonder ze daarvoor te screenen. Op basis van de screeningtheorie mag derhalve worden verwacht dat zzp’ers minder snel worden geprikkeld om formele educatie te volgen, omdat ‘certificering’ voor deze groep van minder groot belang is. Met andere woorden, heeft de ‘unscreened’ groep zzp’ers minder baten verbonden aan het volgen van formele educatie dan voor vaste medewerkers, doordat zij minder ‘certificering’ nodig denken te kunnen hebben in hun werk. Daarom zal ‘certificering’ voor dit hoofdverband worden meegenomen, omdat naar verwachting het verschil tussen zzp’ers en vaste werknemers in het volgen van formele educatie kan worden verklaard door het mediërende effect van ‘certificering’. De volgende hypothese wordt aan de hand van de screeningtheorie opgesteld: *De kans dat zzp’ers ‘formele educatie’ zullen volgen is kleiner dan voor vaste werknemers (H2a), doordat zij minder ‘certificering’ nodig denken te kunnen hebben in hun werk (H2b).*

2.4. Leeftijd als moderatie

Door ingrijpende ontwikkelingen op de arbeidsmarkt verouderen de verworven kennis en vaardigheden sneller. Na het behalen van relevante diploma’s en certificaten is men nooit helemaal uitgeleerd, omdat het ‘menselijk kapitaal’ een beperkte houdbaarheid heeft. Tevens verliest het ‘kapitaal’ aan waarde en relevantie wanneer dit niet wordt onderhouden (Groot & Maassen van den Brink, 2009; Kans, Christoffels, Schipperheyn, Groeneveld, Cuppen & Hofland, 2016). Verouderde kennis en vaardigheden leveren geen rendement meer op en kunnen uiteindelijk worden afgeschreven wanneer er in het vervolg

niet meer wordt geïnvesteerd in scholing. Hierdoor zou het van belang zijn om een ‘leven lang te blijven leren’, zodat kennis en vaardigheden op peil worden gehouden en men beter kan anticiperen op ingrijpende arbeidsmarktontwikkelingen (Knottnerus et al., 2013; Boermans et al., 2018). Dit wordt volgens Bloem et al. (2018) ook steeds meer als de norm aangehouden tijdens de arbeidscarrière van ‘werkenden’, omdat er steeds hogere eisen worden gesteld aan het bezitten van voldoende en/of relevante kwalificaties. De ingrijpende arbeidsmarktontwikkelingen kunnen ervoor zorgen dat de inzetbaarheid van vooral de oudere ‘werkenden’ onder druk komen te staan.

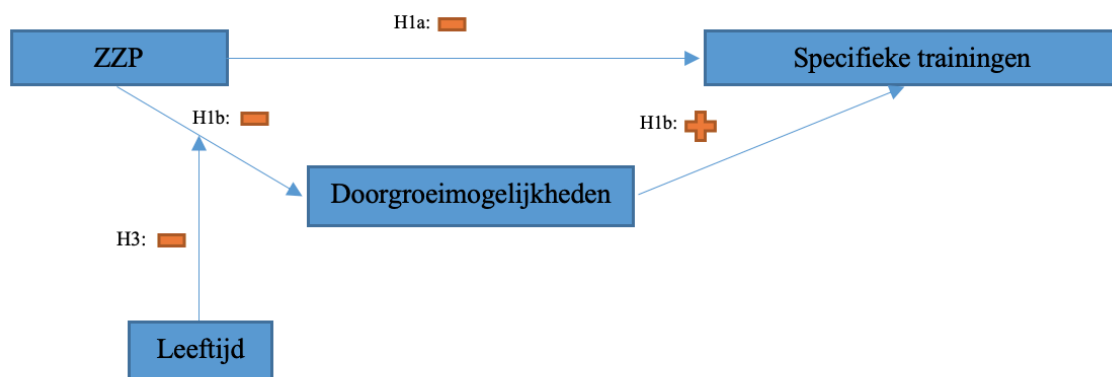
Oudere ‘werkenden’ zullen ook een kostenbatenafweging maken voor het al dan niet volgen van formele educatie. Volgens Zwick (2015) zijn zij zich ervan bewust dat het volgen van educatie en trainingen op latere leeftijd voor hen minder oplevert, omdat er minder lang profijt kan worden behaald uit de opgedane kennis en vaardigheden. Tevens hebben oudere ‘werkenden’ er al meer moeite mee om op latere leeftijd in de schoolbanken plaats te nemen, omdat het leervermogen over het algemeen met de jaren afneemt en het volgen van scholing al gauw als ongewenste onderbreking van de dagelijkse routine wordt gezien (Zwick, 2015). Routine zou iets kunnen zijn waar ‘werkenden’ op latere leeftijd meer waarde aan hechten. Daarnaast is uit het onderzoek van Zwick (2015) naar voren gekomen dat de reden om op latere leeftijd nog aan scholing te doen, niet wordt gestimuleerd door (financiële) prikkels. Oudere ‘werkenden’ zouden minder vatbaar zijn voor prikkels als ‘doorgroeimogelijkheden’ en ‘certificering’ om aan scholing te blijven deelnemen. Wellicht hebben zij hun plafond op latere leeftijd al bereikt en zijn ze tevreden met de huidige positie. Daarentegen zouden specifieke trainingsvoorkeuren zwaarder wegen voor oudere ‘werkenden’ (Zwick, 2015). De oudere ‘werkenden’ zouden van hun werk- of opdrachtgevers meer tijdflexibiliteit verlangen voor wat betreft het volgen van trainingen. Tevens moet de inhoud van de trainingen zorgen voor praktische en relevante kennis. Samenvattend, wegen de kosten voor het volgen van formele educatie over het algemeen zwaarder dan de opbrengsten voor oudere ‘werkenden’.

Als er vervolgens aan de hand van de menselijke kapitaaltheorie wordt gekeken naar het effect dat leeftijd heeft op het mediërende verband tussen ‘zzp’ers’ en ‘doorgroeimogelijkheden’, geldt dat naarmate iemand ouder wordt, diegene minder gevoelig wordt voor de ‘prikkel’ om door te kunnen groeien. Daarnaast wordt ervan uitgegaan dat de mogelijkheid om intern promotie te maken voor zzp’ers niet van toepassing is, omdat zij als externe partij op opdrachtbasis werken voor opdrachtgevers. Waar zzp’ers bij voorhand al niet geprikkeld worden door de mogelijkheid om intern promotie te maken en dit op latere leeftijd onveranderd blijft, geldt voor vaste werknemers wel dat ze op latere leeftijd minder gevoelig zullen worden voor prikkels, zoals ‘doorgroeimogelijkheden’. Hierdoor wordt het verschil in de mate waarin zzp’ers en vaste werknemers ‘specifieke trainingen’ volgen naar verwachting kleiner naarmate zij ouder zijn, omdat zzp’ers en vaste werknemers niet (meer) worden geprikkeld door doorgroeimogelijkheden. In navolging van de menselijke kapitaaltheorie kan de volgende hypothese worden geformuleerd: *Het verschil tussen zzp’ers en vaste werknemers wat betreft het volgen van*

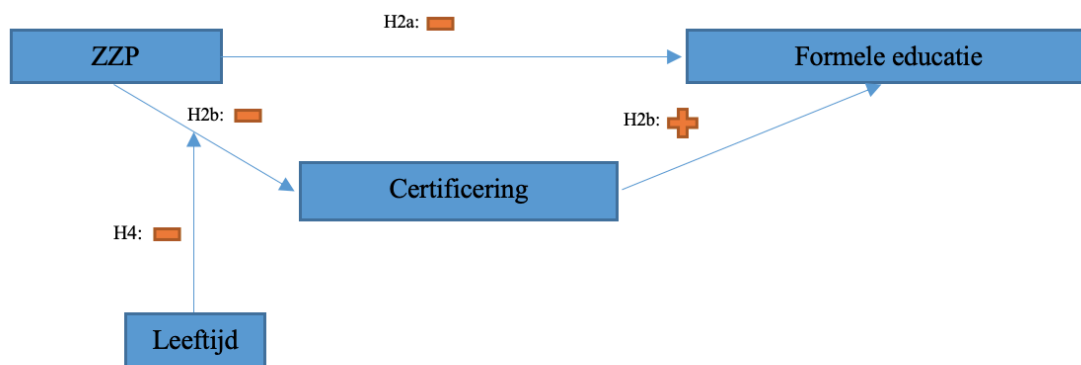
'specifieke trainingen' wordt kleiner naarmate zij ouder zijn, doordat vaste werknemers minder worden geprikkeld door 'doorgroeimogelijkheden' naarmate ze ouder zijn (H3).

Wanneer er vanuit de screeningtheorie wordt gekeken naar de invloed van 'leeftijd' op het mediërende verband tussen 'zzp'ers en 'certificering', zal ook hier worden verwacht dat oudere 'werkenden' over het algemeen minder gevoelig zijn voor 'certificering' om te blijven deelnemen aan formele educatie. Hierdoor zullen vaste werknemers op latere leeftijd eerder geneigd zijn om niet of minder deel te nemen aan formele educatie, omdat zij minder lang profijt kunnen hebben van de opgedane kennis en vaardigheden of het 'certificaat' dat ze hebben behaald. Daarbij wordt verwacht dat het voor zzp'ers wederom onveranderd blijft, omdat zij ook op latere leeftijd tot de 'unscreened' groep behoren en hierdoor minder waarde hechten aan 'certificering'. Waar vaste werknemers op latere leeftijd juist minder gevoelig worden voor 'certificering', zijn zzp'ers dit bij voorhand al doordat zij bij de 'unscreened' groep horen. Hierdoor wordt het verschil tussen zzp'ers en vaste werknemers voor wat betreft het volgen van formele educatie naar verwachting kleiner naarmate zij ouder zijn. In navolging van de theoretische toepassing van de screeningtheorie luidt deze hypothese als volgt: *Het verschil tussen zzp'ers en vaste werknemers voor wat betreft het volgen van 'formele educatie' wordt kleiner naarmate zij ouder zijn, doordat vaste werknemers minder worden geprikkeld door 'certificering' naarmate ze ouder zijn (H4)*.

Schematisch kunnen de hypothesen als volgt worden weergegeven:



Figuur 1: Het conceptueel model voor de menselijke kapitaaltheorie.



Figuur 2: Het conceptueel model voor de screeningtheorie.

3. Methodologie

3.1. Dataset

Om de hypothesen te toetsen is gebruik gemaakt van de dataset ‘Arbeidsmarkt van de Toekomst’ uit 2017. Er is gebruik gemaakt van de database van ‘NIPObase Consumer’ als steekproefbron, waarmee deze huidige dataset is samengesteld. De doelgroep betreft ‘werkenden’ van de Nederlandse beroepsbevolking. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen werkenden in loondienst en zelfstandigen. De dataset betreft een representatieve weergave van de ‘werkende’ bevolking van Nederland op basis van de verdeling tussen werkenden in loondienst en zelfstandigen. Dit betekent dat de onderzoeksresultaten generaliseerbaar zijn voor de Nederlandse beroepsbevolking.

Voor dit onderzoek zal gebruik worden gemaakt van het onderscheid dat wordt gemaakt tussen werkenden in loondienst met een vast contract en ‘zelfstandigen zonder personeel’. De ‘andere’ werkenden in loondienst, zoals degenen met een tijdelijk contract en de ‘zelfstandigen met personeel’ worden niet meegenomen binnen dit onderzoek, omdat deze groepen niet relevant zijn voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag. De dataset telt in totaal 3,944 respondenten, waarvan 2,952 respondenten een vast contract hebben en 204 respondenten zzp’er zijn. Daarom komt de geselecteerde onderzoekspopulatie uit op 3,156 respondenten. De leeftijd van de respondenten begint vanaf 18 jaar en ligt voor een enkeling boven de 70 jaar.

3.2. Operationalisering

3.2.1. Afhankelijke variabelen: ‘specifieke trainingen’ en ‘formele educatie’

3.2.1.1. *Specifieke trainingen*

Met de afhankelijke variabele ‘specifieke trainingen’ wordt getracht te achterhalen of een respondent al dan niet ‘specifieke trainingen’ heeft gevolgd. Deze variabele is geconstrueerd met behulp van twee vragen: 1. ‘Heeft u de afgelopen twaalf maanden trainingen/cursussen/colleges/conferenties gevolgd en/of bijgewoond om uw kennis of vaardigheden voor uw werk te verbeteren?’ Hierop konden de respondenten ‘ja’ of ‘nee’ antwoorden. Vervolgens is aan de respondenten, die de vorige vraag met ‘ja’ hebben beantwoord, gevraagd ‘hoe bruikbaar deze opgedane kennis zou zijn, als zij voor een andere werkgever/opdrachtgever zouden willen werken.’ Hierop hebben de respondenten de keuze gehad uit de volgende antwoordmogelijkheden: ‘1 = Erg bruikbaar’, ‘2 = Een beetje bruikbaar’, ‘3 = Niet bruikbaar’ en ‘4 = Totaal niet bruikbaar’. In navolging van de menselijke kapitaaltheorie wordt op basis van de bruikbaarheid van de opgedane kennis een onderscheid gemaakt tussen algemene en specifieke trainingen, waarbij de nadruk voor het huidige onderzoek wordt gelegd op de specifieke trainingen. Wanneer de respondent de eerste vraag met een ‘ja’ heeft beantwoord en vervolgens heeft gekozen voor de antwoordopties ‘3 = Niet bruikbaar’ of ‘4 = Totaal niet bruikbaar’, dan heeft de respondent ‘specifieke trainingen’ gevolgd. Uit tabel 1 is vervolgens af te lezen dat 3% van de respondenten ‘specifieke trainingen’ heeft gevolgd, tegenover een groep van 97% die dit niet hebben gedaan. Deze

verhouding tussen de groepen die wel of geen ‘specifieke trainingen’ hebben gevolgd, is scheef verdeeld.

3.2.1.2. *Formele educatie*

Voor de screeningtheorie wordt het onderscheid tussen algemene en specifieke trainingen niet gemaakt aangezien beide vormen kunnen fungeren als een ‘screening device’ en vallen onder ‘formele educatie’. Voor het meten van ‘formele educatie’ volstaat de bovengenoemde eerste vraag die is gebruikt voor de variabele ‘specifieke trainingen’, namelijk: ‘Heeft u de afgelopen twaalf maanden trainingen/cursussen/colleges/conferenties gevolgd en/of bijgewoond om uw kennis of vaardigheden voor uw werk te verbeteren?’ Wanneer een respondent deze vraag met ‘ja’ heeft beantwoord, kan worden gesteld dat diegene ‘formele educatie’ heeft gevolgd. Deze groep wordt afgezet tegen de respondenten die ‘nee’ hebben geantwoord en dus geen ‘formele educatie’ hebben gevolgd. Hierbij is gebleken dat 63% van de respondenten ‘formele educatie’ hebben gevolgd tegenover een groep van 37% die dit niet hebben gevolgd (zie tabel 1).

3.2.2. *Onafhankelijke variabele: ‘zzp’ers*

Er is volgens Kremer et al. (2017) een onderscheid te maken tussen ‘vaste’ en ‘flexibele’ arbeidsrelatie. Zzp’ers vallen onder de ‘flexibel werkenden’. De auteurs gebruiken van het CBS de volgende definitie voor een zzp’er: “Een persoon die arbeid verricht voor eigen rekening of risico – in een eigen bedrijf of praktijk (zelfstandig ondernemer), of als directeur-grotaandeelhouder (dga) of als overige zelfstandige (bijvoorbeeld in een zelfstandig uitgeoefend beroep) – én die daarbij geen personeel in dienst heeft (2017, p. 21).” Dit is overeenkomstig met het onderscheid dat Ashford, George en Blatt (2007) maken voor het ‘oude’ en ‘nieuwe’ werken. Hierbij zien de auteurs ‘oude’ vormen van werk als de ‘standaard’ werknemer die een vast aantal uur per dag komt werken, op de vestigingsplaats van de werkgever en tevens onder de controle van de werkgever. Aan deze beschrijving kunnen vaste werknemers worden gekoppeld.

Deze variabele wordt gemeten aan de hand van de vraag waar wordt nagegaan of de respondent al dan niet een zzp’er is. Een groep van 6% van de respondenten gaven met het antwoord ‘1 = Yes’ aan dat zij zzp’ers zijn. Daarnaast bestaat (na de selectie) de groep die ‘0 = No’ heeft geantwoord dus uit 94% vaste werknemers (zie tabel 1). Deze groep fungeert als referentiekader.

3.2.3. *Mediërende variabelen: ‘doorgroeimogelijkheden’ en ‘certificering’*

‘Doorgroeimogelijkheden’ en ‘certificering’ worden binnen dit onderzoek gezien als mogelijke prikkels die van invloed zouden kunnen zijn bij het afwegen van de kosten en baten voor het volgen van formele educatie. Zowel ‘doorgroeimogelijkheden’ als ‘certificering’ worden gemeten aan de hand van een stelling die de respondenten is voorgelegd. De stelling voor ‘doorgroeimogelijkheden’ luidt als volgt:

‘Er zijn in mijn werk veel doorgroeimogelijkheden’. De respondenten hebben de keuze gekregen uit vijf antwoordcategorieën op een schaal van ‘1 = helemaal niet mee eens’ tot en met ‘5 = helemaal mee eens’. De stelling die voor het meten van ‘certificering’ hierbij aan de respondenten is voorgelegd, luidt als volgt: ‘Mijn werk vereist, naast verplichte diplomering vanuit scholing, specifieke certificering welke behaald moet worden om het werk te mogen uitvoeren.’ De antwoordcategorieën voor de variabele ‘certificering’ lopen van ‘1 = helemaal niet van toepassing’ tot en met ‘5 = helemaal van toepassing’. De gemiddelden voor ‘doorgroeimogelijkheden’ en ‘certificering’ hebben een waarde van respectievelijk 2,62 en 2,57. Dit betekent dat de respondenten gemiddeld genomen iets meer richting een negatief antwoord neigen, omdat beide gemiddelden onder de middelste (i.e. derde) antwoordcategorie zitten.

3.2.4. Modererende variabele: ‘leeftijd’

De modererende variabele ‘leeftijd’ betreft een continue variabele gemeten aan de hand van de leeftijd die de respondent heeft opgegeven. De range van dit item ligt tussen de 18 jaar en (met enkele uitschieters) boven de 70 jaar. De gemiddelde leeftijd van alle respondenten is 43,22 jaar.

3.2.5. Controlevariabelen: ‘geslacht’ en ‘opleidingsniveau’

Voor dit onderzoek worden ‘geslacht’ en ‘opleidingsniveau’ meegenomen om te controleren of alternatieve verklaringen kunnen worden uitgesloten. De keuze voor het gebruik van controlevariabelen is onder andere gebaseerd op voorgaand empirisch onderzoek (Fleischmann & Koster, 2018). Een verschil in het opleidingsniveau kan volgens Bloem et al. (2018) namelijk van invloed zijn op de mate van trainingsinvesteringen, omdat mensen die een hogere opleiding hebben genoten, al een zekere mate van basiskennis- en vaardigheden bezitten. Zij zullen met minder moeite hun vaardigheden op niveau houden en kunnen zich gemakkelijker laten omscholen, waardoor zij sneller geneigd zijn om deel te nemen aan ‘formele educatie’. Wat betreft het ‘geslacht’ is uit voorgaand onderzoek gebleken dat trainingsinvesteringen ongelijk verdeeld zijn over mannen en vrouwen, in het voordeel van de man (Dieckhoff & Streiber, 2011).

Bij de controlevariabele ‘geslacht’ is de respondent de vraag voorgelegd waarbij het geslacht wordt achterhaalt. Hieruit is naar voren gekomen dat de onderzoekspopulatie voor het huidige onderzoek 54,3% mannen bevat ten opzichte van 45,7% vrouwen. De controlevariabele ‘opleidingsniveau’ is gemeten aan de hand van de hoogst voltooide opleidingen van de respondenten. Hierbij hadden de respondenten de keuze uit acht verschillende antwoordmogelijkheden. De hoogst voltooide opleiding staat qua indeling van laag naar hoog. Deze ligt tussen de ‘1 = geen onderwijs/basisonderwijs’ en ‘7 = HBO-\WO-master of doctoraal’. Hiervan is de laatste antwoordmogelijkheid ‘8 = weet niet \ wil niet zeggen’ als missing gedefinieerd. Uit tabel 1 is af te lezen

dat het gemiddelde van ‘opleidingsniveau’ 4,63 bedraagt. Dit betekent dat de gemiddelde respondent een ‘doorsnee opleidingsniveau’ (i.e. middelbaar) heeft voltooid.

Tabel 1: Descriptieve statistieken van de variabelen (N = 3120)

	<i>N</i>	<i>Gemiddelde</i>	<i>SD</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>
Specifieke trainingen	3144	0,03		0,00	1,00
Formele educatie	3144	0,63		0,00	1,00
Zzp'ers	3144	0,06		0,00	1,00
Doorgroeimogelijkheden	3144	2,62	1,16	1,00	5,00
Certificering	3144	2,57	1,53	1,00	5,00
Leeftijd	3144	44,21	11,41	20	76
Geslacht	3144	0,54		0,00	1,00
Opleidingsniveau	3120	4,63	1,55	1,00	7,00
Valide N	3120				

3.3. Methode

Er zijn binaire logistische regressieanalyses uitgevoerd die bestaan uit een hoofdverband, mediatie- en controlevariabelen. De keuze voor deze analysetechniek komt door het feit dat de afhankelijke variabelen van binaire, categorische aard zijn. Middels deze manier is getracht te achterhalen wat de kans is dat een respondent ‘wel’ of ‘geen’ ‘specifieke trainingen’ en ‘formele educatie’ heeft gevolgd (Field, 2009). Hier heeft de respondent in zekere zin de keuze uit twee opties (i.e. binair). Met deze onderzoekstechniek zijn zzp'ers en vaste werknemers uiteindelijk met elkaar vergeleken met betrekking tot het al dan niet volgen van ‘specifieke trainingen’ en ‘formele educatie’. Daarnaast geldt voor de moderatie dat in beide gevallen afzonderlijk een lineaire regressieanalyse wordt uitgevoerd met als afhankelijke variabele de bijbehorende mediatievariabele.

Om het probleem van multicollineariteit te voorkomen zijn zowel de onafhankelijke variabele als de moderatievariabele gestandaardiseerd en worden de ‘Z-scores’ van beide variabelen hiervan gebruikt. De VIF-waarden hebben bij het gebruik van de ‘Z-scores’ een waarde van 1 en zijn hiermee onder de 8 à 10 gekomen (Field, 2009).

Voor dit onderzoek zijn twee afhankelijke variabelen te onderscheiden, te weten ‘specifieke trainingen’ en ‘formele educatie’. De reden hiervoor is dat beide variabelen aan een andere theorie worden gekoppeld. Aan de hand van de twee theorieën zijn afzonderlijke hypothesen opgesteld, waardoor zowel de binaire logistische regressieanalyses als de lineaire regressieanalyses apart van elkaar zijn uitgevoerd (zie tabel 2 en 3). Voor de twee theorieën zullen drie modellen worden getoetst. Als eerste is het hoofdverband getoetst (zie model 1 in tabel 2a en 3a). Ten tweede is voor het hoofdverband tussen de onafhankelijke variabele ‘zzp'ers’ en de afhankelijke variabele ‘specifieke trainingen’ tevens de mediatievariabele ‘doorgroeimogelijkheden’ toegevoegd (zie model 2 in tabel 2a). Ditzelfde geldt voor het andere hoofdverband, waar ‘certificering’ aan is toegevoegd (zie model 2 in

tabel 3a). Ten derde geldt voor de moderatie dat in beide gevallen afzonderlijk een lineaire regressieanalyse is gedraaid met als afhankelijke variabele de mediatievariabele. De modererende variabele 'leeftijd' is aan deze modellen toegevoegd (zie model 3 in tabel 2b en 3b). In dit laatste model zal achterhaald worden of het modererende effect zorgt voor een versterking, dan wel verzwakking van het mediatieverband. Tot slot is vooraf gekeken naar het effect van de controlevariabelen 'geslacht' en 'opleidingsniveau' op de afhankelijke variabelen (zie model 0 in tabel 2a en 3a), om deze vervolgens ook aan alle drie modellen toe te voegen.

4. Resultaten

4.1. De menselijke kapitaaltheorie

4.1.1. Analyse hypothese 1a: Hoofdverband tussen 'specifieke trainingen' en 'zzp'ers'

In het eerste model (zie tabel 2a) is het eerste deel van hypothese 1 getoetst, waarbij voor het hoofdverband is gekeken of de kans om 'specifieke trainingen' te volgen voor 'zzp'ers' ten opzichte van vaste werknemers kleiner is. Uit dit model is gebleken dat de B-waarde negatief is ($B = -0,100$). Echter, betreft dit een niet-significante waarde ($P > 0,05$). Deze data biedt geen ondersteuning voor hypothese H1a. Dit model verklaart 1,2% van de variantie in het volgen van 'specifieke trainingen'. Dit kleine percentage komt waarschijnlijk door het feit dat slechts 3% van de respondenten 'specifieke trainingen' zegt te hebben gevolgd. Er is dus nauwelijks sprake van variantie die kan worden verklaard.

4.1.2. Analyse hypothese 1b: Hoofdverband gemedieerd door 'doorgroeimogelijkheden'

Hier is gekeken of het hoofdverband wordt gemedieerd door de ervaren 'doorgroeimogelijkheden', omdat dit als mogelijke prikkel voor vaste werknemers kan worden gezien waardoor zzp'ers minder specifieke trainingen zullen volgen dan vaste werknemers (zie model 2 in tabel 2a). De mediatievariabele 'doorgroeimogelijkheden' is niet-significant ($B = -0,169$; $P > 0,05$), waardoor er kan worden gesteld dat het hoofdverband niet wordt gemedieerd door 'doorgroeimogelijkheden' en hypothese 1b ook niet kan worden aangenomen.

4.1.3. Analyse hypothese 3: Moderatie door leeftijd

Aan de hand van het derde model (zie tabel 2b) zal de derde hypothese worden getoetst, i.e. de hypothese die stelt dat het verschil tussen zzp'ers en vaste werknemers kleiner wordt naarmate zij ouder zijn voor wat betreft het belang van 'doorgroeimogelijkheden' op het volgen van 'specifieke trainingen'. Om de moderatie te toetsen is een lineaire regressieanalyse uitgevoerd voor het verband tussen 'leeftijd' en 'doorgroeimogelijkheden'. In overeenstemming met de verwachting is 'leeftijd' ($B = -0,228$; $P < 0,01$) van negatieve invloed op 'doorgroeimogelijkheden'. Echter, aangezien uit model 1 en 2 (zie tabel 2a) is gebleken dat zzp'ers in vergelijking met vaste medewerkers niet in mindere mate aan 'specifieke trainingen' deelnemen en dit niet wordt beïnvloed door 'doorgroeimogelijkheden', laten deze resultaten

daarom slechts gedeeltelijke ondersteuning voor de derde hypothese zien. Deze gedeeltelijke ondersteuning is vervolgens terug te vinden in de uitkomst dat werkenden over het algemeen minder worden geprikkeld door ‘doorgroeimogelijkheden’ naarmate zij ouder zijn. De ‘R Square’ van dit model bedraagt 5,9%, dus verklaart dit model 5,9% van de variantie in ‘doorgroeimogelijkheden’.

4.1.4. Regressietabellen voor de menselijke kapitaaltheorie

Tabel 2a: Binaire logistische regressieanalyse coëfficiënten (N= 3,120)

	Model 0		Model 1		Model 2	
	B	SE	B	SE	B	SE
Specifieke trainingen (<i>Constante</i>)	-3.275**	0.348	-3.301**	0.350	-2.938**	0.400
<i>Onafhankelijke variabele</i>						
Zzp'ers (ZZP) (Ref. = vaste werknemers)			-0.100	0.128	-0.093	0.128
<i>Mediatievariabele</i>						
Doorgroeimogelijkheden					-0.169	0.095
<i>Controlevariabelen</i>						
Geslacht (Ref. = vrouw)	-0.604**	0.217	-0.598**	0.217	0.587**	0.217
Opleidingsniveau	0.013	0.069	0.017	0.069	0.029	0.070
R ²	0.011**		0.012**		0.016**	

Note: *p<0.05; **p<0.01.

Tabel 2b: Lineaire regressieanalyse coëfficiënten (N= 3,120)

	Model 3	
	B	SE
Doorgroeimogelijkheden (<i>Constante</i>)	2.390**	0.067
<i>Onafhankelijke variabele</i>		
Zzp'ers (ZZP) (Ref. = vaste werknemers)	-0.045*	0.020
<i>Moderatievariabele</i>		
Leeftijd (LFT)	-0,228**	0,020
<i>Controlevariabelen</i>		
Geslacht (Ref. = vrouw)	0.069	0.040
Opleidingsniveau	0.040	0.013
R ²	0.059**	

Note: *p<0.05; **p<0.01.

4.2. De screeningtheorie

4.2.1. Analyse hypothese 2a: Hoofdverband tussen ‘formele educatie’ en ‘zzp’ers’

Hier is nagegaan of de kans kleiner is dat zzp’ers ‘formele educatie’ volgen in vergelijking met vaste werknemers. Uit model 1 (zie tabel 3a) blijkt dat de B-waarde voor de onafhankelijke variabele ‘zzp’ers’ een niet-significante, negatieve waarde heeft ($B = -0,015$; $P > 0,05$). Er wordt aan de hand van de data daarom geen ondersteuning gevonden voor hypothese 2a. De verklaarde variantie van dit model bedraagt 7,4%.

4.2.2. Analyse hypothese 2b: Hoofdverband gemedieerd door ‘certificering’

Wanneer ‘certificering’ als mediatievariabele is toegevoegd aan het tweede model (zie tabel 3a), heeft deze variabele een significante en positieve waarde ($B = 0,552$; $P < 0,01$). De positieve waarde is in lijn met de verwachting dat ‘certificering’ positief gerelateerd is aan ‘formele educatie’, waardoor in overeenstemming met hypothese 2b is gevonden dat ‘certificering’ gepaard gaat met het volgen van meer ‘formele educatie’. Echter, is er in tegenstelling tot de verwachting niet gevonden dat zzp’ers minder ‘formele educatie’ volgen, doordat het hoofdverband niet significant is gebleken (zie model 1, tabel 3a). Hierdoor kan het hoofdverband ook niet worden weg verklaard door het inbrengen van de mediatievariabele ‘certificering’. Hypothese 2b biedt hierdoor slechts gedeelde ondersteuning. De ‘Nagelkerke R Square’ van dit model verklaart 22,8% van de variantie in het volgen van ‘formele educatie’. Het betreft een significante stijging van 15,4% van de verklaarde variantie wanneer de mediatievariabele wordt toegevoegd.

4.2.3. Analyse hypothese 4: Moderatie door leeftijd

Ook is er voor de screeningtheorie een lineaire regressieanalyse uitgevoerd voor het modererende effect dat ‘leeftijd’ heeft op het mediatieverband tussen ‘zzp’ers’ en ‘certificering’ (zie model 3, tabel 3b). In overeenstemming met de verwachting worden oudere ‘werkenden’ minder snel geprikkeld door ‘certificering’, aangezien ‘leeftijd’ ($B = -0,067$; $P < 0,05$) dit negatief beïnvloed. Aangezien uit model 1 (zie tabel 3a) is gebleken dat zzp’ers niet meer ‘formele educatie’ volgen, bieden deze resultaten daarom slechts gedeelde ondersteuning voor de vierde hypothese, i.e. het verschil tussen zzp’ers en vaste werknemers wat betreft de gevolgde ‘formele educatie’ wordt kleiner naarmate zij ouder zijn. Tot slot kan 0,8% van de variantie in ‘certificering’ worden verklaard door ‘zzp’ers’, ‘leeftijd’ en de controlevariabelen.

4.2.4. Regressietabellen voor de screeningtheorie

Tabel 3a: Binaire logistische regressieanalyse coëfficiënten (N= 3,120)

	Model 0		Model 1		Model 2	
	B	SE	B	SE	B	SE
Formele educatie (<i>Constante</i>)	-0.952**	0.126	-.955**	0.127	-2.245**	0.161
<i>Onafhankelijke variabele</i>						
Zzp'ers (ZZP) (Ref. = vaste werknemers)			-0.015	0.039	-0.050	0.041
<i>Mediatievariabele</i>						
Certificering					0.552**	0.030
<i>Controlevariabelen</i>						
Geslacht (Ref. = vrouw)	0.023	0.076	0.024	0.077	-0.091	0.082
Opleidingsniveau	0.325**	0.026	0.326**	0.026	0.377**	0.028
R ²	0.074**		0.074**		0.228**	

Note: *p<0.05; **p<0.01.

Tabel 3b: Lineaire regressieanalyse coëfficiënten (N= 3,120)

	Model 3	
	B	SE
Certificering (<i>Constante</i>)	2.597**	0.092
<i>Onafhankelijke variabele</i>		
Zzp'ers (ZZP) (Ref. = vaste werknemers)	0.053*	0.020
<i>Moderatievariabele</i>		
Leeftijd (LFT)	-0,067*	0,028
<i>Controlevariabelen</i>		
Geslacht (Ref. = vrouw)	0.197**	0.055
Opleidingsniveau	-0.031	0.018
R ²	0.008**	

Note: *p<0.05; **p<0.01.

4.3. De controlevariabelen

Met betrekking tot de menselijke kapitaaltheorie zijn de controlevariabelen 'geslacht' en 'opleidingsniveau' vooraf toegevoegd om te controleren voor de afhankelijke variabele 'specifieke trainingen' (zie model 0, tabel 2a). De controlevariabele 'opleidingsniveau' is niet significant (B =

0,013; $P > 0,05$). Daarnaast is de b-coëfficiënt voor geslacht wel significant ($B = -0,604$; $P < 0,01$). Dit betekent dat de kans voor mannen over het algemeen kleiner wordt om 'specifieke trainingen' te volgen in vergelijking met vrouwen.

Ook is er voor de screeningtheorie van tevoren gekeken naar de samenhang tussen de controlevariabelen en de afhankelijke variabele 'formele educatie' (zie model 0, tabel 3a). In dit model komt naar voren dat de controlevariabele 'geslacht' geen significante invloed kan uitoefenen op de afhankelijke variabele, omdat het een niet-significante waarde laat zien ($B = 0,023$; $P > 0,05$). Voor 'opleidingsniveau' geldt wel een significant, positief verband ($B = 0,325$; $P < 0,01$). Hieruit wordt opgemaakt dat de kans groter wordt op het volgen van 'formele educatie' wanneer iemand een hoger opleidingsniveau heeft.

5. Conclusie en discussie

5.1. Theoretische implicaties

Met dit onderzoek is getracht antwoord te geven op de probleemstelling *'in hoeverre zzp'ers en vaste werknemers van elkaar verschillen met betrekking tot de kostenbatenafwegingen voor het volgen van formele educatie en welke rol leeftijd in dit opzicht speelt.'* Binnen de context van de 'flexibilisering van de arbeidsmarkt' is het zzp-schap in Nederland in een rap tempo opgekomen (Bloem et al., 2018) en wordt een 'leven lang leren' tegenwoordig als de norm aangedragen (Knottnerus et al., 2013). Daarnaast wordt het onderhouden van kennis en vaardigheden tijdens de loopbaan steeds belangrijker, omdat de opgedane kennis en vaardigheden sneller verouderen en hierdoor een beperkte houdbaarheid hebben gekregen. Mede door al deze ontwikkelingen komen kwetsbare groepen, zoals oudere werkenden en zzp'ers, onder druk te staan. Er is binnen het maatschappelijke onderzoeksveld daarom ook dissensus ontstaan over in hoeverre zzp'ers achter zouden blijven met een 'leven lang leren' (Vlasblom et al., 2015; Van Der Torre & Dirven, 2016; Boermans, Sanders & Van Genabeek, 2018). Echter, door een tekort aan empirisch onderzoek naar zzp'ers met betrekking tot een 'leven lang leren', hebben vaste werknemers binnen het huidige onderzoek als referentiekader gefungeerd, omdat er meer onderzoek is gedaan naar deze groep. Daarbij wordt een wetenschappelijke bijdrage geleverd door zzp'ers wél als onderzoekspopulatie mee te nemen. Door zowel de 'menselijke kapitaaltheorie' als de 'screeningtheorie' te gebruiken, is in het teken van de probleemstelling gezocht naar wetenschappelijke onderbouwing om *'het verschil in de kostenbatenafwegingen tussen zzp'ers en vaste werknemers in termen van de theorieën te kunnen duiden'*. Dit onderzoek naar kostenbatenafwegingen past binnen het 'rationele keuze'-paradigma van de neoklassieke economie (Becker, 1976; Coleman, 1993).

Aan de hand van de 'menselijke kapitaaltheorie' (Becker, 1962) en de 'screeningtheorie' (Stiglitz, 1975) zijn verschillende hypothesen voor de probleemstelling getoetst. De menselijke kapitaaltheorie stelt dat investeringen in activiteiten als trainingen het menselijk kapitaal verhogen. Er wordt binnen deze theorie een onderscheid gemaakt tussen algemene en specifieke trainingen (Becker,

1962). Binnen dit onderzoek is de aandacht uitgegaan naar het volgen van specifieke trainingen. Hiervan blijven de opgedane kennis en vaardigheden enkel van toepassing binnen de organisatie die deze training heeft aangeboden (Becker, 1993). Geleid door de menselijke kapitaaltheorie werd verwacht dat voor zzp'ers na het afwegen van de kosten en baten voor het volgen van specifieke trainingen, de kans kleiner is dat zij zouden kiezen voor 'specifieke trainingen' (*H1a*). Daarnaast werd verondersteld dat vaste werknemers specifieke trainingen noodzakelijk kunnen achten wanneer zij door willen groeien bij de huidige werkgever, terwijl zzp'ers over het algemeen niet worden geprikkeld door 'doorgroeimogelijkheden' (*H1b*). Uit de binaire logistische regressieanalyse is gebleken dat zzp'ers in vergelijking met vaste medewerkers niet in mindere mate aan specifieke trainingen deelnemen en dit tevens niet wordt beïnvloed door 'doorgroeimogelijkheden'. Hierdoor kan 'doorgroeimogelijkheden' het verschil tussen zzp'ers en vaste werknemers niet verklaren in het volgen van specifieke trainingen. Er werd daarom ook verwacht dat het verschil tussen zzp'ers en vaste werknemers voor het volgen van specifieke trainingen kleiner wordt naarmate zij ouder zijn, omdat vaste werknemers op latere leeftijd minder worden geprikkeld door 'doorgroeimogelijkheden' en zzp'ers doorgaans al niet worden geprikkeld door 'doorgroeimogelijkheden' (*H3*). De resultaten van lineaire regressieanalyse voor het modererende effect van 'leeftijd' op het mediatieverband tussen 'zzp'ers' en 'doorgroeimogelijkheden' hebben wel laten zien dat leeftijd van invloed is op de mate waarin werkenden over het algemeen worden geprikkeld door 'doorgroeimogelijkheden'. Hierdoor kan worden geconcludeerd dat werkenden over het algemeen minder geprikkeld worden door 'doorgroeimogelijkheden' naarmate zij ouder zijn. Samenvattend, kan na uitvoering van zowel de binaire logistische- als de lineaire regressieanalyse worden geconcludeerd dat de resultaten de verwachtingen voor de eerste hypothese niet heeft ondersteund, terwijl de derde hypothese wel gedeeltelijk wordt ondersteund.

Binnen de screeningtheorie is het primaire doel van investeren in formele educatie het vergaren van kennis en vaardigheden, terwijl het 'bijproduct' een 'screening device' is (Stiglitz, 1975). Daarnaast wordt er een onderscheid gemaakt tussen de 'screened' en 'unscreened' groep. Hierbij heeft onderzoek uitgewezen dat zzp'ers behoren tot de 'unscreened' groep, terwijl vaste werknemers tot de 'screened' worden gerekend (Wolpin, 1977; Fredland & Little, 1981; Brown & Sessions, 1998). Aan de hand van de screeningtheorie werd daarom verondersteld dat in vergelijking met vaste werknemers de kans voor zzp'ers kleiner is om formele educatie te volgen (*H2a*). Tevens werd hierbij verwacht dat zzp'ers minder snel geprikkeld worden om formele scholing te volgen, omdat 'certificering' voor hun minder van belang is (*H2b*). Aan de hand van de resultaten van binaire logistische regressieanalyse voor de tweede hypothese kan niet worden gesteld dat zzp'ers in mindere mate 'formele educatie' volgen in vergelijking met vaste werknemers. Daarentegen kan wel worden geconcludeerd dat de positieve en significante waarde voor 'certificering' betekent dat over het algemeen het belang van 'certificering' samengaat met het volgen van meer 'formele educatie'. Echter, doordat het hoofdverband in eerste instantie al niet significant is gebleken, verklaart 'certificering' niet het verschil tussen zzp'ers en vaste werknemers in het volgen van 'formele educatie'. Tot slot, werd verondersteld dat het belang van 'certificering'

uiteindelijk ook voor vaste werknemers zou afnemen naarmate zij ouder zijn (*H4*). Uit de lineaire regressieanalyse voor de screeningtheorie is eveneens gebleken dat naarmate iemand ouder is diegene minder snel geprikkeld wordt door ‘certificering’. De gedeeltelijke ondersteuning voor de vierde hypothese komt door het feit dat de moderatievariabele ‘leeftijd’ een negatieve, significante waarde heeft, maar geen invloed kan uitoefenen op een niet-significant hoofdverband. Hierdoor kan worden geconcludeerd dat werkenden over het algemeen minder geprikkeld worden door ‘certificering’ naarmate zij ouder zijn.

Samengevat, kan voor het beantwoorden van de probleemstelling met de huidige resultaten niet worden geconcludeerd dat er een verschil is in de kostenbatenafwegingen van zzp’ers en vaste werknemers voor het volgen van formele educatie. Wel is gebleken dat de rol van ‘leeftijd’ wordt vertaald in het feit dat naarmate werkenden ouder zijn, zij over het algemeen minder geprikkeld zullen worden door ‘doorgroeimogelijkheden’ en ‘certificering’. Echter, door de niet-significante hoofdverbanden voor zowel de menselijke kapitaaltheorie als de screeningtheorie, kan ‘leeftijd’ geen effect uitoefenen op deze verbanden. Hierdoor is het tevens lastig om met de resultaten van het huidige onderzoek te concluderen dat de kostenbatenafwegingen in termen van de menselijke kapitaaltheorie en de screeningtheorie worden geduid, omdat er geen verschil is gevonden tussen zzp’ers en vaste werknemers voor het volgen van ‘specifieke trainingen’ en ‘formele educatie’.

5.2. Tekortkomingen en aanbevelingen

Het huidige onderzoek kent ook enkele beperkingen, waarbij aanbevelingen tot vervolgonderzoek worden gedaan om deze gebreken in het vervolg tegen te kunnen gaan. Een belangrijke eerste kanttekening van dit onderzoek is de verhouding van de afhankelijke variabele ‘specifieke trainingen’. In de dataset ‘Arbeidsmarkt van de Toekomst’ heeft 3% van de respondenten aangegeven ‘specifieke trainingen’ te hebben gevolgd, tegenover een groep van 97% die dit niet hebben gedaan. Hieruit kan worden opgemaakt dat deze variabele zeer scheef verdeeld is, waardoor er nauwelijks variantie werd verklaard. Dit is tevens terug te zien in de modellen waar de percentages van de verklaarde variantie in het volgen van ‘specifieke trainingen’ laag zijn uitgevallen.

Een tweede tekortkoming heeft betrekking op de gekozen onderzoekspopulatie ‘zzp’ers’. Waar de wetenschappelijke relevantie is gevonden in het feit dat een onderbelichte onderzoekspopulatie is gekozen, is er binnen het huidige onderzoek geen rekening gehouden met de diversiteit die heerst binnen de groep zzp’ers. Dit terwijl zzp’ers op basis van de sector waarin zij werken of het beroep dat zij beoefenen van elkaar kunnen verschillen. Daarnaast is uit voorgaand onderzoek gebleken dat persoonlijkheidskenmerken bijvoorbeeld een rol van betekenis kunnen spelen in het creëren van enige affectie voor het volgen van formele educatie (Borghans et al., 2011). Voor vervolgonderzoek is het interessant om op basis van een aantal kenmerken de zzp’ers van elkaar te onderscheiden. Hierdoor kan worden nagegaan of bepaalde kenmerken van invloed kunnen zijn op het volgen van formele educatie door zzp’ers.

Een laatste tekortkoming van dit onderzoek is dat de gebruikte dataset enkel ‘werkenden’ hebben opgenomen en hierdoor alleen vanuit het oogpunt van ‘werkenden’ is geredeneerd. Echter, spelen werk- en opdrachtgevers een centrale rol in de investeringen die worden gedaan met betrekking tot formele educatie voor werkenden. Overeenkomend met zzp’ers en vaste werknemers kan ook een werk- of opdrachtgever namelijk worden gezien als economisch individu die op een rationele manier kosten en baten zal moeten afwegen om vervolgens te kunnen bepalen wie een training krijgt aangeboden (Becker, 1962; Blundell et al., 1999). Werkgevers hopen bij de kostenbatenafwegingen bijvoorbeeld dat zij de trainingsinvesteringen in zijn geheel kunnen terugverdienen (Blundell, 1999; Barrett & O’Connell, 2001). Daarom zou vervolgonderzoek naar de kostenbatenafwegingen van werk- en opdrachtgevers kunnen zorgen voor nieuwe inzichten over onder andere de rol die zij kunnen spelen in de mate waarin zzp’ers en vaste werknemers aan formele educatie (blijven) deelnemen, omdat zij dit in de meeste gevallen zullen financieren. Daarnaast is het minstens zo interessant om in het vervolg na te gaan in hoeverre de relatie tussen opdrachtgever en zzp’er een rol kan spelen in de mate van gevolgde scholing voor zzp’ers. Waar een zzp’er de gemaakte kosten voor formele educatie wellicht zou kunnen verrekenen in het uurtarief, is het eveneens mogelijk dat de opdrachtgever een zzp’er trainingen aanbiedt. Daarbij is uit voorgaand onderzoek gebleken dat de relatie tussen werkgever en werknemer van belang kan zijn op de deelname aan formele educatie door werknemers (Heyes & Stuart, 1996).

Tot slot, is het voor beleidsmakers van maatschappelijk belang om voor de ingrijpende arbeidsmarktontwikkelingen oplossingen te vinden met betrekking tot het onderhouden van kennis en vaardigheden tijdens de gehele loopbaan. Zeker wanneer er nog steeds onenigheid bestaat binnen het maatschappelijke onderzoeksveld over of zzp’ers zich wel kunnen houden aan de gestelde norm van een ‘leven lang leren’ en deze groep is in de afgelopen jaren in een rap tempo toegenomen, terwijl onderzoek naar deze groep achterblijft. Daarom zou vervolgonderzoek naar een vergelijking tussen andere landen met Nederland wellicht interessant kunnen zijn, omdat andere landen mogelijk op een andere wijze beleid voeren met betrekking tot stimuleren van zzp’ers om een ‘leven lang te blijven leren’. Wanneer een onderbelichte groep als zzp’ers beter in kaart wordt gebracht, kunnen Nederlands beleidsmakers vervolgens gepaste maatregelen nemen in het gevoerde beleid met betrekking tot educatie. De overheid zal dus een prominente rol moeten innemen om ervoor te zorgen dat zzp’ers gedurende de arbeidscarrière genoeg aan scholing blijven doen. Hierdoor zouden zzp’ers wellicht in de toekomst wel kunnen voldoen aan de gestelde ambitie.

6. Literatuurlijst

- Arrow, K. (1973). Higher education as a filter. *Journal of Public Economics*, 2(1), 193-216.
- Ashford, S., George, E., & Blatt, R. (2007). Old Assumptions, New Work: The Opportunities and Challenges of Research on Nonstandard Employment. *The Academy of Management Annals*, 1(1), 65-117.
- Barrett, A., & O'Connell, P. (2001). Does training generally work? The returns to in-company training. *Industrial and Labor Relations Review*, 54(3).
- Becker, G. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5), 9-49.
- Becker, G. (1976). *The Economic Approach to Human Behavior*. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, G. (1993). Nobel Lecture: The Economic Way of Looking at Behavior. *The Journal of Political Economy*, 101(3), 385-409.
- Becker, G. (2002). *The Age of Human Capital*. Opgeroepen op April 2019, van Education in the Twenty-First Century: http://media.hoover.org/sites/default/files/documents/0817928928_3.pdf
- Bishop, J. (1996). *What We Know About Employer-Provided Training: A Review of Literature*. Cornell University ILR School. Cornell : Center for Advanced Human Resource Studies (CAHRS).
- Bloem, D., Koster, F., Schikhof, G., Van Der Schuur, A., & Verhagen, E. (2018). *Arbeidsverhoudingen van de toekomst*. Tilburg: ICOON.
- Blundell, R., Dearden, L., Meghir, C., & Sianesi, B. (1999). Human Capital Investment: The Returns from Education and Training to the Individual, the Firm and the Economy. *Fiscal Studies*, 20(1), 1-23.
- Boermans, S., Sanders, J., & Van Genabeek, J. (2018). Scholingsbehoefte, leermogelijkheden en inzetbaarheid: verschillen tussen beroepsgroepen. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 34(2), 156-169.
- Borghans, L., Fouarge, D., & De Grip, A. (2011). *Een leven lang leren in Nederland*. Maastricht: ROA.
- Brown, S., & Sessions, J. (1999). Education and employment status: a test of the strong screening hypothesis in Italy. *Economics of Education Review*(18), 397-404.
- Brown, S., & Sessions, J. (1999). Education and employment status: a test of the strong screening hypothesis in Italy. *Economics of Education Review*, 18, 397-404.
- CBS. (2014c). *Beroepsbevolking. Kerncijfers naar geslacht en andere persoonskenmerken*. Den Haag/Heerlen: CBS.
- Coleman, J. (1993). The Impact of Gary Becker's Work on Sociology. *Acta Sociologica*, 36, 169-178.
- De Vries, N., & Bruins, A. (2013). *Opleiding en scholing van zzp'ers Resultaten zzp-panel meting I van 2013*. Zoetermeer: Panteia.

- Dieckhoff, M., & Steiber, N. (2011). A Re-Assessment of Common Theoretical Approaches to Explain Gender Differences in Continuing Training Participation. *British Journal of Industrial Relations*, 49(1), 135-157.
- Dobbs, R., Sun, J., & Roberts, P. (2008). Human Capital and Screening Theories: Implications for Human Resource Development. *Advances in Developing Human Resources*, 10(6), 788-801.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. London: SAGE.
- Fleischmann, M., & Koster, F. (2018). Older workers and employer-provided training in the Netherlands: a vignette study. *Ageing & Society*, 38(10), 1995-2018.
- Fredland, J., & Little, R. (1981). Self-Employed Workers: Returns to Education and Training. *Economics of Education Review*, 1(3), 315-337.
- Groot, W., & Maassen van den Brink, H. (2009). *Werkt de markt voor bedrijfsgerelateerde scholing?* Amsterdam: ecbo.
- Heyes, J., & Stuart, M. (1996). Does training matter? Employee experience and attitudes. *Human Resource Management Journal*, 6(3), 7-21.
- Kans, K., Christoffels, I., Schipperheyn, R., Groeneveld, M., Cuppen, J., & Hofland, A. (2016). *Leven lang leren: een perspectief vanuit het beroep*. 's-Hertogenbosch: ecbo.
- Knottnerus, J., Van Asselt-Sanders, M., Boot, A., Bovens, M., Van Lieshout, P., De Visser, M., . . . Asbeek Brusse, W. (2013). *Naar een lerende economie: Investeren in het verdienvermogen van Nederland*. Den Haag: WRR.
- Kooter, M., & Waasdorp, G. (2016, Februari 15). *ZZP'ers investeren meer in opleidingen dan werknemers in loondienst*. Opgehaald van ZIPconomy: <https://www.zipconomy.nl/2016/02/20846/>
- Kremer, M., Went, R., & Knottnerus, A. (2017). *Voor de zekerheid: De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid*. Den Haag: WRR.
- Kremer, M., Went, R., & Knottnerus, A. (2017). *Voor de zekerheid: De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid*. Den Haag: WRR.
- Lent, R., Brown, S., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. *Career Choice and Development*, 4, 255-311.
- Muselaers, N., Van Vuuren, D., & Ter Weel, B. (2016). Accepteer een flexibele arbeidsmarkt en pas instituties aan. In B. Ter Weel, R. Beltzer, J. Van Slooten, C. Dingemans, G. Boot, A. Houweling, & N. Jansen, *De flexibele arbeidsmarkt in beweging* (pp. 9-27). Den Haag: Sdu Uitgevers.
- Rijksoverheid. (2015). *IBO Zelfstandigen zonder personeel*.
- Robeys, I. (2006). Three models of education: Rights, capabilities and human capital. *Theory and Research in Education*, 4(1), 69-84.
- Stiglitz, J. (1975). The Theory of "Screening," Education, and the Distribution of Income. *The American Economic Review*, 65(3), 283-300.

- Sweetland, S. (1996). Human Capital Theory: Foundations of a Field of Inquiry. *Review of Educational Research*, 66(3), 341-359.
- Van Der Torre, W., & Dirven, H. (2016). Duurzame inzetbaarheid van zelfstandig ondernemers zonder personeel. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 32(3), 240-247.
- Van Echtelt, P., Schellingerhout, R., & De Voogd-Hamelink, M. (2015). *Vraag naar arbeid 2015*. Den Haag: SCP.
- Verberne, E., & Van Den Groenendaal, S. (2017). Carrière-ambities van zzp'ers: een kwalitatief onderzoek in de bouwindustrie. *Gedrag & Organisatie*, 30(4), 305-322.
- Vlasblom, J., Van Echtelt, P., & De Voogd-Hamelink, M. (2014). *Aanbod van Arbeid*. Den Haag: SCP.
- Vlasblom, J., Van Echtelt, P., & De Voogd-Hamelink, M. (2015). *Aanbod van Arbeid*. Den Haag: SCP.
- Wolpin, K. (1977). Education and screening. *American Economic Review*(67), 949-958.
- Wright, P., & McMahan, G. (2011). Exploring human capital: putting human back into strategic human resource management. *Human Resource Management Journal*, 21(2), 93-104.
- Zwick, T. (2015). Training older employees: what is effective? *International Journal of Manpower*, 36(2), 136-150.

7. Appendix



CHECKLIST ETHICAL AND PRIVACY ASPECTS OF RESEARCH

INSTRUCTION

This checklist should be completed for every research study that is conducted at the Department of Public Administration and Sociology (DPAS). This checklist should be completed *before* commencing with data collection or approaching participants. Students can complete this checklist with help of their supervisor.

This checklist is a mandatory part of the empirical master's thesis and has to be uploaded along with the research proposal.

The guideline for ethical aspects of research of the Dutch Sociological Association (NSV) can be found on their website (http://www.nsv-sociologie.nl/?page_id=17). If you have doubts about ethical or privacy aspects of your research study, discuss and resolve the matter with your EUR supervisor. If needed and if advised to do so by your supervisor, you can also consult Dr. Jennifer A. Holland, coordinator of the Sociology Master's Thesis program.

PART I: GENERAL INFORMATION

Project title: Onzekerheid en inzetbaarheid

Name, email of student: Marvin van Veen, 369174mv@student.eur.nl

Name, email of supervisor: Prof. Dr. Ferry Koster, koster@essb.eur.nl

Start date and duration: February - June

Is the research study conducted within DPAS YES

If 'NO': at or for what institute or organization will the study be conducted?
(e.g. internship organization)

PART II: TYPE OF RESEARCH STUDY

Please indicate the type of research study by circling the appropriate answer:

1. Research involving human participants. YES

If 'YES': does the study involve medical or physical research? NO

Research that falls under the Medical Research Involving Human Subjects Act ([WMO](#)) must first be submitted to an accredited medical research ethics committee or the Central Committee on Research Involving Human Subjects ([CCMO](#)).

2. Field observations without manipulations that will not involve identification of participants. NO

3. Research involving completely anonymous data files (secondary data that has been anonymized by someone else). YES

PART III: PARTICIPANTS

(Complete this section only if your study involves human participants)

Where will you collect your data?

De dataset heb ik van Ferry Koster gekregen en hij heeft ons verteld dat dit formulier niet nodig was.

Note: indicate for separate data sources.

What is the (anticipated) size of your sample?

3944

Note: indicate for separate data sources.

What is the size of the population from which you will sample?

3156

Note: indicate for separate data sources.

1. Will information about the nature of the study and about what participants can expect during the study be withheld from them? NO

2. Will any of the participants not be asked for verbal or written 'informed consent,' whereby they agree to participate in the study? NO

3. Will information about the possibility to discontinue the participation at any time be withheld from participants? NO

4. Will the study involve actively deceiving the participants? NO

Note: almost all research studies involve some kind of deception of participants. Try to think about what types of deception are ethical or non-ethical (e.g. purpose of the study is not told, coercion is exerted on participants, giving participants the feeling that they harm other people by making certain decisions, etc.).

Does the study involve the risk of causing psychological stress or negative emotions beyond those normally encountered by participants? NO

Will information be collected about special categories of data, as defined by the GDPR (e.g. racial or ethnic origin, political opinions, religious or philosophical beliefs, trade union membership, genetic data, biometric data for the purpose of uniquely identifying a person, data concerning mental or physical health, data concerning a person's sex life or sexual orientation)? NO

Will the study involve the participation of minors (<18 years old) or other groups that cannot give consent? NO

Is the health and/or safety of participants at risk during the study? NO

Can participants be identified by the study results or can the confidentiality of the participants' identity not be ensured? NO

Are there any other possible ethical issues with regard to this study? NO

If you have answered 'YES' to any of the previous questions, please indicate below why this issue is unavoidable in this study.

Niet van toepassing.

What safeguards are taken to relieve possible adverse consequences of these issues (e.g., informing participants about the study afterwards, extra safety regulations, etc.).

Niet van toepassing.

Are there any unintended circumstances in the study that can cause harm or have negative (emotional) consequences to the participants? Indicate what possible circumstances this could be.

Niet van toepassing.

Please attach your informed consent form in Appendix I, if applicable.

Part IV: Data storage and backup

Where and when will you store your data in the short term, after acquisition?

Ik heb de dataset nog niet gekregen. Alle andere documenten bewaar ik in afzonderlijke mappen op mijn laptop. Mijn laptop is voorzien van een wachtwoord.

Note: indicate for separate data sources, for instance for paper-and pencil test data, and for digital data files.

Who is responsible for the immediate day-to-day management, storage and backup of the data arising from your research?

Mijn scriptiebegeleider Ferry Koster. Hij heeft de dataset gemaakt en zal deze met ons delen voor onze master thesis.

How (frequently) will you back-up your research data for short-term data security?

Als het nodig is, kan ik dit wekelijks doen. Anders zal ik aan het einde van mijn master thesis de nodige documenten verwijderen van mijn laptop.

In case of collecting personal data how will you anonymize the data?

Niet van toepassing.

Note: It is advisable to keep directly identifying personal details separated from the rest of the data. Personal details are then replaced by a key/ code. Only the code is part of the database with data and the list of respondents/research subjects is kept separate.

PART VI: SIGNATURE

Please note that it is your responsibility to follow the ethical guidelines in the conduct of your study. This includes providing information to participants about the study and ensuring confidentiality in storage and use of personal data. Treat participants respectfully, be on time at appointments, call participants when they have signed up for your study and fulfil promises made to participants.

Furthermore, it is your responsibility that data are authentic, of high quality and properly stored. The principle is always that the supervisor (or strictly speaking the Erasmus University Rotterdam) remains owner of the data, and that the student should therefore hand over all data to the supervisor.

Hereby I declare that the study will be conducted in accordance with the ethical guidelines of the Department of Public Administration and Sociology at Erasmus University Rotterdam. I have answered the questions truthfully.

Name student: Marvin van Veen

Name (EUR) supervisor: Ferry Koster

Date: 17-3-2019

Date: 17-3-2019

