

De impact van arbeidsflexibiliteit op het buitenlandse investeringsgedrag van Belgische KMO's

Lisa Wilrycx

0301176

Masterproef aangeboden tot
het behalen van de graad

MASTER IN DE HANDELSWETENSCHAPPEN

Promotor: Dr. S. De Prijcker
Werkleider: E. Maes

Academiejaar 2014-2015



Inhoud

Abstract	2
1 Inleiding	3
2 Literatuuroverzicht	4
2.1 <i>Resource-based view of the firm en menselijk kapitaal</i>	4
2.2 <i>Arbeidsflexibiliteit</i>	5
2.2.1 <i>Werknemersbescherming</i>	5
2.2.2 <i>Interne of functionele flexibiliteit</i>	7
2.3 <i>Buitenlands investeringsgedrag Belgische KMO's</i>	8
2.4 <i>Arbeidsflexibiliteit en internationalisering</i>	9
3 Onderzoek	11
3.1 <i>Hypothesen</i>	11
3.2 <i>Dataset</i>	12
4 Methodologie	13
4.1 <i>Afhankelijke variabelen</i>	13
4.2 <i>Onafhankelijke variabelen</i>	14
4.2.1 <i>Testvariabelen: Maatstaven van arbeidsflexibiliteit</i>	14
4.2.2 <i>Controlevariabelen: Indicatoren BDI-beslissing</i>	15
4.3 <i>Heckman two stage model</i>	17
5 Resultaten	18
5.1 <i>Beschrijvende statistieken</i>	18
5.2 <i>Multivariate analyse</i>	25
5.2.1 <i>Volume BDI</i>	25
5.2.2 <i>Aantal gastlanden</i>	30
6 Conclusie	33
7 Beperkingen en toekomstig onderzoek	34
8 Bibliografie	36
Bijlage 1	1
Persartikel	2

Abstract

In deze masterproef wordt onderzocht welke invloed arbeidsflexibiliteit (op ondernemingsniveau) heeft op het buitenlandse investeringsgedrag van Belgische KMO's. Een onderneming wordt als arbeidsflexibel beschouwd indien ze parttimers, arbeiders, uitzendkrachten en werknemers van bepaalde duur in dienst heeft. Alsook wanneer de onderneming voldoende opleidingen biedt. Via deze verschillende maatstaven is het personeel beter inzetbaar en kan een onderneming zich sneller en op goedkopere wijze aanpassen. Een paneldataset van Belgische KMO's over de periode 2005-2013 wordt met behulp van een Heckman two stage model onderzocht. Er wordt geconstateerd dat arbeidsflexibiliteit slechts een beperkte invloed uitoefent op het buitenlands investeringsgedrag. Het besteden van voldoende middelen aan de opleiding van de werknemers blijkt cruciaal. Verder moet opgemerkt worden dat flexibele werknemers, onder de vorm van arbeiders en uitzendarbeiders, steeds een negatieve bijdrage leveren tot het buitenlands investeringsgedrag. Dit alles kan verklaard worden doordat België een kennis- en innovatiegedreven economie kent, waarbij men enkel succesvol kan internationaliseren indien de werknemers voldoende kennis en ervaring bezitten.

Dankwoord

In de eerste plaats wil ik mijn werkleider Elisabeth Maes bedanken voor haar goede begeleiding en feedback. Haar suggesties en tips hebben me geholpen bij het volledige proces. Daarnaast bedank ik graag mijn ouders, naaste vrienden en medestudenten voor hun morele steun en begrip, maar ook voor hun bijdragen om deze masterproef tot een goed einde te brengen.

1 Inleiding

De doelstelling van deze masterproef is om te onderzoeken welke impact arbeidsflexibiliteit op ondernemingsniveau heeft op het internationaal investeringsgedrag van Belgische kleine en middelgrote ondernemingen (KMO's). Enerzijds wordt er geopteerd om te werken met Belgische KMO's aangezien zij een belangrijke groeimotor vormen voor de Belgische en Europese economie. Bijna een kwart van de Belgische KMO's is internationaal actief in Europa (Boschmans, Bouyon, Lenoux, Martin & Van Caillie, 2012). Verder is in de academische literatuur bijzonder weinig onderzoek verricht naar uitgaande buitenlandse directe investeringen door KMO's. Anderzijds is België een van de weinige landen waarin alle ondernemingen een jaarrekening neerleggen en tevens sociale balans gegevens publiceren. Dit maakt het mogelijk om via de sociale balans arbeidsflexibiliteit op ondernemingsniveau te meten en het belang ervan voor internationalisering na te gaan.

Arbeidsflexibiliteit kan omschreven worden als de snelheid waarmee een onderneming haar personeelsbestand kan aanpassen aan een veranderende economische omgeving. Dit houdt in veranderingen in marktcondities of in de vraag naar goederen en diensten die het bedrijf produceert, en de kosten met betrekking tot aanwerving en ontslag van personeel die hiermee gepaard gaan (Uzagalieva, 2006). Eerdere onderzoeken tonen aan dat een beperkte flexibiliteit een negatieve impact uitoefent op het internationaal investeringsgedrag van ondernemingen. Een reden voor deze negatieve invloed is het bestaan van een self-selection proces van internationaliseren. Enkel de grootste, beste en meest productieve ondernemingen kunnen internationaliseren, door de hoge gezonken kosten die gepaard gaan met internationalisering. Dit self-selection proces kan in verband gebracht worden met arbeidsflexibiliteit. Studies beweren namelijk dat een weinig flexibele arbeidsmarkt dit proces kan verhinderen. Een strikte arbeidsreglementering maakt het kostelijk voor een onderneming om haar werknemers op een snelle manier te heralloceren en kan de winstgevendheid doen dalen doordat toekomstige kasstromen toegewezen worden aan de lonen. Als gevolg hiervan kan een onderneming zich minder ontwikkelen en voldoet ze minder aan het self-selection proces, waardoor de kans op internationaliseren afneemt (Helpman & Itskhoki, 2009; Melitz, 2009; Seker, 2012).

De panel dataset bestaat uit 7 610 Belgische ondernemingen, beschouwd over de periode 2005-2013, al dan niet internationaal actief. Om te onderzoeken welke invloed arbeidsflexibiliteit heeft op internationaliseringsgedrag van Belgische KMO's, zullen twee hypothesen opgesteld worden. Enerzijds zal onderzocht worden of arbeidsflexibiliteit een invloed uitoefent op de kans tot internationalisering, anderzijds wordt onderzocht of arbeidsflexibiliteit de mate (intensiteit en diversiteit) van internationalisering beïnvloedt. Op basis van de literatuur kan besloten worden dat een onderneming arbeidsflexibel is indien ze parttimers, arbeiders, uitzendarbeiders en tijdelijke werknemers in dienst heeft, alsook indien ze beschikt over polyvalent personeel. Er kan uit de resultaten vastgesteld worden dat arbeidsflexibiliteit een beperkte invloed uitoefent op het internationaliseringsgedrag. Het besteden van voldoende middelen aan de opleiding van de werknemers blijkt een determinerende factor. Verder wordt vastgesteld dat flexibele werknemers, onder de vorm van arbeiders en uitzendarbeiders, een negatieve bijdrage leveren tot het buitenlands investeringsgedrag. Dit kan verklaard worden doordat België

een kennisgedreven economie kent, waarbij men enkel succesvol kan internationaliseren indien de werknemers over voldoende skills en commitment beschikken (Edelman, Manolova & Onkelinx, 2012).

2 Literatuuroverzicht

Door het wegvallen van handelsbarrières en globalisering van de markten zijn ondernemingen sneller geneigd te internationaliseren. Ook de verbetering van de snelheid en efficiëntie van communicatie- en transportnetwerken hebben geleid tot een verlaging van de transactiekosten tussen internationale organisaties en tot een snellere ontwikkeling (Clarysse, Van de Velde & Vereertbrugghen, 2009). Verder worden kleine en middelgrote ondernemingen steeds vaker geconfronteerd met internationale concurrentie, waardoor ze gedwongen worden om een rol te spelen op de internationale markten (Onkelinx & Sleuwaegen, 2008). Eerder onderzoek toont aan dat internationaal actieve ondernemingen meer bijbrengen tot economische groei; zij zijn namelijk groter, productiever, innovatiever en groeien sneller dan nationale KMO's (Seker, 2012).

2.1 Resource-based view of the firm en menselijk kapitaal

De resource-based view (RBV) beschouwt de middelen en mogelijkheden als fundamentele determinanten van een competitief voordeel van een onderneming. Het basisidee is dat ondernemingen een competitief voordeel kunnen behalen wanneer ze waardevolle, zeldzame en niet-imiteerbare middelen bezitten en controleren. Verder helpt een RBV ondernemingen om potentieel belangrijke middelen en mogelijkheden binnen de onderneming te identificeren die nodig zijn om de internationale activiteiten te ontwikkelen en op internationale markten te concurreren (Htun Wai & Noichangkid, 2012). Dit houdt in dat een onderneming voldoende middelen van financiële, operationele, menselijke en/of technologische aard nodig heeft om zo een competitief voordeel te behalen (Fuss, Paeleman & Vanacker, 2013).

In eerder onderzoek wordt echter voornamelijk de nadruk gelegd op resources, zoals financiële- en netwerkmogelijkheden. Het middel menselijk kapitaal wordt tot op heden nauwelijks onderzocht en deze masterproef kan hierdoor een bijdrage leveren aan de bestaande academische literatuur. Een reden hiervoor is dat menselijk kapitaal traditioneel geen concept was van de resource-based view. Het belang van menselijk kapitaal is echter wel belangrijk geweest bij de ontwikkeling van het concept. Het is namelijk zo dat de nadruk van de RBV is verschoven van externe factoren als competitief voordeel (zoals de positie in de industrie) naar de interne ondernemingsmiddelen als een competitief voordeel. De groeiende aanvaarding van de interne middelen als een bron van competitief voordeel bracht legitimiteit aan de bewering dat mensen van strategisch belang zijn voor het succes van de onderneming (Dunford, Snell & Wright, 2001).

Menselijk kapitaal wordt in de literatuur omschreven als de kennis, competenties en sociale en persoonlijke vaardigheden van een werknemer opdat arbeid verricht kan worden (Altink, Schoonman & Seegers, 2004). Eerder onderzoek focust voornamelijk op het belang van de ondernemingszin en de internationale oriëntatie en ervaring van het management op het internationaliseringsproces van ondernemingen. De impact van

menselijk kapitaal over de gehele onderneming is slechts weinig onderzocht (Edelman et al., 2012). Dit is verrassend aangezien KMO's vaak niet over voldoende middelen bezitten waardoor werknemers meerdere functies bekleden en het menselijk kapitaal aanzien wordt als een belangrijk concurrentievoordeel (Stoian, 2007).

2.2 Arbeidsflexibiliteit

Het begrip arbeidsflexibiliteit kan omschreven worden als de snelheid waarmee een onderneming haar arbeidskrachten kan aanpassen aan de veranderende economische omgeving, zoals veranderingen in marktcondities of vraag naar goederen en diensten die het bedrijf produceert, en de aanwervings- en ontslagkosten die hiermee gepaard gaan. Het stelt bedrijven en instellingen in staat om de inzet van arbeid te laten meebewegen met de evolutie op de productmarkten (Uzagalieva, 2006). Indien een onderneming in staat is haar werknemers snel en/of relatief goedkoop te heralloceren, kan deze als arbeidsflexibel beschouwd worden. In een onderzoek van Cunāt & Melitz (2012) omtrent arbeidsflexibiliteit en comparatief voordeel wordt arbeidsflexibiliteit op landniveau gemeten. Uit deze gegevens kan vastgesteld worden dat België tamelijk arbeidsflexibel is. België behaalt namelijk een coëfficiënt van 80 (op 100), waarbij 100 zeer arbeidsflexibel is. Uit deze resultaten blijkt dat België arbeidsflexibeler is dan het meeste van haar buurlanden. Frankrijk behaalt een coëfficiënt van 34, Duitsland 45, Nederland 57 en Verenigd Koninkrijk 80 (Cuñat & Melitz, 2012).

In een perfect flexibele arbeidsmarkt zijn werknemers vrij om hun diensten aan te bieden daar waar ze het beste inkomen verwerven, terwijl de onderneming haar werknemers op de meest efficiënte manier kan alloceren om zo de winstkansen te verhogen (Uzagalieva, 2006). Een perfect flexibele arbeidsmarkt komt echter zelden voor doordat er veel beperkingen worden opgelegd. Een rigide arbeidsregeling veroorzaakt hogere arbeidskosten. Dit doordat bedrijven meer moeten voldoen aan verschillende door de wet opgelegde 'barrières' zoals loonlasten, gezondheidsvoorschriften en het gebruik van formele werkers die duurder zijn dan informele werkers op de arbeidsmarkt. Dit leidt ertoe dat bedrijven minder werknemers aannemen en mogelijk ook de productie doen afnemen (Almeida & Carneiro, 2009). Toch kan een onderneming ondanks dit wettelijk kader de blootstelling aan deze werknemersbescherming in zekere mate zelf bepalen.

2.2.1 Werknemersbescherming

Een eerste dimensie van arbeidsflexibiliteit die Rodgers (2007) vaststelt is werknemersbescherming (employment protection legislation, EPL). EPL verwijst naar de wetgeving inzake algemene arbeidsbescherming. Het betreft voornamelijk de wetgeving, maar ook rechterlijke uitspraken, onderhandelde arbeidsvoorwaarden en de dagelijkse gebruikstoepassingen (OECD, 2003). Dit houdt in dat een organisatie niet geheel vrij is om werknemers aan te nemen en te ontslaan om zich zo snel te kunnen aanpassen aan veranderende omstandigheden. Deze dimensie legt meer de nadruk op de marktfocus aangezien deze indicatoren vaak institutioneel zijn vastgelegd in het arbeidsrecht (Ana, Inmaculada, Juan & Roca-Puig, 2008). Ondanks het wetgevende kader is het als onderneming mogelijk deze arbeidsflexibiliteit te sturen doordat er verschillende

arbeidscontracten bestaan met diverse procedures betreffende werknemersbescherming (bijvoorbeeld arbeiders- of bediendencontract, tijdelijke contracten en uitzendarbeid).

Wanneer de flexibiliteit van arbeiders- en bediendencontracten wordt onderzocht, is het opmerkelijk dat er grote verschillen opgelegd zijn in de Belgische wetgeving. Als eerste blijkt dat de proefperioden voor arbeiders korter zijn dan deze voor bedienden. Bovendien zijn de opzegtermijnen afhankelijk van het statuut (arbeider of bediende), het salaris en de anciënniteit. Hierdoor blijkt dat de opzegtermijn van een arbeider minimaal 28 dagen betreft bij een anciënniteit van minder dan 20 jaar, terwijl deze van een bediende drie maanden bedraagt per vijf jaar anciënniteit (Securex, 2014). Verder is de duur van het gewaarborgd loon in geval van ziekte of ongeval langer bij bedienden. Tot slot is er een verschil in de uitbetaling van het jaarlijks vakantiegeld. Voor arbeiders wordt dit vakantiegeld betaald door de Rijksdienst van Jaarlijkse Vakantie (RJV), terwijl dit van bedienden betaald moet worden door de werkgever (Portaal Belgium, 2012). Aan de hand van deze verschilpunten kan een arbeider als flexibeler beschouwd worden in ogen van de werkgever. Toch moet hierbij in rekening gebracht worden dat België een kennis intensief land is, waarbij internationalisering voornamelijk gebaseerd is op kennis intensieve economische activiteiten. Dit maakt dat de vraag mogelijk groter zal zijn naar hoog opgeleide werknemers, waardoor er minder arbeiders tewerkgesteld zullen worden in internationaal actieve KMO's (Dekker, De Mooij, Edervaan, Jehoel-Gijsbers, Soede & Wildeboer Schut, 2003).

Verder is getracht deze arbeiders- en bediendenstatuten te harmoniseren door middel van een eenheidsstatuut dat in werking is getreden op 1 januari 2014. Vooral op het vlak van opzegtermijnen is er een grote impact. Aan de hand van de nieuwe regeling verwerft een arbeider een langere opzegtermijn en een bediende een kortere opzegtermijn (Securex, 2014). Verder werd ook sinds januari 2014 de carensdag afgeschaft. Dit was de eerste dag dat een werknemer onder het arbeidsstatuut ziek werd of thuis bleef zonder dat hij hiervoor vergoed werd. Dit was een groot verschilpunt met het bediendenstatuut, waarbij een gewaarborgd loon geldt. Door deze afschaffing heeft ook een arbeider recht op een gewaarborgd loon op de eerste dag van ziekte (Unizo, 2014). Ondanks de hervormingen van het arbeiders- en bediendenstatuut kan men vandaag nog niet spreken van een eenheidsstatuut. Dit betekent dat arbeiderscontracten nog steeds als flexibeler kunnen worden beschouwd vanuit het standpunt van de werkgever.

Uitzendarbeid en tijdelijke arbeid worden eveneens aanzien als flexibele arbeidsvormen, maar worden vaak verward met elkaar. Voor tijdelijke arbeid wordt een contract van bepaalde duur opgesteld waarbij de werkgever zelf aan al de administratieve verplichtingen moet voldoen. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt automatisch bij het bereiken van de overeengekomen termijn, zonder verwittiging of verplichte opzegging. Verder is de werkgever bij een tijdelijke arbeid verplicht tot het betalen van een schadevergoeding indien men deze voor de termijn wil beëindigen (Cambré, Delarue, Gryp, Marx & Van Hootegem, 2005). Via de nieuwe regeling van het eenheidsstatuut krijgt de werkgever de mogelijkheid om een contract van bepaalde duur te beëindigen gedurende de eerste helft van het contract, zonder dat deze een vergoeding verschuldigd is (Securex, 2014). Bij uitzendarbeid wordt gewerkt met een derde partij, het uitzendbureau, dat als werkgever geldt voor de uitzendkracht. Hierdoor kampt de werkgever eveneens met minder administratieve verplichtingen aangezien deze door het uitzendbureau vervuld worden. De wet op uitzendarbeid laat toe om op dag- of weekbasis extra krachten in te schakelen; dus op een meer flexibele manier dan dat dit onder reguliere arbeidscontracten het geval is. De werkgever van een

uitzendkracht is het uitzendbureau waardoor de onderneming geen extra mensen in dienst hoeft te nemen. Ook kan de werkgever in periode van lagere productie of verminderde vraag zonder enige verplichting of administratie deze uitzendkrachten thuis laten (Argoservices, 2007). Samen met een contract van bepaalde duur is het één van de belangrijkste oplossingen om een tijdelijke extra werkdruk op te vangen (HRM Coach, z.j.).

2.2.2 Interne of functionele flexibiliteit

Een tweede dimensie van arbeidsflexibiliteit die Rodgers (2007) onderscheidt is de interne of functionele flexibiliteit. Dit betreft het vermogen van een onderneming om de interne productieprocessen en de benutting van werknemers zodanig te organiseren dat men optimale productie-efficiëntie bereikt. Een voorbeeld hiervan is de verschuiving van de traditionele permanente fulltime functie naar meer parttime personeel (Brewster, Tregaskis & Valverde, 2000).

In België hebben de opeenvolgende regeringen wetten opgelegd in verband met parttime/deeltijdse contracten om de flexibiliteit van de arbeidstijd te verhogen. Een parttime contract kan verschillende vormen aannemen gebruikmakend van een variabel uurrooster en/of een variabel arbeidsstelsel. Een variabel uurrooster houdt in dat het uurrooster van week tot week kan veranderen. Een variabel arbeidsstelsel impliceert dat het aantal uren week per week kan verschillen (ABVV, z.j.). Hierdoor is parttime personeel beter inzetbaar en kan de organisatie beter mee fluctueren met een wisselende vraag (Specchia & Vandenberghe, 2013). Hierbij dient opgemerkt te worden dat de werknemersbescherming (EPL) hetzelfde is voor deeltijdse en voltijdse werknemers, het verschil bevindt zich voornamelijk bij de operationele flexibiliteit. De regels met betrekking tot het loon, de verbreking van een arbeidsovereenkomst en de opzegging zijn hetzelfde voor een deeltijdse werknemer als voor een voltijdse werknemer (ABVV, z.j.).

Bovendien verwijst interne of functionele flexibiliteit ook naar de jobinhoud en de behoefte aan vaardigheden (Rodgers, 2007). Een flexibele onderneming vereist goed getrainde werknemers met een diepgaande kennis van de onderneming, haar processen en de heersende bedrijfscultuur. Hierdoor zijn de werknemers in staat om verschillende taken en functies binnen de onderneming uit te voeren. Dit biedt zowel voordelen voor de onderneming als voor de werknemers doordat deze veelzijdige opgeleide werknemers bezit die zich snel kunnen aanpassen. Functionele flexibiliteit kan leiden tot een verhoging van de motivatie van het personeel door jobrotatie en jobverrijking (Brewster et al., 2000). Toch moet ook opgemerkt worden dat kleine en middelgrote ondernemingen vaak geconfronteerd worden met uitdagingen betreffende de training en opleiding van werknemers vanwege het ontbreken van financiële en bestuurlijke middelen. Daarnaast kunnen werknemers dikwijls een onduidelijk takenpakket toegewezen krijgen doordat ze verschillende functies binnen de onderneming bekleden. KMO's met beperkte middelen zullen ook minder kansen hebben om deel te nemen aan opleidingen voor de werknemers doordat deze grote investeringen vergen. Training en opleiding blijken echter kritische gebieden aangezien een goed opgeleide en getrainde werknemer het verschil kan maken tussen een succesvolle en minder succesvolle strategie van internationaliseren (Brewster et al., 2000; Edelman et al., 2012).

Tot slot kan uit de literatuur geconcludeerd worden dat flexibele werknemers (deze met niet-standaardcontracten) productiever zijn dan de traditionele permanente fulltime werknemers. Zo zijn parttime werknemers meer gemotiveerd doordat zij minder vaak geconfronteerd worden met einde-van-de-dag-vermoeidheid en kunnen tijdelijke arbeiders beter werken onder een hogere druk doordat zij weten dat het slechts voor een beperkte tijd is (Brewster et al., 2000). Toch zijn er ook enkele nadelen verbonden aan deze flexibiliteit. Zo hebben parttime of deeltijdse werknemers vaak minder ervaring met en kennis van de onderneming en zorgen deze voor relatief meer administratie voor de onderneming (Jobat, 2014).

2.3 Buitenlands investeringsgedrag Belgische KMO's

De literatuur maakt typisch een onderscheid tussen twee soorten internationale organisaties: Born Globals en Home Based ondernemingen. Born Globals zijn ondernemingen die vanaf de opstart (de eerste twee jaar) zeer internationaal gericht zijn. Home Based ondernemingen (eerder traditionele ondernemingen) gaan geleidelijk aan internationaliseren. Vlaamse KMO's kunnen aanzien worden als Born Globals aangezien 72,5% internationaliseert in de eerste twee jaar na oprichting (Clarysse et al., 2009). Hierbij verkiezen KMO's er ook voor om simultaan tot meerdere landen toe te treden (zgn. sprinkler strategy). Op deze manier kunnen ze hun omzet maximaliseren doordat zij kunnen profiteren van schaalvoordelen. Onderzoek toont aan dat ondernemingen die vanaf de opstart internationaliseren superieure groei cijfers realiseren. Snelle internationalisering leidt tot een proces waarbij ondernemingen versneld leren en zich sneller kunnen aanpassen (Onkelinx & Sleuwaegen, 2014).

Toch blijkt er ook een keerzijde aan deze snelle internationalisering. De sterke toewijding aan internationale markten kan het risico op falen van de onderneming op korte termijn niet elimineren. In tegenstelling, de beslissing om te internationaliseren op grote schaal zorgt voor een druk op de beschikbare middelen en mogelijkheden van KMO's en kan de kosten enorm doen stijgen, waardoor het risico op mislukken verhoogt. Het risico voor kleine en middelgrote ondernemingen wordt verder verhoogd doordat deze minder vaak beschikken over de nodige middelen en mogelijkheden. Toch is er bewijs dat voorafgaand aan internationalisering, ondernemingen een self-selection proces ondergaan. Dit houdt in dat enkel de grootste, meest productieve en meest efficiënte ondernemingen zullen internationaliseren, doordat enkel zij de hoge kosten van internationalisering kunnen dragen (Seker, 2012). Andere studies tonen dan weer aan dat internationalisering de kans verhoogt voor een substantiële productiviteitsverhoging en de overlevingskansen over een langere periode verhoogt (Onkelinx & Sleuwaegen, 2014).

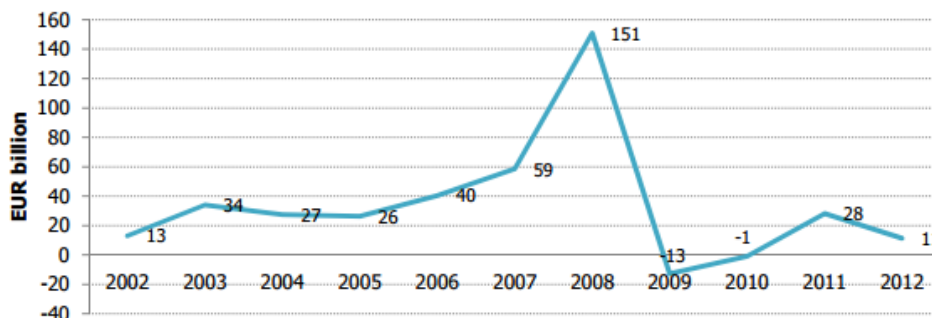
Een onderneming wordt als internationaal actief beschouwd indien ze goederen en diensten exporteert naar het buitenland en/of wanneer ze buitenlandse directe investeringen (BDI) bezit. Onderzoek van de Solvay Brussels School (2010) wijst uit dat Belgische ondernemingen meestal toetreden tot de internationale markt via export en wachten op stabiele rendabiliteit alvorens over te gaan tot buitenlandse directe investeringen. Hierdoor kunnen export en buitenlandse directe investeringen enerzijds aanzien worden als substituten aangezien het alternatieve manieren zijn om de buitenlandse markt te bedienen. Anderzijds zijn het complementen omdat de verworven vaardigheden via export ertoe kunnen leiden dat ondernemingen gaan investeren in het

buitenland (Conconi, Sapir & Zanardi, 2010). Dit onderzoek richt zich naar Belgische KMO's met directe investeringen in het buitenland.

Buitenlandse directe investeringen zijn zeer belangrijk geworden sinds de toenemende globalisering. Sinds 1970 zijn de jaarlijkse buitenlandse directe investeringen groter dan het wereld BBP (Charlton, 2006). Buitenlandse directe investeringen kunnen omschreven worden als enerzijds de creatie van productieve activa door buitenlandse investeerders, bijvoorbeeld door het oprichten van nieuwe filialen, en anderzijds door de aankoop van bestaande activa door buitenlandse investeerders, bijvoorbeeld door middel van overnames en fusies. Het gaat hierbij om een blijvend belang en om een verkrijging van een substantiële invloed in het management van de onderneming (Bisciari & Piette, 2005). Deze ondernemingen trachten hun buitenlandse handel te verbeteren door er goederen en diensten te produceren en te verkopen. Het uiteindelijk doel hierbij is om een competitief voordeel te creëren en te internationaliseren (Eurostat, 2013).

Figuur 1 illustreert het verloop van het aantal Belgische uitgaande buitenlandse directe investeringen over de periode 2002-2012. Tot 2008 kenden de Belgische directe investeringsstromen naar het buitenland toe een stijgende trend tot 151 miljard euro. Tijdens de economische crisis daalde deze BDI-stroom echter tot -13 miljard euro in 2009. Een negatieve BDI-stroom kan twee dingen betekenen. Als het gaat om een bezit in aandelen kan dit er op duiden dat de investerende onderneming haar aandelen in de buitenlandse ondernemingen gaat verkopen. Indien het schuldinstrumenten betreft tussen de buitenlandse investeerder en de onderneming kan het gaan om een aflossing van de lening (OECD, z.j.). Sinds 2010 is deze uitgaande investeringsstroom zich terug aan het herstellen; zo bedroeg de BDI-uitstroom in 2012 opnieuw 11 miljard euro. Dit bedrag is echter nog steeds veel lager dan tijdens de periode 2006-2008. Deze trend is gelijklopend met deze van de Europese Unie (De Voldere, Mertens, Wastyn & Sleuwaegen, 2013).

Figuur 1 Evolutie van de Belgische uitgaande buitenlandse directe investeringen, 2002-2012 (in miljarden euro's)



Bron: Eurostat, 2012

2.4 Arbeidsflexibiliteit en internationalisering

Verschillende onderzoeken tonen aan dat een meer flexibele arbeidsmarkt de locatiebeslissing van investerende ondernemingen positief beïnvloedt, maar ook dat een flexibele arbeidsmarkt hogere volumes van buitenlandse directe investeringen aantrekt. In de literatuur wordt dan ook geconcludeerd dat een verhoogde flexibiliteit van de

arbeidsmarkt het gastland aantrekkelijker maakt voor buitenlandse directe investeringen (Leibrecht & Scharler, 2007; Jiangyan & Walsh, 2010; Kishan, Mogab & Vacaflares, 2013; Olney, 2013). Sterker nog, er wordt aangetoond dat ondernemingen meer internationaliseren wanneer het gastland meer arbeidsflexibel is dan het thuisland (Kishan et al., 2013). Uit deze verschillende onderzoeken blijkt dat de karakteristieken van een gastland determinerend zijn in het maken van beslissingen betreffende internationalisering. Het belang van de karakteristieken aangaande arbeidsflexibiliteit, zoals werknemersbescherming en interne flexibiliteit, van het thuisland voor internationalisering worden echter nauwelijks toegelicht in eerder onderzoek.

Dewit et al. (2009) onderzoeken zowel de karakteristieken betreffende arbeidsflexibiliteit van een gastland als die van een thuisland. In deze studie wordt de impact van werknemersbescherming van het investerende land op de investeringsbeslissing van multinationale ondernemingen onderzocht. Bij het thuisland spreken Dewit et al. (2009) van een 'Domestic Anchorage' (binnenlandse verankering). Hieruit blijkt dat een weinig flexibele arbeidsmarkt in het thuisland een negatieve invloed heeft op de uitgaande BDI-stromen. Omwille van hoge aanwervings- en ontslagkosten zullen ondernemingen terughoudend zijn om zich naar het buitenland te verplaatsen waardoor ze in de thuishmarkt gevestigd blijven (Dewit et al., 2009).

Zoals eerder (2.3 Buitenlands investeringsgedrag van Belgische KMO's) werd toegelicht, bestaat er een self-selection proces van internationaliseren. Dit houdt in dat enkel de grootste, beste, meest productieve en efficiëntste ondernemingen kunnen internationaliseren. Enkel zij kunnen internationaliseren doordat zij de hoge gezonken kosten kunnen compenseren die internationalisering met zich meebrengt (Melitz, 2009). Door dit self-selection proces is het noodzakelijk dat ondernemingen eerst groeien alvorens over te gaan tot internationaliseren (Seker, 2012). Uit onderzoek van Seker (2012) blijkt dat dit in verband kan gebracht worden met arbeidsflexibiliteit. Een rigide arbeidsmarkt zorgt namelijk voor hogere kosten waardoor ondernemingen minder werknemers aannemen en minder investeringen uitvoeren. Uiteindelijk zal dit de output, de winstgevendheid en de productiviteit van de onderneming beïnvloeden (Almeida & Carneiro, 2005). Hierdoor kunnen zij minder groeien en zijn ze minder competitief. Door deze lagere competitiviteit zijn ondernemingen minder geneigd te participeren op de internationale markt (Seker, 2012).

Dit fenomeen werd eerder reeds bevestigd door een studie van Delbecque, Méjean & Patureau (2007). Hierin worden de buitenlandse investeringsbeslissingen van Franse ondernemingen tijdens 1992 en 2001 onderzocht. Hun resultaten suggereren dat een strikte ontslagbescherming, machtige vakbonden en meer gecentraliseerde loononderhandelingen de buitenlandse investeringsbeslissing van Franse ondernemingen negatief beïnvloeden (Delbecque et al., 2007). Een studie van Helpman en Itskhoki (2009) op landniveau bevestigt deze conclusies. Uit de resultaten blijkt dat een arbeidsflexibelere economie meer ondernemingen bevat die productiever zijn en dus ook meer ondernemingen bevat die internationaal actief zijn. Dit bevestigt de tendens dat arbeidsrigiditeit het internationaliseringsproces verhindert en flexibiliteit het internationaliseringsproces ten goede komt (Helpman & Itskhoki, 2009). Hierbij dient echter opgemerkt te worden dat eerdere studies voornamelijk focussen op landniveau, terwijl dit onderzoek op ondernemingsniveau gericht is.

In vorige onderzoeken werd vooral de werknemersbescherming als kenmerk van arbeidsflexibiliteit bestudeerd. Zoals eerder in het literatuuroverzicht aangegeven blijkt

ook dat interne of functionele flexibiliteit een invloed kan hebben op het internationaliseringsproces. In onderzoek van Edelman et al. (2012) tracht men te weten te komen of een goede training en opleiding van de werknemers een positieve invloed heeft op het internationaliseringsproces van Belgische KMO's. Hogere niveaus van kennis en vaardigheden laten werknemers toe om zich te betrekken bij meer complexe en incidentele taken. Wanneer ze deze taken op een efficiënte manier uitvoeren kunnen ze waarde bijbrengen tot de onderneming. Dit zijn precies de taken die inherent zijn aan innovatie gedreven economieën zoals België, waar de concurrentie gebaseerd is op kennis. Bovendien zijn dit dezelfde reeksen vaardigheden die zijn gevonden in bedrijven voor snelle internationalisering. Uit het onderzoek kan geconcludeerd worden dat training en opleiding een positieve impact hebben op het internationaliseringsgedrag van KMO's. Tot slot wijst onderzoek uit dat internationalisering een negatief effect heeft op de aanwerving van laag opgeleide werknemers in het thuisland (Edelman et al., 2012).

3 Onderzoek

3.1 Hypothesen

Uit het literatuuroverzicht blijkt dat menselijk kapitaal een belangrijk concept is binnen het internationaliseringsproces van een onderneming (Bierman et al., 2005; Stoian, 2007; Edelman et al., 2012). Het doel van dit onderzoek bestaat er in om een antwoord te formuleren op de vraag of dit menselijk kapitaal aan de hand van arbeidsflexibiliteit een invloed heeft op het buitenlands investeringsgedrag van Belgische KMO's. Op basis van de literatuur omtrent de dimensies van werknemersbescherming en interne flexibiliteit kan besloten worden dat een onderneming arbeidsflexibel is indien ze veel parttimers, arbeiders, uitzendarbeiders en tijdelijke werknemers in dienst heeft, alsook als ze beschikt over polyvalent personeel.

Uit voorgaande studies van onder andere Helpman & Itskhoki (2009) en Seker (2012) kan besloten worden dat arbeidsrigiditeit een negatieve invloed heeft op de internationalisering van ondernemingen. Een reden voor deze negatieve invloed is het bestaan van een self-selection proces van internationaliseren. Enkel de grootste, beste en meest productieve ondernemingen kunnen internationaliseren door de hoge gezonken kosten die gepaard gaan met internationalisering. Dit self-selection proces kan in verband gebracht worden met arbeidsflexibiliteit. Studies beweren namelijk dat een weinig flexibele arbeidsmarkt dit proces van internationaliseren kan verhinderen. Een strikte arbeidsreglementering maakt het kostelijk voor een onderneming om haar werknemers op een snelle manier te heralloceren en kan de winstgevendheid doen dalen doordat toekomstige kasstromen toegewezen worden aan de lonen. Verder tonen onderzoeken aan dat een rigide arbeidsmarkt een negatieve invloed uitoefent op de grootte, winstgevendheid en productiviteit van de onderneming (Besley & Burgess, 2004; Almeida & Carneiro, 2009; Bird & Knopf, 2009). Als gevolg hiervan voldoen ondernemingen minder aan het self-selection proces waardoor de kans op internationaliseren afneemt (Helpman & Itskhoki, 2009; Melitz, 2009; Seker, 2012).

Uit voorgaande redenering kan verwacht worden dat een arbeidsflexibele onderneming meer de neiging zal hebben om te internationaliseren. Deze arbeidsflexibiliteit wordt

gemeten aan de hand van de verschillende arbeidscontracten die de Belgische wetgeving toelaat. Hoewel de reglementering strikt is, heeft een onderneming heel wat mogelijkheden om de flexibiliteit van haar werknemers en dus van haar onderneming te verhogen. Dit doordat de reglementeringen rond deze verschillende arbeidscontracten zoals parttime contracten meer flexibel zijn. Ten gevolge van deze wetgeving heeft de onderneming die er gebruik van maakt voordelen en kan ze beschouwd worden als meer arbeidsflexibel.

Hypothese 1. Arbeidsflexibele ondernemingen zijn meer geneigd tot internationalisering.

Verder wijst eerder onderzoek uit dat werknemersbescherming een negatieve invloed uitoefent op de uitwaartse buitenlandse investeringsstromen. Dit houdt in dat wanneer het thuisland als minder arbeidsflexibel beschouwd wordt, internationalisering ontmoedigd zal worden en het volume aan BDI zal afnemen (Dewit et al., 2009). Er kan dus verwacht worden dat een arbeidsflexibele onderneming een hogere mate van internationalisering kent.

Een studie van Helpman en Itskhoki (2009) op landniveau bevestigt bovendien dat een arbeidsflexibelere economie meer ondernemingen bevat die productiever zijn en ook meer ondernemingen bevat die internationaal actief zijn. Dit bevestigt de tendens dat flexibiliteit het internationaliseringsproces ten goede komt (Helpman & Itskhoki, 2009). Zoals in het literatuuroverzicht wordt beschreven, zijn er verschillende factoren die arbeidsflexibiliteit kunnen beïnvloeden zoals het arbeidersstatuut, parttime en tijdelijke contracten, uitzendarbeid en opleiding.

Hypothese 2. Arbeidsflexibele internationale ondernemingen hebben een hogere mate van internationalisering.

3.2 Dataset

De dataset bestaat uit private Belgische kleine en middelgrote ondernemingen¹ die gedurende de periode van 2005 tot en met 2013 niet-geconsolideerde jaarrekeningen neerlegden. De onderzoeksperiode eindigt in het jaar 2013 doordat sinds 1 januari 2014 stappen zijn ondernomen omtrent het eenheidsstatuut waarbij getracht is arbeiders- en bediendenstatuten te harmoniseren. De dataset bestaat enerzijds uit Belgische KMO's met buitenlandse participaties en anderzijds uit Belgische KMO's zonder buitenlandse deelnemingen. Men spreekt van buitenlandse directe investeringen wanneer een onderneming minstens 10% bezit van de aandelen of van het stemrecht van een buitenlandse onderneming. Er worden enkel KMO's opgenomen die een volledige jaarrekening moeten neerleggen aangezien enkel hierin de volledige sociale balans in opgenomen wordt. Dit houdt in dat voornamelijk de grotere KMO's opgenomen zijn, en dat nano- en micro-ondernemingen werden uitgesloten. Verder werden financiële

¹ Om te beoordelen of een onderneming tot de categorie KMO behoort, wordt de Europese definitie gebruikt. Deze vereist dat minder dan 250 personen tewerkgesteld zijn en dat de jaaromzet 50 miljoen euro of het jaarlijkse balanstotaal 43 miljoen euro niet overschrijdt (Commissie van de Europese Gemeenschappen, 2006).

ondernemingen, overheidsinstanties en non-profit organisaties uit de sample verwijderd (Spinnewyn, 2008).

Om de subsamples van internationaal actieve en binnenlands georiënteerde ondernemingen meer gelijkaardig te maken met betrekking tot industrie compositie, werd gebruik gemaakt van one-to-one matching. Iedere KMO met buitenlandse participaties werd op jaarbasis gematched met een KMO zonder buitenlandse participaties, actief in dezelfde sector (op basis van 2-digit Nace-BEL code) en van gelijkaardige grootteorde. De finale dataset bestaat uit 7 610 ondernemingen en bevat 17 048 bedrijfsobservaties. Deze is een niet-gebalanceerde dataset doordat niet alle ondernemingen effectief over een volledige gegevensreeks beschikken gedurende negen opeenvolgende jaren. Dit komt doordat ondernemingen enkel worden opgenomen per jaar dat ze aan de KMO voorwaarden voldoen (aantal werknemers, omzet en totale activa).

Wanneer deze KMO's geïdentificeerd zijn, is informatie betreffende arbeidsflexibiliteit opgezocht. Zoals in de literatuurstudie wordt aangegeven, bepaalt arbeidsflexibiliteit de snelheid waarmee een onderneming haar arbeid kan aanpassen aan de veranderende economische omgeving. Dit betreft dus de opleiding, training, ervaring, enzovoort van het personeel. Deze informatie is terug te vinden in de jaarrekening van Belgische ondernemingen onder de rubriek van de sociale balans. Deze balans geeft een samenvatting weer van de personeelsaangelegenheden binnen een bedrijf. De sociale balans is van toepassing op alle ondernemingen die verplicht zijn een jaarrekening op te stellen en te publiceren (Debusschere & Popelier, 2011). Alle informatie werd verzameld via de Bureau van Dijk databank Belfirst.

4 Methodologie

Dit onderdeel bevat een uiteenzetting van de technieken die nodig zijn om de hypothesen te onderzoeken. Als eerste worden de afhankelijke variabelen besproken. Vervolgens worden de onafhankelijke variabelen belicht waarbij een onderscheid gemaakt wordt tussen testvariabelen en controlevariabelen. Tot slot volgt een toelichting van het Heckman two stage model en de redenen waarom dit de meest aangewezen methode is om de hypothesen te testen.

4.1 Afhankelijke variabelen

Als afhankelijke variabele geldt het buitenlands investeringsgedrag van Belgische KMO's. In hypothese 1 wordt onderzocht of arbeidsflexibele ondernemingen meer geneigd zijn tot internationaliseren. Hierdoor zal een dummy variabele als afhankelijke variabele gelden; namelijk het al dan niet hebben van een buitenlandse deelneming. De variabele neemt de waarde 1 aan indien de onderneming een buitenlandse directe investering bezit van meer dan 10%, zo niet zal deze de waarde 0 aannemen.

In hypothese 2 wordt de intensiteit van het volume uitgaande buitenlandse directe investeringen onderzocht. Hierbij zal een continue variabele als afhankelijke variabele gelden; namelijk het volume uitgaande BDI-stromen in aantal euro's per onderneming.

Deze wordt gemeten door het deelnemingspercentage te vermenigvuldigen met het balanstotaal van de deelneming. Indien er meerdere deelnemingen zijn per ondernemingen zullen deze gesommeerd worden. Deze variabele zal geschaald worden ten opzichte van het totale activa van de Belgische (moeder)onderneming en wordt *Volume(BDI)* genoemd. Hierbij meet men enkel het effect van buitenlands georiënteerde KMO's onderling. Deze variabele wordt tot slot gelogaritmeerd, zodat de variabele meer normaal verdeeld is. Doordat de variabele 'Volume BDI' veel ongekeerde waarden betreft, wordt een alternatieve afhankelijke variabele aangemaakt *Aantal gastlanden*, die de diversiteit onderzoekt. Hierbij wordt het aantal landen met deelnemingen in het buitenland gesommeerd. Ook deze variabele zal gelogaritmeerd worden zodat de normaliteit verbetert.

4.2 Onafhankelijke variabelen

4.2.1 Testvariabelen: Maatstaven van arbeidsflexibiliteit

Deze testvariabelen hebben betrekking op het concept arbeidsflexibiliteit. Deze bestaan uit meerdere indicatoren, gebaseerd op de sociale balans gegevens. Aan de hand van de hypothesen kunnen volgende kwantitatieve variabelen opgesteld worden.

Een eerste variabele die opgesteld wordt betreft *PARTTIME*. Een manier om als onderneming het personeel efficiënter in te zetten omvat het aanwerven van parttime personeel. Een parttime contract kan namelijk bestaan uit een variabel uurrooster en/of een variabel arbeidsstelsel (ABVV, z.j.). Hierdoor is parttime personeel beter inzetbaar en kan een organisatie haar personeel beter mee laten fluctueren met de wisselende vraag (Specchia & Vandenberghe, 2013). Er zal in de sociale balans gekeken worden naar het effectief aantal parttimers tewerkgesteld in de organisatie op jaarbasis. Omdat er een verschil is in de grootte van KMO's zal deze variabele geschaald worden. Hierbij zal het aantal parttime werknemers bekeken worden ten opzichte van het gemiddeld aantal werknemers in voltijdse equivalenten (VTE) in de onderneming. Op die manier zal er een percentage bekomen worden van het aantal parttime werknemers.

Het aantal arbeiders is een volgende factor die bepaalt of een onderneming arbeidsflexibel is. Hiervoor zal een variabele *ARBEIDERS* opgesteld worden. Verschillende indicatoren zoals proefperioden, opzegtermijnen, gewaarborgd loon en vakantiegeld maken dat arbeiders als meer arbeidsflexibel beschouwd kunnen worden dan bedienden (Portaal Belgium, 2012; Securex, 2014). Ook deze variabele zal geschaald worden. Het totaal aantal arbeiders in VTE van een onderneming wordt geschaald ten opzichte van het gemiddeld aantal werknemers tewerkgesteld (in VTE) in de onderneming. Er zal opnieuw een percentage bekomen worden van het aantal arbeiders tewerkgesteld in de onderneming.

Vervolgens vermeldt de literatuur dat uitzendarbeid en overeenkomsten voor bepaalde duur flexibele arbeidsvormen zijn (Cambré et al., 2005). Hieruit blijkt dat werknemers aangeworven met een uitzendcontract of voor bepaalde tijd vaak verkozen worden om een tijdelijke verhoogde vraag op te vangen, voornamelijk door de aanwezigheid van minder procedures en het kleiner aantal verplichtingen (Argoservices, 2007; HRM Coach, z.j.). Hierdoor kunnen twee variabelen *UITZENDARBEID* en *BEPAAALDE DUUR* opgemaakt worden die ook hier geschaald zullen zijn. Het aantal werknemers

tewerkgesteld via uitzendarbeid en voor bepaalde duur tijdens het boekjaar ten opzichte van het gemiddeld aantal werknemers tewerkgesteld in de onderneming in VTE.

Tot slot wijst de literatuur uit dat ondernemingen die investeren in opleidingen van de werknemers meer arbeidsflexibel zijn. Hierdoor kan men werknemers binnen verschillende stadia van de productie inzetten en is er geen verstoring van het productieproces wanneer een werknemer wegvalt (Pete, z.j.). Er zal een variabele *OPLEIDING* opgesteld worden die geschaald zal zijn aan de hand van de kosten van opleiding ten opzichte van de totale personeelskosten.

4.2.2 Controlevariabelen: Indicatoren BDI-beslissing

Om er zeker van te zijn dat het effect, gemeten door de modellen, kan toegeschreven worden aan de bestudeerde testvariabelen, worden in het model ook verschillende controlevariabelen opgenomen. Deze controlevariabelen zullen betrekking hebben op de indicatoren die BDI-beslissingen beïnvloeden.

Als eerste blijkt uit de literatuur dat ondernemingen over voldoende financiële middelen moet beschikken om te kunnen groeien en internationaal actief te zijn (Claeys & De Maeseneire, 2006). Hierdoor kan er een controlevariabele *FINANCIELE MIDDELEN*, opgesteld worden die de financiële middelen van de onderneming in kaart brengt. Dit gebeurt aan de hand van de liquide middelen van een onderneming. Deze zijn terug te vinden op de activazijde van de balans (in euro). Liquide middelen zijn een vorm van giraal of chartaal geld die op zeer korte termijn in geld kunnen worden omgezet. Hoe meer liquide middelen een onderneming bezit, hoe succesvoller de onderneming wordt verwacht te zijn. Deze variabele zal ook geschaald worden waarbij de liquide middelen afgezet worden op het totale activa.

Vervolgens blijkt ook *PRODUCTIVITEIT* een belangrijke factor voor het al dan niet internationaliseren van een onderneming. Volgens Melitz (2009) bestaat er een positief verband tussen de productiviteit van een onderneming en de mate van internationalisering. Ondernemingen met een lage productiviteit bedienen enkel de binnenlandse markt, terwijl de beter presterende bedrijven de export markt zullen betreden. Enkel de ondernemingen met de hoogste productiviteit zullen zich vestigen in de buitenlandse markten en zullen uitgaande buitenlandse directe investeringen aangaan (Narayanan & Thomas, 2013). Om productiviteit te meten zal gewerkt worden met arbeidsproductiviteit. Deze kan gemeten worden door de toegevoegde waarde per personeelslid te bekijken.

Een volgende controlevariabele betreft *SCHULDGRAAD*. Deze wordt berekend door het vreemd vermogen te delen door het totaal de passiva. Er zal dan een percentage bekomen worden van het vreemd vermogen in de onderneming. Er wordt verwacht dat een onderneming met een hoge schuldgraad een lagere kans heeft om internationaal actief te zijn (Onkelinx & Sleuwaegen, 2014).

Verder wordt de variabele *GROOTTE* opgenomen. Het is namelijk zo dat grotere ondernemingen meer de neiging hebben om zich naar het buitenland toe te oriënteren. Dit doordat zij enerzijds beter marktinformatie kunnen vergaren. Anderzijds doordat zij meer financiële middelen hebben waardoor zij grotere risico's kunnen nemen (Kumar, 2007). Onderzoek wijst verder uit dat enkel de grootste, beste, meest productieve en efficiëntste ondernemingen kunnen internationaliseren doordat ze de hoge gezonken

kosten kunnen compenseren (Melitz, 2009). Hierdoor kiezen ondernemingen te groeien alvorens over te gaan tot internationalisering. Dit houdt in dat hoe groter de onderneming, hoe meer ze geneigd zal zijn om te internationaliseren (Europese Commissie, 2014). De variabele zal bepaald worden aan de hand van de totale activa van de onderneming en zal gelogaritmeerd worden.

Vervolgens wordt ook een variabele *WINSTGEVENDHEID* aangemaakt. Zoals in het literatuuroverzicht werd aangegeven bestaat er een self-selection proces. Dit houdt in dat enkel de beste, meest productieve en meest winstgevende KMO's kunnen internationaliseren. Er wordt dus verwacht dat een meer winstgevende onderneming meer geneigd zal zijn om zich te richten naar de internationale markt. Deze variabele zal ook geschaald worden door de winst op het einde van het boekjaar te delen door het totaal der activa (Seker, 2012).

Verder wordt een variabele *GROEP* aangemaakt. Deze variabele wordt aangemaakt aan de hand van de Bureau Van Dijk onafhankelijkheidsindicator. Deze indicator werkt met bepaalde categorieën waarbij in categorieën B, C en D ondernemingen worden opgenomen waarvan één of meer aandeelhouders gekend zijn en deze een direct of totaal aandeel van meer dan 25% bevatten. Onder deze categorieën neemt de variabele de waarde 1 aan. Bedrijven worden in categorieën A en U opgenomen wanneer er geen aandeelhouders gekend zijn of wanneer deze een direct of totaal aandeel lager dan 25% bevatten. Bij deze ondernemingen zal de variabele de waarde 0 aannemen (Castelyn & Vanhooren, 2012). Hieruit wordt verwacht dat wanneer een onderneming reeds tot een grotere groep behoort, ze meer geneigd zal zijn te internationaliseren.

Een volgend element dat kenmerkend is voor Belgische ondernemingen met filialen in het buitenland is de sector waartoe de moederonderneming behoort. Uit onderzoek blijkt dat ondernemingen uit de dienstensector minder filialen bezitten in het buitenland dan de industriesector. Andere sectoren met veel buitenlandse filialen zijn: de vervaardiging van overige niet-metaalhoudende minerale producten, de chemische nijverheid, handel in auto's, productie en distributie van energie en vervoer te land (Spinnewyn, 2008). Om dit te meten zullen verschillende dummy variabelen opgesteld worden per sector. Het aantal sectoren dat zal worden opgenomen zal bepaald worden aan de hand van de Nace-BEL codes op basis van twee digits. Wanneer deze de waarde 1 aanneemt wilt dit zeggen dat de onderneming tot deze bepaalde sector behoort, zo niet zal deze variabele de waarde 0 aannemen. De verschillende sectoren die zullen worden opgenomen in de dataset zijn: industrie, bouwnijverheid, groot- en detailhandel, vervoer en opslag en informatie en communicatie.

Tot slot blijkt uit de gegevens van Eurostat (2012) dat tijdens de periode 2008-2010 het volume uitgaande buitenlandse directe investeringen negatief werd (Figuur 1). Hieruit blijkt dat economisch ongunstige tijden een negatief effect hebben op het buitenlandse investeringsgedrag (Eurostat, 2012). Daarom wordt een crisis dummy *CRISIS* aangemaakt. Vanaf de periode 2008 zal de dummy de waarde 1 aannemen, daarbuiten (2005-2007) zal deze variabele de waarde 0 toegewezen krijgen. Er wordt verkozen om de dummy (waarde 1) door te laten lopen tot 2012 aangezien het niveau van uitgaande BDI-stromen niet meer het hoogste niveau bereikt van voor 2008.

4.3 Heckman two stage model

Om het internationaliseringsgedrag van Belgische KMO's te onderzoeken wordt gewerkt met een panel dataset die uitgewerkt wordt in EVIEWS. Er wordt gekozen om een Heckman two stage model uit te voeren. Dit model bestaat uit twee regressies: een selectie model (Probit model) waarvan de beslissing tot internationalisering wordt gemodelleerd en een outcome model (OLS regressie) dat de intensiteit van internationalisering verklaart (De Prijcker, 2014b). Het Heckman two stage model houdt er rekening mee dat er mogelijk een selection bias is, namelijk dat de steekproef niet gerandomiseerd is. Dit houdt in dat internationaal actieve ondernemingen doorgaans productiever, groter en efficiënter zijn (Fuss et al., 2013). Verder houdt dit model er ook rekening mee dat de beslissing tot internationalisering niet onafhankelijk is van de intensiteit van internationaliseren. Beide modellen zullen zowel arbeidsflexibiliteitsmaatstaven bevatten alsook indicatoren die BDI-beslissingen kunnen beïnvloeden.

De selectievergelijking van het Heckman two stage model is een Probit model. Een Probit model zal geschat worden aan de hand van een maximum likelihood procedure op basis van een cumulatief normale verdeling. Anderzijds bestaat het outcome model uit een Ordinary Least Squares regressie. Er zal een intensiteit en diversiteit gemeten worden van arbeidsflexibiliteit factoren en indicatoren die BDI-intensiteit kunnen verklaren. Hierbij geldt als afhankelijke variabele het volume aan BDI's in euro dat een KMO bezit in het buitenland en een alternatieve afhankelijke variabele die het aantal buitenlandse gastlanden meet. Het 'Volume BDI' kan beschouwd worden als continue variabele waardoor een lineair regressiemodel (OLS) geschat kan worden (De Prijcker, 2014b).

Het empirische model voor het Heckman two stage model kan als volgt opgesteld worden:

$$\begin{array}{l}
 \left. \begin{array}{l}
 \text{Heckman} \\
 \left\{ \begin{array}{l}
 DUMMY\ BDI = \beta_0 + \beta_1 PARTTIME_{i,t-1} + \beta_2 ARBEIDERS_{i,t-1} \\
 + \beta_3 UITZENDARBEID_{i,t-1} + \beta_4 BEPAALDE\ DUUR_{i,t-1} + \beta_5 OPLEIDING_{i,t-1} \\
 + \beta_6 FINANCIELE\ MIDDELEN_{i,t-1} + \beta_7 PRODUCTIVITEIT_{i,t-1} + \beta_8 SCHULDGRAAD_{i,t-1} \\
 + \beta_9 GROOTTE_{i,t-1} + \beta_{10} WINSTGEVENDHEID_{i,t-1} + \beta_{11} GROEP_i \\
 + \beta_{12} DUMMY\ SECTOREN + \beta_{13} CRISIS \\
 + \beta_{14} LAG_{DUMMYBDI} + \varepsilon_{i,t-1} \\
 \\
 Ln(\text{Volume BDI})\text{of}Ln(\text{AANTAL GASTLANDEN}) = \beta_0 + \beta_1 PARTTIME_{i,t-1} + \beta_2 ARBEIDERS_{i,t-1} \\
 + \beta_3 UITZENDARBEID_{i,t-1} + \beta_4 BEPAALDE\ DUUR_{i,t-1} + \beta_5 OPLEIDING_{i,t-1} \\
 + \beta_6 FINANCIELE\ MIDDELEN_{i,t-1} + \beta_7 PRODUCTIVITEIT_{i,t-1} + \beta_8 SCHULDGRAAD_{i,t-1} \\
 + \beta_9 GROOTTE_{i,t-1} + \beta_{10} WINSTGEVENDHEID_{i,t} + \beta_{11} GROEP_i \\
 + \beta_{12} DUMMY\ SECTOREN + \beta_{13} CRISIS + \varepsilon_{i,t-1}
 \end{array} \right.
 \end{array} \right\}
 \end{array}$$

Het subscript *i* bij iedere variabele staat voor een onderneming in het panel. Het subscript *t* bij iedere variabele staat voor een bepaald jaar waarin een observatie van de variabele plaatsvond. Er wordt voor gekozen om met vertraagde verklarende variabelen te werken. BDI zal namelijk met vertraging reageren op de verklarende variabelen omdat het proces om buitenlandse investeringen te overwegen en implementeren een bepaalde tijd in beslag neemt. Stroom van BDI doen zich pas voor nadat de beslissingen genomen zijn. Bovendien is sommige informatie pas beschikbaar met enige vertraging (Bevan & Estrin, 2000). Een andere reden waarom gewerkt wordt met *t-1* is om een simultaneït bias te voorkomen. Deze bias veroorzaakt endogeniteit, wat impliceert dat er een tweezijdig verband is binnen eenzelfde periode tussen de variabelen. Hierdoor zou de te verklaren variabele (*y*) eveneens een invloed hebben op de verklarende variabelen (*x*'en). Dit

fenomeen is te vermijden voor het schatten van een model waarbij enkel de onafhankelijke variabelen (x'en) de te verklaren variabele beïnvloeden. Dit fenomeen zou kunnen worden afgezwakt door de opname van vertraagde verklarende variabelen (De Prijcker, 2014).

5 Resultaten

5.1 Beschrijvende statistieken

Als eerste worden enkele univariate testen uitgevoerd. Deze geven een eerste inzicht in de dataset en bekijken de variabelen individueel. Hierbij wordt allereerst gekeken of de variabelen extreme observaties bevatten. Indien dit het geval is, worden deze gewinsorized op het 1^{ste} en het 99^{ste} percentiel. Dit is gebeurd voor de variabelen: 'BDI Volume', 'Aantal gastlanden', 'Parttime', 'Arbeiders', 'Uitzendarbeid', 'Bepaalde duur', 'Opleiding', 'Productiviteit', 'Grootte' en 'Winstgevendheid'.

Tabel 1 Beschrijvende analyse

Variabelen	Gem.	Mediaan	Min.	Max.	St.Dev.	Skewn	Kurtosis	N
Multinationale KMO's								
BDI volume	-1,848	-1,880	-7,200	4,925	1,389	0,106	4,641	2509
Aantal gastlanden	0,605	0,000	0,000	3,258	0,789	1,289	4,051	8524
Arbeiders	0,313	0,200	0,000	1,000	0,333	0,488	1,701	8524
Parttime	0,171	0,121	0,000	1,108	0,192	2,451	10,515	8524
Uitzendarbeid	0,055	0,014	0,000	0,607	0,098	3,134	14,822	8524
Bepaalde duur	0,021	0,000	0,000	0,643	0,060	5,486	42,549	8524
Opleiding	0,034	0,002	0,000	0,658	0,107	4,227	21,101	8524
Financiële middelen	0,064	0,029	0,000	0,959	0,101	3,381	18,474	8524
Productiviteit	128,826	89,000	18,000	884,000	134,645	3,680	18,604	8524
Schuldgraad	0,584	0,622	0,000	1,000	0,262	-0,390	2,262	8524
Grootte	9,691	9,649	4,378	15,928	1,180	0,553	8,915	8524
Winstgevendheid	0,038	0,027	-0,462	0,423	0,116	-0,650	8,646	8517
Nationale KMO's								
Arbeiders	0,398	0,412	0,000	1,000	0,359	0,160	1,473	8524
Parttime	0,169	0,103	0,000	1,101	0,214	2,425	9,553	8524
Uitzendarbeid	0,056	0,000	0,000	0,594	0,107	3,062	13,667	8524
Bepaalde duur	0,030	0,000	0,000	1,000	0,091	6,118	52,095	8524
Opleiding	0,031	0,001	0,000	0,656	0,102	4,657	25,358	8524
Financiële middelen	0,100	0,047	0,000	0,999	0,138	2,527	10,815	8524
Productiviteit	110,455	76,000	18,000	871,000	117,349	4,121	23,490	8524
Schuldgraad	0,639	0,682	0,000	1,000	0,251	-0,525	2,428	8524
Grootte	8,759	8,784	3,219	16,021	1,260	0,258	5,481	8524
Winstgevendheid	0,041	0,034	-0,462	0,423	0,112	-0,752	8,734	8512

In tabel 1 is de dataset opgesplitst in twee subsamples: multinationale KMO's en nationale KMO's. Wanneer als eerste de gemiddelden van de maatstaven van arbeidsflexibiliteit worden onderzocht, kan opgemerkt worden dat nationaal-georiënteerde ondernemingen een hoger aantal arbeiders, uitzendarbeiders en werknemers met een contract van bepaalde duur tellen. Deze conclusie komt niet overeen met wat er vanuit de hypothesen verwacht wordt. Hierbij wordt er namelijk vanuit gegaan dat internationaal georiënteerde KMO's meer arbeidsflexibel zijn, wat wilt zeggen dat ze een hoger aantal arbeiders, parttimers, uitzendarbeiders, etc. zouden tellen. Wanneer de controlevariabelen onderzocht worden blijkt dat multinationale ondernemingen gemiddeld gezien meer productief zijn, groter zijn en een lagere schuldgraad hebben. Nationaal georiënteerde KMO's blijken meer financiële middelen te bezitten en meer winstgevend te zijn. Ook deze gegevens zijn niet in lijn met de hypothesen. Onderzoek van Claeys en Maeseneire (2006) toonde aan dat een onderneming over voldoende financiële middelen moeten bezitten alvorens deze kan groeien en vervolgens te internationaliseren. Dit wordt verder aangevuld door een onderzoek van Seker (2012) waarin blijkt dat enkel de meest winstgevende ondernemingen kunnen internationaliseren.

Vervolgens wordt een overzicht gegeven van de industrie compositie. Tabel 2 geeft weer hoeveel observaties er per jaar bij een bepaalde industrie behoren. Uit deze tabel kan besloten worden dat de industrie groot- en detailhandel het meest vertegenwoordigd wordt in de dataset (deze zal in het multivariate model dan ook dienen als referentiecategorie). Opvallend blijkt er in 2012 een teruggang te zijn van het aantal Belgische KMO's in de dataset. Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat in 2012 het aantal faillissementen een recordaantal bedroeg, maar ook dat het aantal startende KMO's was gedaald met 2,33% (Unizo, 2013). Toch blijkt de verandering in de dataset groter dan verwacht waardoor dit een mogelijke beperking vormt voor dit onderzoek.

Tabel 2 Industrie compositie (volledige dataset)

	Industrie	Bouwnijverheid	Groot en detailhandel	Vervoer en opslag	Informatie en communicatie	N
2005	480	62	1256	84	72	1954
2006	547	58	1397	48	20	2070
2007	554	82	1374	96	80	2186
2008	644	94	1584	96	88	2506
2009	392	60	1096	34	54	1636
2010	472	76	1236	36	32	1852
2011	664	94	1772	122	100	2752
2012	160	36	260	82	64	602
2013	376	42	1034	24	14	1490

Vervolgens worden enkele bivariate statistieken opgemaakt. Deze trachten een eerste inzicht te geven in de relatie tussen twee variabelen zonder rekening te houden met andere aspecten. Hierbij wordt een opsplitsing gemaakt tussen de afhankelijke variabele en de test- en controlevariabelen. Als eerste wordt voor de afhankelijke variabele de variabele 'Dummy BDI' genomen, waarbij de waarde 0 wijst op een nationale onderneming en de waarde 1 op een multinationale onderneming. Op deze manier kan een eerste inzicht verworven worden in de kans tot internationalisering (hypothese 1). Er zal onderzocht worden of de gemiddelden en mediaan van de onafhankelijke variabelen significant verschillen wanneer de ondernemingen nationaal of internationaal actief zijn. Dit kan getest worden aan de hand van een Wilcoxon/Mann Whitney statistiek of een t-

test (Tabel 3). Aangezien alle variabelen geen normaliteit bevatten is de Wilcoxon Mann-Whitney statistiek de meest accurate. Voor de volledigheid zal ook de t-test geschat worden.

De Wilcoxon statistiek toont aan dat alle onafhankelijke variabelen, behalve 'Bepaalde duur' significant verschillen tussen een multinationale en een nationale KMO op 1% significantieniveau. Hierbij dient opgemerkt te worden dat nationale ondernemingen, op basis van de mediaan, een hoger aantal arbeiders tewerkstellen, meer financiële middelen bezitten en meer winstgevend zijn. Dit zijn resultaten die in de literatuurstudie en de hypothesen niet verwacht worden. Wanneer vervolgens de t-test onderzocht wordt, geeft dit een verschillend resultaat. De variabele 'Parttime' en 'Uitzendarbeid' blijken volgens de t-test niet significant verschillend te zijn tussen een multinationale en nationale onderneming. Wanneer met een 10% significantieniveau gekeken wordt, blijkt ook dat er geen significante verschillen zijn voor de variabele 'Opleiding'. Deze bivariate statistieken geven een eerste indicatie dat arbeidsflexibiliteit geen of slechts een beperkte invloed uitoefent op de kans tot internationalisering (hypothese 1).

Tabel 3 Bivariate statistieken gehele dataset

	BDI 0		BDI 1		Wilcoxon	t-test
	Gemiddelde	Mediaan	Gemiddelde	Mediaan		
<i>Parttime</i>	0,169	0,103	0,171	0,121	6,978*** (0,000)	-0,571 (0,568)
<i>Arbeiders</i>	0,397	0,412	0,313	0,200	14,788*** (0,000)	15,881*** (0,000)
<i>Uitzendarbeid</i>	0,056	0,000	0,055	0,014	4,531*** (0,000)	0,870 (0,384)
<i>Bepaalde duur</i>	0,030	0,000	0,021	0,000	1,796* (0,073)	7,264*** (0,000)
<i>Opleiding</i>	0,031	0,001	0,034	0,002	6,158*** (0,000)	-2,038* (0,042)
<i>Financiële middelen</i>	0,100	0,047	0,064	0,029	20,242*** (0,000)	19,156*** (0,000)
<i>Productiviteit</i>	110,455	76,000	128,826	89,000	16,419*** (0,000)	-9,496*** (0,000)
<i>Schuldgraad</i>	0,639	0,682	0,584	0,622	13,605*** (0,000)	13,872*** (0,000)
<i>Grootte</i>	8,759	8,784	9,691	9,649	50,445*** (0,000)	-49,888*** (0,000)
<i>Winstgevendheid</i>	0,041	0,034	0,034	0,028	6,379*** (0,000)	4,331*** (0,000)

Noot: p-waarden staan gerapporteerd tussen haakjes. * , ** , *** geven de significantie aan op respectievelijk 10%, 5% en 1%.

Voorgaande test zal herhaald worden, maar hierbij zal er onderzocht worden of de gemiddelden en mediaan van de onafhankelijke variabelen significant verschillen tussen multinationale ondernemingen onderling. Er zal nagegaan worden of de controle- en testvariabelen significant verschillen van elkaar wanneer ze een hoog of laag volume aan BDI investeren (Tabel 4). Hierbij kan dus een eerste inzicht verworven worden in de mate of intensiteit van de buitenlandse investeringen (hypothese 2).

De Wilcoxon statistiek, op basis van de mediaan, toont aan dat er geen verschillen blijken tussen een hoge en lage intensiteit BDI voor de variabelen 'Parttime', 'Bepaalde duur', 'Opleiding', 'Financiële middelen' en 'Schuldgraad'. Opnieuw blijkt dat ondernemingen met lage volumes BDI meer arbeiders en uitzendarbeiders tellen, productiever en meer winstgevend zijn. Ook hier kan een eerste indicatie gevormd worden dat arbeidsflexibiliteit slechts in beperkte mate een invloed uitoefent op de intensiteit van de buitenlandse investeringen. De t-test op basis van gemiddelden geeft gelijkaardige resultaten. Ook hier blijken de variabelen 'Opleiding' en 'Schuldgraad' niet significant verschillend tussen een hoog of laag volume aan BDI.

Tabel 4 Bivariate statistieken subsample multinationale ondernemingen

	BDI volume lage intensiteit		BDI volume hoge intensiteit		Wilcoxon	t-test
	Gemiddelde	Mediaan	Gemiddelde	Mediaan		
<i>Parttime</i>	0,165	0,118	0,184	0,125	0,868 (0,385)	-2,487** (0,013)
<i>Arbeiders</i>	0,365	0,378	0,291	0,078	5,687*** (0,000)	5,576*** (0,000)
<i>Uitzendarbeid</i>	0,072	0,027	0,045	0,000	7,126*** (0,000)	6,616*** (0,000)
<i>Bepaalde duur</i>	0,018	0,000	0,023	0,000	1,357 (0,175)	-1,936* (0,053)
<i>Opleiding</i>	0,028	0,002	0,033	0,002	0,346 (0,730)	-1,359 (0,174)
<i>Financiële middelen</i>	0,059	0,028	0,071	0,032	1,637 (0,102)	-2,978*** (0,003)
<i>Productiviteit</i>	131,956	97,000	114,931	87,000	4,353*** (0,000)	3,645*** (0,003)
<i>Schuldgraad</i>	0,578	0,616	0,571	0,598	0,426 (0,670)	0,0621 (0,535)
<i>Grootte</i>	9,978	9,903	9,402	9,396	13,235*** (0,000)	13,529*** (0,037)
<i>Winstgevendheid</i>	0,041	0,033	0,031	0,028	2,115** (0,034)	2,144** (0,032)

Noot: p-waarden staan gerapporteerd tussen haakjes. *, **, *** geven de significantie aan op respectievelijk 10%, 5% en 1%.

Doordat de variabele 'BDI volume' slechts 2 504 van de 7 610 gekende waarden heeft, wordt deze bivariate test opnieuw gedaan maar dan voor een hoge en lage intensiteit van het aantal gastlanden. Deze indicator is meer accuraat doordat alle waarden gekend zijn. Hierbij kan een inzicht verworven worden in de diversiteit van de buitenlandse investeringen (hypothese 2).

De Wilcoxon statistiek geeft aan dat enkel de variabelen 'Bepaalde duur' en 'Winstgevendheid' niet significant verschillend zijn tussen een hoge en lage intensiteit van het aantal gastlanden. Deze resultaten verschillen sterk van deze met het 'Volume BDI' als afhankelijke variabele. Toch blijkt ook hier opnieuw dat ondernemingen met een lage intensiteit meer arbeiders en uitzendarbeiders tellen en meer financiële middelen bezitten. Er kan opnieuw vastgesteld worden dat arbeidsflexibiliteit met waarschijnlijkheid slechts een beperkte invloed zal uitoefenen op het internationaal investeringsgedrag van Belgische KMO's. Ook de resultaten van de t-test komen overeen met de Wilcoxon statistiek.

Tabel 5 Bivariate statistieken subsample multinationale ondernemingen

	Aantal gastlanden lage intensiteit		Aantal gastlanden hoge intensiteit		Wilcoxon	t-test
	Gemiddelde	Mediaan	Gemiddelde	Mediaan		
<i>Parttime</i>	0,162	0,111	0,182	0,128	5,332*** (0,000)	-4,795*** (0,000)
<i>Arbeiders</i>	0,346	0,296	0,276	0,100	8,628*** (0,000)	9,727*** (0,000)
<i>Uitzendarbeid</i>	0,060	0,013	0,050	0,014	2,048** (0,014)	4,572*** (0,000)
<i>Bepaalde duur</i>	0,021	0,000	0,020	0,000	1,032 (0,258)	1,273 (0,203)
<i>Opleiding</i>	0,027	0,001	0,041	0,002	4,239*** (0,000)	-5,915*** (0,000)
<i>Financiële middelen</i>	0,071	0,033	0,057	0,024	8,632*** (0,000)	6,807*** (0,000)
<i>Productiviteit</i>	122,910	86,000	135,407	93,000	6,888*** (0,000)	-4,283*** (0,000)
<i>Schuldgraad</i>	0,599	0,639	0,567	0,602	5,540*** (0,000)	5,770*** (0,000)
<i>Grootte</i>	9,436	9,424	9,976	9,897	21,664*** (0,000)	-21,668*** (0,000)
<i>Winstgevendheid</i>	0,032	0,028	0,036	0,027	0,343 (0,731)	-1,521 (0,128)

Noot: p-waarden staan gerapporteerd tussen haakjes. *, **, *** geven significantie aan op respectievelijk 10%, 5% en 1%.

Vervolgens wordt een correlatie matrix opgesteld. Deze bepaalt in hoeverre variabelen met elkaar gecorreleerd zijn. De correlatiecoëfficiënt is een indexgetal dat de sterkte en richting van het verband tussen twee variabelen aangeeft. Een coëfficiënt boven 0,90 wordt beschouwd als een sterke relatie, deze onder 0,30 wijst op een lage onderlinge correlatie. Om te bepalen of het verband significant is wordt gekeken naar de p-waarden.

Tabel 6 geeft de correlatiematrix weer van de volledige dataset. Als eerste dient opgemerkt te worden dat de variabelen geen hoge correlaties met elkaar vertonen waardoor er geen multicollineariteit aanwezig is. De variabele 'Grootte' vertoont de grootste significante correlatie met de afhankelijke variabele 'BDI volume' (-0,375). Dit kan verklaard worden door het feit dat de variabele 'BDI volume' geschaald is ten opzichte van de grootte van de onderneming. Door het negatieve verband gaat het wel in tegen de hypothesen die stelde dat ondernemingen er voor kiezen eerst te groeien, alvorens over te gaan tot internationalisering (Seker, 2012). Wanneer men het verband tussen 'Grootte' en 'Aantal gastlanden' bekijkt blijkt dit wel positief te zijn (0,325), wat de theorie van Seker(2012) opnieuw zou bevestigen. De correlatiematrix geeft verder nog correlaties aan die niet in lijn zijn met de hypothesen. Zo blijken enkel de variabelen 'Parttime' en 'Bepaalde duur' van de test variabelen een positieve invloed uit te oefenen op het volume BDI. In de hypothesen wordt met alle testvariabelen een positief verband met het 'Volume BDI' verwacht. Dezelfde conclusies gelden wanneer men de test variabelen vergelijkt met het aantal gastlanden, enkel heeft nu ook de variabele 'Bepaalde duur' een negatieve invloed op het aantal gastlanden. Er dient wel opgemerkt te worden dat de correlatiecoëfficiënt alleen naar het verband tussen twee variabelen kijkt. Er wordt niet gelet op interacties met andere variabelen. Toch kan hier opnieuw uit verwacht worden dat arbeidsflexibiliteit slechts een kleine of negatieve invloed uitoefent

op de kans tot internationalisering van Belgische KMO's (hypothese 1). In bijlage kan de correlatiematrix van de subsample met internationaal georiënteerde KMO's worden teruggevonden (Tabel B.2.). Opnieuw vormt de variabele 'Grootte' de hoogste correlatie met de afhankelijke variabele 'BDI volume' (-0,382). Verder vertonen enkel de testvariabelen, 'Parttime', 'Bepaalde duur' en 'Opleiding' een positief verband met het 'Volume BDI'. Voor het verband van de test variabelen met het 'Aantal gastlanden' geeft enkel de testvariabele 'Parttime' een positief verband. Deze resultaten zijn wederom niet in lijn met wat in de hypothesen verondersteld werd; hierbij wordt namelijk verwacht dat arbeidsflexibiliteit een positieve invloed uitoefent op het internationaliseringsgedrag van Belgische KMO's. Uit deze correlatiematrix kan verwacht worden dat arbeidsflexibiliteit geen of zelfs een negatieve invloed uitoefent op het de intensiteit van de buitenlandse investeringen.

Tabel 6 Correlatietabel volledige dataset

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 <i>BDI Volume</i>	1,000											
2 <i>Aantal gastlanden</i>	-0,115***	1,000										
3 <i>Parttime</i>	0,042**	0,020	1,000									
4 <i>Arbeiders</i>	-0,087***	-0,089***	-0,174***	1,000								
5 <i>Uitzendarbeid</i>	-0,108***	-0,072***	-0,062***	0,195***	1,000							
6 <i>Bepaalde duur</i>	0,043**	-0,048**	0,142***	0,047***	0,072***	1,000						
7 <i>Opleiding</i>	-0,002	-0,071***	0,102***	-0,072***	0,014	-0,001	1,000					
8 <i>Financiële middelen</i>	0,083***	-0,112***	0,040***	-0,106***	-0,028***	0,014	0,031***	1,000				
9 <i>Productiviteit</i>	-0,069***	0,046**	0,073***	-0,259***	-0,040***	-0,065***	0,019**	0,019**	1,000			
10 <i>Schuldgraad</i>	0,001	-0,078***	-0,044***	-0,011***	0,030***	0,059***	-0,002	-0,129***	-0,061***	1,000		
11 <i>Grootte</i>	-0,375***	0,325***	-0,071***	-0,027***	0,034***	-0,065***	0,01	-0,223***	0,253***	-0,128***	1,000	
12 <i>Winstgevendheid</i>	-0,043**	-0,023	0,023***	-0,006	0,016	0,021**	-0,028***	0,131***	0,181***	-0,262***	0,022**	1,000

Noot: *, **, *** geven de significantie aan op respectievelijk 10%, 5% en 1%.

5.2 Multivariate analyse

Als eerste wordt het Heckman two stage model geschat met enkel de controlevariabelen, wat zal fungeren als het basismodel (Model I). Dit basismodel zal twee keer geschat worden, enerzijds met het Volume BDI als afhankelijke variabele en anderzijds met het aantal gastlanden als afhankelijke variabele. Het basismodel zal later aangevuld worden door de testvariabelen één voor één toe te voegen. Hierbij zal nagekeken worden of deze een significante invloed uitoefenen op het model. Het model bevat period fixed effects doordat er een crisis dummy is opgenomen in het model. Verder zijn er geen cross-section fixed effects meer opgenomen.

Wanneer het basismodel wordt opgesteld, dient als eerste gecontroleerd te worden voor de aanwezigheid van heteroscedasticiteit en autocorrelatie. Het basismodel met als afhankelijke variabele 'Volume BDI' geeft aan dat er periodieke heteroscedasticiteit aanwezig is op respectievelijk 10% significantieniveau. Alsook dat er autocorrelatie aanwezig is tot en met de vierde orde en partiële autocorrelatie tot en met de tweede orde. Voor het model met het 'Aantal gastlanden' is er ook periodieke heteroscedasticiteit aanwezig op 1% significantieniveau. Verder blijkt ook dat er autocorrelatie en partiële autocorrelatie aanwezig is tot de tweede orde. Uit voorgaande besprekingen kan geconcludeerd worden dat er gecorrigeerd zal moeten worden voor zowel periodieke heteroscedasticiteit als voor autocorrelatie. Dit kan door een Heckman Maximum Likelihood model te schatten met correctie voor White Standard Errors (zie bijlage tabel B.1.). Doordat zowel de tekens, de coëfficiënten als de significanties ervan geen grote verandering vertonen, wordt verkozen om met het Heckman Two Step model verder te werken.

5.2.1 Volume BDI

Uit 'Model I' (tabel 8) kan als eerste via de Wald statistiek opgemerkt worden dat alle controlevariabelen verklarende kracht bijbrengen tot het model. Vervolgens kunnen de coëfficiënten van het basismodel (Model I) geïnterpreteerd worden.

Het outcome model modelleert in welke mate de controlevariabelen een invloed uitoefenen op het volume van de buitenlandse directe investeringen van internationaal actieve KMO's. Hieruit blijkt dat enkel de variabelen 'Schuldgraad', 'Grootte' en 'Winstgevendheid' een significante invloed uitoefenen op het volume aan buitenlandse investeringen. Er kan vastgesteld worden dat wanneer de schuldgraad van een onderneming toeneemt met 1%, het volume aan BDI zal dalen met 0,319%. Dit werd verwacht vanuit de literatuur en de hypothesen. Verder blijkt dat de andere significante controlevariabelen, 'Grootte' en 'Winstgevendheid' een negatief verband vertonen met het volume aan BDI. Toch werd eerder uit onderzoek van Seker (2012) vastgesteld dat ondernemingen een self-selection proces ondergaan. Dit houdt in dat enkel de grootste en meest winstgevende ondernemingen kunnen internationaliseren door de hoge kosten. Nu blijkt dat zowel de grootte als de winstgevendheid van de moederonderneming een negatieve relatie vertonen met het volume aan BDI, wat de hypothesen tegenspreekt. Wanneer namelijk een onderneming met 1% groeit, zal het volume BDI dalen met 0,388%. Wanneer vervolgens de graad van winstgevendheid met 1% toeneemt, neemt het volume BDI van een internationaal actieve KMO af met 0,478%. Dit kan verklaard

worden door het feit dat wanneer de thuismarkt winstgevend is, deze meer aantrekkelijk wordt geacht en er minder nood is om zich naar het buitenland toe te vestigen. Verder kunnen deze negatieve effecten ook verklaard worden doordat een sterke toewijding aan internationale markten (hoge volumes aan BDI) zorgt voor een druk op de beschikbare middelen en mogelijkheden van KMO's en kan de kosten enorm doen stijgen, waardoor het risico op mislukken verhoogt (Onkelinx & Sleuwaegen, 2012). Voor de andere controlevariabelen: 'Financiële middelen', 'Productiviteit', 'Group', 'Crisis dummy', blijkt dat deze geen significante invloed uitoefenen, maar wel een positieve relatie vertonen met het volume aan BDI van een internationaal actieve KMO.

Het selectie model modelleert de kans tot internationalisering. Uit het basismodel (Model I) blijkt dat wanneer de 'Financiële middelen' toenemen, de kans op internationalisatie verkleint, doordat deze een negatieve significante invloed uitoefent. Deze resultaten worden niet verwacht, maar kunnen gestaafd worden aan de hand van de Jensen free cash flow theory. Deze theorie verklaart dat er een belangenconflict bestaat tussen de managers en aandeelhouders van een onderneming. Het is namelijk zo dat het management de onderneming wil laten groeien door investeringen uit te voeren, waarbij de aandeelhouders elk jaar een dividend uitgekeerd willen krijgen. Wanneer er een uitbetaling is van dividenden zijn er minder cash flows aanwezig waardoor het management minder kan investeren en minder macht uitoefent op de onderneming. Hieruit kan vastgesteld worden dat een teveel aan liquide middelen niet noodzakelijk leidt tot het nemen van de juiste beslissingen, maar er toe leidt dat het management vaak minder succesvolle investeringen uitvoert (Jensen, 1986).

In tegenstelling tot het outcome model oefent 'Grootte' nu wel een positief significant verband uit ten opzichte van de kans tot internationalisering. Wanneer de totale activa van een onderneming stijgen, nemen de kansen om zich internationaal te gaan oriënteren toe. Ook blijkt dat KMO's die tot een groep behoren meer kans hebben om internationaal georiënteerd te zijn. Verder kan geconcludeerd worden dat wanneer de 'Crisis dummy' de waarde 1 aanneemt, de kans kleiner is dat een onderneming internationaal actief is. Bovendien blijkt dat de 'Lag dummy BDI' een grote verklaringskracht uitoefent op de kans tot internationalisering. Dit wordt verwacht doordat volume BDI gekenmerkt wordt door een lagere variatie overheen de tijd. Een onderneming die het jaar voordien internationaal actief was, zal dit het huidige jaar nog steeds zijn. Tot slot worden ook de sector dummies opgenomen (Industrie FE). Immers, doordat voorafgaand aan het Heckman two stage model one-to-one matching is uitgevoerd kunnen deze niet langer geïnterpreteerd worden, maar zijn ze enkel nuttig voor het vermijden van omitted variable bias. Deze resultaten van de controlevariabelen bevestigen wat in de literatuur en hypothesen verwacht wordt.

Vervolgens worden de maatstaven van arbeidsflexibiliteit één voor één toegevoegd aan het basismodel. Op deze manier kan onderzocht worden of arbeidsflexibiliteit een invloed uitoefent op enerzijds de mate van internationalisering en anderzijds de kans tot internationalisering. Indien het zou gaan om positieve effecten kunnen de hypothesen worden bevestigd. Als eerste wordt de testvariabele 'Parttime' toegevoegd aan het basismodel (Model II). Deze levert een significante positieve invloed aan het outcome model, maar een niet-significante positieve invloed aan het selectie model. Dit houdt in dat wanneer het aantal parttime werknemers in de onderneming toeneemt met 1% en de onderneming flexibeler wordt geacht, het volume BDI zal stijgen met 0,430%. De coëfficiënten en significanties van de controlevariabelen blijven tegenover model I zo goed als ongewijzigd.

Als tweede wordt de testvariabele 'Arbeiders' toegevoegd aan het model (Model III). Opvallend is dat deze variabele voor zowel het outcome als het selectie model een significante negatieve invloed uitoefent. Wanneer de graad van arbeiders toeneemt met 1%, daalt de graad van het volume BDI en daalt de kans tot internationalisering. Deze resultaten gaan in tegen wat eerder in de hypothesen werd vooropgesteld. Er werd namelijk verwacht dat arbeiders, die meer flexibel zijn dan bedienden, een positieve invloed zouden uitoefenen op het internationaliseringgedrag van Belgische KMO's. Een reden voor deze negatieve invloed zou kunnen wijzen op het feit dat België een innovatie- of kennisgedreven economie kent, waarbij internationaal actieve ondernemingen meer innovatief zijn dan nationale ondernemingen. Door deze nood aan kennis en innovatie bij internationalisering kan vastgesteld worden dat de vraag naar arbeiders lager is en dat deze zelfs een negatieve invloed uitoefent op het model (Boschmans et al., 2012; Edelman et al, 2012).

Vervolgens wordt het model verder uitgebreid door de variabele 'Uitzendarbeid' toe te voegen (Model IV). Deze vertoont, net zoals 'Arbeiders', voor beide modellen een negatief significant verband. Deze resultaten zijn wederom niet in lijn met wat in de hypothesen verwacht werd. Zoals eerder aangegeven zorgen uitzendkrachten ervoor dat een onderneming als flexibeler wordt geacht doordat men op deze manier een tijdelijke extra werkdruk snel kan opvangen. Toch blijkt deze een negatief effect te hebben op het internationaliseringsgedrag van Belgische KMO's. Dit kan verklaard worden door het feit dat uitzendkrachten slechts voor een bepaalde tijd, soms zelfs voor enkele dagen, worden tewerkgesteld en hierdoor een beperkte kennis en commitment hebben van de onderneming. Verder blijkt uit eerder onderzoek naar uitzendarbeid van de Vlaamse Regering (2013) dat het merendeel midden geschoold is (44%). Doordat internationaliserende ondernemingen kennis- en innovatiegedreven zijn, zal de nood naar hoger opgeleide werknemers hoger zijn (bedienden in plaats van arbeiders).

In Model V wordt de testvariabele 'Bepaalde duur' toegevoegd. Deze blijkt een positieve significante invloed uit te oefenen op het 'Volume BDI', maar biedt geen verklaringskracht voor de kans tot internationalisering. Dit houdt in dat wanneer men de graad van werknemers met een contract van bepaalde duur verhoogd met 1% het 'Volume BDI' zal stijgen met 1,316%. Opvallend blijkt dat 'Uitzendarbeid' een negatieve invloed uitoefent, terwijl 'Bepaalde duur' een positieve invloed uitoefent. Ondanks het feit dat beide contracten zeer gelijkaardig zijn, blijken deze sterk te verschillen voor de internationaliseringsstrategie van een onderneming. Een reden hiervoor kan zijn dat uitzendarbeiders vaak midden geschoold zijn en dus vaker arbeiders betreffen. Dit kan verder bevestigd worden door de correlatiematrix (tabel 6) waarbij zowel 'Uitzendarbeid' als 'Bepaalde duur' significant positief gecorreleerd zijn met de variabele 'Arbeiders'. Dit verband is echter hoger voor uitzendarbeiders (0,195) dan voor contracten van bepaalde duur (0,047).

Vervolgens wordt de laatste testvariabele 'Opleiding' toegevoegd tot het model (Model VI). Dit model vormt ook het finale model. Voor het outcome model blijkt 'Opleiding' een significante positieve invloed uit te oefenen op het volume BDI. Dit wil zeggen dat wanneer men 1% meer spendeert aan de opleiding van werknemers, het volume BDI stijgt met 4,645%. Voor het selectiemodel blijkt dit geen significante invloed te hebben, maar de opleiding vertoont wel een positief verband met de kans tot internationalisering. Hierbij kan opgemerkt worden dat van al de maatstaven van arbeidsflexibiliteit 'Opleiding' de grootste invloed blijkt te hebben op het volume aan BDI dat geïnvesteerd wordt door

internationaal actieve KMO's. Dit houdt in dat een onderneming veelzijdige opgeleide werknemers bezit die zich snel kunnen aanpassen aan de veranderende omgeving, maar ook dat deze een diepgaande kennis bezitten van de onderneming (Brewster et al., 2000).

Tot slot kan uit het finale model besloten worden dat de maatstaven van arbeidsflexibiliteit wel degelijk een significante invloed uitoefenen op het volume aan BDI dat een onderneming investeert. Hierbij moet echter in acht genomen worden dat zowel het aantal arbeiders als het aantal uitzendarbeiders een negatieve invloed uitoefenen op deze investeringen. Investeren in opleidingen, werknemers van bepaalde duur en parttime werknemers blijkt de internationaliseringsstrategie het beste aan te vullen. Voor het selectiemodel blijkt arbeidsflexibiliteit minder invloed uit te oefenen op de kans tot internationalisering. Dit doordat enkel de variabele 'Arbeiders' en 'Uitzendarbeid' verklarende kracht toevoegen aan het model en dit op een negatieve wijze. Enkel de investeringen in opleiding en het aantal werknemers met een contract van bepaalde duur beïnvloeden de kans op internationalisering op een positieve manier.

Wanneer de controlevariabelen onderzocht worden blijkt dat zowel voor het outcome als het selectie model de variabele 'Productiviteit' geen invloed uitoefent op zowel de mate als de kans van internationalisering. Dit wordt niet verwacht vanuit de literatuurstudie. Hieruit blijkt ook dat 'Productiviteit' altijd een waarde 0,000 betreft. Dit houdt in dat het geen enkele invloed uitoefent op het internationaal investeringsgedrag van Belgische KMO's. Een verklaring kan zijn dat productiviteit gemeten wordt aan de hand van arbeidsproductiviteit. Door het feit dat Belgische KMO's voornamelijk kennisgedreven zijn, zal de vraag naar arbeid kleiner zijn en zal deze een kleinere of geen invloed uitoefenen op de internationaliseringstrategie van deze ondernemingen. Voor de andere controlevariabelen zijn de tekens gelijk gebleven en de coëfficiënten slechts licht veranderd ten opzichte van het eerste basismodel.

Tabel 7 Coëfficiëntentabel (Volume BDI)

	Model I		Model II		Model III		Model IV		Model V		Model VI	
	Outcome	Selectie	Outcome	Selectie	Outcome	Selectie	Outcome	Selectie	Outcome	Selectie	Outcome	Selectie
<i>Constante</i>	2,925*** (10,137)	-2,831*** (-12,848)	2,847*** (9,850)	-2,835*** (-12,765)	2,932*** (10,122)	-2,623*** (-11,595)	2,886*** (9,968)	-2,643*** (-11,663)	2,924*** (10,112)	-2,643*** (-11,661)	2,991*** (10,307)	-2,642*** (-11,652)
<i>Financiële middelen</i>	0,084 (0,292)	-0,414** (-1,968)	0,116 (0,402)	-0,413** (-1,965)	0,053 (0,184)	-0,505** (-2,388)	0,068 (0,235)	-0,504** (-2,375)	0,073 (0,255)	-0,505** (-2,378)	0,077 (0,269)	-0,506** (-2,384)
<i>Productiviteit</i>	0,000 (0,745)	0,000 (1,490)	0,000 (0,539)	0,000 (1,468)	0,000 (-0,145)	0,000 (0,029)	0,000 (-0,209)	0,000 (0,114)	0,000 (-0,076)	0,000 (0,126)	0,000 (0,121)	0,000 (0,146)
<i>Schuldgraad</i>	-0,319*** (-2,947)	-0,079 (-0,861)	-0,280** (-2,573)	-0,078 (-0,851)	-0,270** (-2,491)	-0,086 (-0,920)	-0,236** (-2,165)	-0,069 (-0,746)	-0,270** (-2,459)	-0,071 (-0,756)	-0,285*** (-2,603)	-0,070 (0,453)
<i>Grootte</i>	-0,388*** (-14,651)	0,189*** (9,067)	-0,388*** (-14,676)	0,189*** (9,061)	-0,385*** (-14,583)	0,191*** (9,098)	-0,380*** (-14,383)	0,193*** (9,167)	-0,383*** (-14,508)	0,193*** (9,162)	-0,392*** (14,708)	0,193*** (9,132)
<i>Winstgevendheid</i>	-0,478* (-1,908)	-0,260 (-1,241)	-0,521** (-2,084)	-0,262 (-1,247)	-0,446* (-1,775)	-0,211 (-0,996)	-0,430* (-1,715)	-0,199 (-0,940)	-0,497** (-1,978)	-0,204 (-0,954)	-0,516** (-2,057)	-0,205 (0,962)
<i>Groep</i>	0,050 (0,641)	0,229*** (4,172)	0,043 (0,552)	0,229*** (4,172)	0,043 (0,563)	0,023*** (4,138)	0,049 (0,644)	0,235*** (4,240)	0,046 (0,604)	0,235*** (4,243)	0,047 (0,609)	0,234*** (4,235)
<i>Crisis dummy</i>	0,070 (1,114)	-0,253*** (-4,487)	0,062 (0,984)	-0,253*** (-4,489)	0,053 (0,838)	-0,264*** (-4,666)	0,054 (0,854)	-0,259*** (-4,598)	0,054 (0,863)	-0,259*** (-4,596)	0,044 (0,705)	-0,261*** (-4,612)
<i>Lag dummy BDI</i>		2,921*** (66,538)		2,921*** (66,472)		2,907*** (65,827)		2,915*** (65,674)		2,915*** (65,657)		2,915*** (65,652)
<i>Parttime</i>			0,430*** (3,023)	0,018 (0,145)	0,384*** (2,688)	-0,103 (-0,836)	0,360** (2,520)	-0,116 (-0,935)	0,322** (2,255)	-0,118 (-0,948)	0,304** (2,127)	-0,118 (-0,948)
<i>Arbeiders</i>					-0,231*** (-2,729)	-0,393*** (-5,844)	-0,153* (-1,738)	-0,353*** (-5,099)	-0,182** (-2,050)	-0,354*** (-5,099)	-0,179** (-2,019)	-0,354*** (-5,092)
<i>Uitzendarbeid</i>							-0,763*** (-2,871)	-0,514** (-2,469)	-0,891*** (-3,319)	-0,517** (-2,476)	-0,887*** (-3,310)	-0,518** (-2,479)
<i>Bepaalde duur</i>									1,316*** (3,070)	0,059 (0,189)	1,331*** (3,108)	0,061 (0,194)
<i>Opleiding</i>											4,645** (2,326)	0,469 (0,392)
<i>Industrie FE</i>	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Wald test	65,369***		47,867***		52,792***		60,941***		28,420***		4,493**	
# Observaties	4895		4895		4895		4895		4895		4895	

Noot: De afhankelijke variabele is het natuurlijk logaritme van het BDI volume, geschaald door het totaal actief van de (moeder)onderneming. De t-statistiek staat gerapporteerd tussen haakjes. *, **, *** geeft significantie aan op respectievelijk 10%, 5% en 1%.

5.2.2 Aantal gastlanden

Vervolgens zullen de maatstaven van arbeidsflexibiliteit toegevoegd worden aan het basismodel met als afhankelijke variabele 'Aantal gastlanden'. Er wordt een extra afhankelijke variabele aangemaakt aangezien er slechts een beperkt aantal gekende waarden zijn bij het 'Volume BDI'. Hierbij meet het 'Aantal gastlanden' niet de intensiteit, maar eerder de diversiteit van de buitenlandse directe investeringen. Er wordt opnieuw met een Heckman two stage model gewerkt. Toch moet opgemerkt worden dat, doordat de afhankelijke variabele niet normaal verdeeld is en deze een discrete variabele betreft, dit model niet het beste is om de hypothesen te testen.

Het selectie model, dat de kans tot internationalisering modelleert, kent telkens dezelfde waarden als bij het model met 'Volume BDI' als afhankelijke variabele. Hieruit kon reeds besloten worden dat hypothese 1, dat de kans tot internationalisering onderzoekt, niet bevestigd wordt. Dit doordat als eerste de maatstaven van arbeidsflexibiliteit 'Arbeiders' en 'Uitzendarbeiders' een negatieve significante invloed uitoefenen op de kans tot internationalisering. Verder kon geconcludeerd worden dat 'Opleiding' de belangrijkste maatstaf van arbeidsflexibiliteit is om de kans tot internationalisering te verhogen, maar deze blijkt net zoals 'Bepaalde duur' niet significant te zijn. Hieruit kan besloten worden dat arbeidsflexibiliteit geen positieve bijdrage levert en er voor zorgt dat ondernemingen zelfs minder geneigd zijn tot internationalisering.

Het outcome model, dat de diversiteit van internationalisering modelleert aan de hand van het 'Aantal gastlanden' toont grote verschillen met het model aan de hand van het 'Volume BDI'. Als eerste wordt opnieuw het basismodel met enkel de controlevariabelen opgesteld (Model I). Hieruit kan vastgesteld worden dat zowel 'Financiële middelen' als 'Winstgevendheid' een negatieve invloed uitoefenen op het aantal gastlanden. Indien de financiële middelen stijgen met 1%, daalt namelijk het aantal gastlanden met 0,333%. Deze resultaten kunnen opnieuw gestaafd worden aan de hand van de free cash flow theory. Dit houdt in dat wanneer een onderneming een overvloed aan liquide middelen bezit, het management vele, maar niet winstgevende, investeringen zal uitvoeren (Jensen, 1986). De variabele 'Winstgevendheid' blijkt een negatieve, maar niet significante invloed uit te oefenen op het aantal gastlanden. Dit kan ook opnieuw gestaafd worden door het feit dat wanneer de thuismarkt winstgevend is en aantrekkelijk geacht wordt, de nood kleiner zal zijn om zich naar het buitenland te oriënteren.

Verder blijkt dat wanneer de schuldgraad stijgt met 1%, het aantal gastlanden zal dalen met 0,233%. In tegenstelling tot het model met het 'Volume BDI', blijkt 'Grootte' nu wel een positieve significante invloed uit te oefenen op het aantal gastlanden. Wanneer een onderneming groeit met 1%, zal het aantal gastlanden toenemen met 0,231%. Ook kan geconcludeerd worden dat wanneer een internationaal actieve KMO behoort tot een groep, het aantal landen waarin men actief is met 8,3% zal toenemen. Deze controlevariabelen bevestigen wat er vanuit de literatuur en hypothesen verwacht wordt.

Vervolgens worden de maatstaven van arbeidsflexibiliteit één voor één opnieuw toegevoegd aan het model. Als eerste wordt de variabele 'Parttime' toegevoegd (Model II). Deze blijkt een positieve significante invloed uit te oefenen op het aantal gastlanden. Wanneer de graad van het aantal parttime werknemers met 1% toeneemt, zal het aantal gastlanden toenemen met 0,122%. De controlevariabelen behouden quasi dezelfde coëfficiënten en significanties. In model III wordt de variabele 'Arbeiders' toegevoegd tot het model. Deze blijkt een negatieve significante invloed uit te oefenen op het model. Dit

kan wederom verklaard worden door het feit dat internationaal actieve ondernemingen kennis- en innovatiegedreven zijn en hierdoor de vraag naar arbeiders kleiner zal zijn. Opvallend is dat wanneer deze testvariabele wordt toegevoegd, de invloed van de variabele 'Parttime' zodanig verkleint dat deze geen significante invloed meer uitoefent op het outcome model.

Volgende maatstaven van arbeidsflexibiliteit die worden toegevoegd zijn 'Uitzendarbeid' en 'Bepaalde duur' (Model IV & V). Deze maatstaven blijken beide een negatieve, maar geen significante invloed uit te oefenen op het aantal gastlanden. In tegenstelling tot wat in het model met 'Volume BDI' aangegeven werd, geven beiden zeer gelijkaardige coëfficiënten aan. Dit werd in de literatuur verwacht doordat zij beiden voor hetzelfde doel aangeworven worden, namelijk om een tijdelijke extra werkdruk op te vangen. Aangezien deze echter een negatieve invloed uitoefenen op het model, komt dit niet overeen met wat in de hypothesen vooropgesteld werd.

Tot slot wordt de laatste maatstaf 'Opleiding' toegevoegd aan het model (Model VI). Deze oefent een positieve, maar niet-significante invloed uit op het model. Model VI wordt ook beschouwd als het finale model. Er kan vastgesteld worden dat voor de maatstaven van arbeidsflexibiliteit enkel de variabele 'Arbeiders' een significante invloed uitoefent op het model. Deze blijkt echter negatief te zijn, waardoor het de hypothese tegenspreekt. Verder kan opgemerkt worden dat enkel de variabelen 'Parttime' en 'Opleiding' een positieve bijdrage leveren aan het model. Hieruit kan geconcludeerd worden dat arbeidsflexibiliteit geen invloed uitoefent op de diversiteit van internationalisering en dat hypothese 2 ook niet bevestigd kan worden.

Wanneer de controlevariabelen onderzocht worden blijkt dat de variabelen 'Winstgevendheid' en 'Crisis dummy' geen invloed uitoefenen op de diversiteit van internationalisering. Dit wordt niet verwacht vanuit de literatuurstudie, doordat in tijden van crisis het volume aan uitgaande BDI-stromen verkleind is en dit kan op basis van de resultaten niet vastgesteld worden. Verder blijkt dat waar 'Winstgevendheid' in het basismodel een negatieve, maar niet-significante invloed uitoefende op het 'Aantal gastlanden', deze variabele in het finale model (Model VI) een positieve, maar wederom geen significante invloed uitoefent. De variabele 'Productiviteit' blijkt significant, maar deze bevat in elk model een coëfficiënt gelijk aan 0,000 waardoor het geen invloed uitoefent op het outcome model. Voor de andere controlevariabelen zijn de tekens gelijk gebleven en de coëfficiënten slechts in beperkte mate veranderd ten opzichte van het eerste basismodel (Model I).

Tabel 8 Coëfficiëntentabel (Aantal gastlanden)

	Model I		Model II		Model III		Model IV		Model V		Model VI	
	Outcome	Selectie	Outcome	Selectie	Outcome	Selectie	Outcome	Selectie	Outcome	Selectie	Outcome	Selectie
<i>Constate</i>	-1,510*** (-14,295)	-2,832*** (-12,848)	-1,528*** (-14,528)	-2,835*** (-12,765)	-1,380*** (-12,992)	-2,623*** (-11,595)	-1,384*** (-13,026)	-2,643*** (-11,663)	-1,385*** (-13,042)	-2,643*** (-11,661)	-1,384*** (-13,020)	-2,642*** (-11,652)
<i>Financiële middelen</i>	-0,333*** (-3,062)	-0,414** (-1,968)	-0,322*** (-2,971)	-0,413** (-1,965)	-0,393*** (-3,644)	-0,505** (-2,388)	-0,393*** (-3,638)	-0,504** (-2,469)	-0,391*** (-3,620)	-0,504** (-2,378)	-0,391*** (-3,616)	-0,506** (-2,384)
<i>Productiviteit</i>	-0,000 (0,388)	0,000 (1,489)	0,000 (-0,229)	0,000 (1,468)	-0,001** (-2,042)	0,000 (0,029)	-0,000** (-2,070)	0,000 (0,114)	-0,000** (-2,105)	0,000 (0,126)	-0,000** (-2,063)	0,000 (0,146)
<i>Schuldgraad</i>	-0,233*** (-5,1540)	-0,080 (-0,861)	-0,225*** (-5,333)	-0,078 (-0,851)	-0,206*** (-4,912)	-0,086 (-0,920)	-0,200*** (-4,744)	-0,070 (-0,746)	-0,198*** (-4,693)	-0,071 (-0,756)	-0,198*** (-4,690)	-0,070 (-0,750)
<i>Grootte</i>	0,231*** (23,629)	0,189*** (9,067)	0,231*** (23,643)	0,190*** (9,061)	0,231*** (23,772)	0,91*** (9,098)	0,231*** (23,804)	0,193*** (9,167)	0,231*** (23,830)	0,193*** (9,162)	0,231*** (23,752)	0,193*** (9,132)
<i>Winstgevendheid</i>	-0,007 (-0,077)	-0,260 (-1,241)	-0,024 (-0,251)	-0,262 (-1,265)	0,061 (0,635)	-0,211 (-0,996)	0,066 (0,683)	-0,199 (-0,940)	0,075 (0,782)	-0,203 (-0,954)	0,074 (0,767)	-0,205 (-0,962)
<i>Groep</i>	0,083*** (2,948)	0,229*** (4,172)	0,081*** (2,873)	0,229*** (4,172)	0,083*** (2,939)	0,0228*** (4,138)	0,083*** (2,967)	0,235*** (4,241)	0,083*** (2,955)	0,0245*** (4,243)	0,083*** (2,950)	0,234*** (4,235)
<i>Crisis dummy</i>	0,016 (0,640)	-0,253*** (-4,785)	0,014 (0,569)	-0,253*** (-4,489)	0,001 (0,051)	-0,264*** (-4,666)	0,001 (0,054)	-0,260*** (-4,598)	0,001 (0,030)	-0,260*** (-4,596)	-0,000 (-0,007)	-0,261*** (-4,612)
<i>Lag dummy BDI</i>		2,922*** (66,538)		2,921*** (66,472)		2,907*** (65,827)		2,915*** (65,674)		2,915*** (65,657)		2,915*** (-4,612)
<i>Parttime</i>			0,122** (2,175)	0,018 (0,145)	0,048 (0,854)	-0,103 (-0,836)	0,045 (0,796)	-0,116 (-0,935)	0,048 (0,857)	-0,118 (-0,948)	0,048 (0,846)	-0,118 (-0,948)
<i>Arbeiders</i>					-0,332*** (-10,349)	-0,393*** (-5,844)	-0,319*** (-9,597)	-0,353*** (-5,099)	-0,316*** (-9,475)	-0,354*** (-5,099)	-0,316*** (-9,466)	-0,354*** (-5,092)
<i>Uitzendarbeid</i>							-0,153 (-1,425)	-0,514** (-2,469)	-0,145 (-1,345)	-0,517** (-2,476)	-0,145 (-1,342)	-0,518** (-2,480)
<i>Bepaalde duur</i>									-0,144 (-0,915)	0,059 (0,189)	-0,142 (-0,903)	0,061 (0,194)
<i>Opleiding</i>											0,321 (0,569)	0,469 (0,393)
<i>Industrie FE</i>	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Wald test	87,916***		191,507***		207,756***		202,427***		184,800***		44,152***	
# observaties	9428		9428		9428		9428		9428		9428	

Noot: De afhankelijke variabele is het natuurlijk logaritme van het aantal gastlanden van de (moeder)onderneming. De t-statistiek staat gerapporteerd tussen haakjes. * , ** , *** geeft significantie aan op respectievelijk 10%, 5% en 1%.

6 Conclusie

In deze masterproef is getracht te onderzoeken of arbeidsflexibiliteit een impact heeft op het buitenlands investeringsgedrag van Belgische kleine en middelgrote ondernemingen. Het onderzoek kon hierbij een bijdrage leveren aan de bestaande literatuur aangezien er slechts weinig onderzoek op ondernemingsniveau gericht is, alsook omdat vaak de karakteristieken van het gastland besproken worden en deze van het thuisland veel minder worden toegelicht. Uit de literatuur kon besloten worden dat een onderneming arbeidsflexibel geacht wordt wanneer ze parttimers, arbeiders, uitzendkrachten en werknemers van bepaalde duur in dienst heeft. Alsook wanneer de onderneming haar personeel voldoende opleidingen aanbiedt. Via deze verschillende contracten en opleidingen is het personeel beter inzetbaar en kan een onderneming zich sneller en op goedkopere wijze aanpassen aan een veranderende omgeving.

Als eerste werd er verwacht dat een arbeidsflexibele onderneming meer geneigd is om te internationaliseren aangezien ondernemingen een zogenaamd self-selection proces ondergaan. Dit houdt in dat enkel de grootste, meest winstgevende en meest productieve ondernemingen kunnen internationaliseren doordat zij de grote kosten, die internationalisering met zich meebrengt, kunnen dragen. Het self-selection proces kan in verband gebracht worden met arbeidsflexibiliteit. Een arbeidsflexibele onderneming kan namelijk haar werknemers op een eenvoudige en goedkope wijze aanwerven en ontslaan. Door deze lagere kosten heeft een onderneming meer mogelijkheden en middelen ter beschikking om te groeien waardoor de kans tot internationalisering toeneemt.

Uit de resultaten blijkt dat de verwachtingen echter niet helemaal bevestigd worden. Er wordt geconcludeerd dat het investeren in opleidingen van de werknemers de belangrijkste maatstaf blijkt om de kans tot internationaliseren te verhogen. Dit houdt in dat een onderneming veelzijdige opgeleide werknemers moet bezitten die zich snel kunnen aanpassen aan de veranderende omgeving, maar ook dat deze een diepgaande kennis moeten bezitten van de onderneming (Brewster et al., 2000). Ook contracten van bepaalde duur lijken een positieve bijdrage te leveren om zich op de internationale markt te oriënteren. Toch moet hierbij opgemerkt worden dat deze maatstaven slechts een beperkte, geen significante, positieve bijdrage leveren. Sterker nog, wordt vastgesteld dat de andere maatstaven van arbeidsflexibiliteit; aantal parttimers, arbeiders en uitzendarbeiders, een negatieve invloed uitoefenen op de kans tot internationalisering. Parttime werknemers hebben vaak minder ervaring en kennis van de onderneming, waarbij kennis cruciaal blijkt te zijn voor een succesvolle internationaliseringsstrategie (Jobat, 2014). Voor het aantal arbeiders en uitzendarbeiders in de onderneming blijkt deze invloed significant. Dit kan verklaard worden doordat België een kennisgedreven economie kent, waarbij een onderneming over voldoende skills en commitment moet beschikken alvorens men kan internationaliseren. Deze kennis kan men meer terugvinden bij bediendenstatuten en minder bij arbeiders en uitzendarbeiders waardoor deze een negatieve invloed uitoefent op de kans tot internationalisering.

Vervolgens werd onderzocht of arbeidsflexibiliteit een invloed uitoefent op de mate van het buitenlands investeringsgedrag. Hierbij werd op basis van de literatuur verwacht dat een arbeidsflexibele internationaal actieve onderneming in grotere mate actief zou zijn op de buitenlandse markt. Dit zou zich vertalen in hogere volumes aan BDI of in het actief

zijn in meerdere gastlanden. Hierbij werd er een onderscheid gemaakt tussen twee afhankelijke variabelen: 'Volume BDI' en het 'Aantal gastlanden', waarbij het 'Volume BDI' zich meer richt op de intensiteit en het 'Aantal gastlanden' zich meer focust op de diversiteit.

Wanneer de invloed van arbeidsflexibiliteit op de intensiteit bekeken wordt, blijkt dat het opleiden van werknemers de belangrijkste factor vormt. Hogere niveaus van kennis en vaardigheden laten werknemers toe om zich te betrekken bij meer complexe en incidentele taken. Dit zijn precies de taken die inherent zijn aan kennis- en innovatiegedreven economieën zoals België (Edelman et al., 2012). Verder blijkt ook dat parttime contracten en contracten van bepaalde duur een positieve bijdrage leveren aan de mate van internationalisering. Een parttime contract kan namelijk bestaan uit een variabel uurrooster en/of een variabel arbeidsstelsel (ABVV, z.j.). Hierdoor is parttime personeel beter inzetbaar en kan een organisatie haar personeel beter mee laten fluctueren met de wisselende vraag (Specchia & Vandenberghe, 2013). Vervolgens blijkt het aantal arbeiders een negatieve invloed uit te oefenen op deze internationaliseringsstrategie. Dit kan opnieuw verklaard worden door het feit dat België een kennis- en innovatiegedreven economie kent, waardoor de vraag groter zal zijn naar hoog opgeleide werknemers. Opvallend blijkt dat 'Uitzendarbeid' een negatieve invloed uitoefent, terwijl 'Bepaalde duur' een positieve invloed heeft. Ondanks het feit dat beide contracten zeer gelijkaardig zijn, blijken deze sterk te verschillen voor de internationaliseringsstrategie van een onderneming. Een reden hiervoor is het feit dat uitzendarbeiders vaak midden geschoold zijn en dus vaker arbeiders betreffen.

Verder werd de mate van internationalisering ook onderzocht aan de hand van de diversiteit. Hierbij is opvallend dat enkel de opleiding van de werknemers en parttime contracten een positieve, maar beperkte, bijdrage leveren. Opnieuw oefent het aantal arbeiders en het aantal uitzendarbeiders een negatieve invloed uit op de mate van internationalisering.

Er kan geconcludeerd worden dat arbeidsflexibiliteit slechts in beperkte mate een invloed uitoefent op het buitenlands investeringsgedrag van Belgische KMO's. Het besteden van voldoende middelen aan de opleiding van werknemers blijkt een determinerende factor te zijn. Toch moet opgemerkt worden dat flexibele werknemers, onder de vorm van arbeiders en uitzendarbeiders, steeds een negatieve bijdrage leveren tot het buitenlands investeringsgedrag van de onderneming. Dit alles kan verklaard worden doordat België een kennis- en innovatiegedreven economie kent, waarbij de organisatie enkel succesvol kan internationaliseren wanneer de werknemers voldoende skills en commitment bezitten.

7 Beperkingen en toekomstig onderzoek

Er moet opgemerkt worden dat het model niet perfect is, waardoor er behoedzaam moet omgesprongen worden met het analyseren van de resultaten en het generaliseren van de gegevens. Als eerste blijkt dat het aantal opgenomen KMO's in het jaar 2012 enorm laag is tegenover de andere jaren. Dit kan gedeeltelijk verklaard worden doordat het jaar 2012 gekenmerkt wordt door vele faillissementen en weinig starters. Toch kan dit een daling van dusdanige grootte niet opvangen. Verder dient opgemerkt te worden dat het aantal beschikbare gegevens omtrent het volume aan BDI beperkt is. Er zijn slechts 2 504

gekende waarden van de 7 610 opgenomen ondernemingen. Er werd getracht deze beperking op te vangen door een extra afhankelijke variabele aan te maken, namelijk het aantal gastlanden waarin de onderneming actief is. Deze variabele is namelijk voor alle ondernemingen gekend. Toch blijkt hierbij nog een beperking aangezien deze afhankelijke variabele een discrete variabele is die niet normaal verdeeld is. Indien dit het geval is, blijkt een Heckman two stage model niet de ideale testmethode, maar zou het werken met een Count Data, Poisson verdeling beter geweest zijn.

Gegeven het feit dat dit model niet optimaal is en dat het aantal studies rond de kenmerken van het thuisland nog beperkt is, is verder onderzoek rond dit onderwerp aangewezen. Een mogelijkheid is het verder onderzoeken van de wijzigingen in het eenheidsstatuut. Dit onderzoek werd uitgevoerd tot en met 2013. Sinds januari 2014 zijn er enkele grote wijzigingen aangebracht om de statuten van arbeiders en bedienden trachten gelijk te schakelen. Door deze gelijkschakeling kunnen arbeiders minder flexibel geacht worden. Dit doordat bijvoorbeeld de opzeggingstermijnen gelijkgesteld werden. In een verder onderzoek zou men kunnen nagaan of deze gelijkschakeling van de statuten tot een verandering heeft geleid in de flexibiliteit.

8 Bibliografie

- ABVV. z.j. Dossier deeltijds werken. **ABVV Algemene centrale**.
- Almeida, R. & Carneiro, P. 2009. Enforcement of labor regulation and firm size. **Journal of Comparative Economics**, 37(1): 28 – 46.
- Altink, W. Schoonman, W. & Seegers, J. 2004. **Menselijk kapitaal: de ontwikkeling van mensen in een organisatie**. Assen: Koninklijke Van Gorcum b.v.
- Ana, B., Inmaculada, B.M., Juan, C.B.L. & Roca-Puig, V. 2008. **External and internal labor flexibility in Spain: a substitute of complementary effect on firm performance?** Universitat Jaume I.
- Argoservices. 2007. Flexibele arbeid: uitzendarbeid onder de loep. <http://www.agroservices.be>, geraadpleegd op 12 november 2014.
- Besley, T. & Burgess, R. 2004. Can Labor Regulation Hinder Economic Performance? Evidence from India. **The Quarterly Journal of Economics**, 119(1): 91-134.
- Bevan, A. & Estrin, S. 2000. The Determinants of Foreign Direct Investment in Transition Economies. **William Davidson Institute Working Paper**, 342.
- Bierman, L., Hitt, M.A., Uhlenbruck, K. & Shimizu, K. 2005. The Importance of Resources in the Internationalization of Professional Service Firms: The Good, the Bad and the Ugly. **Academy of Management Journal**, 49(6): 1137.
- Bird, R. & Knopf, J. 2009. Do wrongful-discharge laws impair firm performance? **Journal of Law and Economics**, 52(2): 197-222.
- Bisciari, P. & Piette, Ch. 2007. Directe investeringen en aantrekkelijkheid van België. **Economisch Tijdschrift**.
- Brewster, C., Tregaskis, O. & Valverde, M. 2000. Labor flexibility and firm performance. **International Advances in Economic Research**, 6(4): 649-661.
- Boschmans, K., Bouyon, S., Lenoux, F., Martin, I. & Van Caillie, D. 2012. **Internationalisering van KMO's: Hoe slagen in het buitenland**. Brussel: De Boeck Larcier.
- Cambré B., Delarue, A., Gryp, S., Marx, S. & Van Hootegeem, G., 2005. Buigen of barsten. **Uitzendarbeid en tijdelijke arbeid: functionele equivalenten?** 64-78. Leuven: Acco.
- Charlton, A. 2006. Foreign Direct Investment. **IPD's Financial Markets Task Force**.
- Claeys, T. & De Maeseneire, W. 2006. De financieringsmogelijkheden en- moeilijkheden van internationaliserende KMO's in Vlaanderen. **Steunpunt Ondernemerschap, Ondernemingen en Innovatie**.
- Clarysse, B. Van de Velde, E. & Vereertbrugghen, C. 2009. Internationaliseringsstrategie van Vlaamse ondernemingen. **Universiteit Gent**.
- Conconi, P. Sapir, A. & Zanardi, M. 2010. The Internationalization Process of Firms: from Exports to FDI? **Solvay Brussels School Working paper**. 198: National Bank of Belgium.
- Cuñat, A. & Melitz, M.J. 2012. Volatility, Labor Market Flexibility, and the Pattern of Comparative Advantage. **Journal of the European Economic Association**, 10(2): 225-254.
- Debusschere, L. & Popelier, E. 2011. **Onderzoek naar het nut en het gebruik van de Sociale Balans**. Universiteit Gent, Faculteit Economie en Bedrijfskunde, Gent.
- Dekker, P., De Mooij, R., Edervaan, S., Jehoel-Gijsbers, G., Soede, A. & Wildeboer, J-M. 2003. **Europese Verkenning 1: Sociaal Europa**. Sociaal en cultureel planbureau.

- Delbecque, V., Méjean I. & Patureau, L. 2007. What impact of Labor Market Institutions on FDI decisions? An investigation using French-firm data. **European Forecasting Research Association for the Macro Economy**.
- De Prijcker, S. 2014a. Onderzoeksmethodologie FM: Overzicht kansbegrippen en regressie - Univariate testen en Regressie-analyse. **KU Leuven**.
- De Prijcker, S. 2014b. Onderzoeksmethodologie FM: Limited dependend variable models. **KU Leuven**.
- De Prijcker, S. 2014c. Onderzoeksmethodologie FM: Panel Data. **KU Leuven**.
- De Voldere, I., Mertens, K., Sleuwaegen, L. & Wastyn, A. 2013. *Study on the export and FDI potential of Belgian companies*. Brussels: IDEA Consult.
- Dewit, G., Görg, H. & Montagne, C. 2009. Should I stay or should I go? Foreign direct Investment, Employment Protection and Domestic Anchorage. **Review of world economics**, 145(1): 93-110.
- De Witte, H., Forrier, A., Sels, L., Vander Steene, T. & Van Hootegem, G. 2001. Cahier 4: Gelijk loon voor gelijk werk? Arbeidsvoorwaarden van vaste en tijdelijke werknemer. **Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwork Arbeidsmarktreportering**.
- Benjamin B. Dunford, B., Snell, S. & Wright, P. 2001. Human resources and the Resource based view of the firm. **Cornell University**.
- Edelman, L.F., Manolova, T.S. & Onkelinx, J. 2012. The role of employee human capital in the accelerated internationalization of SMEs: Empirical evidence from Belgium. **Frontiers of Entrepreneurship Research**, 32(16): 619-633.
- Europese Commissie. 2006. De nieuwe definitie van KMO's: informatiebrochure en modelverklaringen. **Ondernemingen en industrie**.
- Europese Commissie. 2014. Ondersteuning van de internationalisering van KMO's. **Bureau voor publicaties van de Europese Unie**.
- Eurostat. 2013. International trade and foreign direct investments. **Eurostat**.
- Fuss, C., Paeleman, I. & Vanacker, T. 2013. Het belang van de juiste hoeveelheid ondernemingsmiddelen voor het exportgedrag van bedrijven. **Nationale Bank België Working paper**, 248.
- Helpman, E. & Itskhoki, O. 2009. Labour Market Rigidities, Trade and Unemployment. **Review of Economic Studies**, 77(3): 1100 – 1137.
- HRM coach. z.j. Werken met uitzendarbeid. **UNIZO**.
- Htun Wai, H & Noichangkid, P. 2012. **The internationalization of born global SMEs in Northern Sweden: A network perspective**. University Umea, Business and economics.
- Jensen, M. 1986. Agency cost of free cash flow, corporate finance and takeovers. **American Economic Review**, 76(2).
- Jiangyan, Y. & Walsh, J.P. 2010. Determinants of Foreign Direct Investment: A Sectoral and Institutional Approach, **IMF Working paper** 10/187: International Monetary Fund Asia Pacific Department.
- Jobat. 2014. *Deeltijds werkenden minder tevreden over loopbaan*. <http://www.jobat.be>., geraadpleegd op 22 april 2014.
- Kishan, R. Mogab, J. & Vacaflores, D.E. 2013. Labor Market Rigidity and Foreign Direct Investment: The Case of Europe. **Applied Econometrics and International Development**, 13(1): 35-54.
- Kumar, N. 2007. Emerging TNCs: trends, patterns and determinants of outward FDI by Indian enterprises. **Transnational Corporations**, 16(1): 1-26.

- Leibrecht, M. & Scharler, J. 2007. How important is Employment Protection Legislation for Foreign Direct Investment Flows in Central and Eastern European Countries. *Economics of Transition*, 17(2): 275-295.
- Melitz, M.J. 2009. The Impact of Trade on Intra-Industry Reallocations and Aggregate Industry Productivity. *Econometrica*, 71(6): 1695-1725.
- Narayanan, K. & Thomas, R. 2013. **Outward FDI, Exports and Technological Efforts: a study of Indian Manufacturing Firms**. Indian Institute of Technology Bombay.
- OECD. z.j. FDI Statistics and data. <http://www.oecd.org>, geraadpleegd op 20 oktober 2014.
- OECD Employment Outlook. 2003. Employment Protection and Labour Market Performances. <http://stats.oecd.org>, geraadpleegd op 20 oktober 2014.
- Olney, W. 2013. A race to the bottom? Employment protection and foreign direct investment. *Journal of International Economics*, 91(2): 191-200.
- Onkelinx, J. & Sleuwaegen, L. 2014. International commitment, post-entry growth and survival of international new ventures. *Journal of Business Venturing*, 29(1): 106-120.
- Pete, C. z.j. Roteren doet je leren! Jobrotatie als inschakelingsinstrument. <https://www.werk.be>, geraadpleegd op 17 november 2014.
- Portaal Belgium. 2012. Arbeidsovereenkomsten: onderscheid volgens de aard van de arbeid. *Belgische Federale Overheidsdiensten*. <http://www.belgium.be/nl/werk>, geraadpleegd op 15 november 2014.
- Rodgers, G. 2007. Labour Market Flexibility and Decent Work. *International Institute for Labour Studies Working paper*, 47. Economic and Social Affairs.
- Securex. 2014. *Eenheidsstatuut werpt sluiers af*. Sociaal Secretariaat Securex. <http://www.securex.be>, geraadpleegd op 20 oktober 2014.
- Seker, M. 2012. Rigidities in Employment, Protection and Exporting. *Policy research working paper*. 5303. The World Bank.
- Specchia, G.L. & Vandenberghe, V. 2013. Is Part-time Employment a Boon or Bane for Firm Productivity? *Katholieke Universiteit Leuven*.
- UNIZO. 2014. Het nieuwe eenheidsstatuut arbeiders – bedienden: wat zijn de nieuwe regels? <http://www.unizo.be>, geraadpleegd op 20 oktober 2014.
- Uzagalieva, A. 2006. Labor Market Flexibility, International Competitiveness and Patterns of Trade. *International Economics*, 59(2): 225-246.
- Vlaamse regering. 2013. Sector convenant 2013-2014 tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector van de uitzendarbeid (PC 322).

Bijlage 1

Tabel B.1 Basis model Heckman Maximum Likelihood – Huber/White (Correctie heteroskedasticiteit en autocorrelatie)

	<u>Volume BDI</u>	<u>Aantal gastlanden</u>	
	Outcome model	Outcome model	Selectie model
<i>Constante</i>	2,914*** (8,339)	-1,493*** (-16,107)	-2,725*** (-12,624)
<i>Financiële middelen</i>	0,082 (0,269)	-0,329*** (-3,363)	-0,399** (-1,902)
<i>Productiviteit</i>	0,000 (0,721)	0,000 (0,472)	0,000* (1,707)
<i>Schuldgraad</i>	-0,321*** (-2,767)	-0,232*** (-6,347)	-0,092 (-1,017)
<i>Grootte</i>	-0,387*** (11,302)	0,230*** (26,870)	0,177*** (8,768)
<i>Winstgevendheid</i>	-0,479* (-1,792)	-0,004 (-0,052)	-0,269 (-1,322)
<i>Groep</i>	0,050 (0,626)	0,082*** (3,234)	0,228*** (4,175)
<i>Industrie</i>	0,054 (0,892)	0,020 (0,948)	-0,025 (-0,498)
<i>Bouwnijverheid</i>	-0,111 (-0,734)	-0,033 (-0,668)	0,060 (0,518)
<i>Informatie en communicatie</i>	0,045 (0,285)	0,240*** (4,479)	0,089 (0,662)
<i>Vervoer en opslag</i>	0,200 (1,472)	0,025 (0,479)	0,054 (0,430)
<i>Crisis dummy</i>	0,069 (0,273)	0,018 (0,854)	-0,246*** (-4,390)
<i>Lag dummy BDI</i>			2,924*** (66,727)

Noot: t statistieken staan gerapporteerd tussen haakjes. *, **, *** geeft significantie aan op respectievelijk 10%, 5% en 1%

Tabel B.2 Correlatietabel subsample internationaal actieve KMO's

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 <i>BDI Volume</i>	1,000											
2 <i>Aantal gastlanden</i>	-0,120***	1,000										
3 <i>Parttime</i>	0,030	0,020	1,000									
4 <i>Arbeiders</i>	-0,099***	-0,090***	-0,124***	1,000								
5 <i>Uitzendarbeid</i>	-0,109***	-0,071***	-0,093***	0,324***	1,000							
6 <i>Bepaalde duur</i>	0,045**	-0,055***	0,028	0,180***	0,183***	1,000						
7 <i>Opleiding</i>	0,003	-0,071***	0,096***	-0,031	-0,004	-0,018	1,000					
8 <i>Financiële middelen</i>	0,094***	-0,112***	-0,002	-0,091***	-0,030	-0,020	0,012	1,000				
9 <i>Productiviteit</i>	-0,060***	0,045**	0,164***	-0,240***	-0,079***	-0,065***	0,000	0,003	1,000			
10 <i>Schuldgraad</i>	0,020	-0,078***	-0,120***	0,045**	0,111***	0,098***	-0,028	-0,083***	-0,081***	1,000		
11 <i>Grootte</i>	-0,382***	0,325***	0,023	0,015	0,043**	0,005	0,007	-0,202***	0,210***	-0,162***	1,000	
12 <i>Winstgevendheid</i>	-0,041**	-0,023	0,106***	0,068***	0,018	0,072***	-0,008	0,098***	0,142***	-0,181***	0,024	1,000

Noot: *, **, *** geven de significantie aan op respectievelijk 10%, 5% en 1%

Persartikel

19 mei 2015

Voor onmiddellijke vrijgave

Opgeleide werknemers dragen bij tot internationalisering.

Onderzoek van een masterstudent aan de KU Leuven gaat na welke invloed flexibele werknemers uitoefenen op het buitenlands investeringsgedrag van Belgische kleine- en middelgrote ondernemingen. Indien een onderneming in staat is haar werknemers snel en/of relatief goedkoop te heralloceren, kan deze als arbeidsflexibel beschouwd worden. Uit de resultaten wordt vastgesteld dat het opleiden van werknemers cruciaal blijkt, echter het aanwerven van arbeiders en uitzendarbeiders lijkt geen drijfveer te zijn voor internationalisering.

Een onderneming wordt in het onderzoek als arbeidsflexibel beschouwd indien ze parttimers, arbeiders, uitzendkrachten en werknemers van bepaalde duur in dienst heeft. Alsook wanneer de onderneming voldoende opleidingen aanbiedt. Via deze verschillende maatstaven kan de onderneming haar personeel beter inzetten, waardoor ze zich sneller en op goedkopere wijze kan aanpassen aan een veranderende economische omgeving. Aan de hand van deze flexibiliteit werd er onderzocht of deze een invloed uitoefent op het buitenlands investeringsgedrag van Belgische KMO's.

Opleiding

Uit het onderzoek werd vastgesteld dat het cruciaal blijkt voor een onderneming om haar werknemers voldoende opleidingen aan te bieden. Goed opgeleid personeel zorgt er namelijk voor dat een onderneming meer geneigd zal zijn om in het buitenland te investeren. Dit kan verklaard worden doordat België een kennis- en innovatiegedreven economie betreft. Men kan zich enkel succesvol op de buitenlandse markt richten wanneer de werknemers over voldoende kennis en ervaring beschikken. Ook parttime werknemers en werknemers van bepaalde duur blijken een positieve invloed uit te oefenen op het buitenlands investeringsgedrag van een KMO.

Arbeiders en uitzendarbeiders

Toch blijkt dat niet al de verschillende vormen van flexibele werknemers bijdragen tot dit buitenlands investeren. Flexibele werknemers, onder de vorm van arbeiders of uitzendarbeiders, zorgen ervoor dat een KMO niet zou gaan investeren in het buitenland. Ook dit kan verklaard worden door het feit dat internationaliserende ondernemingen kennis gedreven zijn en deze kennis zich niet voldoende bevindt bij de arbeiders in de KMO.

De resultaten werden bekomen met behulp van de financiële gegevens van de Bureau van Dijk databank Belfirst voor de periode van 2005 tot en met 2013, van 7610 Belgische kleine- en middelgrote ondernemingen.

EINDE VAN HET BERICHT/-----

Over KU Leuven

De faculteit Economie & Bedrijfswetenschappen van de KU Leuven biedt academische bachelor- en masteropleidingen aan op de campus in Antwerpen. Binnen de associatie bieden deze opleidingen aan alle studenten een academische vorming aan die gebaseerd is op wetenschappelijk onderzoek van hoog niveau, om hen voor te bereiden op hun maatschappelijke verantwoordelijkheid.

NOOT VOOR DE REDACTIE

Contactpersoon: Lisa Wilrycx (lisa.wilrycx@student.kuleuven.be)



FACULTEIT ECONOMIE EN BEDRIJFSWETENSCHAPPEN
CAMPUS CAROLUS ANTWERPEN
KORTE NIEUWSTRAAT 33
2000 ANTWERPEN
TEL. + 32 3 201 18 40
FEB.ANTWERPEN@KULEUVEN.BE