Qualifikation und Einkommen in Industriedistrikten: Befunde aus Gnosjö in Schweden

Robert Scholz

Zusammenfassung

Industriedistrikte, verstanden als branchenspezifisch stark vernetzte Produktionsnetzwerke aus vorwiegend kleinen und mittleren Unternehmen, genießen in der Wirtschaftsgeographie eine besondere Aufmerksamkeit. Zugleich ist in der Bildungsgeographie belegt, dass mit Zunahme des Qualifikationsniveaus der Bevölkerung das Einkommen in einer Region steigt. Theoretische Argumente dafür liefern zum Beispiel die Humankapitaltheorie und wissensbasierte Ansätze der Regionalentwicklung. Der vorliegende Beitrag untersucht, ob dieser generelle Zusammenhang auch für Industriedistrikte zutrifft. Konkret geschieht das am Beispiel der Region Gnosjö in Schweden. Die methodische Basis für die Analyse sind Sekundärstatistiken und Experteninterviews. Die Analyse zeigt, dass das formelle Qualifikationsniveau in dem ausgewählten Distrikt ausgesprochen gering ist, dass aber im landesweiten Vergleich ein überdurchschnittliches Pro-Kopf-Einkommen erzielt wird. Ursachen dafür lassen sich in den Industriedistriktstrukturen finden. Das Qualifikationsniveau ist vergleichsweise gering, weil die Firmen stark spezialisiert sind, sie meist nur im niedrigen und mittleren Technologiebereich tätig sind und weil die Wertschöpfung vor allem durch schwer zu kodifizierendes Erfahrungswissen geprägt ist. Wirtschaftlich erfolgreich sind die Firmen durch ihre starke Vernetzung untereinander, durch die Bedienung von Nischenmärkten und eine distrikt- und damit kooperationsbedingte (gemeinsame) Anpassungsfähigkeit der Betriebe. Die Unternehmen sind intensiv in die Gesellschaftsstruktur eingebunden und übernehmen eine hohe Verantwortung für ihren Betrieb, die Beschäftigten und die darüber hinausgehenden gesellschaftlichen Gestaltungsprozesse. Einen positiven Effekt auf das Einkommen haben neben den vergleichsweise sozial eingestellten Gründern bzw. Inhabern der Firmen aber auch starke Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften.

Schweden; Gnosjö; Qualifikation; Einkommen; Industriedistrikt; Entrepreneurship; Regionalentwicklung

Abstract

Qualification and income in industrial districts: Findings from Gnosjö in Sweden

Industrial districts, understood as industry-specific production networks of small and medium-sized companies, enjoy special attention in economic geography. At the same time, educational geography shows that as the level of skills increases, income in a region rises up. Theoretical arguments can be found in human capital theory and knowledge-based approaches of regional development. This article examines whether this general connection also applies to industrial districts. Specifically, this is done by using the example of the Gnosjö region in Sweden. The methodological basis for the analysis are secondary statistics and expert interviews. The analysis shows that the formal qualification level in the selected district is extremely low compared to all swedish municipalities, but that the achieved per capita income is above-average. Reasons can be found in the industrial district structures. The level of qualification is comparatively low, because the companies are highly specialized, they are mostly active in the low and medium technology sector and the added value is characterized mainly by tacit knowledge and practical experience. The companies are economically successful through strong networking, operation in niche markets and a cooperative (joint) adaptability of the companies. The companies are strongly involved in the societal structure and assume a high responsibility for their company, their employees and society. In addition to the comparatively socially minded founders or owners of the companies, there are also strong employee representatives and trade unions.

Schweden; Gnosjö; qualification; income; industrial district; entrepreneurship; regional development

Industriedistrikte in der Wissensgesellschaft

Wie sind Qualifikation und Einkommen in Industriedistrikten konfiguriert? Industriedistrikte sind fester Bestandteil der fachwissenschaftlichen Diskussion in der Wirtschaftsgeographie (vgl. Amin 2003, S. 150). Bei diesem Phänomen handelt es sich um branchenspezifisch vernetzte Produktionsnetzwerke aus vorwiegend kleinen und mittleren Unternehmen, oft im niedrigen oder mittleren Technologiebereich (vgl. Bathelt u. Glückler 2003, S. 187; Marshall 1895, S. 348ff.). Industriedistrikte weisen aufgrund ihrer Anpassungsfähigkeit eine gewisse Resistenz gegenüber der generellen konjunkturellen Dynamik auf. Daher sind sie auch aus Sicht der Regionalpolitik wichtig. Trotz aller Vorzüge, die ein solcher Industriedistrikt mit sich bringt, gibt es auch eine Tendenz, dass sich der Distrikt abschottet oder durch Nachfrageverschiebungen nicht flexibel genug auf Änderungen reagieren kann. Die Anpassungsfähigkeit der Unternehmen wiederum begründet sich durch die Gründer- und Führungspersonen und vor allem aus den Fertigkeiten und Fähigkeiten der Beschäftigten. Diese zentrale Rolle der Qualifikationen wird vom generellen Trend überlagert, dass hoch entwickelte Staaten heutzutage Wissensökonomien und -gesellschaften sind. Neben Agrar-, Industrie- und Dienstleistungsentwicklung wird die Ressource Wissen – vor allem auch in der Interdependenz mit diesen drei anderen Sektoren – gegenwärtig als der wesentliche Treiber für eine wirtschaftliche wie auch gesellschaftliche Entwicklung angesehen (vgl. Hanushek et al. 2015, S. 103). Das politische Postulat lautet daher, dass mittels formeller Bildung sowohl der Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtert als auch die Höhe des Einkommens gesteigert werden kann. Wenn es gelingt, einen Großteil der Bevölkerung möglichst gut auszubilden, ist eine Bedingung erfüllt, um das gesamte Einkommen einer Volkswirtschaft zu steigern. Neben dieser wirtschaftlichen Komponente kommt der Bildung aber eine weitergehende gesellschaftliche Funktion zu, die es ermöglicht, über Bildung etwa die Wahlbeteiligung zu erhöhen, für den Umweltschutz zu sensibilisieren oder das Kulturinteresse zu steigern. Bildung hat damit eine Funktion für die gesamtgesellschaftliche Wohlfahrt (vgl. Ammermüller u. Dohmen 2004, S. 8; Wössmann 2013, S. 475ff.).

Der vorliegende Beitrag stellt daher die Frage, inwiefern der generell positive Zusammenhang zwischen Qualifikation und Einkommen auch für einen Industriedistrikt zutrifft? Nach einer Darstellung der theoretischen Argumente zur Charakterisierung von Industriedistrikten und zum Verhältnis von Qualifikation und Einkommen wird die Methodik erläutert. Der Beitrag verwendet Primär- und Sekundärdaten, d.h. leitfadengestützte Interviews und Statistiken. Der danach folgende Abschnitt veranschaulicht dann die Lage der Untersuchungsregion Gnosjö in Schweden. Daran anschließend wird gezeigt, wie sich das Qualifikationsniveau und die Einkommenssituation in Gnosjö darstellen, vor allem basierend auf den Sekundärdaten. Da darin eine gewisse Diskrepanz offenbart wird, diskutiert der folgende Abschnitt vor allem beruhend auf den Primärdaten wesentliche Gründe für dieses Auseinanderklaffen. Im sich anschließenden Abschnitt werden wichtige gegenwärtige Herausforderungen für den schwedischen Industriedistrikt aufgezeigt. Der letzte Abschnitt fasst die Ergebnisse zusammen.

Das Konzept der Industriedistrikte

Die räumliche Konzentration von Unternehmen ist seit jeher eines der wesentlichen Phänomene in der wirtschaftsgeographischen Diskussion. Marshall (1895, S. 352) hat die Konzentration und Vernetzung von spezialisierten kleinen und mittleren Unternehmen, die alle in der ähnlichen oder gleichen Branche tätig sind, als Industriedistrikt bezeichnet. Erste empirische Beispiele waren die Messerwarenindustrie in Sheffield und Solingen und die Wollwarenherstellung in Lancashire (vgl. Bathelt u. Glückler 2003, S. 182ff.). Vor allem ab den 1970er und 1980er Jahren fand dann, bedingt durch Konjunktur- und Strukturkrisen, eine stärkere wissenschaftliche Auseinandersetzung über die Entstehung, Funktionsweise und Stabilität von Industriedistrikten statt. Das klassische Beispiel eines Industriedistriktes ist die Schuh- und Textilproduktion in Italien, in der die Unternehmen vor allem durch vertikale Produktionsverflechtungen verbunden sind, d.h. die Bedeutung der dortigen Industriedistrikte ist vor allem eine Konsequenz intensiver gegenseitiger Zulieferer-beziehungen (vgl. Amin 2003, S. 154ff.). Neben dieser starken Kooperation der zumeist flexibel spezialisierten Firmen sind Industriedistrikte aber auch geprägt von einem hohem Maß an Vertrauen zwischen den Akteuren (erleichtert Abstimmungsprozesse im Produktionssystem etc.) und einer spezifisch etablierten kollektiven, institutionellen Ordnung (mit Bildungsorganisationen, Verbänden, Gewerkschaften etc.) (vgl. Amin 2003, S. 163; Bathelt u. Glückler 2003, S. 188). Aus geographischer Perspektive ist hervorzuheben, dass räumliche Nähe die Formation eines Industriedistrikts fördert, weil dadurch die Interaktion zwischen den Akteuren erleichtert und verstärkt wird.

Das Konzept der Industriedistrikte findet auch aus regionalpolitischer Sicht ein großes Interesse. Denn diese Regionen verfügen aufgrund ihrer inneren Struktur und Stärke über ökonomische Stabilität, und so wird in der Vernetzung der Akteure nach wie vor ein wachstumsförderliches Instrument gesehen (vgl. Amin 2003, S. 151). Allerdings ist das Konzept nur bedingt übertragbar, denn die Entwicklung von Industriedistrikten erfolgt – wie auch anderer wirtschaftsräumlicher Muster – zumeist langfristig und ist damit historisch kontextualisiert und pfadabhängig (vgl. Glückler 2007, S. 622). Eine politisch gesteuerte Implementierung von industriedistrikttypischen Zuständen gestaltet sich schwierig, so dass ein Distrikt nicht einfach reproduzierbar oder räumlich transferierbar ist. Die Entscheidungsalternativen heute werden durch in der Vergangenheit getroffene Entscheidungen beeinflusst oder sogar determiniert und sind damit in der Regel

räumlich gebunden. Was auf der einen Seite notwendige Voraussetzung zum Etablieren eines Distrikts ist, stellt auf der anderen Seite eine potenzielle Gefahr einer zu starken Fokussierung bzw. Abschottung dar. Im Fall eines solchen lock-in besteht die Tendenz, einen bestimmten Entwicklungspfad einzuschlagen, obwohl alternative und vielleicht bessere oder effizientere Wege vorhanden sind (vgl. Martin 2006, S. 51). In einem Industriedistrikt kann ein solcher lock-in vorliegen, wenn beispielsweise generelle technische Änderungen nicht mehr in die Produktionssysteme implementiert werden oder wenn auf Veränderungen von Absatzmärkten und Nischen nicht reagiert werden kann (vgl. Maier, Tödtling u. Trippl 2006, S. 139). Hinzu kommen meist auch negative Implikationen wie Umweltverschmutzungen oder soziale Missstände, die Schwächung von Arbeitnehmerrechten oder Steuerhinterziehung (vgl. Brusco 1982, S.167ff.; Scholz 2010, S. 61ff.).

Bemerkenswert ist, dass Industriedistrikten damit zwar eine konzeptionelle wie auch regionalpolitisch hohe Bedeutung zukommt, sie aber dennoch eine Fragilität besitzen, da sie quasi permanent der Gefahr des lock-in ausgesetzt sind. Außerdem bringt die hohe unternehmerische und distriktbezogene Spezialisierung auch das Potenzial für arbeitsmarktbezogene Probleme mit sich. So ist eine starke Spezialisierung der Firmen und Beschäftigten Segen und Fluch zugleich. Eine starke Fokussierung kann sich für Unternehmen wie auch für Beschäftigte als wirtschaftlich vorteilhaft erweisen, wenn sie stark nachgefragt wird. Eine Spezialisierung kann aber auch problematisch sein, wenn ebendiese nicht mehr nachgefragt wird. Denn eine Spezialisierung schränkt aus Beschäftigtensicht auch die arbeitsmarktbezogene Mobilität ein. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn die Qualifikationen und die Fertigkeiten der Beschäftigten zum Großteil unternehmensspezifisch entwickelt wurden, sie fast nur auf Erfahrung und learning-by-doing basieren, sie damit nicht formell vorliegen und sich folglich nur begrenzt auf andere Arbeitgeber übertragen lassen. Es besteht daher ein Trade-off zwischen formellen und nicht formellen Qualifikationen (vgl. Amin u. Cohendet 1999, S. 90ff.). Gerade für Industriedistrikte ist damit die regionale Konstellation aus Qualifikation der Beschäftigten und wirtschaftlicher Inwertsetzung von besonderer Bedeutung – allerdings bleibt eine konkrete Aussage zu dieser interdependenten Konfiguration in der Forschung bisher ein Desiderat.

Bildung und Einkommen aus genereller theoretischer Perspektive

Grundlegend wird über alle räumlichen Aggregationsebenen hinweg davon ausgegangen, dass das Qualifikationsniveau an das dortige Einkommen positiv gekoppelt ist. Die Bildungsgeographie konstatiert einen gegenwärtigen „common sense, dass Bildung zu Wirtschaftswachstum führt [und] dass Bildung als Humankapital zu einer Schlüsselressource geworden ist“ (Freytag, Jahnke u. Kramer 2015, S. 124). Bildung impliziert damit grundsätzlich positive regional- und nationalökonomische Effekte und ist somit vorteilhaft für die Einkommensentwicklung (vgl. Meusburger 1998, S. 83f.; Schettkat 2002, S. 618). Die Basis für diese Argumentation wurde in konzeptioneller Hinsicht mit der Humankapitaltheorie sehr viel früher gelegt (vgl. Ammermüller u. Dohmen 2004, S. 9ff.). Diese nicht unumstrittene Theorie postuliert, dass Produktivität und Wert des Arbeitnehmers auf dem Arbeitsmarkt durch sein Wissen und seine Fähigkeiten bestimmt werden (vgl. Becker 1962, S. 9ff.; Hinz u. Abraham 2008, S. 32ff.). Demnach sind höher gebildetere auch produktivere Personen, die ein entsprechend höheres Einkommen erzielen. Die Humankapitaltheorie stellt damit die enge Verknüpfung von Qualifikation und Erwerbseinkommen her (vgl. Mincer 1974, S. 83f.; Tolley u. Olson 1971, S. 460f.). Allerdings vernachlässigt dieser Ansatz andere Einflussfaktoren auf die Höhe des Einkommens wie das Geschlecht, die soziale Herkunft, die ethnische Gruppenzugehörigkeit oder den institutionellen Kontext (vgl. Hummelsheim u. Timmermann 2009, S. 108ff.). Die Aussicht auf eine gute Bezahlung stellt aber dennoch eine zentrale Motivation dar, sich zu bilden bzw. ausbilden zu lassen und zwar so lange die erwarteten Erträge aus der Bildung die Investitionskosten übersteigen (vgl. Allmendinger, Ebner u. Nikolai 2009, S. 59; Ammermüller u. Dohmen 2004, S. 20ff.). Neben der Einkommenshöhe (Möglichkeit zum sozialen Aufstieg) verbessern Qualifikationen vor allem die Beschäftigungsfähigkeit und vermeiden Arbeitslosigkeit (Schutz vor dem sozialen Abstieg) (vgl. Estévez-Abe, Iversen u. Soskice 2001, S. 149f.). Darüber hinaus zeigen De Gregorio und Lee (2002, S. 395), dass sich der Bildungszugang und die Bildungsbeteiligung positiv auf eine gleichmäßige Einkommensverteilung auswirken. Damit werden durch Bildung und Qualifizierung weitere volkswirtschaftliche und soziostrukturelle Indikatoren beeinflusst (vgl. Brinton 2005, S. 584ff.; Wössmann 2013, S. 475ff.).

Mit der konzeptionellen Entwicklung der Humankapitaltheorie, die vor allem auf individueller Ebene argumentiert, wurde gleichsam auf die makroökonomische Funktion rekurriert. Im individuellen Aufbau von Humankapital wurde ein Beitrag zum volkswirtschaftlichen Wachstum insgesamt gesehen (Schultz 1961, S. 16). Später wurde diese Annahme weiter operationalisiert, beispielsweise in der endogenen Wachstumstheorie. Danach bestimmt neben den beiden traditionellen Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital auch das Humankapital die Höhe der Produktion (vgl. Ammermüller u. Dohmen 2004, S. 8; Maier, Tödtling u. Trippl 2006, S. 96f.). Die langfristige wirtschaftliche Wachstumsrate einer räumlich abgegrenzten Einheit hängt von der Wachstumsrate von Kapital, Arbeit und Humankapital ab bzw. erhöht der Zuwachs an Humankapital simultan die Produktivität von Arbeit und Kapital. Dies ermöglicht einen endogen hervorgerufenen Wachstumsprozess, der durch Wachstum des Humankapitals das Einkommen in der Region erhöht (vgl. Glomm u. Ravikumar 1992, S. 818; Romer 1986, S. 1003). Neben der endogenen Wachstumstheorie sind aber auch weitere Konzepte entstanden,

die vor allem in Verbindung mit dem Innovationsbegriff die Bedeutung von Wissen für räumliche Entwicklungsprozesse analysieren, wie etwa innovative Milieus, Cluster oder Nationale und Regionale Innovationssysteme (vgl. Asheim et al. 2011, S. 227ff.; Bathelt 2008, S. 78ff.; Gertler 2001, S. 12ff.).

Allerdings werden Einkommensniveau und Vergütungsstruktur auf gesamtwirtschaftlicher Ebene ebenfalls von weiteren Faktoren beeinflusst. Von großer Relevanz sind beispielsweise Differenzen zwischen Branchen, das Gefälle zwischen großen und kleinen Unternehmen sowie zwischen Stadt und Land (vgl. Blum, Jänchen u. Lubk 2015, S. 395ff.; Gatzweiler u. Milbert 2003, S. 129ff.; Schmidt u. Zimmermann 1991, S. 705ff.). Weiterhin gibt es institutionelle Arrangements wie Tarifverträge, die die Hierarchisierung im Bildungssystem auf das Einkommensgefüge übertragen. Die darin definierten Gehaltsstrukturen integrieren meist das Qualifikationsniveau (z.B. in Gehaltsgruppen differenziert nach beruflichen oder akademischen Abschlüssen) und die berufliche Praxis (z.B. in Entwicklungsstufen nach Berufserfahrung) (vgl. Bahnmüller u. Fischbach 2004, S. 182ff.; Bahnmüller u. Hoppe 2012, S. 7ff.). Aber auch in diesen Schemata spiegelt sich letztlich der positive Zusammenhang zwischen Qualifikation und Einkommen wider, so dass es auch in institutionellen Arrangements ein wiederkehrendes Muster gibt.

Forschungsfrage

Industriedistrikte als regional spezialisierte Produktionsnetzwerke weisen, wie es geschildert wurde, eine gewisse Stabilität gegenüber konjunkturellen Dynamiken auf. Zugleich sind sie aufgrund ihrer hohen Spezialisierung häufig im niedrigen und mittleren Technologiebereich einer gewissen Fragilität ausgesetzt. Denn es besteht ein permanentes Potenzial, sich entweder auf einem langfristig suboptimalen Pfad zu spezialisieren (lock-in) oder sich über die geschaffenen Produkte und Dienstleistungen nur im reinen Preiswettbewerb zu positionieren (downgrading). Beides hat negative regionalökonomische Implikationen. Die Entwicklung von Qualifikationen wird damit zu einem Schlüssel, um die positive Fortentwicklung des Distrikts zu gewährleisten (Johannisson u. Wigren 2006, S. 190). Daher untersucht dieser Beitrag diese Konstellation für einen ausgewählten Industriedistrikt und prüft, wie Qualifikation und Einkommen in diesem konfiguriert sind. Wird durch ein hohes regionales Qualifikationsniveau zwangsläufig ein hohes Einkommen erzielt bzw. führt umgekehrt ein niedriges Qualifikationsniveau zu einem geringen Einkommen? Ausgehend von der Humankapitaltheorie und wissensbasierten Ansätzen der Regionalentwicklung gibt es dafür zumindest theoretisch verankerte Gründe – aber lässt sich das auch empirisch für Industriedistrikte belegen?

Methodik

Am Beispiel des Industriedistrikts Gnosjö in Schweden wird diese Fragestellung genauer untersucht. Für die Analyse werden Primär- und Sekundärdaten verwendet. Die Sekundärdaten umfassen speziell angefragte Statistiken vom statistischen Zentralamt in Schweden, die sowohl die Strukturen als Industriedistrikt untermauern als auch das Qualifikations- und Einkommensniveau erschließen lassen. Zur Charakterisierung von Qualifikation und Einkommen wird außerdem ein jährlich erstelltes Ranking aller schwedischen Kommunen zu den Rahmenbedingungen für Unternehmen („företagsklimat", wörtlich übersetzt „Unternehmensklima") berücksichtigt. In diesen Vergleich werden insgesamt 18 Faktoren einbezogen, die aus der Statistik (sechs Faktoren) und aus Befragungen stammen (zwölf Faktoren). Als Primärdaten werden sechs leitfadengestützte Interviews einbezogen, die im März 2011 und März 2013 geführt wurden. Gesprächspartner waren Vertreter der Kommune Gnosjö (1), der Provinz Jönköping (1), aus Unternehmensverbänden in Gislaved und Värnamo (2), aus einem Unternehmensnetzwerk

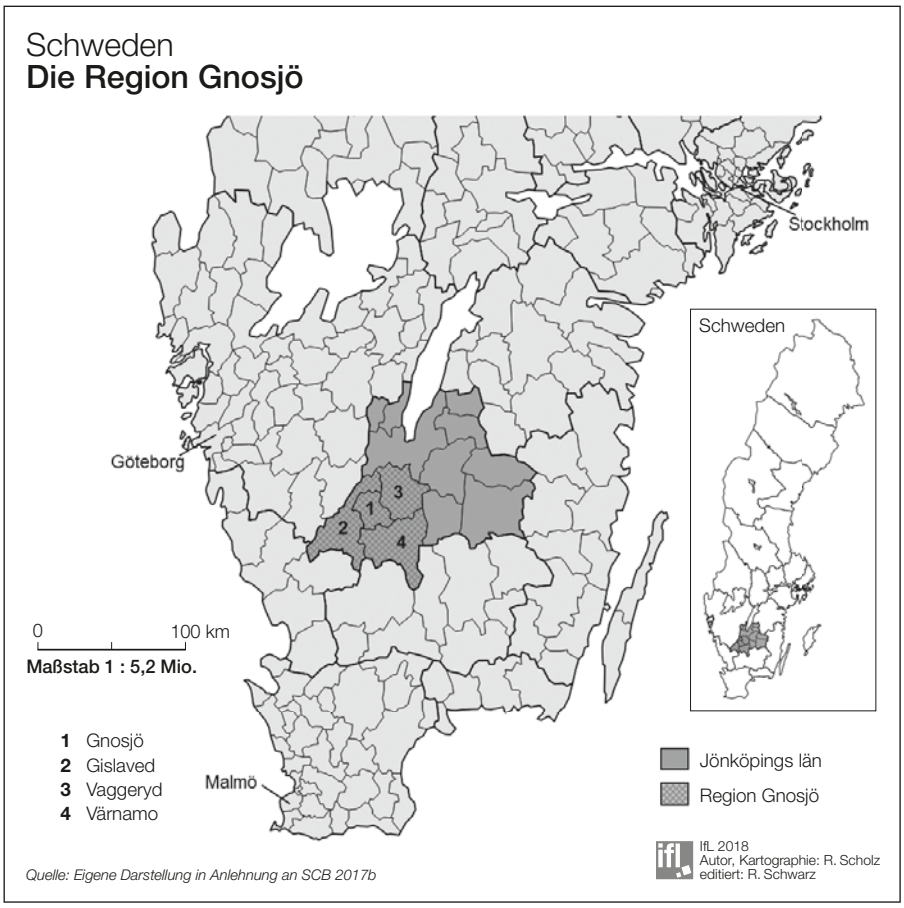

Abb. 1: Die Region Gnosjö in Schweden

in Gnosjö (1) sowie einer Gewerkschaft in Värnamo (1). Die Interviews wurden transkribiert und mit MAXQDA Version 11 codiert, um sie systematisch und themenzentriert auszuwerten (vgl. Mayring 2010, S. 83). Die Informationen aus den Interviews werden im vorliegenden Beitrag vor allem verwendet, um Gnosjö als Industriedistrikt zu verstehen und um die spezifische Konstellation von Qualifikation und Einkommen zu analysieren. Sie wurden anonymisiert und sind mit SE-1 bis SE-6 bezeichnet.

Die Untersuchungsregion Gnosjö

Eine Region kann je nach Untersuchungsziel nach räumlichen und/oder gesellschaftlichen Parametern definiert werden. Die Diskussion zu der Frage, was eine Region eigentlich genau ist, ist mittlerweile sehr breit und es bestehen unterschiedliche Auslegungen und sogar Abgrenzungsprobleme (vgl. Agnew 2013, S. 9ff.; Paasi u. Metzger 2017, S. 21). Hier ergibt sich der Terminus Region aus der Unterscheidung administrativer Einheiten nach Raumordnungsgebieten. Die Region Gnosjö befindet sich im Verwaltungsbezirk Jönköping in der südschwedischen Provinz Småland und besteht aus den vier Kommunen Gislaved, Gnosjö, Vaggeryd und Värnamo (vgl. Andersson u. Klaesson 2014, S. 87). Die vier Kommunen machen zusammen jeweils knapp ein Prozent der schwedischen Fläche und Bevölkerung aus. Wie Abbildung 1 zeigt, begrenzen die vier Kommunen den Verwaltungsbezirk Jönköping („Jönköpings län") im Südwesten. Die Kommune Gnosjö wird außerdem von den drei anderen Kommunen umschlossen und bildet damit das Zentrum der vier. Aus der administrativen Zugehörigkeit zu einer gemeinsamen Provinz, der Lagemerkmale und der ähnlich geprägten sektoralen Wirtschaftsstruktur resultiert die gemeinsame Definition als Region Gnosjö.

Aufgrund der geomorphologischen Bedingungen und der eher schlechten Bodenqualitäten konnte sich die Landwirtschaft hier nicht entwickeln. In den Anfängen der wirtschaftlichen Entwicklung kam es daher zur Gründung kleiner Unternehmen, die vor allem durch die Verhüttung der vorhandenen Metallvorkommen einfache Handelsgüter herstellten, um diese gegen Agrarprodukte von der schwedischen Westküste zu tauschen (vgl. Brulin 1998, S. 257f.; Wigren 2003, S. 17ff.). Die Region hat eine vergleichsweise periphere Lage, so sind beispielsweise die vier nächst gelegenen Universitäten (Borås, Jönköping, Växjö, Halmstad) jeweils mindestens eine Fahrtstunde entfernt.

Die Region Gnosjö als Industriedistrikt

Es gibt bereits mehrere Arbeiten, die die Region Gnosjö aus konzeptioneller Sicht als Industriedistrikt des niedrigen bis mittleren Technologiebereichs typologisiert haben (vgl. Amin 2003, S. 160; Andersson u. Klaesson 2014, S. 81; Brulin 1998, S. 255; Garfamy 2011, S. 223; Wigren 2003, S. 27). Aktuelle sektorale Daten unterstreichen dies und offenbaren eine hohe Bedeutung der Metallindustrie, einer traditionell wichtigen Branche in Schweden (vgl. Sölvell, Zander u. Porter 1991, S. 73ff.). Die Metallerzeugung und -bearbeitung und die Herstellung von Metallerzeugnissen sind die wichtigsten industriellen Bereiche nach der absoluten Zahl der Betriebe und Beschäftigten in allen vier Kommunen (vgl. Tabelle 1). Speziell in Gnosjö ist die Bedeutung besonders hoch und die Branche repräsentiert jeden fünften Betrieb bzw. zwei von fünf Beschäftigten. Von den knapp 94.000 Beschäftigten in der gesamten schwedischen Metallindustrie sind immerhin 10,7 % in Jönköpings län bzw. 6,2 % in der Region Gnosjö beschäftigt bei vergleichbaren 2,6 % bzw. 0,9 % Anteil an den Einwohnern (vgl. SCB 2017a, SCB 2017c).

Die überproportionale Bedeutung der Metallindustrie ist bemerkenswert, speziell in der Kommune Gnosjö. Aber auch

Region Gnosjö
Ausgewählte sektorale Merkmale zu Betrieben und Beschäftigten 2014

	Anzahl der Betriebe insgesamt	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	Anzahl der Betriebe in der Metallindustrie und Anteil an allen Betrieben insgesamt in %	Anzahl der Beschäftigten in der metallverarbeitenden Industrie und Anteil an allen Beschäftigten insgesamt in %
Gislaved	2 177	9 136	176 (8,1)	2 056 (22,5)
Gnosjö	799	4 321	167 (20,9)	1 886 (43,5)
Vaggeryd	883	3 450	60 (6,8)	545 (15,8)
Värnamo	2 438	9 562	156 (6,4)	1 350 (14,1)
Region Gnosjö	6 297	26 469	559 (8,9)	5 837 (22,1)
Jönköpings län	24 998	93 787	1 004 (4,0)	10 055 (10,7)
Schweden	833 653	2 619 595	11 151 (1,3)	93 795 (3,6)

Anzahl der Unternehmen und Beschäftigten ohne NACE01-03; Metallindustrie umfasst die Metallerzeugung und -bearbeitung und die Herstellung von Metallerzeugnissen (NACE 24-25: „industry for basic metals and fabricated metal products, except machinery and equipment").

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an SCB 2017a, SCB 2017c

Tab. 1: Ausgewählte sektorale Merkmale zu Betrieben und Beschäftigten in der Region Gnosjö 2014

in den drei übrigen Kommunen ist sie – wenn auch nicht so stark – dominierend. Die Branche ist führend vor der Möbelindustrie in Vaggeryd und der Gummi- und Plastikindustrie in Gislaved und Värnamo. Die Metallindustrie agiert aber vielfach auch zusammen mit anderen industriellen Branchen als Zulieferer, beispielsweise zusammen mit der Plastikindustrie für die Möbelindustrie. Ein Experte beschreibt es wie folgt: „You are never longer than two metres away from a product produced in Gnosjö […] maybe the legs of the chairs. It's made in Gnosjö. Or maybe the basket in the dishwashing machine, made in Gnosjö. Small parts" (SE-5). Typische Produkte, die in der Untersuchungsregion entstehen, sind daher Metall-, Kunststoff- und Gummiteile wie Griffe, Scharniere oder Dichtungen. Größtenteils agieren die Unternehmen als Zulieferer für die Automobilbranche, den Maschinen- und Anlagenbau, die Möbelindustrie und andere. Diese Zulieferbeziehungen sind vor allem regional und national ausgeprägt; erst die größeren Hersteller der Endprodukte sind dann stärker exportorientiert (vgl. Hagstrom 2001, S. 22; Larsson u. Malmberg 1999, S. 7ff.). Abgesehen von diesen sektoralen Merkmalen sollen an dieser Stelle keine weiteren Merkmale zur Charakterisierung von Gnosjö als Industriedistrikt vorgenommen werden, da dies in den genannten Studien bereits getan wurde. Weitere ausgewählte Merkmale werden in der Analyse weiter unten aufgegriffen und fragebezogen thematisiert. Der folgende Abschnitt quantifiziert nun die Qualifikations- und Einkommenssituation.

Qualifikation und Einkommen in der Region Gnosjö

Im Vergleich zum Durchschnitt des Bezirks und des Landes ist der Anteil der jüngeren und der erwerbsfähigen Bevölkerung in der Region Gnosjö etwas höher und der der älteren etwas geringer (vgl. SCB 2017c). Tabelle 2 quantifiziert die Merkmale zu Bildung, Einkommen, Erwerbstätigkeit und Steueraufkommen genauer.

Die Kommune Gnosjö weist den – im nationalen kommunalen Vergleich – höchsten Anteil an Niedrigqualifizierten mit 25,9 % auf, d.h. jeder vierte Einwohner zwischen 25 und 64 Jahren verfügt (nur) über ein Bildungsniveau auf Sekundarstufe I (vgl. Anmerkung Tab. 2). Das ist der höchste Wert in Schweden, d.h. Rang 290 von allen 290 schwedischen Kommunen. Ähnlich ist die Situation in Gislaved, etwas geringere Quoten sind in Vaggeryd und Värnamo vorhanden. Alle vier Kommunen weisen also im Vergleich zu Schweden überdurchschnittlich viele Niedrigqualifizierte auf. Korrespondierend damit ist auch der Anteil der Hochqualifizierten gering, vor allem in Gnosjö und Gislaved, wo nur etwa jeder zehnte Einwohner zwischen 25 und 64 Jahren über eine mindestens dreijährige Ausbildung nach dem Abschluss des Gymnasiums verfügt. In Schweden insgesamt ist es fast jeder Fünfte. Zugleich zeigen die Strukturdaten aber auch, dass die Erwerbstätigenquoten in den vier Kommunen überdurchschnittlich hoch sind und Ränge im oberen Viertel der Verteilung erreicht werden. Ähnlich verhält es sich beim erzielten Medianeinkommen und etwas schwächer auch beim kommunalen Steueraufkommen.

Für die Region Gnosjö zeigt sich damit auf der einen Seite ein unterdurchschnittliches Qualifikationsniveau mit 20,4 % Niedrigqualifizierten (Schweden: 14,4 %) bzw. mit 13,6 % Hochqualifizierten (Schweden: 18,3 %). Auf der anderen Seite existiert eine überdurchschnittliche

Region Gnosjö
Ausgewählte Merkmale zum Qualifikationsniveau und Einkommen 2014

	Anteil Niedrigqualifizierter (NQ) in % und Rang (niedrigster Wert = Rang 1)		Anteil Hochqualifizierter (HQ) in % und Rang (höchster Wert = Rang 1)		Erwerbstätigenquote der 20-64-jährigen Personen in % und Rang (höchster Wert = Rang 1)		Pro-Kopf-Einkommen (Median) in 1000 SEK und Rang (höchster Wert = Rang 1)		Pro-Kopf-Steueraufkommen (Mittelwert) in 1000 SEK und Rang (höchster Wert = Rang 1)	
Gislaved	21,7	**(285)**	11,9	**(253)**	81,3	**(74)**	257,1	**(65)**	172,7	**(121)**
Gnosjö	25,9	**(290)**	10,1	**(282)**	81,6	**(66)**	262,8	**(51)**	179,0	**(84)**
Vaggeryd	17,3	**(237)**	15,9	**(153)**	84,1	**(21)**	264,8	**(49)**	170,7	**(139)**
Värnamo	16,6	**(209)**	16,4	**(139)**	83,3	**(31)**	266,1	**(45)**	182,2	**(68)**
Region Gnosjö (Mittelwert)	20,4		13,6		82,6		262,7		176,1	
Jönköpings län (Mittelwert)	17,2		16,4		81,4		253,6		171,3	
Schweden (Mittelwert)	14,4		18,3		78,5		244,7		174,6	

Anteil der Qualifizierten jeweils an der Wohnbevölkerung zwischen 25-64 Jahren, Niedrigqualifiziert („folkskola+grundskola"), Hochqualifiziert („eftergymnasial 3 år+forskarutbildning"); Einkommen (Median): Jährliches Pro-Kopf-Einkommen der Wohnbevölkerung (Stichtag: 31.12.) im Alter von 20+ Jahren; Rang jeweils im Vergleich zu allen 290 Kommunen

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an SCB 2017c.

Tab. 2: Ausgewählte Merkmale zum Qualifikationsniveau und Einkommen in der Region Gnosjö 2014

wirtschaftliche Lage mit einer Erwerbstätigenquote von 82,6 % (Schweden: 78,5 %), einem Pro-Kopf-Medianeinkommen von 262.700 SEK (Schweden: 244.700 SEK) und einem kommunalen Pro-Kopf-Steueraufkommen von 176.100 SEK (Schweden: 174.600 SEK).

Wenn auf das jährlich erstellte Ranking aller schwedischen Kommunen zu den Rahmenbedingungen für Unternehmen zurückgegriffen wird, zeigt sich unter Bezugnahme statistischer und Befragungsdaten ein ähnliches Bild. Die Kommune Gnosjö rangiert unter Einbeziehung aller 18 Faktoren im hier vergleichbaren Betrachtungsjahr 2014 auf Rang 27 von 290, also im obersten Dezil der Verteilung (vgl. Företagsklimat 2017). Interessant ist, dass auch die Sicht der Unternehmen eine Diskrepanz konstatiert. Während etwa die kommunale Umsetzung von Gesetzen und Verordnungen in der Kommune Gnosjö im gesamtschwedischen Vergleich als bestmöglich (Rang 1 von 290) oder die Einstellung der Behörden gegenüber den Unternehmen als sehr positiv eingeschätzt wird (Rang 7), beurteilen sie den Zugang zu Arbeitskräften mit den notwendigen unternehmensspezifischen Kompetenzen als nur mittelmäßig (Rang 114). Im Gesamturteil aus der Befragung der Unternehmen belegt Gnosjö zwar eine Spitzenposition (Rang 4), jedoch weist eben speziell der Qualifikationsbereich das größte Defizit auf.

Abbildung 2 zeigt ergänzend für alle 290 schwedischen Kommunen die Gegenüberstellung des Anteils der Niedrigqualifizierten an der erwachsenen Wohnbevölkerung zwischen 25 und 64 Jahren mit dem erzielten Medianeinkommen pro Einwohner. Niedrigqualifiziert bedeutet auch hier, dass nur ein Abschluss der obligatorischen neunjährigen Gesamtschule („grundskola“) bzw. Sekundarstufe I vorliegt. Das Medianeinkommen bezieht sich auf das Erwerbseinkommen der Wohnbevölkerung und ist der Wert, über bzw. unter dem die Hälfte der nach Größe sortierten Einkommen liegt.

Für Gesamtschweden zeigt sich der erwähnte positive Zusammenhang zwischen Qualifikation und Einkommen: Je höher der Anteil der Niedrigqualifizierten in einer Kommune ist, umso niedriger ist das dortige durchschnittliche Medianeinkommen. Die Kommune Danderyd im Großraum Stockholm weist mit 3,27 % den geringsten Anteil an Niedrigqualifizierten auf und gleichzeitig das höchste Medianeinkommen mit 343.500 Schwedischen Kronen (SEK) (ca. 35.200 Euro). Neben anderen Stadtteilen von Stockholm sind es vor allem Kommunen in den Großräumen Lund oder Umeå, beides bedeutende Universitätsstädte, die die geringsten Anteile an Niedrigqualifizierten aufweisen und zugleich über relativ hohe Medianeinkommen verfügen. Am anderen Ende der Verteilung ist die Kommune Gnosjö positioniert, mit der bereits erwähnten Ausprägung der Indikatoren.

Ursachen für die Konstellation aus niedrigem Qualifikations- und hohem Einkommensniveau

Über die anfangs hergeleiteten zentralen Merkmale von Industriedistrikten lassen sich Konsequenzen für die Qualifikationserfordernisse und Bildungspraktiken konkret in der Region Gnosjö ableiten.

Erstens sind die hohe Spezialisierung der Unternehmen und eine häufige Positionierung im unteren oder mittleren Technologiebereich wichtig. Das hat zur Folge, dass z.B. die Fertigung von Zulieferer-Teilen in der Regel in hohen Stückzahlen und standardisiert erfolgt. Als Auftragsfertiger werden den Produzenten von Griffen, Scharnieren etc. die Maße und Spezifikationen übermittelt, die dann maschinell, teils hoch automatisiert gefertigt werden. Daraus ergeben sich begrenzte Anforderungen an die Qualifikationen der Beschäftigten. Zwar unterscheiden sich die Produkte, aber es finden nur sehr begrenzt eigene Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten statt (vgl. Asheim 2007, S. 231; Karlsson u. Larsson 1993, S. 135).

Zweitens sind die Firmen korrespondierend mit der Spezialisierung stark vernetzt. Statt viele Wertschöpfungsstufen in einem Betrieb zu vereinen, wie etwa häufig in einem eher mittelständischen Betrieb (Unternehmen A dreht, fräst und schleift), ist in der Region Gnosjö eher eine andere Konstellation charakteristisch. So wirken überwiegend viele kleine, jeweils hoch spezialisierte Firmen komplementär zusammen (Unternehmen B dreht, C fräst, D schleift). Falls Unternehmen B ein gefrästes Teil benötigt, wird es sich dies von Unternehmen C beschaffen und umgekehrt. Die Firmen kooperieren

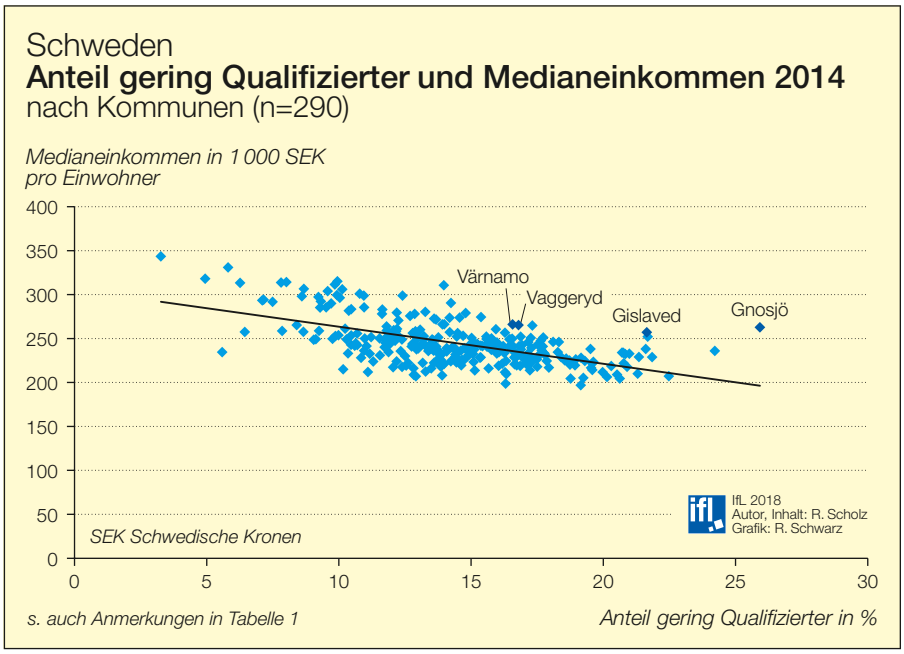

Abb. 2: Anteil gering Qualifizierter und Medianeinkommen pro Einwohner 2014 für 290 schwedische Kommunen

häufiger, als dass sie konkurrieren (vgl. Wigren 2003, S. 13). Das wird in Bezug auf die Wettbewerbsfähigkeit des gesamten Industriedistrikts als Vorteil betrachtet, weil es gegenseitige Lernprozesse fördert (vgl. Maskell u. Malmberg 1999, S. 171ff.). Karlsson und Larsson (1993, S. 118) erklären es folgendermaßen: „Within these local networks established business concepts are preserved and new business concepts are developed in a trial-and-error process where the individual entrepreneurs co-operate with each other while at the same time continuously learning from each other. Within the tight local network a kind of mutual dependence is developed that makes the border between competition and co-operation fluid. The tight local networks in Gnosjö mean in effect that the knowledge and business contacts of every individual entrepreneur also become the knowledge and business contacts of all other entrepreneurs in Gnosjö." Auch wenn in der Literatur damit der Vorteil der Vernetzung betont wird (vor allem auf Ebene der Unternehmen und Gründer), so kann es das Qualifikationsgeschehen auch hemmen (vor allem auf Ebene der Beschäftigten). Denn der genannte Spezialisierungseffekt wird verstärkt und die Tätigkeiten in den Kleinst- und Kleinbetrieben werden weiter auf eher begrenzte prozessbezogene Fertigkeiten verengt und weniger auf breit angelegte Qualifikationen ausgerichtet (vgl. Eriksson 2007, S. 96ff.).

Drittens wird gepaart mit dem Erfahrungswissen, der Vernetzung und vor allem dem Wissensaustausch den Unternehmen und Beschäftigten eine gewisse Kreativität zugeschrieben. Ein Experte schildert es wie folgt: „They learn from each other, they are very […] smart, they think smart. They are good in the head, long traditions of solving problems and smart solutions of producing products. […] It's a way of thinking and way of work together with companies at the other side of the street and so on. Together we can solve this problem in a smart way" (SE-1). Damit ist für die Charakterisierung des Produktionssystems in Gnosjö weniger relevant was genau produziert wird, sondern eher wie dies geschieht im Sinne eines stark lösungsorientierten Arbeitens (vgl. Wigren 2003, S. 13). Auch ein ausgeprägtes on-the-job-training and learning-by-doing ist kennzeichnend (vgl. Garfamy 2011, S. 228). Allerdings ist das dabei generierte Erfahrungswissen (tacit knowledge) schwer zu kodifizieren oder durch formelle Bildung zu erwerben (vgl. Amin u. Cohendet 1999, S. 88f.; Asheim 2007, S. 227; Gertler 2003, S. 75ff.).

Viertens haben in einem regionalen Kontext, in dem Erfahrungswissen eine überproportionale Rolle spielt, formelle Qualifikationen (z.B. Berufsabschlüsse, Zeugnisse) eine weitaus geringere Bedeutung. Eine Expertenaussage erläutert die Situation: „And also in tradition for us who have been born here and lived here for several generations, there has not been a tradition to go to school. And that is that we have had so many opportunities to get a job. [...] So there are very many people out in the companies here, who are on a very high level of competence and in skill. But you haven't learned from, you don't have a formal education; [...] but learned by experience then. And many are very technical and they are very oriented to solve problems. […] We don't see problems, we see solutions. So that also is mindset you can say" (SE-3). Diese Aussage bringt zum Ausdruck, dass es durch die gute Auftragslage der Unternehmen gute Beschäftigungsmöglichkeiten gab, für die es selten Hürden aufgrund fehlender formeller Qualifikationen gab. Das Tätigkeitswissen konnte sich durch Anlernen im betrieblichen Alltag angeeignet werden.

Fünftens wird diese allgemeine hands-on-Mentalität überformt durch eine ausgeprägte Gründermentalität, auch als Gnosjö-Spirit oder „Gnosjöandan" bezeichnet (Karlsson u. Larsson 1993, S. 117). Diesen speziellen Unternehmergeist assoziiert auch ein Gesprächspartner als erstes: „Gnosjö region […], normally in Sweden you also say, it's where the entrepreneurship is born" (SE-2). Die starke Gründermentalität resultierte wie beschrieben ursprünglich aus der Notwendigkeit, einfache handelbare Güter herzustellen um damit schlichtweg überleben zu können (vgl. Hagstrom 2001, S. 22). Die Gründung wurde damit aber vor allem auch zu einem Teil des Alltags und damit ebenso der Familie (vgl. Magnusson 2000, S. 33). Auch heute werden viele Firmen noch von den Gründern bzw. Inhabern selbst geleitet oder von Familienangehörigen fortgeführt. Wigren (2003, S. 13) bezeichnet diese Gründer als „Gnosjö owner-manager" und konstatiert, dass sie eine hohe Verantwortung für ihr Unternehmen und sämtliche Prozesse übernehmen. Auch ein Experte beschreibt es so: „I can run the lathe, I can run the mill, I can whatever it is. I know everything under this roof. And I can do it. You can come to me and say the mill is not working. Okay, why not? I go and try, oh it's working. […] I have the knowledge of the machines and everything." (SE-5). Neben dieser wertschöpfungsbezogenen Identifikation übernehmen die Inhaber aber auch eine starke Verantwortung für die Beschäftigten und die Gemeinschaft insgesamt. Denn im Falle eines groben Fehlverhaltens besteht die Möglichkeit von Sanktionen, nicht durch die Kunden, sondern vor allem durch die regionale Gemeinschaft (vgl. Andersson u. Klaesson 2014, S. 83).

Sechstens ist ergänzend dazu auch der persönliche und familiäre Kontext relevant (vgl. Johannisson u. Wigren 2006, S. 198ff.). Die Beschäftigungsaufnahme gestaltet sich durch ein hohes persönliches Vertrauen zwischen den Akteuren einfacher, z.B. durch familiäre Beziehungen, Freunde und Vereine (Andersson u. Klaesson 2014, S. 83). Eine vorherige Investition in formelle Bildung, wie sie die Humankapitaltheorie postuliert, ist nicht unbedingt notwendig. Es besteht eine ausgeprägte Tendenz, sich gegenseitig zu helfen und zu unterstützen. Dafür förderlich ist nach Wigren (2003, S. 11ff.) außerdem, dass die meisten Einwohner in der Region Gnosjö ohnehin über einen ähnlichen Bildungsstand verfügen und meist auch über vergleichbare berufliche Erfahrungen. Sie teilen darüber hinaus Einstellungen zu Arbeit und Leben oder gehören gleichen Religionsgemeinschaften

oder anderen kollektiven Organisationen an. Die wirtschaftlichen Strukturen sind unmittelbar mit dem gesellschaftlichen Interaktionsgefüge verbunden und umgekehrt (vgl. Fløysand u. Jakobsen 2011, S. 332ff.; Maier, Tödtling u. Trippl 2006, S. 138).

Diskrepanz zwischen Qualifikation und Einkommen

Die Region Gnosjö mit ihrem Gnosjö-Spirit ist damit insgesamt gekennzeichnet durch eine hohe Spezialisierung und Vernetzung der (größtenteils kleinen) Unternehmen, durch viele Unternehmensgründungen und von starken persönlichen Bindungen zwischen Gründern bzw. Inhabern und ihren Beschäftigten. Diese Charakteristika sind unter anderem maßgeblich für die Formation eines Industriedistrikts. Das geringe Qualifikationsniveau ist damit vor allem auch dadurch begründet, dass die Beschäftigten bzw. die ansässige Bevölkerung nicht über ausreichend *formelle* Qualifikationen verfügen. Denn die Analyse hat gezeigt, dass der Austausch von Informationen, die Zirkulation von Wissen, akteursübergreifende Lernprozesse sowie ein starkes Kooperationsverhalten ganz zentral für die sozioökonomischen Aktivitäten in der Region Gnosjö sind.

Obwohl das Qualifikationsniveau gering ist, sind beispielsweise die Erwerbstätigenquote, das Pro-Kopf-Einkommen oder das kommunale Steueraufkommen auf einem überdurchschnittlichen Level. Aus Sicht der Unternehmen zur Wirtschaftsfreundlichkeit belegt die Kommune Gnosjö sogar sehr gute Platzierungen im landesweiten Vergleich. Nicht nur die Unternehmen profitieren von dieser spezifischen Konstellation, sondern auch die Beschäftigten, die überdurchschnittliche Verdienste beziehen. Damit widerspricht Gnosjö ein Stück weit dem positiven Zusammenhang zwischen Qualifikation und Einkommen. Aber welche weiteren Gründe gibt es für das vergleichsweise hohe Lohnniveau? Zunächst sind die Unternehmen basierend auf der tief verwurzelten Gründermentalität und ihre überschaubare Größe sehr anpassungsfähig, so dass immer wieder neue Geschäftsfelder erschlossen oder Kooperationen eingegangen werden. Das sorgt für eine Stabilität auf dem Arbeitsmarkt und für ein hohes Maß an Beschäftigungsgarantie (vgl. Andersson u. Klaesson 2014, S. 89). Auch die Spezialisierung, solange sie nachgefragt wird, ist vorteilhaft und lohnsteigernd für die Beschäftigten, weil diese schwieriger ersetzbar sind. Wie bereits betont wurde, verhalten sich die Gründer/Eigentümer sehr loyal gegenüber ihren Mitarbeitern und übernehmen auch eine soziale Verantwortung für ihre Beschäftigten. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind durch die räumliche Nähe und die beruflichen und privaten Vernetzungen gleichermaßen Akteure einer einzigen Gemeinschaft.

Zudem spielt die Sozialpartnerschaft in Schweden eine zentrale Rolle. Konkret heißt das: Sobald ein Beschäftigter Mitglied einer Gewerkschaft ist, ist diese über das sogenannte Alleinvertretungsrecht autorisiert mit dem Arbeitgeber (bzw. seinem Arbeitgeberverband) über die Arbeitsbedingungen und den Lohn zu verhandeln. Die gewerkschaftlichen Organisationsgrade, d.h. der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder an den Erwerbstätigen ist vergleichsweise hoch. Ein Experte schätzt, dass er in Firmen der Region Gnosjö mit mehr als 25 Beschäftigten bei ca. 85 % liegt und bei Firmen mit weniger Beschäftigten bei etwa 65 %; die tarifliche Abdeckung wird insgesamt auf ca. 97 % geschätzt (SE-4). Fast alle Betriebe unterliegen damit einer Tarifbindung. Die Bedeutung der Gewerkschaften ist also selbst in kleinen Firmen hoch, was in vielen anderen Ländern nicht der Fall ist. Unabhängig von der konkreten Lohnhöhe führt diese Konstellation aber mindestens zu einer Vermeidung von Lohndumping, zu einer Absenkung der Lohnspreizung zwischen Gering- und Spitzenverdienern und zu einer Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivitätswachstum, d.h. zu regelmäßigen Lohnsteigerungen. Frühere Arbeiten zu Industriedistrikten in Italien haben die schlechten Arbeitsbedingungen problematisiert (vgl. Amin u. Robins 1990, S. 105ff.; Brusco 1982, S.167ff.). In Gnosjö ist eine solche Situation gegenwärtig nicht der Fall.

Gegenwärtige Herausforderungen

Trotz dieser spezifischen Konstellation in Gnosjö, die also durchaus regionalökonomische Vorteile impliziert, gibt es wichtige Herausforderungen. Bedingt wird dies etwa durch einen zunehmenden Wettbewerb in arbeitsintensiven Branchen durch Konkurrenten aus Osteuropa oder Asien (SE-1, SE-6). Ein Preiswettbewerb ist für die schwedischen Firmen durch die im internationalen Vergleich hohen Lohnkosten aber kaum möglich. Zugleich besteht immer die Gefahr eines lock-in. Durch den hohen Anteil an Betrieben, die reine Auftragsfertiger sind, fehlen praktisch die eigenen Produkte, eine damit verbundene wissensintensive Produktentwicklung oder Forschung und Entwicklung. Auch darüber hinaus bestehen Kompetenzdefizite. Ein Experte bezieht das etwa auf Sprach- und Verkaufskenntnisse: „I mean [the] employees […] can't [speak] the language or they can't go out to Germany and try to sell their products […]. They don't know how to do, because they have never sold the products. The customers bought it instead. And that's a big difference" (SE-5).

Die starke Fokussierung auf Erfahrung und learning-by-doing trifft auch auf den Umgang mit dem Thema Qualifizierung zu. Der starke inner- und überbetriebliche Austausch und die gegenseitige Hilfeleistung führen zu einer unzureichenden Gewichtung von Qualifikationsthemen und zu einer fehlenden Strukturierung von Lernprozessen. Wigren (2003, S. 16) beschreibt es so: „Competence development and project management are topics discussed over a cup of coffee during breaks […] the region needs to develop further and […] there is a lack of qualified competence." Letztlich ist es daher gerade eine strukturierte Entwicklung notwendig, da im Umkehrschluss die Betriebe auf die Kompetenzen der Beschäftigten angewiesen sind.

Neben der Internationalisierung wird in den Betrieben aber auch zunehmend automatisiert, um Kosten zu senken. Das

ist wiederum vor allem für die Beschäftigten problematisch, die einfache Tätigkeiten ausführen. Ein Experte beschreibt es so: „I mean if you go 10, 15 years back, then all of us said [...] we just need someone who would like to work for me. I can pick him up on the streets, no problem. We will give him two weeks training and then he is full equiped. But today, I mean, no one will employ people who don't have at least three years training" (SE-2). Die Anforderungen an die Kompetenzen sind also stark gestiegen und das Problem kann noch verstärkt werden. Denn während die Beschäftigten innerhalb der Region Gnosjö noch von den beruflichen und privaten Netzwerken profitieren, sind die formellen Qualifikationsnachweise für eine Arbeitssuche außerhalb der Region Gnosjö elementar wichtig (SE-4). Generell ist also das Matching ein Problem, d.h. das Zusammenführen von Anforderungen der Arbeitgeber mit den Fähigkeiten der Beschäftigten (vgl. Liljestrand 2014, S. 2). Das heißt die Arbeitgeber benötigen Qualifikationen, die die Arbeitssuchenden nicht haben und die Arbeitssuchenden haben Qualifikationen, die die Arbeitgeber nicht benötigen (SE-4).

Das Problem ist aber durchaus erkannt, wie es der Experte weiter beschreibt: „You need knowledge. I mean you really need trained people. You can't just pick them up on the street anymore. They have to be trained. So that is a very clear focus today. If you talk to the companies, the industry companies today, they are just focused on well educated people" (SE-2). Daher gibt es verschiedene Lösungsansätze, die von Staat, Arbeitgebern, aber auch Gewerkschaften forciert werden. Zunächst ist das vor allem die formalisierte Zertifizierung der Kompetenzen. Selbst langjährig erfahrene Beschäftigte werden motiviert bzw. bei Arbeitslosigkeit gezwungen, entsprechende Kurse zu absolvieren oder Berufsabschlüsse nachholend zu absolvieren. Damit steigen ihre Chancen einer Beschäftigungsaufnahme und das Matching wird verbessert. Die Akteure in den Betrieben versuchen dem Thema Kompetenzentwicklung gesonderte Aufmerksamkeit zu schenken und ein Monitoring zu betreiben. Durch Erfassung der bestehenden Kompetenzen und Bedarfe des Unternehmens gelingt es vor allem, auch zukünftige Anforderungen der Betriebe mit zu berücksichtigen und idealerweise frühzeitig die Beschäftigten zu schulen und zu entwickeln (vgl. IF Metall 2012, S. 22). Auch die Kommunen wirken aktiv mit. So gibt es etwa Fahrtkostenerstattungen, wenn berufsbegleitende Bildungsmaßnahmen an der Universität in Jönköping absolviert werden. Oder die Kommunen beantragen nationale oder EU-Fördermittel, um Fort- und Weiterbildungskurse für einzelne Beschäftigte oder ganze Betriebe zu realisieren (SE-2, SE-3, SE-6). Generell wird auch angestrebt, die Praxis in den Betrieben mit den Erkenntnissen der Forschungseinrichtungen stärker zu verbinden, etwa durch gemeinsame Veranstaltungen, gezielte Kooperationen oder eine zumindest informelle Vernetzung (vgl. SE-5). Ein Experte eines Verbandes beschreibt seine Rolle genauer: „But today we can also say [the companies] have to match that experience with the latest knowledge in research and to get in new materials, to get in maybe to see in the production processes how they could be more effective […]; that's part of our job also […] we have a university in Jönköping, or we go to Chalmers in Gothenburg. So we try to bring the university into the industries here. And both for special programs but also maybe as a recruitment base for the companies to employ the students" (SE-6). Trotz intensiver Bemühungen gestalten sich die Kooperationen zwischen den Unternehmen aus Gnosjö und den Universitäten aber schwierig. Vor allem offenbart sich hierbei die Diskrepanz zwischen Praxis (Erfahrung, learning-by-doing) und Theorie (formelles Lernen). So finden zwar gemeinsame informelle Veranstaltungen statt, es entstehen aber beispielsweise zu wenige strukturierte Kooperationen für konkrete Produktentwicklungen; oder Hochschulabsolventen präferieren doch Großunternehmen in den urbanen Zentren bei ihrer Jobsuche. Diese exemplarisch ausgewählten Maßnahmen zeigen, dass mit ganz verschiedenen Instrumenten versucht wird, das Qualifikationsniveau zu steigern, das große betriebliche Know-how zu bewahren und zu entwickeln. Zugleich wird beabsichtigt, die starke Identifikation der Einwohner und Beschäftigten mit der Region zu erhalten und Abwanderung zu vermeiden. Insgesamt wird am Beispiel Gnosjö deutlich, wie Bildung, Arbeit und Regionalentwicklung interdependent verwoben sind.

Resümee

Industriedistrikte, verstanden als branchenspezifisch stark vernetzte Produktionsnetzwerke aus vorwiegend kleinen Unternehmen, genießen in der Wirtschaftsgeographie eine besondere Aufmerksamkeit. Wenngleich mittlerweile Anschlusskonzepte wie innovative Milieus oder das Cluster-Konzept entwickelt wurden, ist es nach wie vor ein zentrales Konstrukt in der theoretischen Diskussion. Industriedistrikte weisen durch ihre Struktur einige wichtige Merkmale auf, die auch für die hier untersuchte Region Gnosjö zutreffend sind (vgl. Wigren 2003, S. 11ff.). Es existieren sehr viele kleine Betriebe, die über Zuliefererbeziehungen stark vernetzt sind und häufig kooperieren. Die dortige Wertschöpfung, vor allem in der Metallverarbeitung, ist gekennzeichnet von einer hohen Relevanz des schwer zu kodifizierenden Erfahrungswissens. Die Unternehmen sind stark in die soziokulturelle Struktur eingebunden und übernehmen eine hohe Verantwortung für ihren Betrieb, die Beschäftigten und die darüber hinausgehenden gesellschaftlichen Gestaltungsprozesse. Durch die starke Kopplung zwischen Erwerbstätigkeit und gemeinschaftlicher Orientierung sind die Akteure eher langfristig ausgerichtet und haben ein stark eingeschränktes kurzfristiges Gewinninteresse (vgl. Larsson, Lindgren u. Nyberg 2008, S. 92).

Im Vergleich zu allen anderen schwedischen Kommunen hat Gnosjö den höchsten Anteil an Niedrigqualifizierten und ist damit Schlusslicht im nationalen Vergleich. Zugleich liegt die Kommune beim Pro-Kopf-Einkommen aber im oberen

Fünftel der Verteilung und sowohl die Beschäftigtenquote als auch das Steueraufkommen sind überdurchschnittlich hoch. Es gibt also eine maßgebliche Differenz zwischen Qualifikation und Einkommen; entweder müsste basierend auf der gesamtschwedischen Verteilung und ausgehend vom Einkommen das Qualifikationsniveau höher oder ausgehend vom Qualifikationsniveau das Einkommen geringer sein. Für diese spezifische Konstellation gibt es unterschiedliche Ursachen. Das liegt zum einen an der starken Spezialisierung der Betriebe, die durch eine produkt- oder prozessbezogene Fokussierung breit angelegte Qualifikationsmaßnahmen nicht erfordert. Die meisten Firmen sind in den Branchen Metall, Plastik und Gummi tätig und primär Zulieferer bzw. Auftragsfertiger für beispielsweise große Automobil- oder Möbelproduzenten. Diese Betriebe betreiben selbst kaum eine Produktentwicklung und verfügen damit kaum über Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten. Sie sind mithin nur im niedrigen oder mittleren technologischen Bereich tätig. Das starke Kooperationsverhalten der Firmen fördert zwar gegenseitige bzw. gemeinsame Lernprozesse, verstärkt aber gleichzeitig den Spezialisierungseffekt und die (technologische) Einengung der Firmen. Die Spezialisierung und Vernetzung der Betriebe bedingt unter anderem die hohe Bedeutung von tazitem Wissen, welches schwer kodifizierbar ist. Die bedeutende Rolle dieses Erfahrungswissens hat nicht nur Konsequenzen für die Beschäftigten und Betriebe, sondern hat dazu geführt, dass sich Institutionen oder gesellschaftliche Praktiken teilweise nicht etablieren konnten. Beispielsweise war in der Vergangenheit ein Schulbesuch unüblich, der über das Niveau der Sekundarstufe I hinausging. Es war möglich und üblich, direkt nach dem Absolvieren dieser Qualifikationsstufe berufstätig zu sein. Gegenwärtig ändern sich diese Strukturen aber und formelle Bildung gewinnt an Relevanz. Neben dem Erfahrungswissen hat zum anderen auch eine starke Gründer- und Macher-Mentalität einen Einfluss auf das Qualifikationsregime. Konkret werden Lösungen von den Praktikern zum Beispiel durch Trial-and-Error gesucht und gefunden, statt durch formalisierte und gesteuerte Lernprozesse (vgl. Brulin 1998, S. 265). Schließlich ist die Überschneidung der beruflichen und privaten Sphäre ebenso von Bedeutung. Durch ähnliche Lebensverläufe, berufliche Erfahrungen oder das Teilen ähnlicher Werte und Religionen, entsteht ein gemeinsames Verständnis von wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Entwicklung.

Diese spezifischen Merkmale der wirtschaftlichen und soziokulturellen Struktur führen dazu, dass die Betriebe erfolgreich und auch die Beschäftigungsperspektiven positiv sind. Durch Spezialisierung der Beschäftigten, durch kollektive Interessenvertretungen und sozial eingestellte Gründer/Inhaber sind die Einkommen in der Region Gnosjö vergleichsweise hoch. Die niedrige formelle Qualifikation überträgt sich also nicht auf ein niedriges Einkommen. Der Fall Gnosjö ist damit insgesamt ein Beispiel dafür, wie eine regionalspezifische Konfiguration von Industrieentwicklung, Bildungssystem, Arbeitsmarkt und soziokultureller Formation stark kontextbezogen und pfadabhängig ist. Diese spezielle Konstellation auf regionaler Ebene ergänzt damit generelle Wirkungszusammenhänge zwischen nationalen volkswirtschaftlichen Aggregaten (vgl. Amin u. Cohendet 1999, S. 89). Das wiederum betont die Notwendigkeit, wissenschaftlich wie auch politisch einen dezidierten Blick auf die regionale Ebene zu werfen. Vor allem für politische Interventionen wird ersichtlich, dass es ratsam ist, das regionale Gefüge von Akteuren und Institutionen zu betrachten. Damit werden aus vermeintlichen Nachteilen einer übergreifenden Perspektive – hier das geringe Qualifikationsniveau – möglicherweise vor allem Vorteile und Potenziale ersichtlich – hier die Industrie und der regionalökonomische Anker namens Gnosjö-Spirit.

Literatur

Agnew, J. A. (2013): Arguing with Regions. In: Regional Studies 47, 1, S. 6–17.

Allmendinger, J., C. Ebner, R. Nikolai (2009): Soziologische Bildungsforschung. In: Tippelt, R. u. B. Schmidt (Hrsg.): Handbuch Bildungsforschung. 2. Aufl., Wiesbaden, S. 47–70.

Amin, A. (2003): Industrial districts. In: Sheppard, E. u. T. J. Barnes (Hrsg.): A Companion to Economic Geography. Oxford, Malden, S. 149–168.

Amin, A. u. P. Cohendet (1999): Learning and adaptation in decentralised business networks. In: Environment and Planning D: Society and Space 17, 1, S. 87–104.

Amin, A. u. K. Robins (1991): These are not Marshallian Times. In: Camagni, R. (Hrsg.): Innovation Networks: Spatial Perspectives. London, New York, S. 105–118.

Ammermüller, A. u. D. Dohmen (2004): Private und soziale Erträge von Bildungsinvestitionen. Köln (FiBS-Forum 21).

Andersson, M. u. J. Klaesson (2014): Socio-cultural contexts of small innovative and enterprising regions. An empirical analysis using the Gnosjö region in Sweden as a benchmark. In: Rutten, R. et al. (Hrsg.): The Social Dynamics of Innovation Networks. London, New York, S. 81–100.

Asheim, B. (2007): Differentiated Knowledge Bases and Varieties of Regional Innovation Systems. In: Innovation 20, 3, S. 223–241.

Asheim, B. et al. (2011): Knowledge bases, modes of innovation and regional innovation policy. A theoretical re-examination with illustrations from the Nordic countries. In: Bathelt, H., M. P. Feldman, D. F. Kogler (2011): Beyond territory. Dynamic Geographies of Knowledge Creation, Diffusion, and Innovation. London, New York (Regions and Cities, 47), S. 227–249.

Bahnmüller, R. u. S. Fischbach (2004): Der Qualifizierungstarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg. In: WSI-Mitteilungen 57, 4, S. 182–189.

Bahnmüller, R. u. M. Hoppe (2012): Von den Mühen der Ebene: Wirkungen tariflicher Weiterbildungsregelungen im öffentlichen Dienst und in der Metall- und

Elektroindustrie Baden-Württembergs im Vergleich. In: Industrielle Beziehungen 19, 1, S. 7–30.

Bathelt, H. (2008): Knowledge-Based Clusters: Regional Multiplier Models and the Role of 'Buzz' and 'Pipelines'. In: Karlsson, C. (Hrsg.): Handbook of Research on Cluster Theory. Cheltenham, Northampton (MA), S. 78–92.

Bathelt, H. u. J. Glückler (2003): Wirtschaftsgeographie. 2. Aufl., Stuttgart.

Becker, G. S. (1962): Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. In: Journal of Political Economy 70, 5, S. 9–49.

Blum, U., I. Jänchen, C. Lubk (2015): Die Relevanz von Unternehmenszentralen für die fiskalische Leistungsfähigkeit. Wirtschaftsdienst – Zeitschrift für Wirtschaftspolitik 95, 6, S. 395–403.

Brinton, M. C. (2005): Education and the Economy. In: Smelser, N. J. u. R. Swedberg (Hrsg.): The Handbook of Economic Sociology. 2. Aufl., Princeton, Oxford, S. 575–602.

Brulin, G. (1998): How to Shape Creative Territorial Energy. The Case of the Gnosjö Region. In: Concepts and Transformation 3, 3, S. 255–269.

Brusco, S. (1982): The Emilian Model: Productive Decentralisation and Social Integration. In: Cambridge Journal of Economics 6, S. 167–184.

De Gregorio, J. u. J.-W. Lee (2002): Education and income equality: new evidence from cross-country data. In: Review of Income and Wealth 48, 3, S. 395–416.

Eriksson, M.-L. (2007): Supporting innovation: case study of two Swedish industrial development centres. In: Gustavsen, B., B. Nyhan, R. Ennals (Hrsg.): Learning together for local innovation: promoting learning regions. Luxembourg (Cedefop Reference Series 68), S. 93–101.

Estévez-Abe, M., T. Iversen, D. W. Soskice (2001): Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State. In: Hall, P. A. u. D. W. Soskice (Hrsg.): Varieties of capitalism. The institutional foundations of comparative advantage. Oxford, S. 145–183.

Fløysand, A. u. S.-E. Jakobsen (2011): The complexity of innovation: A relational turn. In: Progress in Human Geography 35, 3, S. 328–344.

Företagsklimat (Hrsg.) (2017): Gnosjö. http://www.foretagsklimat.se/gnosjo/ranking (03.04.2017).

Freytag, T., H. Jahnke, C. Kramer (2015): Bildungsgeographie. Darmstadt.

Garfamy, R. M. (2011): The Gnosjo industrial district: a viable corporation. In: International Journal of Entrepreneurship and Small Business 13, 2, S. 220–234.

Gatzweiler, H.-P. u. A. Milbert (2003): Regionale Einkommensunterschiede in Deutschland. In: Informationen zur Raumentwicklung 3/4, S. 125–145.

Gertler, M. S. (2001): Best practice? Geography, learning and the institutional limits to strong convergence. In: Journal of Economic Geography 1, 1, S. 5–26.

Gertler, M. S. (2003): Tacit knowledge and the economic geography of context, or The undefinable tacitness of being (there). In: Journal of Economic Geography 3, 1, S. 75–99.

Glomm, G. u. B. Ravikumar (1992): Public versus Private Investment in Human Capital: Endogenous Growth and Income Inequality. In: Journal of Political Economy 100, 4, S. 818–834.

Glückler, J. (2007): Economic geography and the evolution of networks. In: Journal of Economic Geography 7, 5, S. 619–634.

Hagstrom, J. (2001): To Be, Not To Be Seen. The Mystery of Swedish Business. Middleburg.

Hanushek, E. A. et al. (2015): Returns to skills around the world. Evidence from PIAAC. In: European Economic Review 73, S. 103–130.

Hinz, T. u. M. Abraham (2008): Theorien des Arbeitsmarktes: Ein Überblick. In: Abraham, M. u. T. Hinz: Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde. Wiesbaden, S. 17–68.

Hummelsheim, S. u. D. Timmermann (2009): Bildungsökonomie. In: Tippelt, R. u. B. Schmidt (Hrsg.): Handbuch Bildungsforschung. 2. Aufl., Wiesbaden, S. 93–134.

IF Metall (Hrsg.) (2012): Att arbeta i verktyget Hållbart arbete – enkel handledning genom att följa ett exempel. Stockholm.

Johannisson, B. u. C. Wigren (2006): The dynamics of community identity making in an industrial district: the spirit of Gnosjö revisited. In: Steyaert, C. u. D. Hjorth (Hrsg.): Entrepreneurship as Social Change. Cheltenham, Northampton, S. 188–209.

Karlsson, C. u. J. Larsson (1993): A macro view of the Gnosjo entrepreneurial spirit. In: Entrepreneurship & Regional Development 5, 2, S. 117–140.

Larsson, M., H. Lindgren, D. Nyberg (2008): Entrepreneurship and ownership: the long-term viability of the Swedish Bonnier and Wallenberg family business groups. In: Fellmann, S. et al. (Hrsg.): Creating Nordic capitalism. The business history of a competitive periphery. London, New York, S. 75–103.

Larsson, S. u. A. Malmberg (1999): Innovations, Competitiveness and Local Embeddedness. A Study of Machinery Producers in Sweden. In: Geografiska Annaler 81 B (1), S. 1–18.

Liljestrand, M. (2014): Yrkesutbildning för bättre matchning. Stockholm (Svenskt Näringsliv Reformagendan, 16).

Magnusson, L. (2000): An Economic History of Sweden. London, New York (Routledge Explorations in Economic History, 16).

Maier, G., F. Tödtling, M. Trippl (2006): Regional- und Stadtökonomik 2. Regionalentwicklung und Regionalpolitik. 3. Aufl., Wien.

Marshall, A. (1895): Principles of Economics. 3rd edition, London, New York.

Martin, R. (2006): Pfadabhängigkeit und die ökonomische Landschaft. In: Berndt, C. u. J. Glückler (Hrsg.): Denkanstöße zu einer anderen Geographie der Ökonomie. Bielefeld, S. 47–76.

Maskell, P. u. A. Malmberg, (1999): Localised learning and industrial competitiveness. In: Cambridge Journal of Economics 23, 2, S. 167–185.

Mayring, P. (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 11. Aufl., Weinheim.

Meusburger, P. (1998): Bildungsgeographie: Wissen und Ausbildung in der räumlichen Dimension. Heidelberg, Berlin.

Mincer, J. A. (1974): Schooling, Experience, and Earnings. Cambridge.

Paasi, A. u. J. Metzger (2017): Foregrounding the region. In: Regional Studies 51, 1, 19–30,

Romer, P. M. (1986): Increasing Returns and Long Run Growth. In: Journal of Political Economy 94, 5, S. 1002–1037.

SCB (2017a): Enterprises and Employment. Special request by NACE2.

SCB (2017b): Regional statistik och kartor – Geodata. Online abrufbar: https://www.scb.se/hitta-statistik/regional-statistik-och-artor/geodata/geodata-samverkan/ (18.12.2017)

SCB (2017c): Statistikatlasen – kommun. Online abrufbar: http://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Regional-statistik-och-kartor/Statistikatlasen/ (16.03.2017)

Schettkat, R. (2002): Bildung und Wirtschaftswachstum. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 35, 4, S. 616–627.

Schmidt, C. M. u. K. F. Zimmermann (1991): Work Characteristics, Firm Size and Wages. In: The Review of Economics and Statistics 73, 4, S. 705–710.

Scholz, R. (2010): Globale Lachserzeugung und lokale Auswirkungen. Ein Vergleich zwischen Norwegen und Chile. In: Geographische Rundschau 62, 6, S. 58–63.

Schultz, T. W. (1961): Investment in Human Capital. In: The American Economic Review 51, 1, S. 1–17.

Sölvell, Ö., I. Zander, M. E. Porter (1991): Advantage Sweden. Stockholm.

Tolley, G. S. u. E. Olson (1971): The Interdepence between Income and Education. In: Journal of Political Economy 79, 3, S. 460–480.

Wigren, C. (2003): The Spirit of Gnosjö – The Grand Narrative and Beyond. Jönköping (JIBS Dissertation Series No. 017).

Wössmann, L. (2013): Bildungssystem, Bildungsleistungen und Wirtschaftswachstum. Wirtschaftspolitische Blätter 60, 3, S. 475–488.

Dr. Robert Scholz
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
Reichpietschufer 50
10785 Berlin
robert.scholz@wzb.eu

Резюме

Роберт Шольц

Профессиональная квалификация и доходы населения в индустриальных дистриктах: экспертная оценка из Гносьё в Швеции

Индустриальным дистриктам, под которыми понимается концентрация тесно взаимосвязанных преимущественно малых и средних предприятий, специализирующихся по стадиям производства, в экономической географии уделяется особое внимание. Одновременно в социальной географии существуют доказательства того, что с повышением уровня профессиональной квалификации в соответствующем регионе у населения растут доходы. На уровне теории аргументом в пользу данного тезиса выступает, к примеру, теория человеческого капитала и базирующийся на научных знаниях подход к решению вопросов регионального развития. Предлагаемая статья исследует, насколько такая принципиальная взаимосвязь характерна и для индустриальных дистриктов. В данном конкретном случае это делается на примере Гносьё в Швеции. В основе методики проводимого анализа лежат вторичные статистические данные и интервью с экспертами. Анализ показывает, что формально уровень квалификации в исследуемом регионе является исключительно низким, а доход на душу населения в общенациональном сравнении выше среднего. Причины этого кроются в структуре индустриальных дистриктов. Уровень квалификации довольно низок, потому что для работающих здесь компаний типична узкая специализация в технологической сфере низкого и среднего звена, а также потому что создание стоимости характеризуется трудно кодифицируемыми эмпирическими знаниями. Экономического успеха компании добиваются за счёт тесных взаимосвязей, обслуживания рыночных ниш, а также за счёт (общей для всех) гибкости предприятий, обусловленной спецификой дистрикта и кооперации. Компании интенсивно вовлекаются в общественные структуры и несут огромную ответственность за свои предприятия, сотрудников и за выходящие за рамки этого процессы социального развития. Наряду с социально ангажированными учредителями и владельцами компаний положительный эффект на рост доходов населения оказывают сильные профсоюзы и представительские комитеты работников предприятий.

Швеция; Гносьё; квалификация; заработок; индустриальный дистрикт; предпринимательство; региональное развитие

Résumé

Robert Scholz

Qualification et revenus dans les districts industriels: constats en prenant l'exemple de Gnosjö en Suède

Les districts industriels, entendons par là les réseaux de production de petites et moyennes entreprises, principalement, qui sont fortement interconnectés branche par branche, bénéficient d'une attention toute particulière dans la géographie économique. La géographie de l'éducation montre en même temps que, lorsque le niveau de qualification de la population augmente, les revenus d'une région en font de même. Les arguments théoriques allant dans ce sens fournissent par exemple la théorie du capital humain et des bases de développement régional reposant sur les connaissances. Le présent article cherche à savoir si cette relation générale s'applique également aux districts industriels. Pour ce faire, l'article s'appuie concrètement sur l'exemple de la région de Gnosjö en Suède. La base méthodique de l'analyse est constituée par des statistiques secondaires et des interviews d'experts. L'analyse montre que le niveau de qualification formel est particulièrement faible dans le district choisi mais que, comparé à l'ensemble du pays, les revenus par tête sont au-delà de la moyenne. Les raisons se situent dans les structures du district industriel. Le niveau de qualification est relativement faible parce que les entreprises sont fortement spécialisées, qu'elles n'agissent la plupart du temps que dans le secteur de faible et de moyenne technologies et que la création de valeurs est surtout marquée par des connaissances expérimentales difficiles à codifier. Les entreprises doivent leur succès économique à leur forte interconnexion, au fait qu'elles fournissent des marchés niches et à leur capacité d'adaptation (commune) liée au district et, par là même, à la coopération. Les entreprises sont intégrées d'une façon intense à la structure sociale et elles se montrent très responsables de leur exploitation, de leur personnel et des processus de configuration sociale allant au-delà. Outre les fondateurs et les propriétaires des entreprises, relativement engagés socialement, de puissants représentants des travailleurs et syndicats professionnels exercent également un effet positif sur les revenus.

Suède; Gnosjö; qualification; revenus; district industriel; entreprenariat; développement régional