



IFAU – INSTITUTET FÖR
ARBETSMARKNADSPOLITISK
UTVÄRDERING

Sociala kontakter och ungdomars inträde på arbetsmarknaden

Oskar Nordström Skans
Francis Kramarz

RAPPORT 2011:21

Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) är ett forskningsinstitut under Arbetsmarknadsdepartementet med säte i Uppsala. IFAU ska främja, stödja och genomföra vetenskapliga utvärderingar. Uppdraget omfattar: effekter av arbetsmarknadspolitik, arbetsmarknadens funktionssätt, arbetsmarknadseffekter av åtgärder inom utbildningsväsendet och arbetsmarknadseffekter av socialförsäkringen. IFAU ska även sprida sina resultat så att de blir tillgängliga för olika intressenter i Sverige och utomlands.

IFAU delar även ut forskningsbidrag till projekt som rör forskning inom dess verksamhetsområden. Forskningsbidragen delas ut en gång per år och sista dag för ansökan är den 1 oktober. Eftersom forskarna vid IFAU till övervägande del är nationalekonomer, ser vi gärna att forskare från andra discipliner ansöker om forskningsbidrag.

IFAU leds av en generaldirektör. Vid institutet finns ett vetenskapligt råd bestående av en ordförande, institutets chef och fem andra ledamöter. Det vetenskapliga rådet har bl.a. som uppgift att lämna förslag till beslut vid beviljandet av forskningsbidrag. Till institutet är även en referensgrupp knuten där arbetsgivar- och arbetstagersidan samt berörda departement och myndigheter finns representerade.

Rapporterna finns även i tryckt format. Du kan beställa de tryckta rapporterna via telefon eller mejl. Se nedanstående kontaktinformation.

Postadress: Box 513, 751 20 Uppsala
Besöksadress: Kyrkogårdsgatan 6, Uppsala
Telefon: 018-471 70 70
Fax: 018-471 70 71
ifau@ifau.uu.se
www.ifau.se

IFAU har som policy att en uppsats, innan den publiceras i rapportserien, ska seminariebehandlas vid IFAU och minst ett annat akademiskt forum samt granskas av en extern och en intern disputerad forskare. Uppsatsen behöver dock inte ha genomgått sedvanlig granskning inför publicering i vetenskaplig tidskrift. Syftet med rapportserien är att ge den ekonomiska politiken och den ekonomisk-politiska diskussionen ett kunskapsunderlag.

Sociala kontakter och ungdomars inträde på arbetsmarknaden*

av

Oskar Nordström Skans* och Francis Kramarz*

2011-11-03

Sammanfattning

Det är numera väl känt att en stor del av alla arbetstillfällen tillsätts via någon form av informella kontakter. Däremot saknas en djupare förståelse för varför det ser ut på det sättet, och vilka typer av kontakter som är viktiga för vilka grupper. Denna rapport redovisar analyser av ungdomars användande av sociala kontakter vid inträdet på arbetsmarknaden. Fokus ligger på betydelsen av familjeband. Vi visar att familjekontakter framförallt är betydelsefulla inkörsportar till de första jobben för ungdomar med låg utbildning och dåliga studieresultat. Betydelsen är dessutom större när arbetslösheten är hög. Andra, mindre starka, sociala kontakter som grannar och skolkamrater är också av viss betydelse, men där finner vi inga skillnader beroende på utbildningsbakgrund. Detta tyder på att starka sociala band är relativt sett mer viktiga för ungdomar med sämre förutsättningar. Vi redovisar även analyser som tyder på att rekryteringar som uppstår på grund av starka sociala band inte tränger undan andra rekryteringar.

*Denna rapport sammanfattar forskning som finns redovisad i detalj i Kramarz och Nordström Skans (2011). Caroline Hall och Lena Hensvik har bidragit med hjälpsamma synpunkter på rapportens uppläggning.

*IFAU, Box 513, 751 20 Uppsala. E-post: oskar.nordstrom_skans@ifau.uu.se. Tel. 018-471 70 79.

* Center for Research in Economics and Statistics (CREST), CEPR, IZA, IFAU, Francis.Kramarz@ensae.fr.

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
2	Varför kan sociala kontakter vara betydelsefulla?.....	4
3	Metod.....	6
3.1	Den empiriska modellen.....	6
3.2	Data.....	7
4	Resultat.....	11
4.1	Huvudresultat: föräldrarnas betydelse.....	11
4.2	Arbetsgivarnas rekryteringsbeteende när anställdas barn tar examen	12
4.3	Betydelsen av svaga kontakter.....	16
4.4	När är kontakter mer betydelsefulla?.....	17
4.5	Vad händer sedan?.....	21
5	Avslutning.....	22

1 Inledning¹

Det är vanligt att hitta arbeten genom informella kontakter.² Kontakterna kan ges genom tidigare arbetskamrater, vänner, släktingar, eller grannar. Detta fenomen har under senare år fått mycket uppmärksamhet både i den allmänna debatten och inom forskarvärlden, men betydelsen av att de arbetslösa använder sina egna möjliga kontaktnät diskuteras även allt oftare i samband med den praktiska utformningen av den aktiva arbetsmarknadspolitiken.

Ett stort antal internationella studier har också på olika sätt försökt bättra på vår förståelse av vilken roll olika typer av sociala kontakter, ”nätverk”, spelar på arbetsmarknaden.³ I huvudsak finns det två huvudfrågor inom denna litteratur. Antingen försöker man förstå varför arbetssökande ofta börjar arbeta på arbetsplatser där de redan känner någon, eller så försöker man förstå varför arbetsgivare väljer att anställa personer som känner någon som redan arbetar på arbetsplatsen. I denna rapport redovisar vi resultat från en empirisk studie som använder detaljerade data från både arbetsgivare och arbetstagare för att studera betydelsen av sociala kontakter på arbetsmarknaden.

Analyserna som redovisas i denna rapport baseras på data över ungdomar som kliver in på arbetsmarknaden och beskriver processen som bestämmer var de hittar sitt första arbete. Huvudanledningen till denna fokus är att vi vill bidra till förståelsen för hur ungdomars etableringsprocess går till. Att studera just ungdomars inträde har även fördelen att vi vet vem som först arbetar på arbetsplatsen (kontakten) och vem som blir anställd (ungdomen) vilket gör det lättare att skilja på egenskaperna hos den som först arbetar på en arbetsplats och den som sedan anställs.⁴

Analysen fokuserar på betydelsen av familjeband, som vi tolkar som urtypen av *starka* sociala band. Vi kontrasterar också resultaten med analyser av *svaga* sociala kontakter som klasskamrater och grannar. Både svaga och starka kontakter bör kunna bidra med enkel information om möjliga jobb-tillfällen, men de starka sociala banden kan dessutom tänkas sprida djupare information om hur väl ett arbete passar en persons personliga egenskaper och dessutom göra att kontakten aktivt arbetar för att skapa möjligheter till en anställning. Vårt intresse för ungdomars användande av sociala (snarare än yrkesmässiga) kontakter kommer av att det är troligt att ungdomar är en grupp

¹ Rapporten är en sammanfattning av Kramarz och Nordström Skans (2011) vilken innehåller mer referenser och vidare detaljer kring metoder, data och resultat.

² Se t.ex. Bewley m.fl. (1999).

³ Se t.ex. Ioannides och Loury (2004) för en översikt

⁴ Att jämföra med till exempel segregationsstudier där man endast studerar sannolikheten att liknande personer arbetar ihop men inte vet vem som anställde vem, se t.ex. Nordström Skans och Åslund (2006).

som är speciellt beroende av rent sociala nätverk för att få information om olika typer av arbetsplatser eftersom de i allmänhet har relativt lite direkt erfarenhet av arbetsmarknaden. En teknisk fördel med att analysera just familjekopplingar är dessutom att de ger en väldefinierad koppling mellan individer som är observerbar i existerande registerdata.⁵

I likhet med en del andra internationella studier (t.ex. Bayer m.fl. 2008) försöker vi identifiera i vilken utsträckning sociala kontakter påverkar sannolikheten för att en viss person börjar arbeta på en viss arbetsplats. Det innebär att vi inte bara vill veta om föräldrar och barn arbetar tillsammans, utan även ta reda på i vilken utsträckning det beror på deras relation snarare än på att de liknar varandra på andra sätt (till exempel utbildningsinriktning). För att kunna skatta en sådan effekt måste vi försöka ta hänsyn till andra faktorer, till exempel det faktum att föräldrar och barn ofta har liknande utbildning eller att de ofta bor på samma ställe. För detta ändamål använder vi data på avgångsklasser – vi jämför dem som avslutat en utbildning, antingen grundskola, gymnasium eller högskola, och som sedan hittar ett arbete och analyserar om det är mer sannolikt att de börjar arbeta på samma arbetsplats som någon av föräldrarna än att de börjar arbeta med någon av klasskamraternas föräldrar. På så sätt rensas faktorer som har att göra med utbildning, yrke och geografi automatiskt bort. De data som används kommer från olika befolkningstäckande register. Alla som avslutat en grundskoleutbildning, gymnasieutbildning eller högskoleutbildning under perioden 1988 till 1995 och som dessutom fann ett arbete inom 7 år efter avslutad utbildning ingår i analysen. Detta ger oss ett stort datamaterial vilket gör att det är möjligt att studera hur effekterna skiljer sig åt mellan olika grupper, och under olika förutsättningar.

Denna rapport är strukturerad på följande vis: Avsnitt 2 ger en genomgång av olika teoretiska förklaringar till varför föräldrar kan tänkas spela en roll när ungdomar söker efter sina första arbeten. Avsnitt 3 förklarar vår empiriska metod och data. Avsnitt 4 presenterar resultaten och Avsnitt 5 diskuterar kortfattat hur resultaten kan tolkas.

2 Varför kan sociala kontakter vara betydelsefulla?

Här går vi väldigt kortfattat igenom några tänkbara anledningar till att sociala kontakter i allmänhet, och föräldrar i synnerhet, kan vara betydelsefulla i processen då ungdomar letar efter sina första jobb. Inledningsvis är det dock viktigt att notera att en anställning endast kan komma till stånd om både

⁵ Som en kontrast kan nämnas enkätstudier som ofta frågar efter generella, och därmed svårgräpbara, saker som om man fått information genom "någon man känner".

arbetsgivare och sökande uppfattar detta som något önskvärt. Detta innebär också att sociala kontakter rimligen bara används om båda sidor gynnas av det (eller åtminstone inte missgynnas av det).

Teorier som utgår från arbetstagarens perspektiv brukar betona informationsaspekten. I en situation där lediga arbeten (vakanser) är ovanliga eller av någon annan anledning svåra att finna, eller svåra att värdera, kan de som söker arbeten ha stor användning av bekanta som kan ge information om var det finns (bra) lediga arbeten. Det är lätt att se att detta kan öka värdet av informella sociala kontakter speciellt för ungdomar som kan antas ha speciellt lite förstahandsinformation om arbetsmarknaden och därför kan ha stor nytta av att någon annan kan ge trovärdig information. Inom nätverksslitteraturen betonas ofta värdet av *svaga* kontakter i denna kontext.⁶ Tanken är att personer som man känner flyktigt har mer information som man själv saknar än de nära vännerna (som kanske oftare upplevt samma saker som man själv och därför kanske inte kan bidra med lika mycket ny information).

Även från ett arbetsgivarperspektiv kan information vara viktig, framförallt betonas ofta osäkerheten om framtida anställdas kvalitéer. En intressant utgångspunkt ges av Montgomery (1991) som resonerar på följande vis: det är troligt att arbetsgivarna vill anställa så duktiga ("produktiva") personer som möjligt, samtidigt som det kan vara svårt för arbetsgivaren att se vilka sökande som faktiskt är riktigt produktiva innan de redan har anställts. Det kan dessutom vara så att mer produktiva anställda, av någon anledning, oftare känner andra personer som skulle passa relativt bra på arbetsplatsen.⁷ I så fall lönar det sig för arbetsgivare att anställa bekanta till sina mest uppskattade anställda. Denna förklaring blir speciellt tilltalande i vår situation där "de bekanta" är släkt med varandra. Kanske är det rimligt att anta att arbetsgivare bedömer att barn till de anställda som man tycker gör ett bra jobb också kommer att göra ett bra jobb, och därför väljer att anställa dem?

Eftersom båda ovanstående förklaringar baseras på informationsproblem, är det rimligt att tro att användandet av kontakter blir mer frekvent när det råder mer osäkerhet om hur bra olika arbetare och arbetsplatser passar ihop innan anställningen tar vid.

Ytterligare en förklaring ges om vi tänker oss att arbetsgivare inte bara oroar sig för vem de anställer, utan också för hur dessa beter sig när de väl blivit anställda. Kanske är man oroad för att de ska missköta sig eller att de ska sluta

⁶ Granovetter (1973) lanserade hypotesen om *The strength of weak ties*.

⁷ En variant på samma resonemang är att mer produktiva anställda antas ha lättare att bedöma andras produktivitet och därför kan rekommendera bättre personer (se t.ex. Beaman och Magruder, 2011).

allt för tidigt. Illojalt beteende kan antas bli mer kostsamt för nyanställda (barnen) som anställts via kontakter (föräldrarna) så länge kontaktpersonen stannar kvar och därmed kan drabbas negativt om den nyanställde på något sätt missköter sig eller slutar. Enligt en sådan teori borde de som anställts via kontakter stanna kvar längre än andra nyanställda.⁸

3 Metod

3.1 Den empiriska modellen

Processen som bestämmer på vilken arbetsplats ungdomar hittar sina första arbeten kan antas bero på hur väl varje enskild ungdoms kvalifikationer stämmer överens med varje enskild arbetsplats behov av personal. För att kunna skatta hur familjeband påverkar var ungdomar börjar arbeta behöver vi därför en modell som tar hänsyn till de faktorer som bestämmer hur väl en viss ungdoms kvalifikationer passar för de enskilda arbetsplatsernas specifika behov.

För att åstadkomma detta använder vi data på avgångsklasser från olika nivåer i utbildningssystemet. Vi antar att varje individs sannolikhet att börja arbeta på en viss arbetsplats dels bestäms av faktorer som är gemensamma för alla i klassen, dels av om en förälder arbetar på arbetsplatsen (d.v.s. den effekt vi är intresserad av). Andra faktorer kan också påverka processen så länge de inte systematiskt hänger samman med om föräldern arbetar på just den arbetsplatsen efter att hänsyn tagits till allt som är gemensamt inom klassen.

I Kramarz och Nordström Skans (2011) visar vi formellt att effekten av att ha en förälder på en viss arbetsplats kan skattas som sannolikheten att börja arbeta med sin egen förälder *minus* sannolikheten att börja arbeta med en given klasskamrats förälder.

Denna differens mellan två sannolikheter svarar på frågan hur mycket *mer* sannolikt det är att en arbetsplats anställer barnet till en av de anställda än att de anställer en av dennes klasskamrater. En alternativ formulering är att vi skattar hur mycket *mer* sannolikt det är att en person som slutar en utbildning börjar arbeta med en av sina föräldrar, än att en av studiekamraterna börjar arbeta där.

I Kramarz och Nordström Skans (2011) visar vi också hur man kan generalisera modellen genom att låta effekten av att ha en förälder på en viss arbetsplats variera beroende på egenskaper hos barnet, arbetsplatsen eller

⁸ Denna typ av mekanismer betonas bland annat inom utvecklingsekonomins studier av "mikrolåneinstitut": Dessa låneinstitut har fördelen av att bekanta övervakar varandra vilket kan möjliggöra utlåning till investeringsprojekt som är svåra att bedöma för vanliga banker (se t.ex. Ghatak och Guinane, 1999).

ekonomin. Denna modell syftar till att besvara frågan om *när, var, och för vem* kontakter är extra viktiga.

3.2 Data

Studien använder data från olika register vilka alla ursprungligen samlats in av SCB och andra myndigheter och sedan kombinerats inom ramen för IFAU-databasen. De huvudsakliga ursprungskällorna består av ett register över individers inkomster från olika arbetsplatser (RAMS), ett register över kopplingar mellan föräldrar och barn (flergenerationsregistret) samt olika register över avgångar från grundskolan, gymnasieskolan respektive universitet och högskolor. I Kramarz och Nordström Skans (2011) beskrivs i detalj hur dessa datakällor använts för analysen, nedan följer en kortfattad beskrivning.

3.2.1 Arbetsplatser

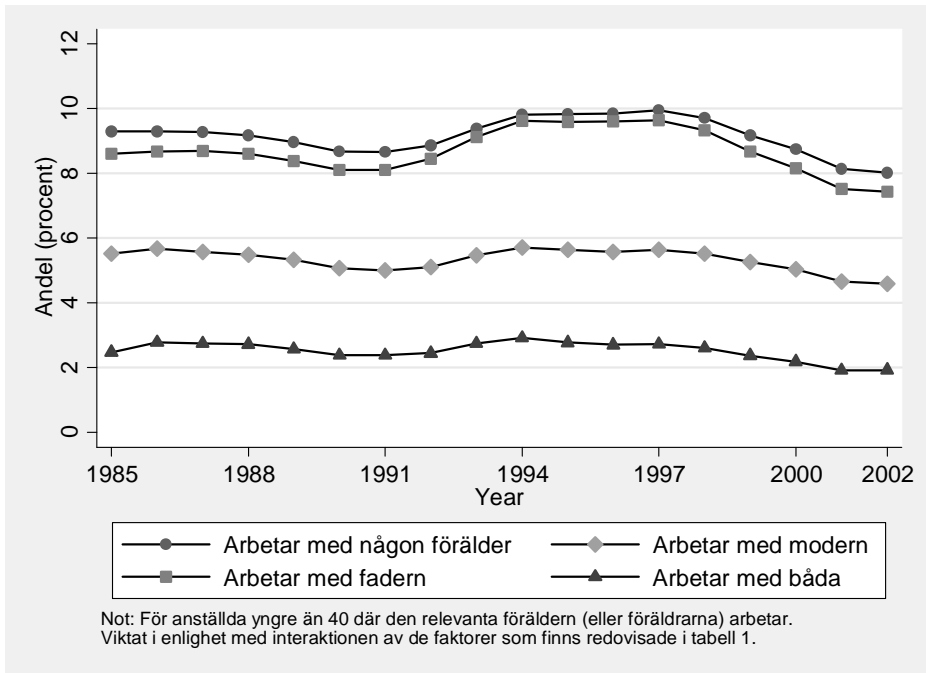
I ursprungsdata finns individuppgifter om total årlig inkomst från varje anställning samt uppgifter om den första och sista månaden för denna anställning. Vi använder dessa data till att för varje individ i ekonomin definiera en huvudsaklig anställning i februari varje år.⁹ Genomgående bortser vi från föräldrar som är egenföretagare eller arbetar inom jord- och skogsbruk. Denna restriktion är dock inte av någon större betydelse för resultaten.

Som en inledande beskrivning har vi sedan studerat hur vanligt det är att föräldrar och barn arbetar tillsammans, givet att båda är anställda, samt analyserat hur detta förändrats över tiden. Figur 1 visar att nästan 10 procent av de sysselsatta som också har minst en sysselsatt förälder arbetar på samma arbetsplats som någon av dessa. Tidsmönstren visar dessutom att det varit relativt sett vanligare under de år då arbetslösheten var särskilt hög (mitten av 1990-talet).

Regressionsresultat som presenteras i Tabell 1 syftar till att visa bland vilka grupper det är som vanligast att man arbetar med föräldrarna. Resultaten visar att det är vanligare bland män än bland kvinnor. Dessutom tycks det fler arbeta tillsammans med sina föräldrar bland de med lägre utbildning. Resultaten tyder inte på några betydande skillnader mellan utrikes och inrikes födda. Det tycks dock vara mindre vanligt att arbeta tillsammans med föräldrarna om man bor i ett av de tre storstadslänen.

⁹ Kortfattat gör vi detta på följande vis:

- i) Skattar månadslönen som årsinkomsten delat längden på anställningen
- ii) Behåller anställningar som täcker februari varje år
- iii) Behåller för varje individ och år bara den anställning som gav den högsta inkomsten
- iv) Behåller bara anställningar där månadsinkomsten motsvarar minst hälften av en genomsnittlig kommunal städarlön det året.



Figur 1 Andel ungdomar som arbetar med sina föräldrar i februari respektive år

Tabell 1 Egenskaper som predicerar vem som arbetar med sina föräldrar

	Någon förälder	Fadern	Modern	Båda
Män	0,032** (0,001)	0,056** (0,001)	-0,015** (0,001)	0,009** (0,000)
Högst 24 år gammal	0,018** (0,001)	0,005** (0,001)	0,011** (0,001)	-0,002** (0,001)
Minst 35 år gammal	0,004** (0,001)	0,005** (0,001)	0,003** (0,001)	0,004** (0,001)
Mindre än gymnasium	0,063** (0,002)	0,048** (0,002)	0,033** (0,001)	0,017** (0,001)
Mer än gymnasium	-0,064** (0,001)	-0,048** (0,001)	-0,028** (0,001)	-0,013** (0,000)
Invandrad	-0,005* (0,002)	-0,005* (0,002)	0,004* (0,002)	0,004** (0,001)
Storstadslän	-0,028** (0,001)	-0,021** (0,001)	-0,011** (0,001)	-0,004** (0,000)
Konstant	0,104** (0,001)	0,060** (0,001)	0,062** (0,001)	0,018** (0,000)
Observationer	384 858	384 858	384 858	384 858
förklaringsgrad	0.03	0.03	0.01	0.01

Not. Skattningar av skillnader i sannolikhet (procentenheter) att arbeta med någon eller båda föräldrarna i barn och föräldrapar där båda arbetar. Standardfel inom parentes. **Indikerar statistiskt signifikans på femprocentsnivån. *Indikerar statistiskt signifikans på tioprocentnivån.

Denna beskrivning är intressant i sig, men framförallt lyfter den fram de problem man måste förhålla sig till för att kunna reda ut vilka effekter familjeband har på var ungdomar först börjar arbeta. För det första vet vi inte från denna beskrivning om släktingarna arbetar tillsammans på grund av nätverkseffekter, för att de ofta har likartad utbildning eller för att de ofta bor på samma ort. För det andra vet vi inte vem som först arbetat på en arbetsplats, var det barnet eller föräldern? Om vi inte kan fastställa detta så kan vi inte heller särskilja vilka egenskaper som gör att en person i högre utsträckning hjälper släktingar att bli anställda från egenskaper som gör att någon i högre utsträckning blir hjälpt av en släkting. För att lösa dessa problem väljer vi att i vår huvudanalys studera ungdomars första arbete (så att vi vet att föräldern arbetade på arbetsplatsen

först) och använda klasskamrater som en kontrollgrupp (för att rensa bort faktorer relaterade till utbildning och ort).

3.2.2 Utbildningsavgångar

Vår huvudsakliga studiepopulation definieras utifrån examensdata från grundskolan, gymnasiet och högskolor. Data inkluderar alla avgångar från dessa utbildningsnivåer mellan 1988 och 1995. Utifrån dessa data skapar vi fyra grupper:

1. *Grundskola* innehåller personer som avslutat grundskolan men inte gymnasiet.
2. *Yrkesgymnasium* innehåller personer som avslutat en två- eller treårig yrkesinriktad/praktisk linje på gymnasiet senast vid 21 års ålder och som inte påbörjat högskolestudier innan de hittade sitt första jobb (se nedan).
3. *Teoretiskt gymnasium* innehåller personer som avslutat en två-, tre- eller fyraårig teoretisk/studieförberedande linje på gymnasiet senast vid 21 års ålder och som inte påbörjat högskolestudier innan de hittade sitt första jobb (se nedan).
4. *Högskola* innehåller personer som avslutat en minst 3-årig universitets- eller högskoleutbildning innan 30 års ålder.

För var och en av dessa grupper skapar vi indikatorer för ”klasser”. En klass definieras som en grupp personer som avslutat samma utbildning¹⁰ från samma skola/högskola under samma år. För universitetet delar vi även upp klasserna efter avgångstermin. Det är viktigt att komma ihåg varför vi gör detta – syftet är att hitta så detaljerade indikatorer för kombinationen av utbildningsinnehåll och plats som möjligt. Vi är inte (primärt) intresserade av att se om klasskamraterna interagerar med varandra. Av denna anledning är det inte ett problem om samma skola har likartade utbildningar i flera klasser och vår procedur felaktigt betraktar dessa klasser som en. I vår empiriska analys delar vi sedan upp klasserna efter när personerna hittade sitt första arbete och vi gör även ett antal känslighetsanalyser där vi ytterligare delar upp klasserna efter olika dimensioner. I Kramarz och Nordström Skans (2011) ges mer detaljerad information om klassdefinitionerna.

Till dessa data läggs grundläggande demografisk information (ålder, kön och invandrarbakgrund) samt avgångsbetyg (skala 1–5) från grundskola och gymnasium. Vi konstruerar dessutom en variabel som indikerar om studenten

¹⁰ Enligt den mest detaljerade informationen i utbildningsnomenklaturen sun-2000

och föräldern har samma utbildningsinriktning och en variabel som mäter i vilken utsträckning en viss utbildning brukar leda till övergångar till varje enskild bransch.

3.2.3 De första jobben

För att definiera ungdomarnas första arbete använder vi samma ursprungsdata som för föräldrarna. I detta fall använder vi dock data till att skatta den första anställning efter avslutad utbildning som betalar minst tre fulla städarmånadslöner och varar i minst fyra månader. Vi använder dessa kriterier för att arbetet ska vara väsentligen skilt från de arbeten som ofta hålls under studietiden. 53 procent av avgångsstudenterna finner ett sådant arbete inom ett år efter avslutad utbildning under vår studieperiod. Naturligtvis är det stora skillnader mellan utbildningar och över konjunkturen. Nästan alla avgångna från universitet och högskolor hittar ett arbete inom ett år medan de som lämnar skolsystemet efter grundskolan ofta tar väldigt lång tid på sig. Åslund m.fl. (2006) presenterar en detaljerad analys av övergångar mellan skola och arbetsliv som baseras på liknande data.

Efter att vi definierat de första jobben studerar vi om någon av föräldrarna jobbade på denna arbetsplats i början av året (d.v.s. i februari, se ovan), eller om så inte är fallet ifall någon av klasskamraternas föräldrar jobbade på samma arbetsplats. Därefter beräknar vi skillnaden i sannolikhet att arbeta med en egen förälder relativt att arbeta med en klasskamrats förälder och använder detta för att skatta nätverkseffekten.

4 Resultat

4.1 Huvudresultat: föräldrarnas betydelse

I Tabell 2 presenterar vi våra huvudresultat. Vi skulle vilja lyfta fram tre aspekter på resultaten som vi tycker är särskilt intressanta. Den första är att föräldrarna verkar spela en ganska betydande roll för inträdet på arbetsmarknaden. Den direkta effekten av att föräldern arbetar på en viss arbetsplats på barnets sannolikhet att påbörja sin karriär där är nästan åtta procentenheter för pappor och fem och en halv procentenheter för mammor.

Den andra intressanta aspekten är att resultaten visar att effekterna är särskilt stora bland de lågutbildade. Som ett exempel ökar sannolikheten för unga med bara grundskoleutbildning att arbeta på en viss arbetsplats med tio procentenheter om pappan arbetar där, eller med åtta procentenheter om det istället gäller mamman. Bland de universitetsutbildade är motsvarande effekter bara två procentenheter i båda fallen.

Den tredje aspekten är att det är tydligt att unga kvinnor följer sina mödrar och unga män sina fäder. ”Faderseffekten” för lågutbildade män är 14 procentenheter medan den för lågutbildade kvinnor bara är fem procentenheter. På samma sätt är ”moderseffekten” nästan tio procentenheter för lågutbildade kvinnor men bara sex procentenheter för lågutbildade män. Könsmönstren, som vi återkommer till nedan, återfinns oavsett utbildningens längd.

I Kramarz och Nordström Skans (2011) diskuterar vi ett stort antal känslighetsanalyser och varianter av denna modell. Vi har bland annat skattat effekten i den grupp som bara innehåller studenter som gjort samma utbildningsval som föräldrarna, vi har delat upp klasserna efter vilka branscher föräldrarna jobbar i, och efter vilka branscher ungdomarna själva kommer att arbeta i. Allt detta syftar till att se om jämförelser inom klassen verkligen gör tillräckligt för att rensa bort effekterna av andra viktiga faktorer. I inget av fallen förändras huvudresultaten vilket styrker att man kan tolka resultaten som effekter av de sociala kontakterna.

Vi har dessutom använt andra avgångskullar från samma skola respektive andra skolor inom samma region som alternativa kontrollgrupper och vi har studerat effekten beroende på mängden anställningar inom arbetsplatsen respektive mängden föräldrar till barn i klassen som arbetar på samma arbetsplats för att försöka se om effekterna överskattas på grund av konkurrens om ett begränsat antal vakanser. Inte heller i dessa fall ser vi resultat som påverkar vår tolkning av huvudresultaten.

Slutligen har vi studerat i vilken utsträckning ungdomar börjar arbeta på arbetsplatser där föräldern *har* arbetat men slutat. Denna effekt är positiv men väsentligen mindre – även om man bara betraktar arbetsplatser som faktiskt anställer någon under samma år. På likartat sätt har vi tittat på *företag* snarare än *arbetsplats* för att se om föräldrar ordnar arbete på andra arbetsplatser inom de företag de arbetar. Så tycks inte vara fallet. För att kunna göra denna analys krävs att vi fokuserar på föräldrar som arbetar inom privat sektor och detta innebär *i sig* en betydligt större effekt (framförallt för mödrar). Men givet denna restriktion tycks det inte spela någon roll om man analyserar data från ett företags- eller ett arbetsplatsperspektiv. Båda dessa resultat tyder på att föräldern måste vara *närvarande på arbetsplatsen* för att kunna påverka barnets sannolikhet att börja arbeta där.

4.2 Arbetsgivarnas rekryteringsbeteende när anställdas barn tar examen

För att göra det än mindre troligt att andra faktorer påverkar våra resultat har vi även skattat en alternativ modell som istället analyserar data från arbetsgivarnas perspektiv. Vi har då valt att analysera företagets sannolikhet att

anställa ungdomar som har samma utbildningsinriktning som en anställds barn före och efter att den anställdes barn tar examen. I Figur 2 redovisar vi resultaten av denna analys (detaljerade resultat finns i Kramarz och Nordström Skans 2011). Figuren visar att arbetsgivarna i väldigt låg utsträckning anställer just denna typ av ungdomar före den anställdes barn tar examen, men i mycket högre utsträckning efter examen. Tidsmönstren stämmer väl med hur tid till första jobb ser ut för ungdomarna. Givet de resultat vi såg ovan är den rimliga tolkningen av figuren att det mönster vi ser beror på att arbetsgivarna anställer barn till de redan anställda strax efter att dessa fått sina examina.

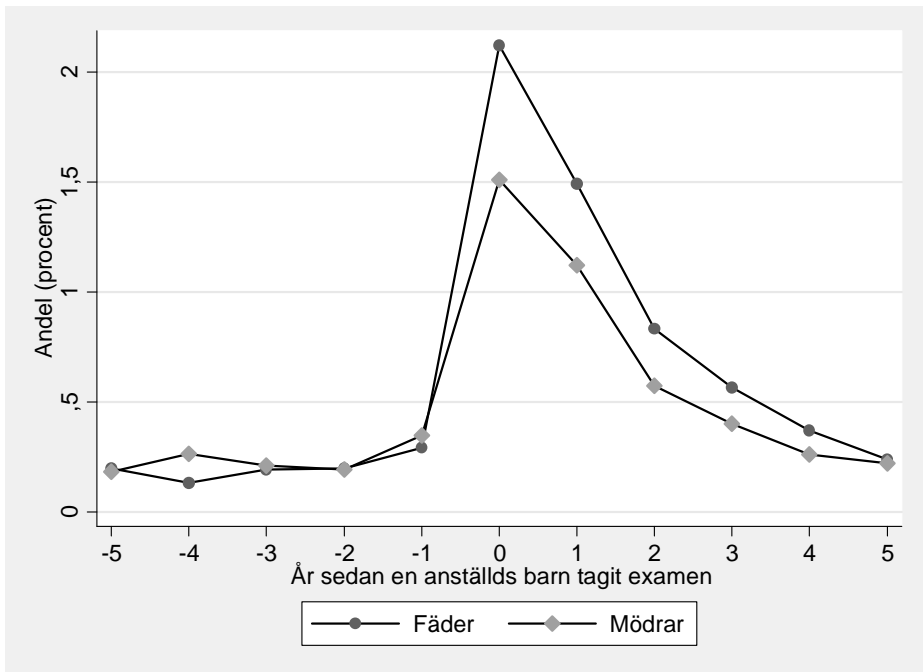
En intressant aspekt av figuren är också att vi inte ser någon avtagande trend i anställningsbeteendet före de anställdas barn tar examen. Detta tyder på att arbetsgivarna inte minskar sina rekryteringar i perioderna innan för att vänta in tillfället när den anställdes barn tar examen.

I Kramarz och Nordström Skans (2011) redovisas även resultat från en liknande analys där vi istället inkluderade alla rekryteringar av någon ungdom som finns i vårt dataset, oavsett vilken utbildningsinriktning de har. För att göra den analysen mer precis fokuserade vi på små arbetsplatser (färre än 16 anställda). Poängen med detta är att det på stora arbetsplatser kommer att vara vanligt att barn till anställda tar examen, medan det på små arbetsplatser kommer att vara ett mer ovanligt fenomen vilket gör att det är möjligt att jämföra rekryteringsfrekvensen före och efter de anställdas barn tagit examen. För detta urval studerade vi hur sannolikheten att rekrytera någon ungdom överhuvudtaget (till sitt första jobb) förändrades när ett barn till en anställd tar examen. Intressant nog ser vi där effekter som är i samma storleksordning (i procentenheter) som när vi bara fokuserar på de som har samma utbildning som den anställdes barn. Detta betyder att rekryteringen av de anställdas barn inte tränger undan andra ungdomars möjligheter att rekryteras till arbetsplatsen.

Tabell 2 Skattade effekter av att föräldrarna arbetar på en arbetsplats på sannolikheten att barnet börjar arbeta där

	Grundskola	Yrkesinriktat gymnasium	Studieförberedande gymnasium	Eftergymnasiala studier	Alla
Fäder					
Alla	0,104**	0,081**	0,095**	0,020**	0,076**
(standardfel)	(0,002)	(0,001)	(0,001)	(0,001)	(0,000)
N	46 872	151 208	124 279	85 366	407 725
Män	0,142**	0,117**	0,129**	0,033**	0,110**
(standardfel)	(0,002)	(0,001)	(0,002)	(0,001)	(0,001)
N	23 106	84 797	56 842	31 560	196 305
Kvinnor	0,052**	0,033**	0,064**	0,011**	0,039**
(standardfel)	(0,002)	(0,001)	(0,001)	(0,001)	(0,000)
N	16 093	60 902	60 844	50 252	188 091
Mödrar					
Alla	0,079**	0,057**	0,068**	0,020**	0,055**
(standardfel)	(0,001)	(0,001)	(0,001)	(0,001)	(0,000)
N	47 374	149 733	127 387	94 940	419 434
Män	0,063**	0,044**	0,061**	0,014**	0,046**
(standardfel)	(0,002)	(0,001)	(0,001)	(0,001)	(0,000)
N	23 187	84 341	58 152	35 358	201 038
Kvinnor	0,097**	0,074**	0,074**	0,023**	0,062**
(standardfel)	(0,002)	(0,001)	(0,001)	(0,001)	(0,001)
N	16 456	60 059	62 927	55 608	195 050

Not: Skattningar av föräldrarnas betydelse för sannolikheten att börja arbeta på en viss arbetsplats. Effekterna mäts i procentenheter. En observation är en kombination av en klass, en arbetsplats och startår. Data är för kohorter som slutat skolan 1988–95 och som funnit ett första arbete inom sju år. **Indikerar statistiskt signifikans på femprocentnivån.



Figur 2 Andel av nytexaminerade med en viss utbildning som anställs per år i relation till året då en anställds barn tar examen

4.3 Betydelsen av svaga kontakter

Tabell 3 Skattade effekter av svaga kontakter

	Grundskola	Yrkesinriktat gymnasium	Studieförberedande gymnasium	Eftergymnasiala studier	Alla
Klasskamraters föräldrar					
Fäder	-0,001*	0,001	0,000	0,000	0,000
(standardfel)	(0,001)	(0,001)	(0,002)	(0,001)	(0,001)
N	6 202	13 772	7 713	5 560	33 247
Mödrar	0,002*	0,002*	0,001	0,001	0,001**
(standardfel)	(0,001)	(0,001)	(0,001)	(0,001)	(0,000)
N	6 114	13 791	7 787	5 769	33 461
Grannars föräldrar					
Fäder					
(standardfel)	0,008**	0,007**	0,005**	0,004	0,006**
N	(0,002)	(0,002)	(0,001)	(0,003)	(0,001)
	2 986	6 591	6 861	1 178	17 616
Mödrar					
(standardfel)	0,003	0,012**	0,006**	0,007**	0,007**
N	(0,002)	(0,001)	(0,001)	(0,003)	(0,001)
	4 749	9 830	10 494	1 579	26 652
Klasskamrater					
Män	0,006**	0,014**	0,005**	0,006**	0,008**
(standardfel)	(0,001)	(0,001)	(0,001)	(0,001)	(0,000)
N	6 605	14 148	7 936	5 594	34 283
Kvinnor	0,005**	0,013**	0,004**	0,005**	0,008**
(standardfel)	(0,001)	(0,001)	(0,001)	(0,001)	(0,000)
N	6 696	14 253	8 082	5 787	34 818

Not: Skattningar av klasskamraters föräldrar, grannars föräldrar och klasskamraters betydelse för sannolikheten att börja arbeta på en viss arbetsplats. Effekterna mäts i procentenheter. Data är för kohorter som slutat skolan 1988–95 och som funnit ett första arbete inom sju år. **Indikerar statistiskt signifikans på femprocentnivån. **Indikerar statistiskt signifikans på tioprocentnivån.

Analysen såhär långt har fokuserat på betydelsen av föräldrar. De sociala banden mellan föräldrar och deras ungdomar får antas vara relativt starka, inte minst med tanke på att huvuddelen av urvalet bor hos föräldrarna eller just har flyttat hemifrån. En intressant fråga är hur effekterna av sådana starka sociala band skiljer sig från betydelsen av svagare kontakter som grannar och skolkamrater.

För att svara på denna fråga har vi skattat ett antal olika modeller där vi lyfter fram betydelsen av klasskamraternas föräldrar, grannar och klasskamrater. För att kunna göra det på ett så bra sätt som möjligt behöver vi hitta jämförelsegrupper som rensar bort effekterna av andra faktorer på samma sätt som vi gör med hjälp av klasskamraterna och deras föräldrar i den tidigare analysen. För att kunna skatta betydelsen av klasskamraternas föräldrar skattar vi därför skillnaderna i sannolikhet att arbeta med klasskamraternas föräldrar relativt föräldrarna till studenter i andra utbildningsårgångar, men med samma inriktning och på samma skola. För att identifiera effekten av grannskap skattar vi skillnaden i sannolikhet att arbeta med klasskamraters föräldrar som är grannar med klasskamraters föräldrar som inte är grannar.¹¹ Slutligen jämför vi sannolikheten att arbeta med klasskamrater med sannolikheten att arbeta med ungdomar som gått ut från samma skola med samma inriktning men ett annat år. I detta, avslutande, fallet kommer dock effektens storlek bli överskattad eftersom vi i de fall då två klasskamrater jobbar tillsammans kommer att bedöma det som att de hjälpt till att rekrytera varandra.

Resultaten presenteras i Tabell 3. Två huvudresultat är intressanta. För det första är effekterna betydligt mindre än vid analyser av föräldrarnas betydelse även om huvuddelen av de sammanlagda resultaten (sista kolumnen) är statistiskt signifikanta. Detta tyder på att svaga sociala kontakter har mindre betydelse än starka sociala kontakter. Detta tyder i sin tur på att användandet av kontakter vid tillsättandet av de första jobben inte handlar om någon enkel informations spridning om var det finns lediga arbeten utan något som kräver djupare kunskaper eller djupare engagemang från de inblandade. För det andra finner vi i dessa fall inget som tyder på att effekterna skulle vara systematiskt större för de lågutbildade. Detta tolkar vi som att betydelsen av de sociala bandens styrka är mer påtagliga för ungdomar med sämre förutsättningar.

4.4 När är kontakter mer betydelsefulla?

Även om de resultat vi presenterat såhär långt tyder på att de starka sociala kontakterna är mer betydelsefulla för de med låg utbildning är det inte utifrån detta klart att det är skillnaderna i utbildningsbakgrund som är den enda möjliga förklaringen. Ungdomar som har låg utbildning kommer att i större utsträckning ha lågutbildade föräldrar, de kan ha en annan geografisk fördelning och föräldrarna arbetar sannolikt på andra typer av arbetsplatser.

I detta avsnitt beskriver vi modeller som skattats för att isolera betydelsen av ungdomarnas egenskaper och dessutom få en bättre förståelse dels för vilken

¹¹ Vår definition av grannar bygger på SCB:s definition av Small Area Market Statistics (SAMS).

typ av företag som rekryterar sina anställdas barn dels för vilken typ av föräldrar som fungerar som betydelsefulla länkar i dessa sammanhang.

För att kunna svara på dessa frågor har vi skattat en modell som beräknar *när* kontakter är mest betydelsefulla. Modellen beskrivs i mer detalj i Kramarz och Nordström Skans (2011). Vi skattar två olika versioner av modellen. Den första modellen tar hänsyn till en mängd egenskaper hos barnen, föräldrarna, regionerna och arbetsplatserna. Den andra modellen analyserar samma förklaringsfaktorer men gör detta utifrån variationer inom varje arbetsplats. Detta innebär att vi jämför olika föräldrar som arbetar på samma arbetsplats men vars barn kan ha avslutat olika utbildningar (eventuellt också olika år) för att se vilka *inom en arbetsplats* som i störst utsträckning påverkar om barnet börjar arbeta där. En nackdel med denna modell är att den gör att en del av de faktorer som fångar arbetsplatsens egenskaper blir mindre precist skattade eftersom till exempel arbetsplatsens bransch förändras relativt sällan. Här skattar vi alla effekter gemensamt för fäder och mödrar.¹²

Viktigt att komma ihåg är att även dessa skattningar är gjorda relativt klasskamrater så att vi även här rensar bort alla direkta effekter av utbildning och geografi. De skattningar vi redovisar ska alltså tolkas som skattningar av i vilken utsträckning *effekten* av föräldrars närvaro varierar med olika egenskaper hos barn, föräldrar regioner och arbetsplatser.

Resultaten från de två regressionerna redovisas sida vid sida i Tabell 4. Tabellen fokuserar på egenskaper hos ungdomarna och deras föräldrar men i Bilaga 1 redovisas skattningar för ytterligare kontrollvariabler. Resultaten bekräftar till att börja med resultaten från föregående avsnitt, effekterna är fortfarande större för lågutbildade ungdomar även om vi tar hänsyn till en mängd andra faktorer. Dessutom finner vi att ungdomar med *sämre avgångsbetyg* i större utsträckning anställs av sina föräldrars arbetsplatser (effekten identifieras från de som inte läst på universitetet). Dessutom ser vi att effekten av mödrar är något mindre än effekten av fäder, *men* att detta framförallt verkar drivas av vilka arbetsplatser föräldrarna jobbar på. Anledningen till denna tolkning är att resultaten i den sista kolumnen visar att skillnaden mellan mödrar och fäder i stora drag suddas ut om man jämför föräldrar som arbetar på samma arbetsplatser.

Tabellen visar även hur föräldrarnas egenskaper påverkar användandet av kontakter. Här ser vi ett intressant mönster som skiljer sig från det som gäller för barnen. Det tycks framförallt vara väletablerade föräldrar som fungerar som viktiga kontakter vid barnens inträde. Ju högre lön och ju längre anställningstid, desto större är effekten. Å andra sidan ser vi också att föräldrar med lägre

¹² Dessutom kontrollerar vi för examensår.

utbildning eller med samma inriktning som barnen är mer betydelsefulla. Det kan vara värt att påminna om att resultaten inte drivs av egenföretagare eftersom dessa har rensats bort från urvalet.

I den skattade modellen ingår även variabler som fångar regionala faktorer och arbetsplatsegenskaper. Vi redovisar skattningarna av dessa variabler i Bilaga 1. Resultaten visar att kontakter används mer ofta när den regionala arbetslösheten är hög. Intressant nog verkar det dessutom vara så att föräldrar som arbetar inom branscher som egentligen inte är så relevanta i relation till barnets utbildning får större betydelse när arbetslösheten är hög. Resultaten visar även resultat från analyser av vilken roll olika egenskaper på arbetsplatsen spelar. Där ser vi att kontakter är minst betydelsefulla inom medelstora arbetsplatser, stora arbetsplatser privat sektor och inom tillverkningsindustrin.

I den korta teorigenomgången i avsnitt 2 diskuterade vi väldigt översiktligt ett antal teorier som baseras på idén om användande av informella kontakter som spridare av trovärdig information. För att studera denna aspekt närmare har vi även detaljstuderat de som avslutat gymnasiala yrkesutbildningar. Dessa utbildningar är intressanta för att de ger studenterna ganska specifika yrkesfärdigheter samtidigt som de skiljer sig åt i hur *specifika* de är: Vissa utbildningar är specifika i det avseendet att de examinerade framförallt kommer att arbeta på arbetsplatser där många arbetskamrater har samma utbildning (t.ex. byggnadsarbetare), inom andra yrken arbetar man ofta på arbetsplatser där de flesta har en annan utbildning (t.ex. kontorister). Dessutom skiljer sig utbildningarna, också beroende på ort, i hur många olika arbetsplatser de som examineras kan tänkas gå till. De med hälso- och sjukvårdsutbildning på en liten ort med ett sjukhus anställs kanske i huvudsak på det lokala sjukhuset, medan elektrikerutbildade i en storstad kan hamna på ett stort antal arbetsplatser.

Tabell 4 Skillnader i familjenätverkseffekter beroende på den unges och föräldrarnas egenskaper

	Alla	Inom arbetsplats		Alla	Inom arbetsplats
De ungas egenskaper			Föräldrar		
Kvinnor (rel man)	-0,024 (0,001)**	-0,021 (0,001)**	Bara modern (rel bara fadern)	-0,014 (0,001)**	-0,006 (0,001)**
Övriga Norden (rel infödd)	0,005 (0,004)	0,006 (0,005)	Båda föräldrarna (rel bara fadern)	0,164 (0,003)**	0,127 (0,003)**
Ickenordisk (rel infödd)	-0,001 (0,002)	0,002 (0,002)	De ungas utbildning		
Examensålder	-0,001 (0,000)**	-0,002 (0,000)**	Grundskola (rel yrkesgymn.)	0,034 (0,001)**	0,032 (0,001)**
Slutbetyg (1-5)	-0,006 (0,001)**	-0,007 (0,001)**	Studieförb. Gymn (rel yrkesgymn.)	0,029 (0,001)**	0,028 (0,001)**
			Eftergymnasial (rel yrkesgymn.)	-0,022 (0,001)**	-0,023 (0,002)**
Fäderns egenskaper			Mödrarnas egenskaper		
Övriga Norden (rel infödd)	0,001 (0,003)	0,005 (0,003)	Övriga Norden (rel infödd)	0,004 (0,002)*	0,006 (0,002)*
Ickenordisk (rel infödd)	0,008 (0,001)**	0,006 (0,001)**	Ickenordisk (rel infödd)	0,017 (0,001)**	0,012 (0,002)**
Grundskola (rel gymnasium)	0,009 (0,001)**	0,008 (0,001)**	Grundskola (rel gymnasium)	0,008 (0,001)**	0,008 (0,001)**
Eftergymnasial (rel gymnasium)	-0,009 (0,001)**	-0,012 (0,001)**	Eftergymnasial (rel gymnasium)	-0,011 (0,001)**	-0,013 (0,001)**
Samma utbildningsinriktning som barnet	0,023 (0,001)**	0,024 (0,001)**	Samma utbildningsinriktning som barnet	0,009 (0,001)**	0,012 (0,001)**
Lön (procent)	0,046 (0,001)**	0,045 (0,001)**	Lön (procent)	0,048 (0,001)**	0,041 (0,001)**
År i anställning sedan 1985	0,002 (0,000)**	0,002 (0,000)**	År i anställning sedan 1985	0,002 (0,000)**	0,001 (0,000)**

Not. Skillnader i nätverkseffekter. Se bilaga I angående övriga detaljer. **Indikerar statistiskt signifikans på femprocentsnivån. *Indikerar statistiskt signifikans på tioprocentnivån.

För att kunna studera betydelsen av detta har vi gjort följande: för varje utbildningsinriktning och kommun har vi räknat antal företag som (år 1995) anställer minst en person med varje utbildningsinriktning. Vi ser detta som ett mått på hur stor osäkerhet som råder över var ungdomarna kommer att börja arbeta. Därefter har vi skattat nätverkseffekten (på samma sätt som i Tabell 2) för varje kombination av kommun och inriktning. Allt detta är dock endast för de med gymnasiala yrkesutbildningar.

Resultaten som redovisas i detalj i Kramarz och Nordström Skans (2011) visar att ju mer spridda personer med en viss utbildning är över olika arbetsplatser desto större är nätverkseffekten. Vår tolkning av dessa resultat är att ju större osäkerheten är, antingen för ungdomarna ("vilket av alla dessa många möjliga företag ska jag gå till?") eller för arbetsgivare ("hur gör jag för att hitta en bra person till detta jobb som jag sällan anställer någon till?") desto mer litar man till sociala kontakter.

4.5 Vad händer sedan?

I vår sista delanalys försöker vi ta reda på om det faktum att en person fått ett jobb genom sina föräldrar påverkar andra aspekter av dennes utfall på arbetsmarknaden. Här jämför vi dels personer från samma klass där någon fått ett arbete genom sin förälder och en annan fått ett arbete på annat vis, dels jämför vi ungdomar (från olika klasser) som fått sitt första arbete på samma arbetsplats men där vissa har sina föräldrar där och andra inte. I det senare fallet rensar vi bort gemensamma effekter av utbildningsinriktning och utbildningslängd men inte effekter av i vilken klass (eller skola) man gått. I alla skattningar tar vi hänsyn till kön, invandringsstatus och betyg (för alla utom de med högskoleexamen).

Resultaten presenteras i Tabell 5. Till att börja med ser vi att ingångslönerna är något lägre åtminstone i de fall där mödrar stått för kontakten. Därefter studerar vi utfall tre år senare, här kan vi bara analysera gruppen som hittat sitt första jobb inom fyra år eftersom våra data bara sträcker sig över en sjuårsperiod. Här ser vi att de som börjar arbeta med sina föräldrar stannar kvar på arbetsplatsen i betydligt större utsträckning. Dessutom tycks de vara sysselsatta i något högre utsträckning. Dessutom är lönetillväxten betydligt bättre än för de andra.

I Kramarz och Nordström Skans (2011) redovisar vi dessutom resultat från modeller som skattar effekterna på föräldrarnas lönetillväxt. Resultaten visar, i linje med vad vi såg i Tabell 4, att föräldrarna har en högre löneökningstakt än sina kollegor innan deras barn anställs på arbetsplatsen. Därefter minskar dock

(den relativa) lönetillväxten. Detta kan tolkas som att föräldrarna får betala en premie, i form av lägre lönetillväxt, för att arbetsgivaren rekryterat deras barn.

Tabell 5 Andra effekter av familjekontakter.

	Ingångslön (procent)	Efter tre år bland dem som hittade ett jobb inom fyra år		
		Samma arbetsplats?	Sysselsatt?	Lönetillväxt (procent)
Nätverkskoppling				
Bara modern	-0,058** (0,003)	0,030** (0,004)	0,009* (0,004)	0,060** (0,004)
Bara fadern	0,008* (0,003)	0,053** (0,003)	0,018** (0,003)	0,056** (0,004)
Båda	-0,042** (0,006)	0,136** (0,007)	0,063** (0,007)	0,083** (0,008)
Syskon	0,027** (0,004)	0,051** (0,004)	0,028** (0,004)	0,014** (0,004)
Antal observationer	573 060	521 642	521 642	380 666

Nor: Skattningar av hur sättet man hittade första jobbet påverkar andra utfall. Modellerna kontrollerar även för ingångsarbetsplats, år, utbildningsnivå, utbildningsinriktning, invandrarbakgrund, kön och avgångsbetyg (inte för det eftergymnasiala urvalet).

5 Avslutning

Denna rapport har analyserat vilken roll sociala kontakter spelar för var ungdomar hittar sina första arbeten efter avslutade studier. Resultaten tyder på att starka sociala band spelar en viktig roll i etableringsprocessen. De starka banden är särskilt betydelsefulla för de lågutbildade, för barn med dåliga betyg och när arbetslösheten är hög.

Betydelsen av svagare sociala kontakter tycks däremot inte på samma sätt vara kopplad till ungdomarnas utbildning. Styrkan i de sociala banden verkar därför vara viktigare för ungdomar med sämre förutsättningar.

Ett genomgående resultat är att likhet verkar förstärka nätverkens betydelse. Effekten är större för ungdomar som väljer samma utbildningsinriktning som sina föräldrar och effekten av fäder är större för pojkar medan effekten av mödrar är större för flickor. Många tidigare studier (t.ex. Bayer m.fl. 2008) har också funnit att informella kontakter spelar en mindre betydande roll för kvinnor än för män och även i denna studie ser vi ett sådant mönster. Våra data gör det dock möjligt att studera detta i mer detalj och vi finner att betydelsen av den anställdes (föräldrarnas) kön i huvudsak beror på att kvinnor oftare arbetar på

arbetsplatser där kontakter används i mindre utsträckning (t.ex. inom offentlig sektor).

Från arbetsgivarens sida finner vi tecken på att det finns vinster i och med att de som anställts via föräldrarna stannar kvar längre än andra nyanställda ungdomar. Föräldrar med lång tid på arbetsplatsen och en relativt hög lön (trots låg utbildning) har också en relativt större effekt på barnens sannolikhet att börja på arbetsplatsen, även vid en jämförelse med andra föräldrar på samma arbetsplats. Detta resultat ligger väl i linje med de teorier som utgår från att företag gärna anställer bekanta (i detta fall släktingar) till de anställda de uppskattar, möjligen i ett försök att hitta andra väl lämpade anställda.

Ytterligare resultat antyder att kontakter används mer när osäkerheten är stor. Effekten är större för ungdomar som har en utbildning som används inom många olika arbetsplatser. Detta ligger väl i linje med uppfattningen om att kontakter delvis används för att reducera osäkerheten vid anställningar.

Ett intressant resultat är att rekryteringarna av de anställdas barn inte verkar tränga undan andra anställningar. Vi ser också att arbetsgivarna istället verkar öka antalet rekryteringar de åren då de anställdas barn antar examen. Ökningen verkar nästan exakt motsvara det som krävs för att rekrytera de anställdas barn.

Referenser

- Beaman, L. och J. Magruder (2011), *Who gets the job referral? Evidence from a social networks experiment*, Working Paper, Northwestern University, Evanston IL.
- Bewley, T. F. (1999), *Why Wages Don't Fall During a Recession*, Harvard University Press, Cambridge MA.
- Ghatak, M., and W. T. Guinnane (1999), "The economics of lending with joint liability: Theory and practice," *Journal of Development Economics*, vol. 60, 195-228.
- Granovetter, M. (1973), "The Strength of Weak Ties," *American Journal of Sociology*, 78 (May), 1360-1380.
- Ioannides, Y. M., och L. D. Loury (2004), "Job Information Networks, Neighborhood Effects and Inequality," *Journal of Economic Literature*, 42 (4), 1056-1093.
- Kramarz, F. och O. Nordström Skans (2011), "When strong ties are strong – networks and youth labor market entry", IFAU Working Paper 2011:18.
- Nordström Skans, O. och O. Åslund (2006), "Ses vi på jobbet? Etnisk segregation mellan arbetsplatser 1985–2002", IFAU Rapport 2005:17.
- Montgomery, J. (1991), "Social Networks and Labor-Market Outcomes – Toward an Economic Analysis" *American Economic Review*, vol. 81, 5, 1408-1418
- Åslund, O., R. Eriksson, O. Nordström Skans och A. Sjögren (2006), *Fritt inträde? Ungdomars och invandrades väg till det första arbetet*, SNS Förlag, Stockholm.

Bilaga 1

Skillnader i familjenätverkseffekter beroende på egenskaper hos arbetsplatsen

	Alla	Inom arbetsplats		Alla	Inom arbetsplats
Region			Arbetsplatsegenskaper		
Storstadslän	-0.001 (0.001)	0.004 (0.011)	Privatägd	0.023 (0.001)**	0.010 (0.003)**
Arbetslöshet i länet	0.183 (0.017)**	0.17 (0.023)**	Nytt arbetsställe	0.017 (0.002)**	0.010 (0.002)**
Branschens relevans	0.136 (0.002)**	0.13 (0.003)**	Växande arbetsställe	0.015 (0.001)**	0.012 (0.001)**
Relevans interagerat med arbetslöshet	-0.271 (0.064)**	-0.268 (0.075)**	Storlek <16 (ref 16-45)	0.006 (0.001)**	0.006 (0.002)**
Marknads-koncentration	-0.238 (0.055)**	0.476 (0.213)*	Storlek 46-125	0.009 (0.001)**	-0.001 (0.002)
			Storlek 126-750	0.018 (0.001)**	-0.002 (0.002)
			Storlek 750+	0.020 (0.001)**	0.005 (0.004)
Sammansättning			Bransch		
Medelålder	-0.006 (0.000)**	-0.006 (0.000)**	Bygg (ref tillverkning.)	0.021 (0.002)**	0.000 (0.007)
Andel med grundskoleutbildning	0.022 (0.002)**	0.028 (0.006)**	Handel	-0.003 (0.001)*	0.004 (0.008)
Andel eftergymn. Utbildade	-0.010 (0.002)**	0.001 -0.005	Finans och företag	-0.008 (0.001)**	-0.004 (0.007)
Invandrandel	0.023 (0.003)**	0.019 (0.007)*	Utbildning, FoU	-0.005 (0.002)**	-0.005 (0.008)
Genomsnittslön	-0.093 (0.002)**	-0.126 (0.004)**	Hälsa- och sjukvård	-0.047 (0.002)**	-0.036 (0.008)**
N (observationer)	788,028	729,124	Personliga, kulturella tjänster	-0.005 (0.002)**	-0.003 (0.010)
N (föräldrar)	823,516	754,150	Offentlig administration	-0.014 (0.001)**	-0.009 (0.008)
N (arbetsplatser)	157,518	88,286			

Nor: Regressionerna som förklarar skillnader i nätverkseffekter inkluderar även alla variabler som finns i Tabell 4 och avgångsårsdummies. En observation är en kombination av klass, arbetsplats och år. Viktat efter antal föräldrar. **Indikerar statistiskt signifikans på femprocentsnivån. *Indikerar statistiskt signifikans på tioprocentnivån.

IFAU:s publikationsserier – senast utgivna

Rapporter

- 2011:1** Hall Caroline och Linus Liljeberg ”En jobbgaranti för ungdomar? Om Arbetsförmedlingens ungdomsinsatser”
- 2011:2** Angelov Nikolay, Per Johansson, Erika Lindahl och Elly-Ann Lindström ”Kvinnors och mäns sjukskrivningar”
- 2011:3** Eliason Marcus ”Undersköterskor och sjukvårdsbiträden i kristider: inkomst- och sysselsättningseffekter av friställningar inom den offentliga sektorn under 1990-talet”
- 2011:4** Brandén Maria och Sara Ström ”För vems skull flyttar par? Kön, karriärmöjligheter och pars regionala rörlighet i Sverige”
- 2011:5** Sjögren Anna och Helena Svaleryd ”Nitlott i barndomen – familjebakgrund, hälsa, utbildning och socialbidragstagande bland unga vuxna”
- 2011:6** Mörk Eva ”Från försörjningsstöd till arbete – Hur kan vägen underlättas?”
- 2011:7** Forslund Anders och Johan Vikström ”Arbetsmarknadspolitiken effekter på sysselsättning och arbetslöshet – en översikt”
- 2011:8** Eliason Marcus, Petter Lundborg och Johan Vikström ”Massuppsägningar, arbetslöshet och sjuklighet”
- 2011:9** Lundin Daniela och Martin Lundin ”Arbetsförmedlingens service och arbetsmetoder: om processtyrning i en målstyrd myndighet”
- 2011:10** Lagerström Jonas ”Vilken betydelse har arbetsförmedlare för arbetslösas framtida sysselsättning och arbetsinkomst?”
- 2011:11** Lundborg Petter, Martin Nilsson och Johan Vikström ”Hur påverkar socioekonomisk status och ålder arbetsmarknadseffekterna av olika hälso-problem?”
- 2011:12** Hanspers Kajsa och Lena Hensvik ”Konkurrens och sysselsättning – en empirisk studie av fem marknader”
- 2011:13** Lundin Martin ”Marknaden för arbetsmarknadspolitik: om privata kompletment till Arbetsförmedlingen”
- 2011:14** Avdic Daniel och Marie Gartell ”Studietakten för högskolestudenter före och efter studiemedelsreformen 2001”
- 2011:15** Brösamle Klaus och Oskar Nordström Skans ”Rörlighet och karriärer inom statlig förvaltning”
- 2011:16** Boschini Anne, Christina Håkanson, Åsa Rosén och Anna Sjögren ”Måste man välja? Barn och inkomst mitt i karriären för kvinnor och män födda 1945–1962”

- 2011:17** Mörk Eva och Linus Liljeberg "Fattig sjuk och arbetslös – en beskrivning av personer i kläm mellan stat och kommun"
- 2011:18** Hallberg Daniel, Thomas Lindh och Jovan Žamac "Studieresultat för studenter med barn"
- 2011:19** Ahnlund Petra och Stina Johansson "Omvårdnadsprogrammet: genomströmning, etableringsgrad och utbildningens relevans"
- 2011:20** Persson Anna "Inkomster och fattigdom hos före detta socialbidragstagare"
- 2011:21** Nordström Skans Oskar och Francis Kramarz "Sociala kontakter och ungdomars inträde på arbetsmarknaden"

Working papers

- 2011:1** Eliason Marcus "Assistant and auxiliary nurses in crisis times: earnings and employment following public sector job loss in the 1990s"
- 2011:2** Forslund Anders, Peter Fredriksson och Johan Vikström "What active labor market policy works in a recession?"
- 2011:3** Brandén Maria och Sara Ström "For whose sake do couples relocate? Gender, career opportunities and couples' internal migration in Sweden"
- 2011:4** Bergemann Annette, Marco Caliendo, Gerard J. van den Berg och Klaus F. Zimmermann "The threat effect of participation in active labor market programs on job search behavior of migrants in Germany"
- 2011:5** van den Berg Gerard J., Petter Lundborg, Paul Nystedt och Dan-Olof Rooth "Critical periods during childhood and adolescence: a study of adult height among immigrant siblings"
- 2011:6** Ridder Geert och Johan Vikström "Bounds on treatment effects on transitions"
- 2011:7** Vikström Johan, Michael Rosholm och Michael Svarer "The relative efficiency of active labour market policies: evidence from a social experiment and non-parametric methods"
- 2011:8** Carlsson Mikael och Oskar Nordström Skans "Evaluating microfoundations for aggregate price rigidities: evidence from matched firm-level data on product prices and unit labor cost"
- 2011:9** Carlsson Mikael, Julián Messina och Oskar Nordström Skans "Wage adjustment and productivity shocks"
- 2011:10** Lagerström Jonas "How important are caseworkers – and why? New evidence from Swedish employment offices"
- 2011:11** Lundborg Petter, Martin Nilsson och Johan Vikström "Socioeconomic heterogeneity in the effect of health shocks on earnings: evidence from population-wide data on Swedish workers"
- 2011:12** Avdic Daniel och Marie Gartell "The study pace among college students before and after a student aid reform: some Swedish results"

- 2011:13** Brösamle Klaus och Oskar Nordström Skans “Paths to higher office: evidence from the Swedish Civil Service”
- 2011:14** Doblhammer Gabriele, Gerard J. van den Berg och Thomas Fritze “Economic conditions at the time of birth and cognitive abilities late in life: evidence from eleven European countries”
- 2011:15** Boschini Anne, Christina Håkanson, Åsa Rosén och Anna Sjögren ”Trading off or having it all? Completed fertility and mid-career earnings of Swedish men and women”
- 2011:16** Hallberg Daniel, Thomas Lindh och Jovan Žamac ”Study achievement for students with kids”
- 2011:17** Persson Anna “Earnings, income and poverty among welfare leavers in Sweden”
- 2011:18** Kramarz Francis och Oskar Nordström Skans “When strong ties are strong – networks and youth labor market entry”

Dissertation series

- 2010:1** Johansson Elly-Ann “Essays on schooling, gender, and parental leave”
- 2010:2** Hall Caroline “Empirical essays on education and social insurance policies”
- 2011:1** Hensvik Lena “The effects of markets, managers and peers on worker outcomes”