

Professionella nätverk och invandrades ställning på arbetsmarknaden

Mattias Engdahl
Sébastien Willis
Olof Åslund

Professionella nätverk och invandrades ställning på arbetsmarknaden ^a

av

Mattias Engdahl^b, Sébastien Willis^c och Olof Åslund^d

2024-03-19

Sammanfattning

Denna studie undersöker hur utrikes föddas professionella nätverk påverkar möjligheterna på arbetsmarknaden, och hur detta förändras med tid i Sverige. Analyserna visar att invandrades nätverk över tid blir allt större och spelar en viktig roll för var personer som förlorat jobbet i en arbetsplatsnedläggning hittar nytt arbete. Kopplingar till andra arbetsplatser genom tidigare arbetskamrater från samma land är särskilt viktiga för utrikes födda. Men kontakter via infödda blir viktigare med tid i Sverige, och på kort sikt är sådana kontakter förknippade med högre lön på det nya jobbet. På lång sikt bidrar invandrades professionella nätverk lika positivt som inrikes föddas när det gäller att hitta nytt jobb efter friställning.

^a Detta är en sammanfattning av Åslund, Engdahl och Willis (2024). Vi tackar Martin Lundin för kommentarer på den svenska rapporten.

^b mattias.engdahl@ifau.uu.se, IFAU

^c sebastien.willis@nek.uu.se, Uppsala universitet

^d olof.aslund@nek.uu.se, Uppsala universitet och IFAU

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
2	Data och centrala definitioner.....	5
2.1	Primär arbetsplats	6
2.2	Professionella nätverk.....	6
2.3	Företagsnedläggningar.....	7
3	Beskrivning av invandrades nätverk och studiepopulationen.....	7
3.1	Uppkomsten av professionella nätverk.....	7
3.2	Arbetstagare som förlorar jobbet och deras nätverk.....	9
4	Betydelsen av nätverk för möjligheterna att hitta jobb efter en arbetsplatsnedläggning	11
4.1	Metod.....	11
4.2	Professionella nätverk påverkar återanställningssannolikheten	13
4.3	Ger jobb genom kontakter högre inkomster och ökad jobbstabilitet?	14
4.4	Hur mycket bidrar uppbyggnaden av nätverk till möjligheterna att hitta ett jobb över tid i Sverige?.....	16
5	Avslutning	17
	Referenser	19

1 Inledning

Nätverk spelar en viktig roll för individens framgång på arbetsmarknaden (Ioannides och Loury, 2004; Topa, 2019) och det finns studier som pekar på att utrikes födda använder kontakter mer än andra för att hitta arbete (Dustmann m.fl., 2016; Goel och Lang, 2019). Vi studerar betydelsen av professionella nätverk bestående av tidigare arbetskamrater för invandrades integration på arbetsmarknaden. Internationell och svensk forskning visar att sysselsättningsgraden och inkomsterna för utrikes födda vanligtvis närmar sig, men oftast inte når, nivåerna för infödda.¹ Professionella nätverk utgör förmodligen en betydande, men hittills relativt utforskad, faktor i denna integrationsprocess.

I den teoretiska litteraturen betonas två huvudsakliga sätt som arbetstagare och företag utnyttjar nätverk i anställningsprocessen. För det första kan kontakter ge information om lediga tjänster som kanske inte är tillgänglig på andra sätt (Boucher och Goussé, 2019; Calvó-Armengol och Jackson, 2004; Granovetter, 1995; Montgomery, 1992). För det andra kan rekommendationer från personer inom ens nätverk minska osäkerheten för både arbetstagare och arbetsgivare – kunskaperna om den andra parten i anställningsprocessen ökar (Barr m.fl., 2019; Dustmann m.fl., 2016; Glitz och Vejlin, 2021; Montgomery, 1991; Burks m.fl., 2015). Nyanlända invandrare saknar ofta kontakter på arbetsmarknaden, men kan med tiden bygga upp sina nätverk. Större nätverk kan i sin tur förbättra möjligheterna att få bättre och fler jobberbjudanden.

Vårt fokus ligger på professionella nätverk, dvs. kontaktnät som uppstår genom arbetslivet. Studien baseras på svenska registerdata från perioden 1985–2018 där det är möjligt att koppla arbetstagare till arbetsplatser och kollegor, och följa dessa över tiden. I ett första steg beskriver vi hur invandrades professionella nätverk utvecklas med tid i Sverige. Sedan undersöker vi om kopplingar till andra arbetsplatser genom tidigare kollegor påverkar möjligheten att hitta nya jobb efter arbetsplatsnedläggningar. Vi jämför då hur sannolikt det är att en uppsagd person blir anställd på en arbetsplats där hen har en kontakt bland de anställda, med hur sannolikt det är att en person utan någon kontakt på den aktuella arbetsplatsen (men som varit med om samma nedläggning) blir anställd där.²

¹ Sedan Chiswick (1978), som studerade USA, har en omfattande litteratur konsekvent dokumenterat detta mönster oberoende av tidsperiod och land. För en översikt av litteraturen fram till 2011, se Kerr och Kerr (2011), och för senare studier, se till exempel Dustmann och Görlich (2015) samt Rho och Sanders (2021). För svenska exempel, se till exempel Bevelander och Irastorza, (2017), Cheung och Hellqvist (2017), Cheung m.fl. (2017), Forslund m.fl. (2017) och Engdahl och Liljeberg (2022).

² Vi använder i grunden samma forskningsmetod som Eliason m.fl. (2023).

Vi fokuserar speciellt på personer som nyligen blivit uppsagda, eftersom de förväntas söka nya jobb aktivt. Genom att jämföra personer som blev uppsagda från samma arbetsplats vid samma tidpunkt, men som har skilda kontaktnät, tar vi även hänsyn till gemensamma faktorer som påverkar möjligheten att börja arbeta på en viss arbetsplats. Detta minskar risken för att analysen påverkas av faktorer som vi inte kan observera och därmed inte heller kan ta hänsyn till.

Resultaten visar att nätverk spelar en betydande roll för arbetstagare i allmänhet, och för utrikes födda är kontakter med personer från samma land särskilt viktiga. För utrikes födda ökar sannolikheten mer än tio gånger för att de anställs på en viss arbetsplats om de har en kontakt där med samma ursprung.³ Motsvarande skillnad ligger på 1,5 för arbetsplatser där de har en inrikes född kontakt, även det en betydande effekt om än mer begränsad. Även om mönstret att kopplingar till personer med samma ursprung är av större betydelse är tydligt för utrikes födda i Sverige under de första tjugo åren i landet, så ökar värdet av kontakter med infödda över tiden. Dessa kontakter har på kort sikt också betydelse för lönen på det nya jobbet.

Slutligen beräknar vi hur förändringar i de professionella nätverkens storlek och sammansättning påverkar invandrades återanställningsmöjligheter över tiden i landet. Personer som har varit i Sverige i 20 år har ungefär sex procentenheter högre sannolikhet att vara sysselsatta året efter en arbetsplatsnedläggning jämfört med dem som blev uppsagda under de första 5 åren i Sverige. Våra skattningar pekar på att uppbyggnaden av den typ av kontakter vi mäter kan förklara 10–20 procent av ökningen, vilket kan ses som betydande. Som vi diskuterar nedan är detta sannolikt också en nedre gräns för den sammantagna betydelsen av arbetslivsrelaterade kontakter eftersom vi inte kan observera alla relevanta kontakter. På lång sikt bidrar invandrades professionella nätverk lika positivt som inrikes föddas när det gäller att hitta nytt jobb efter friställning. I denna mening verkar det alltså ske en komplett integration.

Studien relaterar dels till den generella forskningslitteraturen om migranternas ekonomiska etablering och integration, dels till forskning om hur (ursprungsrelaterade) nätverk påverkar förutsättningar och framgångar på arbetsmarknaden. Inom det sistnämnda området har tidigare studier dokumenterat vikten av etniska nätverk vid tidpunkten för invandring för en snabb etablering på arbetsmarknaden (Battisti m.fl., 2022; Beaman, 2012; Damm, 2009; Edin m.fl., 2003; Munshi, 2003). Dessa nätverk har vanligtvis mätts som förekomsten av landsmän på den lokala arbetsmarknaden vid invandringstillfället.

³ När använder begreppet ursprung (födelseland) avser vi födelseland eller födelseregion beroende på var personen är född. Våra uppgifter om födelseland är grupperade om antalet personer från en specifik region är allt för litet.

Vi bidrar till litteraturen genom att fokusera på kontakter som uppstår via arbetsplatser och undersöker hur gemensamt ursprung påverkar betydelsen av dessa relationer. Dessutom studerar vi hur förändringar i nätverken under tiden i Sverige påverkar arbetsmarknadssituationen för utrikes födda. Våra resultat visar att sysselsättningsgraden för invandrare skulle vara betydligt lägre utan uppkomsten och tillväxten av professionella nätverk efter invandring. Studien bidrar därmed också med kunskap om varför gapet mellan inrikes födda och utrikes födda tenderar att minska med tid i landet.

I avsnitt 2 redogör vi för data och centrala definitioner för vår analys. Avsnitt 3 beskriver i ett första steg hur invandrades professionella nätverk utvecklas över tid. Därefter fokuserar vi på arbetstagare som förlorar jobbet vid en arbetsplatsnedläggning och studerar vad som karaktäriserar dessa. Arbetstagarna delas in utifrån om de är inrikes födda eller om de har invandrat, och i det senare fallet gör vi även en uppdelning utifrån tid i Sverige. Detta lägger grunden för analysen i avsnitt 4 där vi undersöker effekten av nätverk på sannolikheten för en uppsagd arbetstagare att hitta ett nytt jobb. Avsnitt 4 analyserar även i vilken utsträckning invandrades uppbyggnad av nätverk bidrar till de över tid ökande återanställningsmöjligheterna för uppsagda invandrare. Avsnitt 5 innehåller slutsatser och avslutande kommentarer.

2 Data och centrala definitioner

Studien baseras på administrativa data från Statistiska centralbyrån (SCB) för hela den svenska befolkningen i åldern 16–64 år under perioden 1985–2018. Vår primära informationskälla är ett anställningsregister (Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik, RAMS), som kopplar samman förvärvsarbetande med de arbetsplatser (”arbetsställen”) där de är anställda. Anställningsregistret innehåller information om anställningsperioder för alla arbetstagare på en arbetsplats och används för att identifiera arbetstagarnas professionella nätverk. För att urskilja privata från offentliga arbetsplatser används även ett företagsregister.

Vi utnyttjar databasen Longitudinell integrationsdatabas för sjukförsäkrings- och arbetsmarknadsstudier (LISA) för information om kön, födelseår och utbildningsnivå för studiepopulationen. Informationen om födelseland eller födelseregion för personer födda utomlands hämtas från Registret över totalbefolkningen (RTB). Dessutom används invandringsdatum från RTB för att definiera invandringsåret för personer födda utomlands.

2.1 Primär arbetsplats

Utifrån RAMS skapar vi en årlig panel med sysselsättningsinformation baserad på en persons primära jobb under året. Det primära jobbet definieras som arbetsplatsen där personen är anställd i november och som ger högst årlig inkomst. Om en person inte är anställd någonstans i november definieras ingen arbetsplats.

2.2 Professionella nätverk

Forskningen om personliga/sociala nätverk och deras betydelse är omfattande inom flera ämnesområden och inkluderar såväl komplexa teoretiska modeller som praktiska frågor om mätbarhet och datainsamling (Scott och Carrington 2011; Ballester m.fl. 2006; Camacho m.fl. 2020). Vi använder oss av registerdata och definierar studiepersonernas professionella nätverk utifrån vilka de tidigare har arbetat tillsammans med.⁴ Eftersom vi är intresserade av hur kontakter påverkar möjligheterna att hitta ett nytt jobb efter en arbetsplatsnedläggning, kartlägger vi för varje år en persons senaste arbetsplats under de senaste fem åren. Utifrån detta identifierar vi arbetskamrater från den tidigare arbetsplatsen. Slutligen kartlägger vi de arbetsplatser som en person har kopplingar till genom sina tidigare arbetskamrater, dvs. arbetsplatser där de tidigare arbetskamraterna jobbar för tillfället.

Personer vars tidigare arbetsplats hade fler än 100 anställda utesluts från analysen. Det beror på att sannolikheten att man ska känna alla sina arbetskamrater är betydligt lägre på stora arbetsplatser; värdet av en genomsnittlig kontakt på större arbetsplatser är således lägre.⁵

Sättet vi definierar nätverk på innebär att vi bara fångar en mindre del av de kontakter en individ har. Detta gäller både generella och arbetsmarknadsrelaterade kontakter. Sannolikt underskattar därmed vår analys den totala betydelsen av kontaktnät. Under antagandet att de professionella kontakter som vi kan observera har egenskaper som liknar de kontakter som vi inte kan

⁴ Kontakter av relevans för yrkeslivet som skapas utanför arbetsplatser ingår därför inte i måttet. Eftersom det dessutom inte är möjligt att mäta hur tät kontakt olika personer faktiskt har utifrån registerdata, kan det hända att vi inkluderar personer som saknar relevans – personer som helt enkelt inte känner varandra.

⁵ Att arbetsplatsens storlek är betydelsefull på så sätt att kontakterns värde faller med storleken på en arbetsplats visas av Eliason m.fl. (2023). Våra egna analyser, i Åslund, Engdahl och Willis (2024), visar på ett likartat mönster – kontakter som uppstår eller upprätthålls på mindre arbetsplatser är relativt sett mer värdefulla.

observera tror vi också att resultaten har bäring för betydelsen av arbetsrelaterade kontakter mer generellt.⁶

2.3 Företagsnedläggningar

Den metodmässiga poängen med att använda företagsnedläggningar vid studier av individers jobbsökande, är att nedläggningen medför en ”exogen variation” som påverkar en grupp människors ställning på arbetsmarknaden. Som vi diskuterar närmare i avsnitt 4 kan vi genom att jämföra individer som varit med om samma nedläggning komma runt en del av de osäkerheter som uppstår om man till exempel istället fokuserar på arbetssökande där vi inte känner till orsakerna till arbetslösheten.

Vi definierar en arbetsplats som nedlagd om den hade anställda i november år t , men inte i november år $t+1$ eller $t+2$. Vi utesluter också fall där mer än 30 procent av de anställda finns på samma nya arbetsplats ett år efter nedläggningen (eftersom det då troligen inte är en nedläggning av verksamheten utan en omorganisation). Vi fokuserar på företag i privat sektor som bestod av ett enskilt arbetsställe. Arbetsplatser inom offentlig sektor är ofta inte väldefinierade i den registerbaserade statistiken (RAMS), och företag med flera arbetsställen kan flytta runt arbetskraft på ett annat sätt än arbetsgivare som enbart har verksamhet på en enskild plats. På de allra minsta företagen kan kopplingen mellan ägare och anställda ofta vara en annan än på större företag, och processen runt nedläggning kan se annorlunda ut. Därför avgränsar vi analysen till företag med minst fyra anställda det sista verksamhetsåret. Urvalskriterierna bygger på Eliason m.fl. (2023), men även på litteraturen om effekter av företagsnedläggningar mer generellt.

3 Beskrivning av invandrades nätverk och studiepopulationen

3.1 Uppkomsten av professionella nätverk

Figur 1 visar uppbyggnaden av invandrades professionella kontakter under de första 25 åren i Sverige. Urvalet inkluderar samtliga invandrade personer mellan 16 och 64 år, oavsett om de hade några kopplingar till arbetsplatser eller inte. Om en person inte har arbetat saknar hen kontakter. Figuren visar antalet kopplingar till andra arbetsplatser genom tidigare arbetskamrater med olika

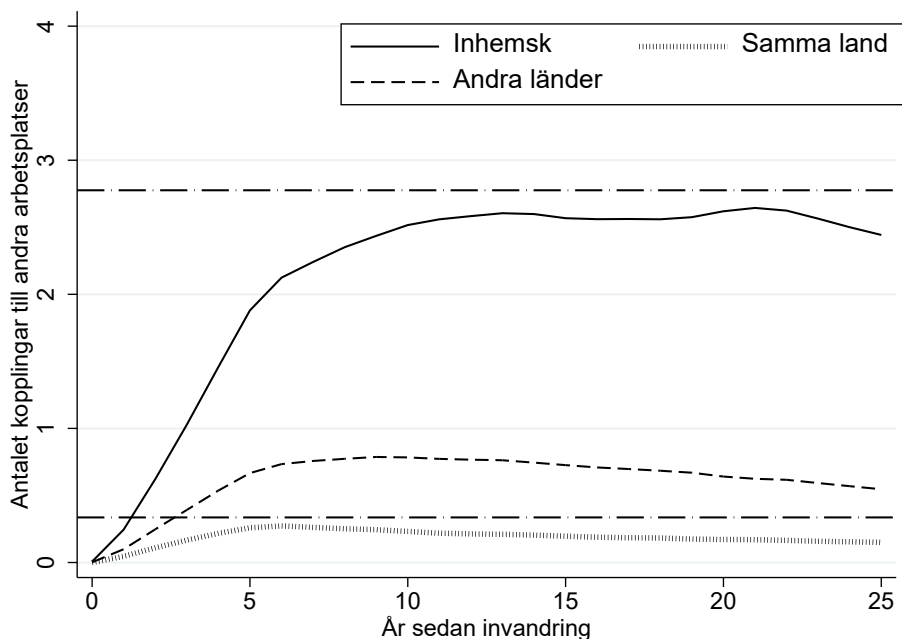
⁶ Se Eliason m.fl. (2023) för en mer utförlig diskussion om tolkningen av effektskattningar av kontaktnät och dess generaliserbarhet.

ursprung för invandrade under de senaste fem åren.⁷ De horisontella linjerna utgör det genomsnittliga antalet kopplingar till arbetsplatser för den inrikes födda befolkningen. Den övre linjen representerar inhemska kontakter och den nedre linjen kontakter genom utrikes födda.

Vi kan se att antalet kontakter för invandrade ökar markant under de första åren, för att sedan plana ut. Efter fem år i Sverige har invandrade i genomsnitt knappt 2 kopplingar till arbetsplatser genom tidigare kollegor som är födda i Sverige (heldragna linjen). Via tidigare kollegor som är landsmän rör det sig om ungefär 0,3 arbetsplatser (prickade linjen) och via kollegor födda i andra länder om ca 0,7 arbetsplatser (streckade linjen). Jämfört med infödda har invandrade även på lång sikt något färre kopplingar till arbetsplatser via inrikes födda tidigare kollegor (jämför den heldragna linjen med övre horisontella linjen), men fler via utrikes födda (jämför den nedre horisontella linjen med summan av den streckade linjen och den prickade linjen). Även om andra utrikes födda alltid utgör en större del av nätverksmedlemmarna för invandrade jämfört med infödda, så består nätverken gradvis av större andelar inrikes födda kollegor. Detta kan ses som en integrationsprocess. Efter 20 år är det totala antalet kopplingar (summan av de tre respektive två typerna) något större bland utrikes än inrikes födda, på det sätt de definieras här.

Förändringar i genomsnittlig nätverksstorlek kan påverkas av flera faktorer, till exempel sysselsättningsgraden för individerna i fokus och deras tidigare kollegor, och rörligheten mellan arbetsplatser bland dessa. Enligt Åslund, Engdahl och Willis (2024), är inträde på arbetsmarknaden den viktigaste faktorn bakom nätverkstillväxten. Om en person aldrig har haft ett jobb har hen inte heller några arbetsrelaterade kontakter (enligt vår definition). Men även nyanländas högre rörlighet på arbetsmarknaden bidrar till den snabba tillväxten av antalet kontakter den första tiden i landet. Det är relativt vanligt för invandrade att byta jobb den första tiden i Sverige, vilket leder till en snabb tillväxt av antalet tidigare kollegor under denna period.

⁷ Värdena i figuren är en enkel beskrivning och tar inte hänsyn till att t.ex. ålder, utbildning och bransch kan skilja sig åt mellan grupperna.



Figur 1: Genomsnittligt antal kopplingar till arbetsplatser genom tidigare arbetskamrater över tid sedan invandring

Anmärkning: Antal arbetsplatskopplingar (via tidigare kollegor) de senaste fem åren för individer med och utan anknytning till arbetsplatser för befolkningen 16–64 år under perioden 1990–2016. För infödda visas det genomsnittliga antalet kopplingar, både infödda och invandrar-kopplingar, som horisontella linjer. Den övre linjen representerar inhemska kontakter och den nedre linjen representerar kontakter genom utrikes födda. För invandrade visas det genomsnittliga antalet kopplingar per år sedan invandring. ”Inhemsk”, ”Samma land” och ”Andra länder” avser kontakter genom inrikes födda, personer födda i samma födelselandgrupp som individen, respektive kontakter genom kollegor från övriga länder.

3.2 Arbetstagare som förlorar jobbet och deras nätverk

I huvudanalysen i avsnitt 4 jämför vi hur sannolikt det är att en uppsagd person blir anställd på en viss arbetsplats där hen har en kontakt bland de anställda, med hur sannolikt det är för en annan person från samma arbetsplatsnedläggning, men utan någon kontakt där, att bli anställd på just den arbetsplatsen. Vi beskriver det metodologiska angreppssättet i nästkommande avsnitt.

Tabell 1 beskriver urvalet som består av drygt 300 000 personer som förlorade jobbet i samband med arbetsplatsnedläggningar under perioden 1990–2016. I tabellen skiljer vi på uppsagda arbetstagare beroende på födelseland (Sverige eller annat land) och för utrikes födda hur länge de varit i Sverige. Invandrade som blir uppsagda inom sina första 5 år i Sverige är oftast yngre och färre är kvinnor jämfört med uppsagda infödda.

Tabell 1: Arbetstagare som förlorade jobbet på grund av arbetsplatsnedläggningar 1990–2016, beskrivande statistik

	Inrikes födda	Utrikes födda: År sedan invandring				
		0–4 år	5–9 år	10–14 år	15–19 år	20–24 år
Kvinnor (%)	36,0	31,0	32,9	33,5	31,2	32,0
Ålder	37,57	32,88	35,27	36,60	37,20	37,98
Grundskoleutbildning (%)	22,6	41,6	31,2	31,4	30,4	29,1
Gymnasieutbildning (%)	65,7	32,5	45,3	49,3	55,2	59,2
Eftergymnasial utbildning (%)	11,7	25,8	23,6	19,3	14,4	11,7
Antal arbetsplatser	2,00	0,72	1,68	1,80	1,85	1,96
Antal år som anställd	4,16	0,99	2,95	3,33	3,47	3,70
Antal (år) på nedlagd arbetsplats	1,75	0,49	1,11	1,28	1,33	1,38
Anställd 1 år efter nedläggning. (%)	71,18	57,47	62,38	62,63	62,01	63,46
Antal inhemska kontakter	4,34	1,12	2,95	3,40	3,63	3,90
Antal utrikes födda kontakter	0,56	0,72	1,60	1,58	1,49	1,39
Antal kontakter från samma land	0,00	0,24	0,48	0,42	0,37	0,38
Antal kontakter från andra länder	0,00	0,49	1,15	1,18	1,14	1,03
Totalt antal kontakter	4,81	1,79	4,44	4,86	4,99	5,18
Antal observationer	263 396	17 199	10 093	7 598	7 321	7 602

Anmärkning: Urvalet består av personer mellan 21 och 64 år gamla det år då arbetsplatsen lades ned. Arbetsplatsnedläggningar under perioden 1990–2016 ingår i urvalet. Tabellen visar medelvärden. Ålder och utbildningsnivå mäts det år då arbetsplatsen lades ned. Övriga variabler mäts under de fem senaste åren innan arbetsplatsen lades ned, med undantag för ”Anställd 1 år efter nedläggningen”, som mäts det år efter arbetsplatsnedläggningen. Kontakter avser antalet kopplingar till andra arbetsplatser via tidigare kollegor. Eftersom en person kan vara kopplad till en arbetsplats via mer än en tidigare kollega, summerar inte olika typer av kontakter till det totala antalet.

Utbildningsnivån varierar också mellan grupperna. Ungefär 42 procent av utrikes födda som blir uppsagda inom 5 år efter ankomst har grundskoleutbildning, jämfört med 23 procent för infödda. Infödda har i högre grad gymnasieutbildning, medan invandrade oftare har eftergymnasial utbildning, särskilt om de bott kortare tid i Sverige. Infödda har en starkare anknytning till arbetsmarknaden och sin arbetsplats vid tidpunkten för uppsägningen. I genomsnitt har de jobbat på 2 olika arbetsplatser de senaste 5 åren, varit anställda i 4,2 av dessa år och varit på den (senare) nedlagda arbetsplatsen i genomsnitt 1,8 år. För invandrade i urvalet är dessa siffror alltid lägre, särskilt bland personer som relativt nyligen kommit till Sverige.

Tabellen visar även hur sammansättningen och storleken på invandrades nätverk förändras med tiden. Under de första fem åren i Sverige har invandrade i genomsnitt strax under två kopplingar till arbetsplatser, vilket kan jämföras med strax under fem kopplingar för inrikes födda. Efter 20–24 år i Sverige har antalet kopplingar för invandrade ökat till strax över fem. Vi ser även att invandrade genomgående har fler kopplingar till arbetsplatser genom personer födda i utlandet.

4 Betydelsen av nätverk för möjligheterna att hitta jobb efter en arbetsplatsnedläggning

Tabell 1 visar på betydande skillnader mellan invandrade och infödda när det gäller sannolikheten att hitta ett nytt jobb efter en uppsägning. Personer som har varit i Sverige i färre än fem år har nästan 14 procentenheter lägre sannolikhet att vara anställda ett år efter en arbetsplatsnedläggning jämfört med infödda (57,5% jämfört med 71,2%). Dessa skillnader blir mindre tydliga med vistelse-tiden i Sverige, men en person som har varit i Sverige i 20–24 år har fortfarande nästan 8 procentenheter lägre sannolikhet att vara anställd jämfört med en infödd.

Den med tiden ökande anställningssannolikheten antyder att uppbyggnaden av nätverk skulle kunna bidra till förbättringar i invandrades möjligheter att hitta jobb. Dock kan skillnaderna också bero på andra faktorer som skiljer sig mellan nyligen anlända och personer med längre vistelsetid i Sverige. För att utesluta dessa möjliga påverkansfaktorer genomför vi nedan en analys som syftar till att isolera den kausala effekten av professionella kontakter på möjligheten att hitta jobb efter en arbetsplatsnedläggning.

4.1 Metod

En utmaning vid studier av betydelsen av kontaktnät är att det inte är slumpmässigt vem som har tillgång till ett stort eller specifikt sammansatt nätverk. För oss okända faktorer kan påverka vilka kontakter en person kan använda sig av i sitt arbetssökande. Dessa faktorer kan också mycket väl påverka hur aktivt en person söker arbete eller hens framgång på arbetsmarknaden. Det försvårar möjligheten att fånga den rena (kausala) effekten av kontaktnät. I linje med Eliason m.fl. (2023) studerar vi därför arbetstagare som tvingas söka jobb efter en arbetsplatsnedläggning.⁸ Genom att jämföra uppsagda från samma arbetsplatsnedläggning undersöker vi hur kopplingar till andra arbetsplatser via

⁸ Se även Cingano och Rosolia (2012) och Glitz (2017) för liknande tillvägagångssätt.

tidigare arbetskamrater påverkar chansen att bli anställd på en specifik arbetsplats, vilket hjälper till att hantera denna problematik.

Intuitivt går vår metod ut på att jämföra två individer, a och b , som båda har blivit uppsagda på grund av att arbetsplatsen j har lagts ned. Det som skiljer dem åt är att individ a har en koppling till den potentiellt anställande arbetsplatsen k genom en tidigare arbetskamrat, medan individ b saknar en sådan koppling. Genom att beräkna sannolikheten att a och b anställs av k kan vi under vissa antaganden fånga den kausala effekten av individ a :s koppling till arbetsplats k på sannolikheten att bli anställd där.

En viktig förutsättning för en kausal tolkning av resultaten är att a och b inte skiljer sig åt i sannolikheten att få jobb på arbetsplats k i avsaknad av en kontakt (dvs. kontakten kan betraktas som slumpmässigt tilldelad till individ a). En farhåga skulle till exempel kunna vara att a har något gemensamt med sin tidigare kollega men inte med b , och att detta värderas av arbetsplats k . För att minimera risken att våra resultat påverkas av faktorer som kan påverka både varför a , men inte b , har en koppling till k samt sannolikheten att a anställs där, inkluderar vi en rad kontrollvariabler. Till exempel tar vi hänsyn till om den tidigare arbetskamraten på arbetsplats k har samma ursprung som a , eller om a tidigare har arbetat på arbetsplats k .⁹ Det faktum att resultaten är stabila när vi varierar modellerna talar för att analyserna hanterar metodproblemen på ett rimligt sätt.¹⁰

För att ytterligare säkerställa att våra skattningar har en giltig kausal tolkning genomför vi även så kallade placeboanalyser. Denna analys innebär att vi först identifierar kommunen, branschen och chefens ursprung på arbetsplatsen där den friställde arbetade innan hen anställdes på den senare nedlagda arbetsplatsen. Därefter väljer vi slumpmässigt en annan arbetsplats, verksam inom samma lokala bransch samma år, med en chef med samma ursprung. Anställda på denna arbetsplats utgör den friställdes ”placebo-kollegor”. Vi skattar sedan samma modell som tidigare för att undersöka om (fiktiva) kopplingar till arbetsplatser genom placebo-kollegorna påverkar chansen att den friställde blir anställd där

⁹ Kontrollvariablerna inkluderar interaktionen av en uppsättning dummyvariabler för den arbetsökande och arbetsplats k . Hänsyn tas till om kontakten (den tidigare arbetskamraten) på arbetsplats k delar ursprungsland eller födelseregion med a , om a tidigare har arbetat på arbetsplats k , eller inom samma bransch eller kommun där k är beläget, samt mått på sammansättningen av arbetskraften på arbetsplats k under år t : andelen landsmän till a som arbetar på arbetsplatsen, liksom andelen invandrare från andra ursprungsländer.

¹⁰ Det går också att konceptuellt diskutera vad ”en koppling” innehåller och hur en effekt ska tolkas. Personer som har jobbat tillsammans delar någon form av erfarenhet vid sidan av att de känner till varandras existens. Dessa erfarenheter kan (precis som likhet i mer lättobserverade faktorer som kön, ålder och ursprung) påverka vilken betydelse en koppling får. Det går alltså i regel inte att helt utesluta att uppkomsten av en koppling också medför likhet i vissa dimensioner.

placebokollegorna arbetar. Det finns inga tecken på att så är fallet, vilket ger stöd för att vi fångar den kausala effekten av kontakter i vår huvudanalys. För fler detaljer och ytterligare placeboanalyser hänvisar vi till Åslund, Engdahl och Willis (2024).

4.2 Professionella nätverk påverkar återanställningssannolikheten

Figur 2 visar att arbetstagare har avsevärt större sannolikhet att få ett jobb på en arbetsplats där en tidigare arbetskamrat jobbar, jämfört med arbetstagare som saknar en koppling till arbetsplatsen men som drabbats av samma arbetsplatsnedläggning.

Våra skattningar visar att för infödda arbetstagare som har en koppling till en annan infödd arbetstagare ökar sannolikheten att bli anställd på samma arbetsplats med 0,15 procentenheter. För inrikes födda är det inhemska kontakter som har störst påverkan; effekten av inhemska kontakter på anställningssannolikheten är dubbelt så stor för uppsagda infödda jämfört med uppsagda invandrade.

För invandrade ökar kopplingar till inrikes födda endast anställningssannolikheten med 0,07 procentenheter, medan kopplingar till personer från samma land eller region ökar anställningssannolikheten med 0,5 procentenheter. För invandrade är effekten av kontakter från den egna ursprungsgruppen omkring sju gånger större än den från inhemska kopplingar, och den är också större än effekten av kopplingar från andra invandrargrupper.

Storleken på skattningarna kan upplevas som liten, men bör sättas i relation till att sannolikheten för att en enskild arbetstagare ska börja just på en specifik arbetsplats är låg. I själva verket är de skattade effekterna betydande ur de friställdas perspektiv. För utrikes födda är sannolikheten 12 gånger högre att de anställs på en viss arbetsplats om de har en koppling dit genom en tidigare kollega med samma ursprung. Motsvarande kvot ligger på 2,5 för arbetsplatser där de har en inrikes född kontakt, en betydande effekt om än mer begränsad.¹¹

I Åslund, Engdahl och Willis (2024) visar vi också att betydelsen av kontakter är relativt stabil över tid sedan invandringen till Sverige, förutom för en sorts kontakter: vikten av kopplingar till arbetsplatser genom infödda ökar över tid.

Vi undersöker även om andra personliga egenskaper, utöver födelseland, spelar roll för hur stor inverkan en koppling har på sannolikheten att invandrade hittar jobb på kontaktens arbetsplats. De egenskaper vi beaktar är kön,

¹¹ Sannolikheten att anställas på en enskild arbetsplats är i genomsnitt 0,044 procent i huvudanalysen. Den skattade effekten av en koppling via en ”landsman” är 0,48 procentenheter, vilket gör att kvoten för sannolikheterna blir $(0,48+0,044)/0,044 = 11,9$. Motsvarande jämförelse för infödda kontakter är: $(0,067+0,044)/0,044 = 2,5$.

utbildningsnivå och ålder. Två resultat sticker ut. För det första ökar effekten av en kontakt på anställningssannolikheten nästan alltid när den arbetssökande och kontaktpersonen delar demografiska drag – betydelsen av en kontakt är till exempel större om både den arbetssökande och kontaktpersonen är kvinna än om en av dem är kvinna och den andra är man. För det andra är effekten av de andra demografiska egenskaperna mindre betydelsefulla än effekten av att vara född i samma land.

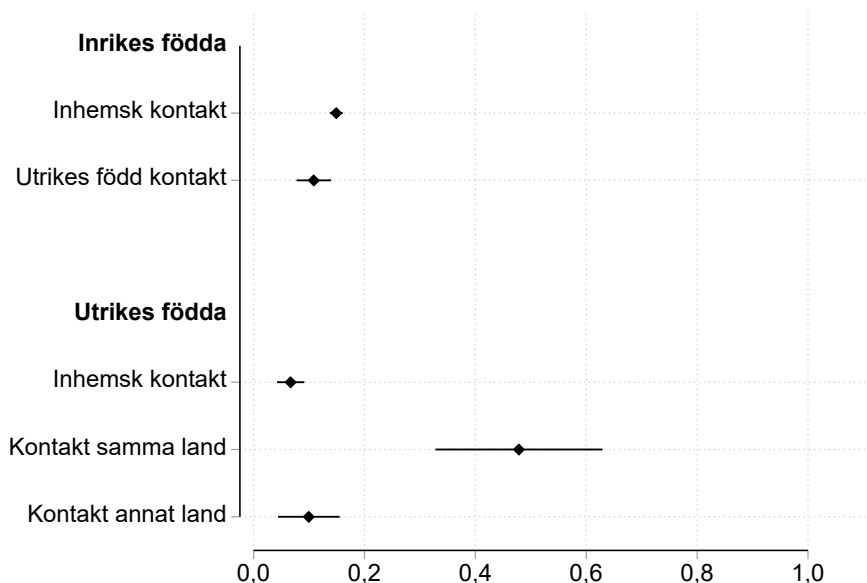
Utöver att tidigare kollegor kan ge tips om lediga jobb eller rekommendera arbetsgivaren att anställa friställda på arbetsplatsen där de för närvarande jobbar, kan de även tipsa om jobb på andra arbetsplatser. Vi har därför även studerat sannolikheten att en friställd arbetstagare hittar ett jobb på andra arbetsplatser verksamma i samma bransch och kommun som den arbetsplats individen har en koppling till. Det verkar finnas en viss positiv effekt, framför allt av kopplingar via infödda tidigare kollegor. Resultaten indikerar att invandrade (i likhet med infödda) drar nytta av ökade informationsflöden (t.ex. tips om lediga jobb) från tidigare arbetskamrater även när de inte nödvändigtvis anställs av arbetskamratens arbetsgivare.

4.3 Ger jobb genom kontakter högre inkomster och ökad jobbstabilitet?

Vi analyserar också skillnaderna i arbetsinkomster och hur länge en arbetstagare stannar på en arbetsplats där den nyanställde vid anställningstidpunkten hade en personlig kontakt, jämfört med de som hittar jobb på andra sätt.¹² Resultaten visar att invandrade som anställs på arbetsplatser som de har en koppling till tenderar att få högre löneinkomster än de som hittar jobb på arbetsplatser där de saknar kontakter, åtminstone på kort sikt. På längre sikt finns det inga påtagliga skillnader i arbetsmarknadsutfall mellan de två grupperna. Motsvarande analyser för infödda som drabbats av friställning visar på en mer stabil och varaktig effekt på löner, och också en minskad sannolikhet att lämna arbetsplatsen.¹³

¹² Se Engdal, Willis och Åslund (2024) för en formell beskrivning av den skattade modellen och en mer utförlig presentation av resultaten.

¹³ Det kan vara så att effekterna faktiskt skiljer sig åt mellan invandrade och infödda, men eftersom antalet utrikes födda som anställs via en viss typ av kontakt är begränsat i materialet, så blir precisionen i analysen lägre. Skillnaderna bör därför tolkas med viss försiktighet.



Figur 2: Effekter på återanställningssannolikhet (i procentenheter) av olika typer av kontakter för inrikes och utrikes födda.

Anmärkning: Punkterna visar skattningar från en linjär regressionsmodell och är uttryckta i procentenheter. "Kontakt samma (annat) land" avser kopplingar till arbetsplatser där en kontakt från samma land eller födelselandgrupp (övriga länder) arbetar. De horisontella strecken visar 95-procentiga konfidensintervall. Standardfelen är klustrade efter "arbetsplatspar" (den nedlagda arbetsplatsen och arbetsplatsen som anställer).

I analyserna är kontakter med personer födda i Sverige särskilt värdefulla för invandrare, och även om det finns en statistisk osäkerhet pekar mönstren på att effekten av dessa kopplingar ökar med tiden som tillbringats i Sverige. Betydelsen av kontakter med landsmän är däremot mindre betydelsefull när det kommer till löneinkomst och varaktighet på arbetsplatsen. Det indikerar att även om arbetssökande invandrare inte lika frekvent drar nytta av inrikes födda kontakter, så är de i vissa bemärkelser mer betydelsefulla när de väl används, jämfört med kopplingar till arbetsplatser genom kollegor med samma ursprung.

Att arbetsgivare initialt erbjuder arbetstagare där det finns en koppling mellan en anställd (eller chefen) och den som anställs en högre lön, kan bero på att arbetsgivaren har bättre information om den som anställs. Att skillnaderna mellan de som anställs där de har en koppling och de som anställs på arbetsplatser där de saknar en koppling över tid minskar kan förklaras av att allt eftersom tiden går får arbetsgivaren bättre kunskaper om samtliga arbetstagare, oavsett om de anställdes genom en kontakt eller ej. På längre sikt finns det därför

inte några skäl att behandla arbetstagare annorlunda (under antagandet att det är lika produktiva på jobbet).¹⁴

4.4 Hur mycket bidrar uppbyggnaden av nätverk till möjligheterna att hitta ett jobb över tid i Sverige?

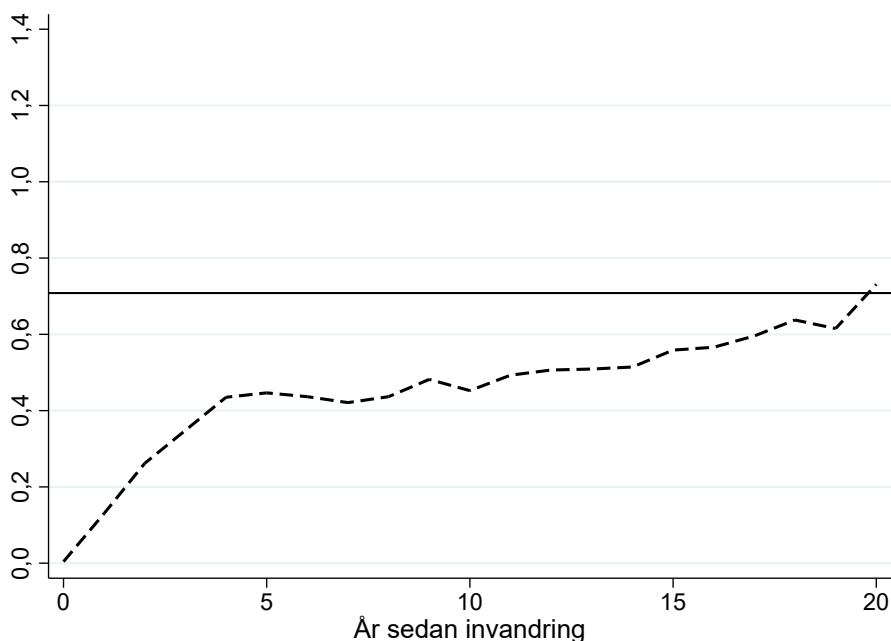
I en avslutande övning frågar vi hur mycket de kopplingar vi studerat här bidrar till möjligheten att hitta arbete efter en arbetsplatsnedläggning, och hur detta förändras med tid i Sverige. Vi kombinerar då måtten på hur antalet kontakter av olika slag ser ut för olika grupper vid olika tidpunkter, med skattningarna på hur en enskild kontakt påverkar chansen att hitta ett nytt arbete. Detaljer runt analysen finns i Åslund, Engdahl och Willis (2024) för.

Figur 3 presenterar resultaten. Den horisontella linjen visar att för infödda ökar kontakterna återanställningssannolikheten med i genomsnitt 0,7 procentenheter. Den totala effekten av kontakter på chansen att hitta arbete stiger snabbt under de första åren i Sverige för utrikes födda. Kurvans lutning minskar efter ungefär fyra år, men den fortsätter stiga. Efter 20 år i landet drar invandrade och inrikes födda lika stor nytta av sina nätverk när det gäller att hitta ett jobb efter en friställning (kurvan når samma nivå som den för inrikes födda arbetstagare).¹⁵ Totalt sett visar vår analys att 10–20 procent av den totala ökningen i sannolikheten för återanställning för invandrade efter 20 år i Sverige kan tillskrivas uppbyggnationen av professionella nätverk och hur de används.¹⁶ Även om det går att argumentera för att den typ av kontakter vi studerar är särskilt värdefulla (de är arbetsmarknadsrelaterade och relativt nya kontakter), bör våra resultat ändå tolkas som en nedre gräns för den sammantagna betydelsen av professionella nätverk eftersom vi inte mäter alla relevanta kontakter.

¹⁴ Se Dustmann m.fl. (2016) och Glitz och Vejlin (2021) för mer utförliga teoretiska resonemang.

¹⁵ Denna analys tillåter effekterna av en viss typ av kontakt att förändras med tiden. Se Åslund, Engdahl och Willis (2024) för närmare beskrivning.

¹⁶ Förekomsten av nätverk kan förklara drygt 10 procent av den ökade anställningssannolikheten om vi tar hänsyn till kopplingar till arbetsplatser. Om vi dessutom väger in kopplingar via tidigare kollegor till andra branscher blir bidraget istället 1,1 procentenheter (jämfört med 0,7) motsvarande ungefär 20 procent av ökningen över tiden.



Figur 3: Bidraget från nätverk till sannolikheten för anställning efter en uppsägning (procentenheter)

Anmärkning: Den streckade linjen visar bidraget från kopplingar till andra arbetsplatser via tidigare kollegor till sannolikheten för återanställning ett år efter arbetsplatsnedläggningen (i procentenheter) för invandrade. Bidraget från inföddas nätverk till deras sannolikhet för återanställning redovisas som en horisontell linje.

5 Avslutning

Nätverk spelar en viktig roll för arbetsmarknadens funktionssätt. Nyanlända saknar många gånger arbetslivsrelaterade kontakter när de anländer till Sverige. Emellertid är det rimligt att anta att nätverk byggs upp med tid i landet. I den här rapporten har vi studerat utvecklingen och betydelsen av kopplingar till andra arbetsplatser som uppstår genom tidigare arbetskollegor, dvs. en typ av professionella nätverk, för invandrades situation på arbetsmarknaden.

Ett första resultat är att invandrades nätverk i Sverige växer med tiden. Denna aspekt av integrationsprocessen har fått begränsad uppmärksamhet i tidigare forskning. Vi finner också att sammansättningen av nätverken förändras över tid på så sätt att kopplingar till personer födda i Sverige utgör en allt större andel av det totala antalet kontakter.

Därefter undersöker vi betydelsen av professionella kontakter för möjligheten att hitta ny anställning efter att ha förlorat jobbet. I linje med tidigare studier, där fokus inte har legat på invandrare, finner vi att tidigare kollegor ökar sannolikheten att bli anställd på samma arbetsplats även för utrikes födda. Om den arbetsökande och kontakten delar samma födelseland eller ursprungsregion, förstärks effekten ytterligare. Kopplingar till andra arbetsplatser genom kollegor med gemensamt ursprung har en betydligt större påverkan på anställningschanserna för invandrade, jämfört med kontakter via kollegor födda i Sverige. Effekten av kontakter födda i Sverige ökar dock med tiden i landet. Kompletterande analyser visar att infödda arbetstagare som anställs på arbetsplatser där de har kopplingar tenderar att få högre löneinkomster än personer som hittar jobb på arbetsplatser där de saknar kontakter. För utrikes födda finns en betydande osäkerhet (den statistiska precisionen är låg), men det verkar finnas kortsiktiga positiva lönesamband för dem som anställs via infödda kontakter. Dessa positiva samband verkar också vara starkare för personer som har varit längre i Sverige.

Vi beräknar även hur mycket invandrades över tiden större och förändrade nätverk bidrar till deras integration på arbetsmarknaden, där integration mäts som sannolikheten att bli återanställd efter en arbetsplatsnedläggning. Vår analys indikerar att invandrare som blir uppsagda 20 år efter sin ankomst till Sverige har 0,7–1,1 procentenheter högre chans att hitta ett nytt jobb direkt efter en arbetsplatsnedläggning, tack vare kopplingar till andra arbetsplatser eller branscher. Detta innebär att 10 till 20 procent (beroende på hur analysen utförs) av ökningen över en 20-årsperiod i sannolikheten för återanställning kan härledas till etableringen och utvecklingen av professionella nätverk. Våra resultat indikerar också att den totala effekten av kontakter på återanställningschansen på lång sikt är densamma för invandrade och infödda. Det pekar på en i detta avseende komplett integrationsprocess.

Vår studie förbättrar förståelsen för de faktorer och mekanismer som påverkar invandrades ställning på arbetsmarknaden och deras framgång vid jobsökande. Resultaten indikerar också att ursprungsbaserad arbetsplatssegregation kanske inte är ett stort problem på kort sikt; faktum är att kopplingar till arbetsplatser genom landsmän är särskilt viktiga för personer med kort vistelsetid i Sverige. På längre sikt blir det dock mer väsentligt att dra nytta av de ökande sysselsättnings- och inkomstfördelarna av professionella kopplingar till infödda.

Referenser

- Åslund, O., M. Engdahl och S. Willis (2024): "Professional networks and the labour market assimilation of immigrants," IFAU Working Paper 2024:9.
- Ballester, C., A. Calvo-Armengol, och Y. Zenou (2006): "Who's who in networks. Wanted: The key player" *Econometrica*, 74(5), 1403-1417.
- Barr, T., R. Bojilov och L. Munasinghe (2019): "Referrals and Search Efficiency: Who Learns What and When?" *Journal of Labor Economics*, 37, 1267–1300.
- Battisti, M., G. Peri och A. Romiti (2022): "Dynamic effects of co-ethnic networks on immigrants' economic success," *Economic Journal*, 132, 58–88.
- Beaman, L. A. (2012): "Social networks and the dynamics of labour market outcomes: Evidence from refugees resettled in the U.S." *Review of Economic Studies*, 79, 128–161.
- Bevelander, P. och Irastorza, N. (2017): "The Labour Market Participation of Humanitarian Migrants in Sweden: An Overview," *Intereconomics*, 52, 271–277.
- Boucher, V. och M. Goussé (2019): "Wage dynamics and peer referrals," *Review of Economic Dynamics*, 31, 1–23.
- Burks, S. V., B. Cowgill, M. Hoffman och M. Housman (2015): "The value of hiring through employee referrals," *The Quarterly Journal of Economics*, 130, 805–839.
- Calvo-Armengol, A. och M. O. Jackson (2004): "The effects of social networks on employment and inequality," *American Economic Review*, 94, 426–454.
- Camacho, D., A. Panizo-Lledot, G. Bello-Orgaz, A. Gonzalez-Pardo och E. Cambria (2020). "The four dimensions of social network analysis: An overview of research methods, applications, and software tools" *Information Fusion*, 63, 88–120.
- Cheung, M. och Hellqvist, K. (2017): "Integration på svensk arbetsmarknad - ett internationellt perspektiv," Arbetsförmedlingen Working Paper 2017:3.
- Cheung, M., Rödin, M., Thunström, H. och Wickström Östervall, L. (2017): "Kunskapsöversikt: Nyanländas etablering på den svenska arbetsmarknaden," Arbetsförmedlingen, Working Paper 2017:5.

- Cingano, F. och A. Rosolia (2012): "People I Know: Job Search and Social Networks," *Journal of Labor Economics*, 30, 291–332.
- Damm, A. P. (2009): "Ethnic Enclaves and Immigrant Labor Market Outcomes: Quasi-Experimental Evidence," *Journal of Labor Economics*, 27, 281–314.
- Dustmann, C. och J.-S. Görlach (2015): "Selective out-migration and the estimation of immigrants' earnings profiles," kapitel i *Handbook of the Economics of International Migration*, redaktörer B. R. Chiswick och P. W. Miller, North-Holland, vol. 1, 489–533.
- Dustmann, C., A. Glitz, U. Schonberg och H. Brücker (2016): "Referral-based job search networks," *Review of Economic Studies*, 83, 514–546.
- Dustmann, C., T. Frattini och I. P. Preston (2013): "The effect of immigration along the distribution of wages," *Review of Economic Studies*, 80, 145–173.
- Edin, P.-A., P. Fredriksson och O. Åslund (2003): "Ethnic enclaves and the economic success of immigrants—evidence from a natural experiment," *The Quarterly Journal of Economics*, 118, 329–357.
- Eliason, M., L. Hensvik, F. Kramarz och O. N. Skans (2023): "Social connections and the sorting of workers to firms," *Journal of Econometrics*, 233, 468–506.
- Engdahl, M. och Liljeberg, L.: "Flyktingar och flyktinganhörigas etablering på arbetsmarknaden i Stockholm, Göteborg och Malmö," IFAU Rapport 2022:15.
- Forslund, A., Liljeberg, L. och Åslund, O. (2017): "Flykting- och anhöriginvandrades etablering på den svenska arbetsmarknaden," IFAU Rapport 2017:14.
- Glitz, A. (2017): "Coworker networks in the labour market," *Labour Economics*, 44, 218–230.
- Glitz, A. och R. Vejlin (2021): "Learning through Coworker Referrals," *Review of Economic Dynamics*, 42, 37–71.
- Goel, D. och K. Lang (2019): "Social ties and the job search of recent immigrants," *ILR Review*, 72, 355–381.
- Granovetter, M. (1995): "Getting a job: a study of contacts and careers," University of Chicago Press, 2:a upplagan.

- Ioannides, Y. M. och L. D. Loury (2004): "Job information networks, neighborhood effects, and inequality," *Journal of economic literature*, 42, 1056–1093.
- Kerr, S. P. och W. R. Kerr, 2011. "Economic Impacts of Immigration: A Survey," Finnish Economic Papers, Finnish Economic Association, vol. 24(1), pages 1-32, Spring.
- Montgomery, J. D. (1991): "Social networks and labor-market outcomes: Toward an economic analysis," *American Economic Review*, 81, 1408–1418.
- Montgomery, J. D. (1992): "Job search and network composition: Implications of the strength-of-weak-ties hypothesis," *American Sociological Review*, 57, 586–596.
- Munshi, K. (2003): "Networks in the modern economy: Mexican migrants in the U. S. labor market," *The Quarterly Journal of Economics*, 118, 549–599.
- Rho, D. och S. Sanders (2021): "Immigrant earnings assimilation in the United States: A panel analysis," *Journal of Labor Economics*, 39, 37–78.
- Scott, J., och P. J. Carrington (2011). *The SAGE handbook of social network analysis*. SAGE publications.
- Topa, G. (2019): "Social and spatial networks in labour markets," *Oxford Review of Economic Policy*, 35, 722–745.

Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) är ett forskningsinstitut under Arbetsmarknadsdepartementet med placering i Uppsala.

IFAU ska främja, stödja och genom forskning genomföra uppföljningar och utvärderingar.

Uppdraget omfattar effekter av arbetsmarknads- och utbildningspolitik, arbetsmarknadens funktionssätt och arbetsmarknadseffekter av socialförsäkringen.

I rapportserien presenteras såväl IFAU:s forskning som resultat av samarbeten med andra nationella och internationella forskningsorganisationer.

IFAU delar årligen ut bidrag till olika forskningsprojekt, vars resultat publiceras i rapportserien.

Rapporterna kan vara fristående eller publiceras tillsammans med ett Working paper.

Alla IFAU:s publikationer finns på www.ifau.se