



IFAU

Institutet för arbetsmarknads- och
utbildningspolitisk utvärdering

Kontakter och ungdomars arbetsmarknadsinträde

**Lena Hensvik
Oskar Nordström Skans**

RAPPORT 2013:20

Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) är ett forskningsinstitut under Arbetsmarknadsdepartementet med säte i Uppsala. IFAU ska främja, stödja och genomföra vetenskapliga utvärderingar. Uppdraget omfattar: effekter av arbetsmarknads- och utbildningspolitik, arbetsmarknadens funktionssätt 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.

Kontakter och ungdomars arbetsmarknadsinträde[§]

av

Lena Hensvik[¶] och Oskar Nordström Skans^a

2013-10-14

Sammanfattning

Rapporten diskuterar vilken roll personliga kontakter spelar vid ungdomars inträde på arbetsmarknaden, med fokus på kontakter som skapats via sommar- och extrajobb under gymnasiet. Analysen har två delar. Den första delen ger en sammanfattning av forskningen kring informella kontakter betydelse för unga personer på arbetsmarknaden. Vi beskriver vanliga hypoteser om varför sociala nätverk används och diskuterar empirisk evidens kring nätverk på arbetsmarknaden, med tonvikt på studier som rör övergången mellan skola och arbete. Den andra delen undersöker hur kontakter via anställningar under gymnasietiden påverkar var ungdomarna hittar sitt första riktiga jobb och tiden till sysselsättning. Den sammantagna bilden är att dessa kontakter har stor betydelse, men att effekten blir betydligt större om kontakternas yrkesinriktning speglar studenternas. Vi diskuterar också hur effekterna varierar beroende på studenternas egen bakgrund och färdigheter.

[§] Denna rapport är en sammanfattning av den engelska forskningsrapporten "Networks and youth labor market entry", IFAU Working Paper 2013:23. Vi vill tacka Olof Åslund för värdefulla synpunkter på denna sammanfattning.

[¶] IFAU. E-post: lena.hensvik@ifau.uu.se.

^a IFAU. E-post: oskar.nordstrom_skans@ifau.uu.se.

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
2	Betydelsen av nätverk.....	4
2.1	Hur viktiga är kontakter vid tillsättningen av jobb?	4
2.2	Varför är nätverken viktiga?	5
2.3	Vad vet vi om nätverkens betydelse för ungas inträde?	6
3	Sommarjobb och ungdomars inträde på arbetsmarknaden	8
3.1	Datamaterialet.....	9
3.2	Resultat	11
4	Slutsatser.....	20
	Referenser	22

1 Inledning¹

Ungdomars inträde på arbetsmarknaden påverkas sannolikt av en rad olika faktorer som till exempel arbetsmarknadsläget vid tidpunkten för inträdet eller ungdomarnas färdigheter och drivkrafter. I denna rapport diskuterar vi värdet av personliga kontakter som en ytterligare faktor. Analysen bidrar till en växande litteratur som undersöker betydelsen av informella nätverk på arbetsmarknaden.²

Rapporten ger en sammanfattning av huvudresultaten inom litteraturen kring nätverk, med fokus på studier som vi anser vara relevanta för att förstå vilken roll nätverk spelar för unga arbetstagares övergång från skolan till arbetslivet. Först dokumenteras användandet av nätverk som en viktig mekanism på arbetsmarknaden, med fokus på situationen i Sverige. Därefter diskuteras kortfattat olika förklaringar till varför nätverk är så viktiga samt relevansen hos olika konkurrerande teorier. Slutligen sammanfattas de resultat som finns om hur sociala kontakter påverkar möjligheterna att bli sysselsatt och om jobb som förmedlas via kontakter är bättre eller sämre än jobb som tillsätts via formella kanaler.

Översikten följs av en empirisk analys av hur kontakter som etablerats på sommar- eller extrajobb under gymnasietiden påverkar inträdet på arbetsmarknaden bland studenter som gick ut från svenska gymnasiala yrkesprogram under år 2006. Våra resultat bekräftar att sådana kontakter har stor betydelse, både för att avgöra vilka arbetsplatser eleverna hamnar på efter gymnasiet och för möjligheten att snabbt hitta en mer varaktig sysselsättning. Studenter som hade ett sommarjobb/extrajobb på en viss arbetsplats under gymnasiet har 35 procentenheter högre sannolikhet att ha en varaktig anställning där efter avslutat gymnasium jämfört med andra elever från samma klass. Studenterna har dessutom 4 procentenheter högre sannolikhet att hamna på en arbetsplats där en kontakt från ett tidigare sommar/extrajobb arbetar, även om ungdomarna saknar egen erfarenhet från denna arbetsplats. Som en kontrast finner vi att arbetstagare som arbetat på samma arbetsplats som eleverna, men *inte samtidigt* som dessa sommar- eller extrajobbade där, inte påverkar studenternas anställningsmönster. Detta resultat som stödjer tolkningen att den personliga kontakten som etableras när man arbetar tillsammans är central.

Våra skattningar, som bygger på jämförelser av klasskamrater efter att skillnader som kan relateras till betyg och omfattningen av arbete under studietiden rensats bort, tyder också på att sysselsättningsgraden för nyutexaminerade

¹ Denna rapport är en sammanfattning av Hensvik och Skans (2013b) i vilken det finns en mer utförlig diskussion om data och statistiska metoder.

² Se t.ex. Kramarz och Skans (2013) för detaljerade referenser

gymnasieelever är ungefär 14 procentenheter högre om alla kontakter från tidigare sommar/extrajobb är sysselsatta jämfört med om ingen av kontakterna är det. Genomgående är effekterna betydligt större om kontakterna är specialiserade inom samma yrke som den nytexaminerade studenten.

2 Betydelsen av nätverk

2.1 Hur viktiga är kontakter vid tillsättningen av jobb?

Flertalet internationella undersökningar visar att kontakter spelar en viktig roll i anställningsprocessen. Siffrorna i dessa undersökningar kommer i regel från enkäter som frågar arbetstagare hur de hittade sitt senaste arbete, eller enkäter som frågar företag hur de fyllde sin senaste vakans.

Men även om de flesta studier dokumenterar att nätverk är viktiga, så ger de ganska varierande bilder av exakt *hur* viktiga. Oftast indikerar dock resultaten att mellan 30 till 60 procent av anställningarna tillsätts genom informella kontakter.³ En möjlig orsak till skillnaderna i resultat är att siffrorna kommer från frågeformulär som ställer frågorna på olika sätt (t.ex. "hur hittade du ditt jobb", eller "hur fick du kännedom om ditt jobb"). En annan uppenbar anledning är att de undersökta populationerna kan skilja sig åt. I allmänhet, tycks t.ex. ungdomar och lågutbildade vara överrepresenterade bland dem som använder sociala kontakter, se t.ex. Pelizzari (2004).

Den bild som framkommer i de internationella studierna stämmer också väl överens med siffror från Sverige. Data från de svenska arbetskraftsundersökningarna visar att omkring 40 procent av jobben hittades via informella kontakter och att denna andel är högre bland unga, lågutbildade män och när arbetslösheten är hög (Behtoui, 2008). Informella kontakter tycks också användas mindre ofta bland invandrare. Arbetsförmedlingen (PES) frågar också regelbundet tidigare arbetslösa som har fått jobb hur de hittade information om dessa jobb. Sammanställningar i Nilsson (2011) för perioden 2006-2010 visar att cirka 70 procent fått information genom någon form av informell kanal (något mer bland de yngre), varav ungefär hälften var genom en vän eller bekant. En ytterligare källa till information tillhandahålls av Ungdomsstyrelsen som regelbundet frågar svenska ungdomar hur de fick sitt nuvarande jobb. Resultaten från åren 2004–2011 tyder på att 70 procent av de sysselsatta ungdomarna (19 till 25 år) fått arbete genom informella kontakter, varav något mer än hälften genom personer de kände, och den andra hälften från direkt kontakt med en arbetsgivare.

³ Se t.ex. Ioannides och Loury (2004) och Bewley (1999).

Det finns också ett antal svenska studier som presenterar resultat från särskilda undersökningar riktade till arbetsgivare (se Klingvall, 1998a och 1998b, Behrenz, 2001, Nutek, 2000, Ekström, 2001, Svenskt Näringsliv, 2010 och Riksrevisionen, 2010). Resultaten tyder på att omkring 60 till 70 procent av arbetsgivarna använder sig av informella kontakter, där rekommendationer från etablerade medarbetare är en viktig rekryteringskanal.

Utöver undersökningar som frågar anställda och arbetsgivare om deras sökbeteende, finns det också ett antal ambitiösa försök att mäta effekten av sociala kontakter på sannolikheten att hitta ett arbete på ett visst företag. Till exempel visar Bayer, Ross och Topa (2008) att personer är mer benägna att arbeta med mycket nära grannar (kontakter) än med något mer avlägsna grannar (kontrollgrupp) i USA. Likaså visar Kramarz och Skans (2013) att svenska ungdomar är mycket mer benägna att hitta sin första varaktiga anställning på arbetsplatser där deras föräldrar (kontakter) arbetar jämfört med arbetsplatser där deras klasskamraters föräldrar (kontrollgrupp) arbetar.

Den sammantagna bilden är att nätverk är mycket viktiga faktorer i anställningsprocessen. Vår läsning av svenska studier tyder på att jobben grovt kan delas upp i tre typer, där en tredjedel av jobben tillsatts genom formella kanaler (formellt lediga tjänster), en tredjedel genom direkt kontakt med arbetsgivarna, och en tredjedel genom sociala nätverk. Bilden stämmer väl överens med företagens svar på hur vakanser tillsätts. Ett genomgående resultat i både svenska och internationella studier tycks också vara att nätverk är viktigare för unga och lågutbildade.

2.2 Varför är nätverken viktiga?

Här presenteras kortfattat några teoretiska förklaringar till varför sociala kontakter är viktiga i anställningsprocessen. I huvudsak kan dessa delas in i två kategorier: teorier som utgår från arbetstagaren (utbudssidan) och teorier som utgår från arbetsgivaren (efterfrågesidan). I Hensvik och Skans (2013a) ges en mer utförlig redogörelse för de teoretiska argumenten och relevanta referenser.

Teorier som utgår från arbetstagarens perspektiv brukar betona nätverkens roll som förmedlare av information om lediga vakanser. I en situation där lediga arbeten 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 (Granovetter, 1973 och Calvo-Armengol and Jackson, 2004). Det är lätt att se att detta kan öka värdet av informella sociala kontakter speciellt för ungdomar som kan antas ha speciellt begränsad förstahandsinformation om arbetsmarknaden och därför kan ha stor nytta av att någon annan kan ge trovärdig information.

Teorier som istället utgår från arbetsgivarens perspektiv betonar också att information är viktigt, men här framhävs arbetsgivarens osäkerhet om framtida anställdas kvalitéer. Sociala nätverk underlättar för företagen att hitta de typer av arbetstagare som de vill anställa. Med andra ord kan de sociala nätverken fungera som en mellanhand som minskar osäkerhet kring arbetstagarnas egenskaper (se t.ex. Montgomery, 1991 och Simon och Warner, 1992).

Även om det är rimligt att tro att båda förklaringarna innehåller ett visst mått av sanning, så finns det nu ett antal empiriska studier som tyder på att arbetsgivare aktivt föredrar informella rekryteringar som ett verktyg för att minska osäkerheten vid anställningstillfället (se Hensvik och Skans, 2013a för en översikt). Det finns också goda skäl att tro att modeller som utgår från arbetsgivarens perspektiv är särskilt relevanta för unga arbetstagare som kommer in på arbetsmarknaden. Anledningen är att arbetsgivare kan finna det särskilt svårt att värdera enskilda förmågor hos unga arbetstagare som i många fall saknar egna referenser och arbetslivserfarenhet.

I linje med detta resonemang visar ett antal närliggande studier att formella meriter (t.ex. utbildning) spelar större roll för lönen tidigt i arbetstagarnas karriärer relativt andra färdigheter som kan antas vara svårare att observera, (t.ex. arbetstagarnas kognitiva förmågor uppmätta vid den militära mönstringen). I takt med en ökad anställningstid blir dock kopplingen mellan lönen och relativt svårobserverade förmågor allt starkare, samtidigt som kopplingen mellan utbildning och lön försvagas (Altonji och Pierret, 2001, Farber och Gibbons, 1996 och Hensvik och Skans, 2013a). Dessa mönster kan tolkas som att arbetsgivare som anställer oprövad arbetskraft övervärderar enkelt observerade attribut vid anställningstillfället, men att (initialt) dolda förmågor premieras allt mer i takt med att arbetstagaren skaffar sig arbetslivserfarenhet.

2.3 Vad vet vi om nätverkens betydelse för ungas inträde?

2.3.1 Tid till sysselsättning

En viktig aspekt när det gäller konsekvenserna av att många jobb tillsätts via kontakter är i vilken utsträckning tillgång till värdefulla nätverk minskar den tid det tar för unga arbetstagare att finna sysselsättning. Frågan kan studeras på två sätt, antingen genom att analysera förhållandet mellan olika mått på nätverkets kvalitet (t.ex. dess storlek eller sysselsättningsgraden i nätverket) och tiden till anställning, eller genom att jämföra tiden det tog att hitta ett jobb bland ungdomar som hittade jobbet via en social kontakt och bland de som fick anställning på annat sätt. I huvudsak är den första strategin mer tilltalande, men också mer krävande, och vi har inte hittat några studier i denna anda som avser ungdomar i synnerhet (i avsnitt 3.2.2 presenteras dock resultat i denna rikt-

ning). Ett antal mer generella studier tyder dock på att personer hittar arbete fortare om de har en högre andel sysselsatta kontakter (Bayer m.fl., 2008 och Cingano och Rosolia, 2012).

Bland undersökningar som analyserar förhållandet mellan tid-till-arbete och de sätt på vilka dessa jobb hittades skulle vi vilja betona två studier som fokuserar på unga arbetstagare. Den första är Bentolila et al (2010) som använder enkätdata från USA och 13 EU-länder (däribland Danmark och Finland men inte Sverige). De visar att ungdomar som hittade sina jobb genom sociala kontakter hade kortare föregående arbetslöshetstider, även när i skattningar som tar hänsyn till många andra individ- och företagsegenskaper som skulle kunna förklara detta samband. Den andra studien är Kramarz och Skans (2013) som använder svenska registerdata, med fokus på familjeband. Precis som Bentolila et al (2010) finner de att ungdomar som fått arbete genom sina föräldrar, gjorde det betydligt (ett halvår) snabbare än andra ungdomar. Denna anmärkningsvärt stora effekt finns där oavsett om jämförelsen görs i förhållande till andra studenter från samma klass eller i förhållande till andra studenter som finner arbete på samma företag. Till och med när effekten mäts i förhållande till andra elever från samma skola och inriktning som anställs av samma företag, kvarstår en effekt motsvarande tre månader.

Den övergripande bilden är därmed att nätverk inte bara ger utgör ett kvantitativt viktigt sätt att hitta jobb hos enskilda arbetsgivare, men också att ett starkare nätverk i allmänhet tenderar att leda till fler och snabbare övergångar till arbete. Ett viktigt resultat är att ungdomar som (har möjlighet att) använda sociala kontakter för att finna sysselsättning verkar minska sin risk för arbetslöshet avsevärt efter examen.

2.3.2 Jobbens kvalitet

En annan viktig aspekt är i vilken utsträckning användningen av nätverk påverkar kvaliteten på de jobb de sökande får. De flesta studier som försöker mäta denna effekt har använt löner som ett mått på jobbets kvalitet, och vår tolkning av litteraturen är att resultaten enormt spridda. Ett antal välgjorda studier har hittat negativa löneeffekter, men minst lika många studier har funnit positiva löneutfall. En möjlig orsak till denna oklara bild är att studierna skiljer sig åt i vilka populationer som studeras, vilket kan ge olika resultat om nätverk har olika betydelse för olika grupper av individer eller beroende på hur arbetsmarknaden ser ut.

I linje med denna tolkning, har ett antal studier funnit olika löneresultat beroende vilken *typ av kontakter* som har använts (t.ex. Brown m.fl, 2012 och Hensvik och Skans, 2013a). Loury (2006) hävdar t.ex. att kontakterna ska

kunna förmedla information som är av intresse för arbetsgivaren i syfte att generera löneeffekter, vilket tyder på att effekterna av nätverken kan bero på t.ex. i vilken utsträckning kontakterna delar egenskaper som är relevanta för arbetsgivaren, såsom yrke eller utbildningsnivå.

Bentolila m.fl. (2010) och Kramarz och Skans (2013) fokuserar specifikt på ungdomar. Faktum är att båda dessa studier visar på resultat som tyder på att effekten på ingångslöner är negativ. Intressant nog finner dock Kramarz och Skans att både löneökningarna efter anställning och längden på anställningarna är högre bland dem som anställts via föräldrarnas kontakter, vilket tyder på att de anställande företagen belönar dessa arbetstagare över tiden. Sammantaget är lönerna efter tre år i nivå med jämförbara ungdomar som kommer in på andra sätt.

Enligt vår uppfattning visar det sista resultatet att ingångslönen sannolikt är ett ofullständigt mått på huruvida ett jobb är bra eller dåligt i detta sammanhang. Ett mer direkt mått på kvaliteten av rekryterade arbetstagare ges av Hensvik och Skans (2013a) som visar att företag som rekryterar via nätverk (tidigare kollegor) i allmänhet har möjlighet att rekrytera arbetskraft med bättre svårobserverade förmågor jämfört med den genomsnittliga rekryterade arbetstagaren inom samma företag. Även om denna analys enbart tittar på arbetstagarens kvalitet från företagets perspektiv (att hitta bra arbetare) och inte från arbetstagarens perspektiv (att hitta ett bra jobb), tyder resultaten på att nätverken kan erbjuda ett verktyg för företagen att hitta bättre anställda. På ett liknande sätt visar Kramarz och Skans (2013) att företag som anställer anställdas barn betalar högre ingångslöner i genomsnitt (sett till alla deltagare) samt att dessa företag är mer lönsamma och mer produktiva. Ungdomar som kommer in på arbetsmarknaden via föräldrar verkar således hamna på "bättre" företag, och arbetsgivare som använder medarbetarnas nätverk hittar "bättre" anställda.

3 Sommarjobb och ungdomars inträde på arbetsmarknaden

När det gäller ungdomars arbetsmarknadsinträde känns det rimligt att anta att de mest relevanta kontakterna finns inom familjen, bland kontakter som upprättats under sommarjobb eller extrajobb under skoltiden, och bland kontakter som etableras genom aktiviteter inom skolor eller genom arbetsförmedlingens försorg. I det här avsnittet studeras betydelsen av kontakter via sommar- och extrajobb under skoltiden för ungdomars övergång till arbete efter gymnasiet. Resultaten kan ses som ett komplement till Kramarz och Skans (2013) som

innehåller en mycket detaljerad analys av föräldrarnas kontakter baserad på svenska data.

Presentationen av analysen är uppdelad i tre delar. Först beskrivs datamaterialet och den empiriska metoden som används för att skatta effekter av kontakter som etablerats under sommar- eller extrajobb. Därefter analyseras hur kontakterna påverkar var ungdomarna börjar arbeta efter examen. Slutligen undersöks hur sysselsättningsgraden bland kontakter påverkar sannolikheten att hitta ett stabilt jobb direkt efter avslutat gymnasium.

3.1 Datamaterialet

Analyserna baseras på svenska registerdata från Statistiska centralbyrån vilka innehåller aidentifierad information om hela den svenska befolkningen. Materialet inkluderar detaljerad information om individernas utbildning, liksom årliga uppgifter om deras inkomstkällor och yrkesbeteckning. Registren innehåller också en hel del bakgrundsvariabler såsom ålder, kön, födelse-land och grundskolebetyg.

I studien ingår samtliga personer som avslutade gymnasiet vårterminen år 2006. Eftersom vi är intresserade av övergången till arbete efter gymnasiet fokuserar vi på elever som avslutade ett yrkesprogram, vilket omfattar nästan hälften av Sveriges gymnasieelever, eller 39 000 studenter.

Vår analys kommer att jämföra arbetsmarknadsutfallen bland ungdomar som var "klasskamrater" i gymnasiet. Klasskamrater definieras som en grupp elever som avslutade samma yrkesprogram från samma skola under 2006. Eftersom en skola kan ha flera klasser inom ett program, kommer vårt mått av klasskamrater vara behäftat med ett visst mått av osäkerhet. I vårt fall är detta ett mindre problem eftersom vi bara använder begreppet som ett sätt att kontrollera för den kunskap som delas av klasskamrater liksom hur dessa kunskaper värdesätts på den lokala arbetsmarknadens.

Tabell 1 redovisar egenskaperna för de elever som ingår i vårt urval. 46 procent av studenterna är kvinnor och 6 procent har föräldrar födda utanför Sverige ("Utländsk bakgrund"). Den genomsnittliga studenten har 29 klasskamrater inom samma yrkesprogram och skola. Tabellen visar även de tio största programmen baserat på antalet studenter, vilket illustrerar det ganska blandade urval av yrken som omfattas av vår analys.

Sommar- och extrajobb och definition av kontakter

Rapporten studerar betydelsen av kontakter från ungdomars sommar- eller extrajobb för inträdet på arbetsmarknaden efter studenten. För att identifiera dessa kontakter använder vi uppgifter om elevernas anställningar under 2005 (dvs. kalenderåret före examen). Tabell 1 visar att 68 procent av eleverna hade någon form av anställning året före studenten. Föga förvånande genererade dessa anställningar normalt en mycket låg inkomst. Tabellen visar också att de studenter som hade en anställning under sista året på gymnasiet hade något högre slutbetyg än genomsnittsstudenten.

Vårt mått på kontakter definieras av alla personer som var anställda på samma arbetsplats som eleven var under det sista året före examen (2005). Tabellen anger att medianeleven har 68 kontakter och att 83 procent av dessa var sysselsatta under 2006.

Tabell 1 Alla studenter 2006

	medel	sd	median	min	max
Alla studenter					
Ålder	19	0	19	19	19
Kvinna	0,46	0,50	0	0	1
Utländsk bakgrund	0,06	0,24	0	0	1
Placering i betygsfördelningen	0,50	0,23	0,50	0	1
Antal klasskamrater	29,2	29,2	22	0	261
<i>Yrkesutbildning (10 vanligaste):</i>					
Media	0,08	0,28	0	0	1
Hotell- and restaurang	0,08	0,27	0	0	1
El- och datateknisk	0,07	0,26	0	0	1
Barn och fritid	0,07	0,26	0	0	1
Energi och VVS	0,07	0,25	0	0	1
Estetisk	0,06	0,25	0	0	1
Bygg	0,06	0,25	0	0	1
Handels	0,06	0,23	0	0	1
Teknik	0,05	0,23	0	0	1
Omvårdnad	0,05	0,22	0	0	1
Annat	0,33	0,47	0	0	1
<i>Kontakter</i>					
Sommar/extrajobb under 2005	0,68	0,47	1	0	1
Antal observationer			39 093		
Elever med sommar/extrajobb					
Kvinna	0,47	0,50	0	0	1
Utländsk bakgrund	0,04	0,21	0	0	1
Placering i betygsfördelningen	0,52	0,29	0,52	0	1
Månadsinkomst från sommar/extrajobb	3 374	3 915	2 172	8 3	92 067
Antal kontakter	315	923	68	1	11 701
Andel sysselsatta kontakter 2006	0,80	0,15	0,83	0	1
Antal observationer			26 598		

Not: Tabellen visar beskrivande statistik för analysdatasetet. Data kommer från SCB.

Jobb efter examen

Den centrala utfallsvariabeln i vår analys är studenternas sysselsättning efter gymnasiet. Vi mäter sysselsättningen i november (fem månader efter examen) och räknar en person som sysselsatt om jobbet varade i minst fyra månader och genererade en total inkomst större än tre gånger en månatlig minimilön.⁴ Begränsningen är något godtycklig, men syftet är att definiera en sysselsättningsnivå som är väsentligt större än vad som är hållbart under skolåren (samma definition används av Kramarz och Skans, 2013).

Tabell 2 rapporterar att 66 procent av de utexaminerade hade en positiv inkomst under året för examen medan 31 procent hade en stabil anställning i november enligt definitionen ovan. Det bör också noteras att sysselsättningsgraden är sju procentenheter högre bland de studenter som hade ett sommar- eller extra jobb under gymnasiet jämfört med genomsnittet.

Tabell 2 Andelen sysselsatta fem månader efter avslutad gymnasieutbildning (2006)

	Andel
Alla studenter	
Inkomst > 0	0,66
Varaktig anställning	0,31
Studenter som sommar/extrajobbade under sitt sista gymnasieår	
Inkomst > 0	0,73
Varaktig anställning	0,38

3.2 Resultat

3.2.1 Kontakter och ungdomars första stabila anställning

Vi börjar med att undersöka om studenterna hittar sin första stabila anställning på samma arbetsplatser där deras kontakter arbetar. Den empiriska strategin efterliknar Kramarz och Skans (2013) och beskrivs närmare i Hensvik och Skans (2013a). Intuitionen är dock ganska enkel: vi studerar om någon av studentens kontakter arbetade på en viss arbetsplats under 2006 eller om någon av klasskamraternas kontakter arbetade på samma arbetsplats. Därefter beräknar vi skillnaden i sannolikhet att arbeta med en egen kontakt jämfört med att arbeta med en klasskamrats kontakt och använder denna skillnad för att mäta de egna kontakternas betydelse.

⁴ Minimilönen definieras enligt den 10:e percentilen i lönefördelningen och motsvarar 17 600 SEK.

De resultat som redovisas i den första raden i kolumn 2 i Tabell 3 visar att benägenheten att hitta ett jobb på en arbetsplats ökar med ungefär en procentenhet om en kontakt arbetar där. Det låter kanske inte mycket, men som ses i kolumn (1) har medianstudenten kontakter på 16 olika arbetsplatser (genomsnittet är 49), vilket innebär en 16 procentenheters ökning i benägenheten att arbeta med minst en av dessa kontakter (kolumn 3).

Är det arbetsgivaren eller kontakten som spelar roll?

I den nedre panelen i tabellen skiljer vi mellan de arbetsplatser där studenten själv arbetade under studietiden och arbetsplatser dit en kontakt (f.d. arbetskamrat) har flyttat mellan 2005 och 2006. Det förstnämnda fallet fångar benägenheten att en arbetsgivare erbjuder en varaktig anställning till en person som tidigare varit anställd under sommaren/kvällar/helger, och som därmed har egen erfarenhet av att arbeta inom det aktuella företaget. Det andra fallet mäter arbetsgivares vilja att anställa unga arbetstagare som har en kontakt till en anställd men där den unge själv inte har varit anställd där. Denna effekt mäter därmed betydelsen av att ha kontakter till en viss arbetsplats utöver den egna arbetsplatserfarenheten.

Resultaten visar att arbetsgivare är mycket mer benägna att anställa ungdomar som arbetat för dem tidigare (jämfört med klasskamrater som inte arbetat där). Det faktum att vi hittar en positiv effekt här är förmodligen inte särskilt förvånande, men storleken är ganska slående: studenter som arbetade på en viss arbetsplats året före examen är 35 procentenheter mer benägna att få en varaktig anställning jämfört med sina klasskamrater (inom urvalet som hittar sysselsättning).

Ett än mer intressant resultat är att arbetsgivare också är mycket mer benägna att anställa de studenter som har kontakter till nuvarande anställda även om de själva inte arbetat för dem. Denna effekt är mycket mindre i jämförelse (0,3 procentenheter), men fortfarande betydelsefull: sannolikheten att en student hamnar på någon av de arbetsplatser dit en kontakt som har flyttat är cirka 4 procentenheter högre jämfört med klasskamraterna. Effekten är cirka två tredjedelar av betydelsen av föräldrar för en liknande population, vilket redovisas i Kramarz och Skans (2013).

Tabell 3 Betydelsen av kontakter som etablerats under sommar- och extrajobb

	(1)	(2)	(3)
	Antal kontakter (medianen)	Genomsnitts- effekt	Effekt antalet kontakter vid medianen
Utfall: Sannolikheten att bli anställd på:			
Samma arbetsplats som en kontakt (huvudeffekt)	16	0,0107*** (0,0005)	0,158
Sommar- extrajobsarbetsplatsen (där kontakten etablerades)	1	0,3558*** (0,0076)	0,356
En annan arbetsplats (dit en kontakt flyttat)	15	0,0027*** (0,0001)	0,040
Antal observationer		6 175 541	

Not: ***/*** markerar att skattningen är statistiskt säkerställt skild från noll på 10/5/1-procentsnivån. Inom parentes visas robusta standardfel som är klustrade på klassnivå. Kolumn (1) visar till hur många arbetsplatser medianstudenten har minst en kontakt. Kolumn (2) visar den genomsnittliga sannolikheten att en student börjar arbeta på samma arbetsplats som *en kontakt* efter studenten och kolumn (3) visar den beräknade sannolikheten att en student börjar på samma arbetsplats som *minst en kontakt*.

Alternativa tolkningar av resultaten

En invändning mot tolkningen av våra resultat är att studenterna och kontakterna kan ha samlat på sig liknande (och vissa) typer av färdigheter på de tidigare arbetsplatserna som värdesätts av vissa typer av arbetsgivare. En annan möjlighet skulle vara att arbetsgivare alltid föredrar att anställa arbetstagare från en viss arbetsplats, vilket skulle kunna förklara de resultat som presenteras ovan. I Tabell 4 har vi därför skattat samma modell som tidigare, men i stället för att mäta betydelsen av faktiska kontakter, fokuserar vi på en uppsättning av arbetstagare (eller "placebo-kontakter") som lämnade arbetsplatserna året innan studenterna sommar/extrajobbade där och som därmed inte interagerade med studenten på den tidigare arbetsplatsen. Effekten, som redovisas i kolumn (2) tyder på att sannolikheten för att hamna på samma arbetsplats som en placebo-kontakt är mycket nära noll. Enligt vår uppfattning är detta mycket starkt stöd för vår tolkning av resultaten eftersom de tyder på att kontakten måste ha arbetat på samma arbetsplats samtidigt som eleven för att vara betydelsefull för var denne hamnar efter gymnasiet.

Tabell 4 Känslighetsanalys

	(1)	(2)
	Sanna kontakter	"Falska" kontakter
En annan arbetsplats (dit en kontakt flyttat)	0,0027*** (0,0001)	-0,0003** (0,0001)
Klass-fixa effekter	ja	ja
Antal observationer	6 175 541	1 648 190

Not: */**/** markerar att skattningen är statistiskt säkerställt skild från noll på 10/5/1-procentsnivån. Inom parentes visas robusta standardfel som är klustrade på klassnivå. Varje kolumn visar resultat från en separat regression. Effekterna är beräknade med hjälp av nlcom i stata (se Hensvik och Skans, 2013a för detaljer).

Vissa kontakter är mer betydelsefulla än andra

Som nämndes i teorigenomgången i avsnitt 2.3.2 är det troligt att olika kontakter kan vara olika värdefulla, t.ex. beroende på hur nära de har arbetat med ungdomarna eller vilken ställning de har i det nuvarande företaget. I kolumn (1) i Tabell 5 låter vi därför betydelsen av kontakter variera beroende på om kontakten är specialiserad inom samma ("relevant"), eller en annan ("ej relevant") yrkesinriktning. Yrkesinriktningen definieras av den högsta avslutade utbildningen (dvs. av gymnasieprogrammet för ungdomarna). Det är värt att notera att kontakterna har betydelse i båda fallen, men att effekten är avsevärt (tre gånger, i genomsnitt) större om kontakterna har en utbildning inom samma område som studenten. Detta är en viktig insikt, eftersom den visar att den yrkesmässiga relevansen av kontakter förstärker effekten av nätverken (samma resultat ses i Kramarz och Skans (2013) som finner att effekten av föräldrakontakter är större när föräldrarna har samma utbildningsinriktning som ungdomarna).

I den andra kolumnen visas hur effekten varierar beroende på kontakternas ålder. Sammantaget förefaller det tydligt att äldre kontakter betyder mer, och att skillnaden drivs av de fall när kontakterna har flyttat till en ny arbetsplats. En möjlig tolkning är att återanställning på den tidigare arbetsplatsen är större om det företaget har en yngre personal. Å andra sidan kan kontakter som flyttat vara mer relevanta om de är mer erfarna och därför betrodda att rekommendera nya arbetare till sina nuvarande arbetsplatser.

Tabell 5 Hur varierar effekten av kontakter med kontakternas egenskaper?

Kontaktens	(1)		(2)	
	Yrkesrelevans		Ålder	
	<i>Samma yrkesinriktning</i>	<i>Annan yrkesinriktning</i>	<i>Äldre än 25 år</i>	<i>Yngre än 25 år</i>
Samma arbetsplats som en kontakt (huvudeffekt)	0,0320*** (0,0021)	0,0092*** (0,0004)	0,0149*** (0,0007)	0,0044*** (0,0002)
Sommar- extrajobbsarbetsplatsen (där kontakten etablerades)	0,7470*** (0,0318)	0,2915*** (0,0080)	0,3343*** (0,0099)	0,4303*** (0,0243)
En annan arbetsplats (dit en kontakt flyttat)	0,0094*** (0,0008)	0,0023*** (0,0001)	0,0034*** (0,0002)	0,0015*** (0,0001)
Klass-fixa effekter	ja			
Antal observationer	6 175 541			

Not: ***/*** markerar att skattningen är statistiskt säkerställt skild från noll på 10/5/1-procentsnivån. Inom parentes visas robusta standardfel som är klustrade på klassnivå. Varje kolumn visar resultatet från en separat regression. I varje kolumn rapporteras effekten separat med avseende på kontaktens egenskaper, vilka beräknats från interaktionen mellan kontaktens typ och att ha en kontakt. Effekterna är beräknade med hjälp av nlcom i stata (se Hensvik och Skans, 2013a för detaljer).

Kontakters betydelse för olika grupper av ungdomar

I Tabell 6 undersöker vi om kontakter har olika betydelse för olika studenter, beroende på deras slutbetyg, kön och ursprung. Vi fokuserar på betydelsen av kontakter som har flyttat, eftersom denna effekt har den tydligaste tolkningen. Sammantaget spelar kontakterna roll för alla studenter men effekten är något högre bland elever med höga slutbetyg. I linje med mycket av den tidigare litteraturen finner vi också att effekten är större för män. Dessutom finner vi att effekten är större för personer med svenskt ursprung.

Vi har också skattat effekten för de tio vanligaste yrkesprogrammen, där vi hittar att kontakter är betydelsefulla inom alla segment av arbetsmarknaden. Effekterna är dock mer uttalade för studenter specialiserade mot tillverknings- och bilindustrin, där yrkesmässig relevans hos kontakterna också tycks vara särskilt viktigt. Vi rapporterar dessa resultat i ett appendix till Hensvik och Skans (2013a).

Tabell 6 Hur varierar effekten av kontakter med studenternas egenskaper?

	(1)	
	Gymnasiebetyg	
	Höga (över medianen)	Låga (under medianen)
En annan arbetsplats (dit en kontakt flyttat)	0,0028*** (0,0002)	0,0026*** (0,0002)
	Kön	
	Män	Kvinnor
En annan arbetsplats (dit en kontakt flyttat)	0,0030*** (0,0002)	0,0024*** (0,0002)
	Ursprung	
	Sverige	Utanför Sverige
En annan arbetsplats (dit en kontakt flyttat)	0,0027*** (0,0001)	0,0022*** (0,0003)
Klass-fixa effekter	ja	
Antal observationer	6 175 541	

Not: */**/** markerar att skattningen är statistiskt säkerställt skild från noll på 10/5/1-procentsnivån. Inom parentes visas robusta standardfel som är klustrade på klassnivå. Tabellen visar resultatet från tre skattningar för betyg, kön och ursprung, respektive. För varje skattning rapporteras effekten separat för studenter med olika egenskaper i dessa dimensioner, vilka beräknats från interaktionen mellan studentens typ och att ha en kontakt. Effekterna är beräknade med hjälp av nlcom i stata (se Hensvik och Skans, 2013a för detaljer).

3.2.2 Effekter på ungdomarnas övergångar till arbete

Även om den analys som presenterats hittills tyder på att sommar- och extrajobbskontakter är viktiga för var studenterna hittar sitt första jobb, säger den inget om huruvida kontakter påskyndar övergången mellan skolan och arbetslivet. I det här avsnittet undersöker vi därför om högre sysselsättning bland kontakter ökar sannolikheten för en snabb övergång från gymnasium till sysselsättning.

Den empiriska strategi vi använder här baseras på en tidigare studie som studerar uppsagda arbetstagare och visar att en högre sysselsättningsgrad bland dessas tidigare medarbetare snabbar på återgången till arbete (Cingano och Rosalia, 2012). På ett liknande vis undersöker vi här om sannolikheten att hitta en stabil anställning efter examen samvarierar med sysselsättningsgraden ibland sommar- eller extrajobbskontakterna för de ungdomar som avslutade gymnasiet 2006. Precis som tidigare begränsar vi jämförelsen till elever från samma klass, vilket innebär att vi rensar bort alla faktorer som påverkar sysselsättningsmöjligheterna för samtliga alla elever från samma klass, till exempel det lokala arbetsmarknadsläget. Dessutom hanterar alla analyserna

skillnader som beror på elevernas kön, invandrarbakgrund och antalet kontakter.

Resultaten, som redovisas i Tabell 7 och Tabell 8 visar att det finns ett positivt samband mellan sannolikheten för stabil sysselsättning under 2006 och sysselsättningsgraden bland studentens sommar- och extrajobbskontakter. Effekten innebär att sysselsättningsgraden för nytexaminerade ökar med minst 14 procentenheter om samtliga kontakter är anställda i förhållande till ett fall där ingen av kontakterna är det. Med tanke på att den genomsnittliga sysselsättningsgraden (som vi mäter den) är 38 procent är detta naturligtvis en stor effekt.

En alternativ tolkning av storleken fås genom att titta på den "normala" variationen i sysselsättningsgraden (en standardavvikelse ökning i sysselsättningsgraden bland kontakter) som är 15 procentenheter. En sådan ökning skulle leda till 2 procentenheters högre sannolikhet för sysselsättning bland utexaminerade, vilket även det är en relativt stor effekt. Ett sätt att tolka denna effekt är att klasskamrater med likartad bakgrund, men som skiljer sig åt vad gäller kontakternas sysselsättningsgrad, har lika stora skillnader i arbetsmarknadsutfall som personer med och utan invandrarbakgrund.

Precis som resultaten i avsnitt 2.3.1, är effekten betydligt större när kontakterna har samma yrkesinriktning, och den är större bland manliga studenter (visas i Tabell 5 och Tabell 6). Men i motsats till de tidigare resultaten där vi hittade starkare sortering för studenter med höga betyg och för svenskfödda, verkar det här som om en hög sysselsättning bland kontakterna främst påskyndar etableringen av personer med lägre betyg och med invandrarbakgrund. Vi finner också att sysselsättningsgraden bland yngre kontakter tycks viktigare än den bland äldre.

Tabell 7 Sysselsättningen bland kontakter och ungdomars inträde på arbetsmarknaden

	(1)	(2)	(3)
Studenter 2006 som sommar- extrajobbade under 2005			
Andelen sysselsatta kontakter	0,2219*** (0,0241)	0,1429*** (0,0239)	0,1426*** (0,0239)
Antal kontakter (per 100-tal)	-0,0027*** (0,0004)	-0,0032*** (0,0004)	-0,0032*** (0,0004)
Kvinna	-0,0022 (0,0093)	-0,0066 (0,0090)	-0,0114 (0,0090)
Utlandsfödd	-0,0550*** (0,0154)	-0,0495*** (0,0149)	-0,0458*** (0,0150)
Inkomst under 2005 (logaritmerad)		0,0837*** (0,0028)	0,0828*** (0,0028)
Placering i betygsfördelningen			0,0473*** (0,0123)
Klass-fixa effekter	ja	ja	ja
Andel sysselsatta 5 mån efter studenten	0,3785	0,3785	0,3785
Antal observationer	26 460	26 457	26 457
Förklaringsgrad	0,2004	0,2321	0,2326

Not: ***/**/**** markerar att skattningen är statistiskt säkerställt skild från noll på 10/5/1-procentsnivån. Inom parentes visas robusta standardfel som är klustrade på klassnivå. Utfallsvariabeln tar värdet ett om studenten hade en varaktig sysselsättning i november 2006.

Tabell 8 Varierar effekten med kontakternas och studenternas egenskaper?

	(1)	(2)
	Kontakternas egenskaper	
	<i>Samma yrkesinriktning</i>	<i>Annan yrkesinriktning</i>
Andelen sysselsatta kontakter	0,2722*** (0,0331)	0,1134*** (0,0241)
	<i>Äldre än 25 år</i>	<i>Yngre än 25 år</i>
Andelen sysselsatta kontakter	0,1584*** (0,0241)	0,2658*** (0,0344)
	Studenternas egenskaper	
	<i>Höga betyg</i>	<i>Låga betyg</i>
Andelen sysselsatta kontakter	0,1363*** (0,0318)	0,1615*** (0,0352)
	<i>Män</i>	<i>Kvinnor</i>
Andelen sysselsatta kontakter	0,1702*** (0,0358)	0,1217*** (0,0318)
	<i>Svenskfödda</i>	<i>Utlandsfödda</i>
Andelen sysselsatta kontakter	0,1371*** (0,0248)	0,2225** (0,0994)
Klass-fixa effekter		ja
Andel sysselsatta 5 mån efter studenten		0,3785
Antal observationer		26 457

Not: */**/**** markerar att skattningen är statistiskt säkerställt skild från noll på 10/5/1-procentsnivån. Inom parentes visas robusta standardfel som är klustrade på klassnivå. Tabellen visar resultatet från fem skattningar med avseende på kontakternas och studenternas egenskaper. Vi inkluderar samma kontrollvariabler som i kolumn 3 i Tabell 7. För varje skattning har effekterna beräknats från interaktionen mellan kontaktens/studentens typ och andelen sysselsatta kontakter. Effekterna är beräknade med hjälp av `nlcom` i `stata` (se Hensvik och Skans, 2013a för detaljer).

4 Slutsatser

I denna rapport har vi studerat hur personliga kontakter påverkar ungdomars inträde på arbetsmarknaden. Även om siffrorna tenderar att variera mellan studier, så visar tidigare forskning genomgående att informella rekryteringar är viktiga för matchningen mellan arbetssökande och företag. Vår genomgång av tillgängliga svenska material tyder på att ungefär en tredjedel vardera av jobben tillsätts genom i) formella kanaler, ii) riktade ansökningar och iii) sociala nätverk. De informella kanalerna tenderar också att vara relativt sett viktigare för de unga och lågutbildade både i Sverige och utomlands.

Det finns två breda teoretiska förklaringar till varför personliga kontakter är så viktiga. Den första utgår från arbetstagaren och lyfter fram nätverkens roll som verktyg för att sprida information om lediga vakanser bland arbetssökande. Men en rad nya studier tyder på att nätverken också används som ett verktyg för att uppfylla arbetsgivares önskemål om att hitta lämpliga arbetstagare. Denna förklaring ligger väl i linje med studier som betonar vikten av osäkerhet vid rekryteringstillfället och de strategier som företag använder för att övervinna denna osäkerhet. Om företagen har en stark motvilja mot att rekrytera fel personer, är detta möjligen ett hinder för oprövade arbetstagare som endast har formella meriter.

Det finns goda skäl att misstänka att dessa mekanismer är särskilt relevanta för unga arbetstagare som kommer in på arbetsmarknaden. Befintliga studier tyder t.ex. på att arbetsgivarna tycker att det är svårt att förutsäga den individuella produktiviteten för unga arbetstagare. Nätverk kan av den anledningen vara särskilt viktiga för ungdomar då de kan förmedla mer information till arbetsgivare om de sökandes produktiva egenskaper. I linje med detta resonemang visar resultat i tidigare studier att kontakter ger snabbare tillgång till jobb bland unga som har möjlighet att använda denna kanal. Resultaten vad gäller effekter på jobbets kvalitet är däremot blandade.

Resultaten från vår analys tyder på att kontakter från jobb under gymnasietiden är betydelsefulla för ungdomar, både för att avgöra vilka arbetsplatser ungdomarna hittar sina första anställningar på efter gymnasiet och för den tid det tar att hitta en stabil sysselsättning. Storleken på dessa effekter är betydande: studenter som hade ett sommar- eller extrajobb på en viss arbetsplats har 35 procentenheter högre sannolikhet att hitta ett riktigt jobb där jämfört med sina klasskamrater, och de har 4 procentenheter högre sannolikhet att hamna på en arbetsplats där de själva inte har arbetat men där någon de känner från ett tidigare sommar- eller extrajobb arbetar. Dessutom beräknas sysselsättningsgraden efter gymnasiet öka med ungefär 14 procentenheter om alla kontakter är sysselsatta i förhållande till ett fall där ingen av kontakterna är det.

Ett genomgående resultat är att effekten tycks vara betydligt större om kontakterna är specialiserade inom samma område som den nytexaminerade studenten.

Sammantaget tyder både våra resultat och tidigare forskning på att insatser som underlättar den direkta kontakten mellan ungdomar och företag kan minska osäkerheten vid anställningar av ung och tidigare oprövad arbetskraft. Den typ av informationsöverföring som sker via kontakter är troligtvis svår att ersätta med andra åtgärder, eftersom den förser företagen med exklusiv information till en låg kostnad. Det är också troligt att olika företag kan föredra att anställa arbetstagare med olika typer av särskilda egenskaper och det kan vara svårt att överföra information om sådana egenskaper genom andra medel än sociala nätverk eller direkta kontakter.

En viktig slutsats är att det inte enbart är kontakten med enskilda arbetsgivare som spelar roll, utan att kontakter som skapats på tidigare sommar- och extrajobb också kan ge ungdomar en "fot in" på andra företag. Här tyder resultat från tidigare forskning på att kontakter är viktigare om dessa är betrodda av sina nuvarande arbetsgivare. T.ex. visar Kramarz och Skans (2013) visar att erfarna arbetstagare med högre löner betyder mer. Likaså visar Hensvik och Skans (2013a) att företag oftare rekryterar bekanta (tidigare medarbetare) till de anställda som har särskilt goda förmågor och höga löner. Detta tyder på att det är viktigt att underlätta kontakterna med personer utanför ungdomarnas direkta sociala sfär eftersom dessa ofta själva är unga och oerfarna.

Ett annat intressant resultat är att kontakter (föräldrar och tidigare medarbetare) som är utbildade inom liknande yrkesområden som de nytexaminerade är viktigare än kontakter med en annan yrkesinriktning. Program som förser ungdomar med kontakter inom ett för dem relevant segment av arbetsmarknaden kan därmed förstärka effekten av temporära anställningar som en språngbräda mot mer varaktig sysselsättning.

Referenser

- Altonji, J. och Pierret, C. (2001), "Employer learning and statistical discrimination", *The Quarterly Journal of Economics*, 116(1), 313-350
- Bayer, P., Ross, S. och Topa, G. (2008), "Place of work and place of residence: Informal hiring networks and labor market outcomes", *Journal of Political Economy*, 116(6), 1150–1196.
- Behrenz, L. (2001), "Who gets the job and why? An explorative study of employers' recruitment behavior", *Journal of Applied Economics*, Vol. IV, No. 2 (Nov 2001), 255-278.
- Behtoui, A. (2008), "Informal recruitment methods and the disadvantages of immigrants in the Swedish labour market", *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 34, No.3, April 2008, 411-430.
- Bentolila, S., Michelacci, C. och Suarez, J. (2010), "Social contacts and occupational choice", *Economica*, 77(305), 20-45.
- Bewley, T. F. (1999), *Why Wages Don't Fall During a Recession*, Cambridge: Harvard University Press.
- Brown, M. Setren, E. och Topa, G. (2012), "Do informal referrals lead to better matches? Evidence from a firm's employee referral system", FRB of New York Staff Report 568.
- Calvo-Armengol, T. och Jackson, M. O. (2004), "The effects of social networks on employment and inequality", *American Economic Review*, 94(3), 426-454.
- Castilla, E.J. (2005), "Social networks and employee performance in a call center", *American Journal of Sociology*, 110(5), 1243–1283.
- Cingano, F. och Rosolia, A. (2012), "People I know: Job search and social networks", *Journal of Labor Economics*, 30(2), 291-332.
- Ekström, E. (2001), "Arbetsgivarnas rekryteringsbeteende", IFAU Rapport 2001:3.
- Granovetter, M. (1973), "The Strength of Weak Ties", *American Journal of Sociology*, 78 (6), 1360-1380.
- Hensvik, L. och Skans, O.N. (2013a), "Social networks, employee selection and labor market outcomes: toward an empirical analysis", IFAU Working Paper 2013:15.

- Hensvik, L. och Skans, O.N. (2013b), "Networks and youth labor market entry", IFAU Working Paper 2013:23.
- Ioannides, M. Y. och Loury, L. D. (2004), "Job Information, Neighborhood Effects and Inequality", *Journal of Economic Literature*, 42(4), 1056-1093.
- Klingvall, M. (1998a), "Företagens rekryteringsmetoder – hur arbetslösa får jobb", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 4(4), 291-303.
- Klingvall, Mats (1998b) " Arbetsgivarnas attityder", Ura 1998:9, Arbetsmarknadsstyrelsen.
- Kramarz, F. och Skans, O.N. (2013), "When Strong Ties are Strong-Networks and Youth Labor Market Entry", *Review of Economic Studies*, forthcoming.
- Loury, L. D. (2006), "Some Contacts Are More Equal than Others: Informal Networks, Job Tenure, and Wages", *Journal of Labor Economics*, 24(2), 299-318.
- Montgomery, J. (1991), "Social networks and Labor-market outcomes: Toward an economic analysis", *The American Economic Review*, 1408-1418.
- Nilsson, P. (2011), "Arbetsökande som lämnat Arbetsförmedlingen för arbete", Arbetsförmedlingen, Working paper 2011:2.
- Nutek, (2000), "Kompetens – en bristvara? Företagens syn på kompetensförsörjning", 2000:14, Stockholm.
- Riksrevisionen, (2010), "Arbetsförmedlingens arbete med arbetsgivar-kontakter". RiR 2010:6.
- Simon, C. J. och Warner, J. T. (1992), "Matchmaker, matchmaker: The effect of old boy networks on job match quality, earnings, and tenure", *Journal of Labor Economics*, 306-330.
- Svenskt Näringsliv, (2010), "Så rekryterar företagen medarbetare - Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät 2010, del 2".

IFAU:s publikationsserier – senast utgivna

Rapporter

- 2013:1** Olsson Martin ”Anställningsskydd och föräldrelaterad frånvaro”
- 2013:2** Angelov Nikolay, Per Johansson och Erica Lindahl ”Det envisa könsgapet i inkomster och löner – Hur mycket kan förklaras av skillnader i familjeansvar?”
- 2013:3** Vikman Ulrika ”Så påverkar föräldraförsäkringen nyanlända invandrades etablering på arbetsmarknaden”
- 2013:4** Forslund Anders, Linus Liljeberg och Leah von Trott zu Solz ”Arbetspraktik – en utvärdering och en jämförelse med arbetsmarknadsutbildning”
- 2013:5** Eliasson Tove ”Löneutveckling bland invandrade och infödda – betydelsen av arbetsplatser och yrken”
- 2013:6** Katz Katarina och Torun Österberg ”Unga invandrare – utbildning, löner och utbildningsavkastning”
- 2013:7** Angelov Nikolay, Per Johansson och Erica Lindahl ”Kvinnors större föräldraansvar och högre sjukfrånvaro”
- 2013:8** Johansson Per, Lisa Laun och Tobias Laun ”Hälsan hos nybeviljade förtidspensionärer över tid”
- 2013:9** Engdahl Mattias och Olof Åslund ”Arbetsmarknadseffekter av öppna gränser”
- 2013:10** Bennmarker Helge, Lars Calmfors och Anna Larsson Seim ”Jobbskatteavdrag, arbetslöshetsersättning och löner”
- 2013:11** Lundin Martin, Jonas Thelander och PerOla Öberg ”Det välgrundade beslutet: om kommunal beredning i kommunstyrelse, utbildnings-, arbetsmarknads- och miljöärenden”
- 2013:12** Liljeberg Linus, Sara Martinson och Jonas Thelander ”Jobb- och utvecklingsgarantin – Vilka deltar, vad gör de och vart leder det?”
- 2013:13** Avdic Daniel och Per Johansson ”Könsskillnader i preferenser för sjukfrånvaro”
- 2013:14** Hensvik Lena och Oskar Nordström Skans ”Hur arbetslivserfarenhet och nätverk kan förändra avkastningen på förmågor och utbildning”
- 2013:15** Svaleryd Helena ”Den lokala konjunkturen och egenföretagande”
- 2013:16** Hall Caroline ”Medförde längre och mer generella yrkesprogram en minskad risk för arbetslöshet?”
- 2013:17** Wondratschek Verena, Karin Edmark och Markus Frölich ”Effekter av 1992 års skolvalsreform”
- 2013:18** Edmark Karin och Roger Gordon ”Beskattnings- och val av företagsform”

- 2013:19** Golsteyn Bart H.H., Hans Grönqvist och Lena Lindahl ”Tidspreferenser och långsiktiga utfall”
- 2013:20** Hensvik Lena och Oskar Nordström Skans ”Kontakter och ungdomars arbetsmarknadsinträde”

Working papers

- 2013:1** Nekby Lena, Peter Skogman Thoursie och Lars Vahtrik ”Examination behavior – Gender differences in preferences?”
- 2013:2** Olsson Martin “Employment protection and parental child care”
- 2013:3** Angelov Nikolay, Per Johansson och Erica Lindahl “Is the persistent gender gap in income and wages due to unequal family responsibilities?”
- 2013:4** Vikman Ulrika “Paid parental leave to immigrants: An obstacle to labor market entrance?”
- 2013:5** Pingel Ronnie och Ingeborg Waernbaum “Effects of correlated covariates on the efficiency of matching and inverse probability weighting estimators for causal inference”
- 2013:6** Forslund Anders, Linus Liljeberg och Leah von Trott zu Solz ”Job practice: an evaluation and a comparison with vocational labour market training programmes”
- 2013:7** Eliasson Tove “Decomposing immigrant wage assimilation – the role of workplaces and occupations”
- 2013:8** Katz Katarina och Torun Österberg “Wages of childhood immigrants in Sweden – education, returns to education and overeducation”
- 2013:9** Angelov Nikolay, Per Johansson och Erica Lindahl “Gender differences in sickness absence and the gender division of family responsibilities”
- 2013:10** Johansson Per, Lisa Laun och Tobias Laun “Screening stringency in the disability insurance program”
- 2013:11** Åslund Olof och Mattias Engdahl “Open borders, transport links and local labor markets”
- 2013:12** Bennmarker Helge, Lars Calmfors och Anna Larsson Seim “Earned income tax credits, unemployment benefits and wages: empirical evidence from Sweden”
- 2013:13** Avdic Daniel och Per Johansson “Gender differences in preferences for health-related absences from work”
- 2013:14** Lundin Martin, Oskar Nordström Skans och Pär Zetterberg “Political training as a pathway to power: the impact of participation in student union councils on candidate emergence”
- 2013:15** Hensvik Lena och Oskar Nordström Skans “Social networks, employee selection and labor market outcomes”

- 2013:16** Svaleryd Helena “Self-employment and the local business cycle”
- 2013:17** Hall Caroline ”Does more general education reduce the risk of future unemployment? Evidence from labor market experiences during the Great Recession”
- 2013:18** Sjögren Anna och Johan Vikström “How long and how much? Learning about the design of wage subsidies from policy discontinuities”
- 2013:19** Josephson Malin, Nina Karnehed, Erica Lindahl och Helena Persson “Intergenerational transmission of long-term sick leave”
- 2013:20** Wondratschek Verena, Karin Edmark och Markus Frölich ”The short- and long-term effects of school choice on student outcomes – evidence from a school choice reform in Sweden”
- 2013:21** Edmark Karin och Roger Gordon ”Taxes and the choice of organizational form by entrepreneurs in Sweden”
- 2013:22** Golsteyn Bart H.H., Hans Grönqvist och Lena Lindahl ”Time preferences and lifetime outcomes”
- 2013:23** Hensvik Lena och Oskar Nordström Skans “Networks and youth labor market entry”

Dissertation series

- 2012:1** Laun Lisa “Studies on social insurance, income taxation and labor supply”
- 2013:1** Vikman Ulrika “Benefits or work? Social programs and labor supply”