



IFAU

Institutet för arbetsmarknads- och
utbildningspolitisk utvärdering

Informella kontaktnäts betydelse för arbetssökande och företag på den svenska arbetsmarknaden

Marcus Eliason
Lena Hensvik
Francis Kramarz
Oskar Nordström Skans

RAPPORT 2017:11

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 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.

Tryckta rapporter kan beställas från IFAU. Kontaktuppgifter och mer information om IFAU och våra rapportserier finns på webbplatsen www.ifau.se

Informella kontaktnäts betydelse för arbetssökande och företag på den svenska arbetsmarknaden ^a

av

Marcus Eliason ^b, Lena Hensvik ^c, Francis Kramarz ^d och Oskar Nordström Skans ^e

2017-06-09

Sammanfattning

Rapporten studerar betydelsen av informella kontaktnät för både arbetssökande och rekryterande företag. Vi visar att informella kontakter (det vill säga familjemedlemmar, tidigare arbets- och klasskamrater, samt grannar) är viktiga för var nyligen uppsagda personer hittar en ny anställning. Familjemedlemmar och tidigare arbetskamrater har störst betydelse, medan tidigare klasskamrater och grannar (med barn i samma ålder) framstår som mindre användbara vid jobbsökande. Från företagens sida innebär uppsägningar inom dess anställdas kontaktnät bättre möjligheter att nyanställa, vilket också leder till fler nyanställningar och en ökad tillväxt med bibehållen produktivitet.

^a Rapporten är en svensk förkortad version av Eliason m.fl. (2017).

^b IFAU, marcus.eliason@ifau.uu.se

^c IFAU, lena.hensvik@ifau.uu.se

^d CREST, francis.kramarz@ensae.fr

^e Uppsala universitet, oskar.nordstrom_skans@nek.uu.se

Innehållsförteckning

1	Introduktion	3
2	Hur mäter vi kontakternas betydelse?.....	5
2.1	Data och definitioner	5
2.2	Beskrivning av urvalet.....	7
2.3	Empirisk strategi.....	8
3	Kontakters betydelse för uppsagda.....	9
3.1	Betydelsen av kontaktnät och olika sorters kontakter	9
3.2	Kan resultaten ha andra förklaringar?.....	11
3.3	Mer nyliga och långvariga kontakter har större betydelse.....	12
3.4	Bakgrundsegenskaper och betydelsen av likhet	15
4	Kontakters betydelse för företag.....	16
4.1	Företagens produktivitet och rekryteringskanaler	16
4.2	Hur påverkas företag av förändrade möjligheter att anställa via kontakter?	18
5	Slutsatser.....	20
	Referenser	22

1 Introduktion

Att informella kontakter kan vara mycket betydelsefulla för både arbetssökande och rekryterande företag är väl känt och något som ofta kommer upp i den allmänna debatten. På senare tid har detta också uppmärksammats mer av forskare och ett flertal studier på området har på olika sätt försökt belysa vilken roll olika typer av sociala kontakter spelar på arbetsmarknaden. Här finns bland annat studier som lyfter fram betydelsen av grannar (Bayer m.fl., 2008), tidigare arbetskamrater (Cingano och Rosolia, 2012; Hensvik och Skans, 2016), landsmän för utrikes födda (Dustmann m.fl., 2016), och föräldrar (Kramarz och Skans, 2014). På grund av att dessa studier fokuserar på vitt skilda populationer och olika kontexter är det dock svårt att dra några entydiga slutsatser om vilka sorters kontakter som är mest användbara för arbetssökande. Hur tillgången till dessa informella rekryteringskanaler påverkar företagets anställningsbeslut och i förlängningen dess produktivitet är också något vi har mycket begränsad kunskap om. Kramarz och Skans (2014) visar dock att företag är mer benägna att anställa unga vuxna samtidigt som deras anställdas barn avslutar en gymnasie- eller universitetsutbildning och därmed träder in på arbetsmarknaden. Detta tycks inte kompenseras av att företagen därefter (eller innan) anställer färre unga vuxna utan snarare att den förbättrade möjligheten att nyanställa genom informella kontakter ökar benägenheten att nyanställa överhuvudtaget.

I denna rapport sammanfattar vi resultaten från en omfattande empirisk studie av olika kontacters betydelse på arbetsmarknaden. I en första del fokuserar vi på personer som förlorade sina jobb på grund av arbetsplatsnedläggningar och beskriver betydelsen av informella kontakter för att hitta ett nytt jobb. Personer som nyligen sagts upp är särskilt intressanta att studera av två skäl: dels är det personer som kan antas vilja ha ett nytt arbete, dels innebär det att vi kan jämföra betydelsen av informella kontakter för personer som blivit uppsagda från samma företag och vid samma tidpunkt. Rent konkret innebär detta att vi kan jämföra sannolikheten att en uppsagd person anställs på en given arbetsplats, där denne har en kontakt bland de anställda, med sannolikheten att en annan person från samma arbetsplatsnedläggning, men som inte har någon kontakt där, anställs. Strategin minskar risken för missvisande resultat i och med att den tar hänsyn till alla faktorer som delas av personer som arbetat tillsammans på den nedlagda arbetsplatsen och som påverkar sannolikheten att börja arbeta på en annan arbetsplats. I denna analys jämförs betydelsen av fyra olika typer av kontakter: familjemedlemmar (föräldrar, vuxna barn, sambor och syskon), tidigare arbets- och klasskamrater, samt grannar. Dessa kontakter bör alla kunna bidra med information om möjliga jobbtillfällen. Vissa kontakter kan dessutom tänkas kunna förmedla mer

specifik information om hur väl en viss person passar för ett visst arbete och dessutom arbeta aktivt för att skapa möjligheter för en anställning.

I en andra del studerar vi hur företag reagerar på att personer som de nuvarande anställda har kontakt med blir uppsagda. Att företag läggs ned kan naturligtvis påverka övriga företag via minskad konkurrens på produktmarknaden, eller vara ett tecken på en allmänt minskad produkttefterfrågan, men det vi är intresserade av att fånga är de effekter som går via arbetsmarknaden. Teoretiskt går det att visa att om personer med kontakter till ett företags anställda blir uppsagda innebär det att företaget ges möjlighet att attrahera ny personal till en lägre rekryteringskostnad än vad de annars hade haft möjlighet till.¹ Mer precist studerar vi hur dessa uppsägningar påverkar företags rekryteringsbeteende och i förlängningen även dess produktivitet.

De data som används kommer från Statistiska centralbyråns (SCB:s) olika befolkningstäckande register. Vi har i dessa identifierat samtliga som blev uppsagda på grund av en arbetsplatsnedläggning under perioden 1990–2006. För varje individ har vi därefter i data identifierat dennes kontaktnät (enligt beskrivningen ovan) och i förekommande fall nya arbetsplats.

Från de uppsagdas perspektiv visar våra resultat att kontakter är mycket betydelsefulla för var de får en ny anställning: sannolikheten att anställas på en viss arbetsplats ökar tiofaldigt om den uppsagde har någon form av relation till någon av de anställda där. Effekterna är särskilt stora om det är föräldrar eller sammanboende partners som utgör kontakterna, men resultaten pekar på att även vuxna barn, syskon och tidigare arbetskamrater är betydelsefulla. Betydelsen av en kontakt tycks inte bara variera mellan olika typer av kontakter utan även inom samma typ av kontakt beroende på dennes egenskaper: män, utrikes födda, de i åldrarna 35–49 år, och de med högre lön är mest betydelsefulla som kontakter. Likhet mellan den uppsagde och dennes kontakter, i termer av ålder, kön och utbildningsnivå, förstärker också betydelsen. De som har störst utsträckning har nytta av sina kontakter är män, utrikes födda och unga vuxna.

Från företagens perspektiv visar rapporten att mer produktiva företag oftare anställer via informella nätverk relativt mindre produktiva företag som i högre utsträckning anställer arbetssökande registrerade hos Arbetsförmedlingen. Uppsägningar inom de anställdas kontaktnät ger vidare bättre möjligheter att nyanställa, vilket också leder till fler nyanställningar och en ökad tillväxt med bibehållen produktivitet. Detta resultat gäller särskilt de företag som har svårt att attrahera ny personal.

Resten av rapporten är strukturerad på följande vis. Avsnitt 2 presenterar data, viktiga definitioner och vår empiriska strategi. Avsnitt 3 presenterar

¹ Eliason m.fl. (2017) ger en utförlig beskrivning av det teoretiska resonemanget.

resultaten av vår analys av betydelsen av kontakter från den arbetsökandes perspektiv medan avsnitt 4 istället presenterar en motsvarande analys ur företagens perspektiv. I avsnitt 5 sammanfattar vi och presenterar våra slutsatser.

2 Hur mäter vi kontakternas betydelse?

2.1 Data och definitioner

Våra analyser baseras på svenska registerdata från Statistiska centralbyrån (SCB) med uppgifter om Sveriges befolkning i åldrarna 16–65 år för perioden 1985–2009. Vi utnyttjar flera olika register som kan sammankopplas med hjälp av (avidentifierade) identitetsnummer för både individer och arbetsplatser. Vi utgår från Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS), som huvudsakligen ger information om individers anställningar, för att identifiera de fem olika sorters aktörer (individer och arbetsplatser/företag) på arbetsmarknaden som är centrala i vår analys: (i) de nedlagda arbetsplatserna; (ii) de uppsagda (det vill säga personer som förlorade sina jobb genom en arbetsplatsnedläggning); (iii) de uppsagdas nya arbetsplats (i förekommande fall); (iv) de uppsagdas kontakter, samt (v) kontakternas nuvarande arbetsplats. Vi beskriver nedan mer i detalj hur vi definierar och identifierar dessa aktörer.

De nedlagda arbetsplatserna – Vi definierar en nedlagd arbetsplats som en arbetsplats som fanns i våra register i november ett år (t) och då hade minst fyra anställda, men som inte längre kunde återfinnas i dessa register i november följande år ($t+1$).² Vi identifierar på detta sätt samtliga arbetsplatsnedläggningar i privat sektor under perioden 1990–2006.

De uppsagda – Vi definierar de uppsagda som dem som i november år t var anställda på en arbetsplats som lades ned (i enlighet med definitionen ovan) under de kommande tolv månaderna.

De uppsagdas nya arbetsplats – Den eventuella nya anställning som de uppsagda har i november följande år (det vill säga år $t+1$) är den som är central för samtliga våra analyser av kontakterns betydelse för var de uppsagda finner nya anställningar.

De uppsagdas kontakter – De kontakter som de uppsagda potentiellt har och som vi kan identifiera i data kan delas in i fyra grupper: familjemedlemmar (föräldrar, vuxna barn, sambor och syskon), tidigare klasskamrater (från gymnasium och högskola/universitet), tidigare arbetskamrater, och grannar.

² En arbetsplats kan också till synes försvinna i registren av andra anledningar än att den har lagts ned, såsom vid en sammanslagning av arbetsplatser eller en uppdelning i flera arbetsplatser. För att förhindra att dessa fall felaktigt identifieras som nedläggningar i våra data använder vi metoden i Hethey-Maier och Schmeider (2013).

För att identifiera *familjemedlemmar* använder vi dels Flergenerationsregistret för att kunna koppla ihop de uppsagda personerna med sina föräldrar, vuxna barn och syskon. Dels använder vi hushållsindikatorn i Longitudinell integrationsdatabas för sjukförsäkrings- och arbetsmarknadsstudier (LOUISE) för att identifiera sammanboende par som antingen är gifta eller har gemensamma barn.

Vi identifierar *tidigare klasskamrater* med hjälp av avgångsregister från gymnasiet och universitet/högskola. Klasskamrater från gymnasiet (högskola/universitet) definieras utifrån kombinationen av gymnasieskola (lärosäte), program och examensår. Avgångsregistren finns bara tillgängliga från 1985 och framåt, vilket innebär att betydelsen av klasskamrater endast kan skattas för personer som inte avslutade sina gymnasie-/högre studier tidigare än så. Detta bör vara ett mindre problem då värdet av tidigare klasskamrater tycks minska relativt snabbt över tid (Eliason m.fl., 2017). I och med att en skola/lärosäte kan ha flera klasser inom ett och samma program kommer vårt mått av klasskamrater dock att vara behäftat med ett visst mått av osäkerhet. För att minska denna osäkerhet har vi valt att utesluta kombinationer av skola, program och avgångsår där elevantalet uppgår till fler än 100.³

Vi identifierar de uppsagdas *tidigare arbetskamrater* med hjälp av deras anställningshistorik (utifrån RAMS). Här begränsar vi analysen till arbetskamraterna från de uppsagdas senaste huvudsakliga anställning.⁴ I de fall där individerna arbetat på mycket stora arbetsplatser finns återigen en risk att definitionen av kontakter blir för inkluderande och därmed kan komma att omfatta även arbetskamrater som man inte har haft någon faktisk kontakt med. Av detta skäl gör vi samma begränsning som för klasskamrater, dvs. vi exkluderar de fall där den tidigare arbetsplatsen hade fler än 100 anställda.⁵

Slutligen identifierar vi *grannar* som de personer som bor inom samma område som de uppsagda enligt Statistiska centralbyråns definition av bostadsområden (så kallade SAMS-områden: *Small Areas for Market Statistics*). De cirka 9 200 SAMS-områdena i Sverige har i genomsnitt 1 000 invånare, vilket förstås är långt fler än man kan förväntas känna eller överhuvudtaget interagera med. För att skapa ett mer precist mått på grannar, som i större utsträckning kan antas utgöras av faktiska kontakter, definierar vi om det till att omfatta endast de personer inom samma SAMS-område som också har barn i samma

³ Restriktionen innebär att vi exkluderar 21 respektive 10 procent av klasskamraterna från gymnasiet och högskola/universitet.

⁴ Huvudsaklig anställning är den novemberanställning som genererade den högsta årliga inkomsten.

⁵ Restriktionen exkluderar 25 procent av de tidigare arbetskamraterna.

åldrar.⁶ Tanken är att boende i samma närområde, som också har barn som är lika gamla barn, har fler och större kontaktytor i form av (öppna) förskolor, lekplatser, skolor eller andra barnorienterade aktiviteter. Till exempel visar Bayer m.fl. (2008) att grannar med barn i samma åldrar hade betydligt högre sannolikhet att arbeta tillsammans än andra grannar. Av samma skäl som för tidigare klass- och arbetskamrater exkluderar vi också samtliga fall där antalet grannar (med barn i samma ålder) överstiger 100 personer.⁷

Kontakternas nuvarande arbetsplats – För varje kontakt identifierar vi dennes huvudsakliga nuvarande (det vill säga i november år $t+1$) arbetsplats med hjälp av RAMS, förutsatt att den var densamma föregående år (det vill säga i november år t). Att vi inför denna restriktion beror på att vi med säkerhet vill kunna säga att kontakten var anställd på arbetsplatsen vid tillfället för (den eventuella) nyanställningen av den tidigare uppsagde.⁸

Till aktörerna ovan kopplar vi ytterligare information: i individernas fall i form av uppgifter om kön, ålder, in- eller utrikesfödd, utbildningsnivå, anställningens längd, och löneinkomst (från RAMS eller LOUISE), och i arbetsplatsernas/företagens fall i form av antal anställda, antal nyanställningar, och produktivitet (från RAMS och Företagens Ekonomi).

2.2 Beskrivning av urvalet

Tabell 1 beskriver urvalet – som består av nära 290 000 personer som under 1990–2006 förlorade sina jobb på grund av en arbetsplatsnedläggning – utifrån hur många kontakter av olika slag som de hade. Av tabellen framgår att varje uppsagd person i genomsnitt hade kontakt med knappt nio olika arbetsplatser på det sätt som vi definierat kontakterna ovan, varav 1,2 arbetsplatser via familjemedlemmar, 2,6 arbetsplatser via tidigare arbetskamrater, 3,5 arbetsplatser via tidigare klasskamrater, och 1,6 arbetsplatser via grannar med barn i samma ålder.⁹ I Avsnitt 3 skattar vi betydelsen av dessa kontakter för var de uppsagda fick en ny anställning.

⁶ Barn i samma ålder definieras utifrån följande åldersintervall: 0–3, 4–6, 7–10, 11–15, 16–17, eller 18+. Personer utan barn har per definition inga grannkontakter.

⁷ Restriktionen exkluderar 81 procent av samtliga boende inom ett SAMS-område.

⁸ Kontakterna är även begränsade till dem som är 18–64 år och bor i samma län den uppsagde då kontakter som är yngre/äldre än så eller som bor i ett annat län kan förväntas vara i det närmaste obefintlig då de inte har någon förankring på samma lokala arbetsmarknad.

⁹ Det låga genomsnittet beror på att uppsagda utan barn per definition inte kan ha kontakt med några grannar med barn i samma ålder.

Tabell 1 De uppsagdas kontakter

Typ av kontakt	Antal arbetsplatskontakter
Någon kontakt	8,83
Någon familjekontakt	1,17
– Förälder	0,30
– Vuxet barn	0,15
– Sambo	0,15
– Syskon	0,60
Tidigare arbetskamrat	2,59
Klasskamrat	3,52
– Gymnasiet	3,22
– Högskola/universitet	0,31
Granne	1,63
Antal uppsagda personer i urvalet	289 333

2.3 Empirisk strategi

Den första delen av vår analys syftar till att studera om uppsagda personer i högre utsträckning påbörjar en ny anställning på en arbetsplats där en kontakt är anställd, jämfört med en arbetsplats där de inte har någon kontakt som är anställd. Datamaterialet är uppbyggt kring de fem aktörerna (det vill säga de nedlagda arbetsplatserna [f], de uppsagda [i], de uppsagdas nya arbetsplats [g], de uppsagdas kontakter [j], och kontakternas nuvarande arbetsplats [h]), som vi beskrev i avsnitt 2.1. Mer specifikt utgörs det av varje kombination av individ i , arbetsplats f , och arbetsplats h , där individ i var anställd på arbetsplats f när denna lades ned, och där arbetsplats f har en koppling till arbetsplats h antingen direkt genom anställd i eller genom någon av dennes arbetskamrater som också sades upp. Utfallet i denna första del av vår analys är huruvida de uppsagda får en ny anställning på en arbetsplats där de har en kontakt (det vill säga om arbetsplats g är densamma som arbetsplats h). Med linjära regressionsmodeller, med så kallade fixa effekter för varje par av arbetsplats h och arbetsplats g , kan vi jämföra sannolikheten att en uppsagd med en kontakt på en given arbetsplats anställs just där med sannolikheten att en annan uppsagd (från samma arbetsplatsnedläggning), men som saknar en kontakt på denna arbetsplats, anställs där.¹⁰ Så länge de uppsagda vid samma arbetsplatsnedläggning inte skiljer sig åt systematiskt i termer av benägenhet att få en anställning på en viss arbetsplats (i avsaknad av en kontakt där) kan skillnaden tolkas som en kausal effekt av kontakten i sig. Vi återkommer till detta antagande i avsnitt 3.2.

¹⁰ Se Eliason m.fl. (2017) för den exakta modellspecifikationen och en utförligare metoddiskussion.

I den andra delen av analysen skiftar vi fokus till hur företagen reagerar på att personer inom deras anställdas kontaktnät förlorar jobbet: i vilken utsträckning anställs dessa uppsagda och hur påverkas arbetsplatsernas nyanställningar i övrigt, och i förlängningen även deras produktivitet? För den här analysen har vi skapat ett ytterligare dataset bestående av de arbetsplatser där de uppsagdas kontakter var anställda. Då vissa av de centrala måtten för den här analysen bara finns på företagsnivå och inte på arbetsplatsnivå har vi begränsat urvalet till de företag som endast har en arbetsplats. Dessa företag/arbetsplatser följer vi över tid och med linjära regressionsmodeller, med arbetsplats-specifika effekter, kan vi skatta hur en förändring i antalet uppsagda inom de anställdas samlade kontaktnät påverkar företagets (i) nyanställningar av uppsagda inom dessa kontaktnät, (ii) nyanställningar av personer inom kontaktnäten (uppsagda eller ej), (iii) totala antal nyanställningar, samt (iv) produktivitet och (v) produktivitet per anställd.

3 Kontakters betydelse för uppsagda

I det här avsnittet presenterar vi resultaten från första delen av vår analys som har fokus på personer som förlorade sina jobb, på grund av arbetsplatsnedläggningar, och vilken betydelse informella kontakter för var de hittar ett nytt jobb.

3.1 Betydelsen av kontaktnät och olika sorters kontakter

Tabell 2 redovisar huvudresultaten från vår analys av kontakters betydelse för var uppsagda får en ny anställning. I kolumn (1) rapporteras effekten av att ha åtminstone någon kontakt, oavsett typ, på en viss arbetsplats på sannolikheten att bli anställd just där, jämfört med att inte ha någon kontakt på denna arbetsplats. Att ha en kontakt på en viss arbetsplats ökar sannolikheten att också anställas där med 0,27 procentenheter. En effekt som förstås kan tyckas mycket liten, men i relativa termer innebär den en tiofaldig ökning av sannolikheten att anställas på en viss arbetsplats om man har (minst) en kontakt där.¹¹

I kolumn (2) presenterar vi resultaten från en skattning där vi har delat upp kontakterna i våra fyra huvudtyper: familjemedlemmar, tidigare arbetskamrater, klasskamrater och grannar. Av dessa framgår att familjemedlemmar är den enskilt viktigaste typen av kontakt: att ha en familjemedlem på en viss arbetsplats ökar sannolikheten att också anställas där 40 gånger om. Tidigare arbetskamrater är den näst viktigaste typen av kontakt och att ha en sådan kontakt på

¹¹ Den relativa sannolikheten fås genom att relatera sannolikheten att anställas på en arbetsplats där den uppsagde har någon kontakt till *baseline*-sannolikheten att anställas på någon arbetsplats oavsett om det finns en kontakt där eller ej (dvs. $0,270/0,026=10,4$).

en arbetsplats innebär en tiofaldig ökning av sannolikheten att anställas där. Att man i genomsnitt har fler tidigare arbetskamrater än familjemedlemmar, och därmed också har kontakt med fler arbetsplatser genom dessa än genom familjemedlemmar (se Tabell 2), innebär att sannolikheten att få en ny anställning på samma arbetsplats som *någon* av de tidigare arbetskamraterna är ungefär lika stor som sannolikheten att få en ny anställning på samma arbetsplats som *någon* av familjemedlemmarna. Betydelsen av klasskamrater och grannar, för var uppsagda hittar sina nya jobb, tycks däremot vara tämligen begränsad.

I kolumn (3) presenterar vi resultaten från ytterligare en skattning med en uppdelning av familjemedlemmar i föräldrar, vuxna barn, sambos och syskon, och en uppdelning av tidigare klasskamrater i dem från gymnasiet resp. från högskola/universitet. Utifrån dessa framgår det att sammanboende partners och föräldrar är mer än dubbelt så betydelsefulla som både syskon och vuxna barn. Det är däremot inga större skillnader i betydelsen av klasskamrater från gymnasiet respektive från universitet/högskola.

Tabell 2 Betydelsen av kontakter för var uppsagda hittar sina nya jobb

	(1)		(2)		(3)	
	Effekt	(std fel)	Effekt	(std fel)	Effekt	(std fel)
Någon kontakt	0,270	(0,005)				
Baseline (ingen kontakt)	0,026	(0,000)				
Familj			1,095	(0,020)		
Tidigare arbetskamrater			0,253	(0,010)		
Klasskamrater			0,066	(0,004)		
Grannar			0,086	(0,008)		
Baseline (ingen kontakt)			0,027	(0,000)		
Familj						
Förälder					1,867	(0,052)
Barn					0,670	(0,052)
Sambo					1,974	(0,078)
Syskon					0,697	(0,023)
Tidigare arbetskamrater					0,252	(0,010)
Klasskamrater						
Gymnasiet					0,064	(0,004)
Högskola/Universitet					0,084	(0,018)
Grannar					0,080	(0,008)
Baseline (ingen kontakt)					0,026	(0,000)
Genomsnittsutfall	0,00043		0,00043		0,00043	
Antal observationer	41 113 879		41 113 879		41 113 879	

Anm.: Alla estimat är från en linjär regressionsmodell och är uttryckta i procentenheter (dvs., de skattade koefficienterna är multiplicerade med 100). Den skattade modellen inkluderar utöver variablerna i tabellen även en effekt som är specifik för varje kombination av det nedlagda företaget, det rekryterande företaget och år. Standardfelen är också klustrade på denna nivå.

3.2 Kan resultaten ha andra förklaringar?

Att vi fokuserar på personer som varit med om en arbetsplatsnedläggning innebär att man skulle kunna oroa sig för att våra resultat förklaras av att nedläggningarna i sig påverkade andra företag, till exempel, genom minskad konkurrens på produktmarknaden. I princip hanteras detta potentiella problem i vår empiriska analys i och med dess jämförelse av uppsagda som har, respektive saknar, en kontakt på en *given* arbetsplats. För att ytterligare styrka att det inte är förändringar på produktmarknaden som förklarar de resultat som vi har presenterat har vi upprepat de tidigare skattningarna, men begränsat kontakterna till dem som är anställda i företag som verkar inom en annan bransch än den uppsagdes tidigare arbetsgivare (och som därmed inte borde ha påverkats av den nedläggningen i sig).

Tabell 3 Betydelsen av kontakter för var uppsagda hittar sina nya jobb: en känslighetsanalys

	(1)		(2)		(3)	
	Huvudresultat (från Tabell 2)		Kontakter inom andra branscher		Kontakter på en annan arbetsplats inom samma företag	
	Effekt	(std fel)	Effekt	(std fel)	Effekt	(std fel)
<i>Panel A:</i>						
Någon kontakt	0,270	(0,005)	0,227	(0,004)	0,032	(0,005)
Baseline (ingen kontakt)	0,026	(0,000)	0,015	(0,000)	0,007	(0,000)
<i>Panel B:</i>						
Familj	1,095	(0,020)	0,948	(0,019)	0,051	(0,013)
Tidigare arbetskamrater	0,253	(0,010)	0,182	(0,008)	0,076	(0,015)
Klasskamrater	0,066	(0,004)	0,056	(0,004)	0,012	(0,005)
Grannar	0,086	(0,008)	0,070	(0,008)	0,005	(0,008)
Baseline (ingen kontakt)	0,027	(0,000)	0,015	(0,000)	0,007	(0,000)
<i>Panel C:</i>						
Familj						
Förälder	1,867	(0,052)	1,708	(0,051)	0,094	(0,032)
Barn	0,670	(0,052)	0,560	(0,048)	0,010	(0,032)
Sambo	1,974	(0,078)	1,640	(0,073)	0,069	(0,042)
Syskon	0,697	(0,023)	0,583	(0,022)	0,027	(0,015)
Tidigare arbetskamrater	0,252	(0,010)	0,181	(0,008)	0,076	(0,015)
Klasskamrater						
Gymnasiet	0,064	(0,004)	0,054	(0,004)	0,010	(0,005)
Högskola/Universitet	0,084	(0,018)	0,074	(0,018)	0,033	(0,019)
Grannar	0,080	(0,008)	0,065	(0,008)	0,005	(0,008)
Baseline (ingen kontakt)	0,026	(0,000)	0,015	(0,000)	0,007	(0,000)
Genomsnittsutfall	0,00043		0,00028		0,00010	
Antal observationer	41 113 879		37 853 704		3 620 672	

Anm.: Alla estimat är från en linjär regressionsmodell och är uttryckta i procentenheter (dvs., de skattade koefficienterna är multiplicerade med 100). Den skattade modellen inkluderar utöver variablerna i tabellen även en effekt som är specifik för varje kombination av det nedlagda företaget, det rekryterande företaget och år. Standardfelen är också klustrade på denna nivå.

Resultatet av denna övning presenteras i kolumn (2) i Tabell 3. De skattade effekterna är något mindre än de i kolumn (1) som motsvarar dem i vår huvudanalys (det vill säga dem i Tabell 2). Sannolikheten att bli anställd i en annan bransch är dock mindre överlag och sett i relation till denna är effekterna istället större än de som tidigare har presenterats. Detta innebär att kontakter tycks vara än viktigare för att få ett nytt jobb i en annan bransch. Vi kan också dra slutsatsen att det är den faktiska kontakten mellan den uppsagde och arbetsplatsen som är av betydelse, snarare än direkta effekter av nedläggningarna i sig.

En annan potentiell invändning mot tolkningen av våra resultat är att de uppsagda och kontakterna kan dela vissa färdigheter eller kunskaper som också värdesätts av vissa typer av arbetsgivare. Det kanske tydligaste exemplet är om tidigare arbetskamrater delar vissa färdigheter eller kunskaper som gör det mer troligt att de skulle bli anställda på samma företag även om de inte hade haft någon koppling till varandra. För att undersöka relevansen i detta har vi utnyttjat de fall där det finns flera arbetsplatser inom ett och samma företag och lokala arbetsmarknad. Analysen är i princip densamma som tidigare, men vi studerar nu sannolikheten att den uppsagde blir anställd på samma företag, men inte samma arbetsplats, där denne har en kontakt. Om våra tidigare resultat enbart skulle förklaras av att vissa arbetsgivare eftersöker vissa egenskaper som delas av dem som man har kontakt med borde de skattade effekterna i denna analys vara av samma storleksordning som de vi tidigare har presenterat. De skattade effekter, som presenteras i kolumn (3), är dock mycket små i förhållande till dem i kolumn (1). Sammantaget stärker resultaten bilden av att det är betydelsen av just kontakten i sig, och inte andra faktorer, som driver våra resultat.

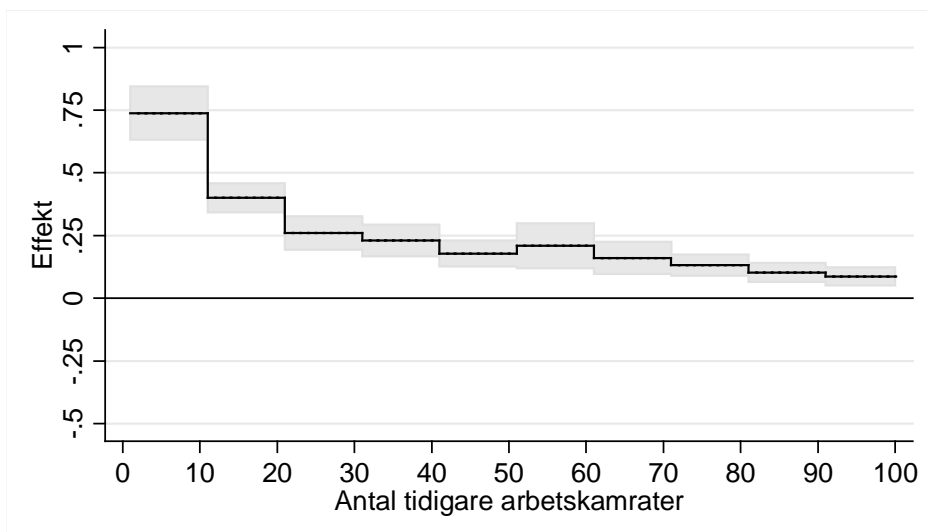
3.3 Mer nyliga och långvariga kontakter har större betydelse

Hittills har vi endast presenterat genomsnittseffekterna av att ha en kontakt av en viss typ på sannolikheten att anställas på en viss arbetsplats. Det är dock inte givet att betydelsen av kontakter enbart varierar mellan olika typer av kontakter, utan den skulle även kunna variera inom samma typ av kontakt. Exempelvis diskuterade vi redan i avsnitt 2.1 att en definition av tidigare arbetskamrater skulle kunna komma att inkludera sådana som man endast har haft en svag, om ens någon, koppling till om arbetsplatsen är tillräckligt stor. Därför begränsade vi också vår definition av tidigare arbetskamrater till dem som hade varit anställda samtidigt på arbetsplatser med högst 100 anställda. Man kan också anta att betydelsen av tidigare arbetskamrater minskar över tid i och med att det är troligt att färre och färre kontakter upprätthålls ju längre tiden går när man inte längre delar den sociala arena som den gemensamma arbetsplatsen utgjorde. Vidare kan man anta att relationen stärks ju längre tid

man arbetar tillsammans och därmed också att betydelsen av densamma ökar med den tid man hade tillsammans på den tidigare arbetsplatsen. För att undersöka detta empiriskt har vi skattat hur betydelsen av tidigare arbetskamrater varierar i dessa tre dimensioner: arbetsplatsens storlek, hur länge man arbetade tillsammans, och hur länge sedan det var som man arbetade tillsammans.¹²

Figur 1 visar att det framförallt är arbetskamrater från små arbetsplatser (färre än 10 anställda) som är betydelsefulla, men mönstret är också tydligt att ju större den tidigare arbetsplatsen var desto mindre betydelse har arbetskamraterna där. Vidare visar, som förväntat, Figur 2 att betydelsen av tidigare arbetskamrater minskar över tid och Figur 3 att betydelsen ökar med den tid som de arbetade tillsammans på den tidigare arbetsplatsen.

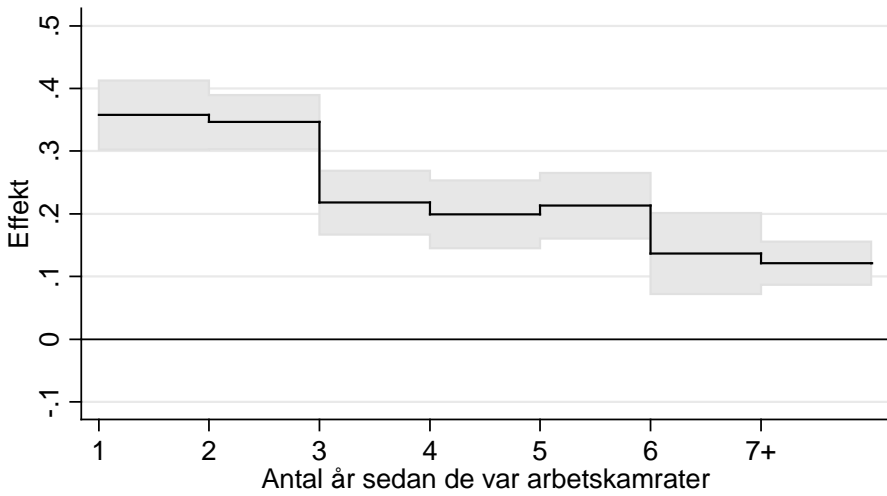
Figur 1 Betydelsen av tidigare arbetskamrater beroende på storleken på den gemensamma arbetsplatsen



Anm.: Den skattade modellen bygger på tidigare modell, men tillåter att effekten av tidigare arbetskamrater varierar med storleken på den gemensamma arbetsplatsen (dvs., antalet tidigare arbetskamrater). De skattade koefficienterna är multiplicerade med 100 och det skuggade området representerar ett 95-procents konfidensintervall.

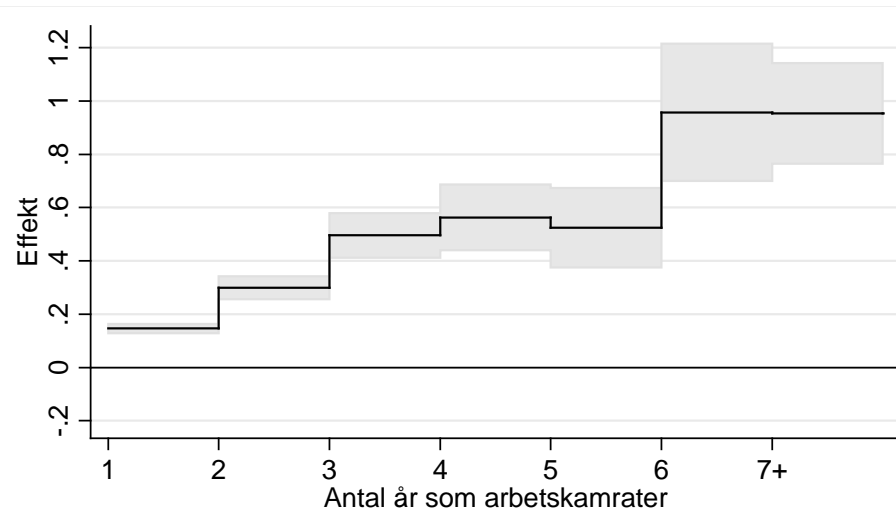
¹² I viss utsträckning kan man göra liknande analyser för klasskamrater och grannar (men av naturliga skäl inte för familjemedlemmar). Då mönstret för dessa typer av kontakter är detsamma som för tidigare arbetskamrater har vi valt att endast presentera resultaten för de senare här. För den som är intresserad av resultaten även för klasskamrater och grannar hänvisar vi till Eliason m.fl. (2017).

Figur 2 Betydelsen av tidigare arbetskamrater beroende på antal år sedan man arbetade tillsammans



Anm.: Den skattade modellen bygger på tidigare modell, men tillåter att effekten av tidigare arbetskamrater varierar med tiden sedan de arbetade tillsammans. De skattade koefficienterna är multiplicerade med 100 och det skuggade området representerar ett 95-procents konfidensintervall.

Figur 3 Betydelsen av tidigare arbetskamrater beroende på antal år man arbetat tillsammans



Anm.: Den skattade modellen bygger på tidigare modell, men tillåter att effekten av tidigare arbetskamrater varierar med antalet år som de arbetade tillsammans. De skattade koefficienterna är multiplicerade med 100 och det skuggade området representerar ett 95-procents konfidensintervall.

3.4 Bakgrundsegenskaper och betydelsen av likhet

Hittills har vi visat att kontakter är betydelsefulla för var uppsagda personer får en ny anställning och även att betydelsen varierar beroende på vilken typ av kontakt det är man har. Det är dock möjligt att betydelsen av en kontakt också varierar inom samma typ av kontakt med avseende på egenskaper hos den både den uppsagde och dennes kontakt. I det här avsnittet studerar vi därför betydelsen av hur individuella egenskaper, såsom ålder, kön och utbildning, hos både den uppsagde och dennes kontakter påverkar betydelsen av kontakten i sig för möjligheten att finna ett nytt jobb.

Tabell 4 Betydelsen av kontakter beroende på egenskaperna hos den uppsagda, kontakten och likheten mellan dem

	(1)		(2)		(3)	
	Effekt	(std fel)	Effekt	(std fel)	Effekt	(std fel)
<i>En kontakt x den uppsagdes egenskaper:</i>						
Kvinna	-0,050	(0,009)	-0,042	(0,009)	-0,016	(0,009)
Utlandsfödd	0,027	(0,016)	0,020	(0,015)	0,093	(0,027)
Ålder: 20–34 år	0,064	(0,013)	0,069	(0,013)	0,067	(0,013)
Ålder: 35–49 år			Referenskategori			
Ålder: 50–64 år	-0,123	(0,019)	-0,099	(0,019)	-0,092	(0,019)
Utbildning: Grundskola	-0,025	(0,016)	-0,027	(0,016)	-0,019	(0,016)
Utbildning: Gymnasium			Referenskategori			
Utbildning: Högskola/Univ.	-0,062	(0,010)	-0,062	(0,010)	-0,052	(0,011)
<i>En kontakt x kontaktens egenskaper:</i>						
Kvinna			-0,030	(0,009)	-0,009	(0,009)
Utlandsfödd			0,045	(0,020)	0,106	(0,027)
Ålder: 20–34 år			-0,030	(0,013)	-0,034	(0,013)
Ålder: 35–49 år			Referenskategori			
Ålder: 50–64 år			-0,158	(0,025)	-0,154	(0,026)
Utbildning: Grundskola			0,045	(0,020)	0,052	(0,020)
Utbildning: Gymnasium			Referenskategori			
Utbildning: Högskola/Univ.			-0,011	(0,010)	-0,002	(0,010)
Anställningens längd (år)			-0,011	(0,002)	-0,012	(0,002)
Plats i lönefördelningen			0,004	(0,000)	0,004	(0,000)
<i>Likhet mellan den uppsagde och kontakten:</i>						
Samma kön					0,147	(0,008)
Samma födelsebakgrund					0,108	(0,026)
Samma ålder					0,037	(0,012)
Samma utbildningsnivå					0,028	(0,010)
Genomsnittsutfall	0,00043		0,00043		0,00043	
Antal observationer	41 113 879		41 113 879		41 113 879	

Anm.: Den skattade modellen bygger på tidigare modell, men tillåter effekten av en kontakt att variera med egenskaperna hos den uppsagde, kontakterna, och likheten dem emellan. Alla estimat är uttryckta i procentenheter (dvs., de skattade koefficienterna är multiplicerade med 100).

I den första kolumnen i Tabell 4 visar vi skillnader i kontakters betydelse beroende på de uppsagdes egna egenskaper. Dessa stämmer väl överens med vad

som har observerats i tidigare studier (Bentolila m. fl., 2010; Ioannides och Loury, 2004): män, utrikes födda och unga tycks ha större nytta av sina kontakter i sökandet ett nytt jobb. I den andra kolumnen låter vi betydelsen av kontakter variera ytterligare, nu även med kontakternas egenskaper. Här framgår det att män, utrikes födda, de i åldrarna 35–49 år, och de med högre lön är mest betydelsefulla som kontakter.¹³ Den sista kolumnen redovisar betydelsen av likhet mellan den uppsagde och kontakten i olika avseenden. Uttrycket att ”lika barn leka bäst” tycks även vara giltigt för vuxna och på arbetsmarknaden i och med att resultaten bekräftar att likhet tycks förstärka betydelsen av kontakten. Att ha samma kön eller att båda är utlandsfödda tycks dock vara betydligt viktigare än att vara i samma ålder eller att ha samma utbildningsnivå.

4 Kontakters betydelse för företag

Vår studie jämför betydelsen av olika typer av kontakter bland personer som blir uppsagda från samma företag samtidigt. Det är därför intressant att kunna konstatera att vi finner att flera av de mönster som framkommit i tidigare studier i olika kontexter verkar vara generaliserbara. En annan aspekt av kontakters betydelse på arbetsmarknaden som vi däremot vet betydligt mindre om är vilken typ av företag som kontakterna ger tillgång till och hur dessa i sin tur påverkas av tillgången till informella rekryteringskanaler. Ur ett teoretiskt perspektiv borde arbetsgivare föredra att anställa via informella kontakter då sådana minskar osäkerheten kring anställningsbeslutet och minskar de direkta kostnader som är förenade med en mer formaliserad anställningsprocess. I Eliason m.fl (2017) presenterar vi resultaten från ett flertal analyser som tyder på att så också är fallet. I det här avsnittet presenterar vi ett urval av dessa.

4.1 Företagens produktivitet och rekryteringskanaler

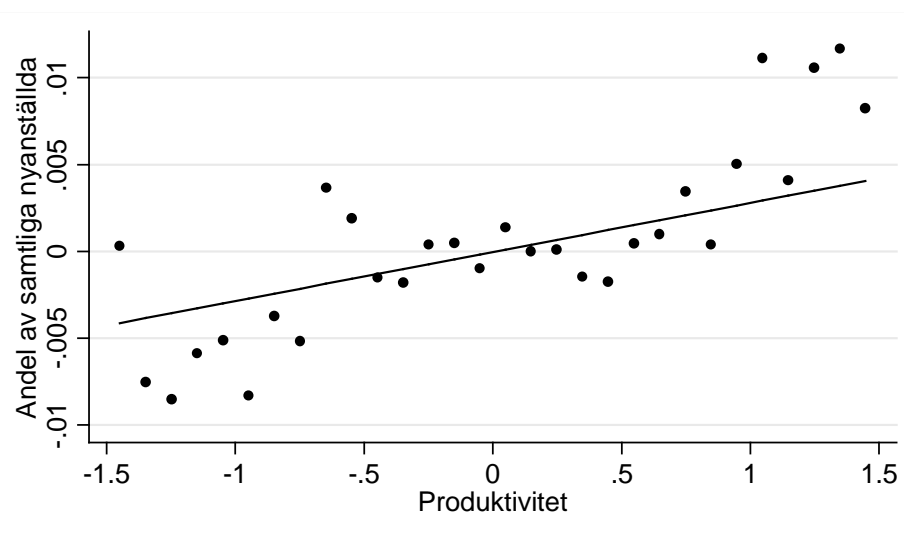
I detta avsnitt ger vi en beskrivning av hur olika rekryteringskanaler samvarierar med företagets produktivitet (mätt som dess årliga förädlingsvärde¹⁴). Något förenklat tänker vi oss att företagen har två möjliga rekryteringskanaler: antingen att använda sig av informella kontakter eller att anställa från poolen av arbetslösa som är inskrivna som arbetssökande vid Arbetsförmedlingen. För att inte riskera att skattningarna av denna samvariation snedvrids av systematiska

¹³ Att kontaktens betydelse minskar med anställningslängden kan tyckas förvånande, men detta tycks åtminstone delvis förklaras av de tidigare arbetskamraterna vars anställningstid på den nuvarande arbetsplatsen av naturliga skäl är negativt relaterad till tiden sedan kontakten etablerades på en tidigare arbetsplats. En alternativ tolkning skulle vara att kontakter är viktigare på de delar av arbetsmarknaden där anställningstiderna i regel är kortare.

¹⁴ Förädlingsvärdet definieras som värdet av produktionen minus värdet för insatsvarorna.

skillnader i produktivitet mellan olika delar av arbetsmarknaden jämför vi företag som verkar inom samma län och bransch.

Figur 4 Företagens produktivitet och olika rekryteringskanaler (kontakter)

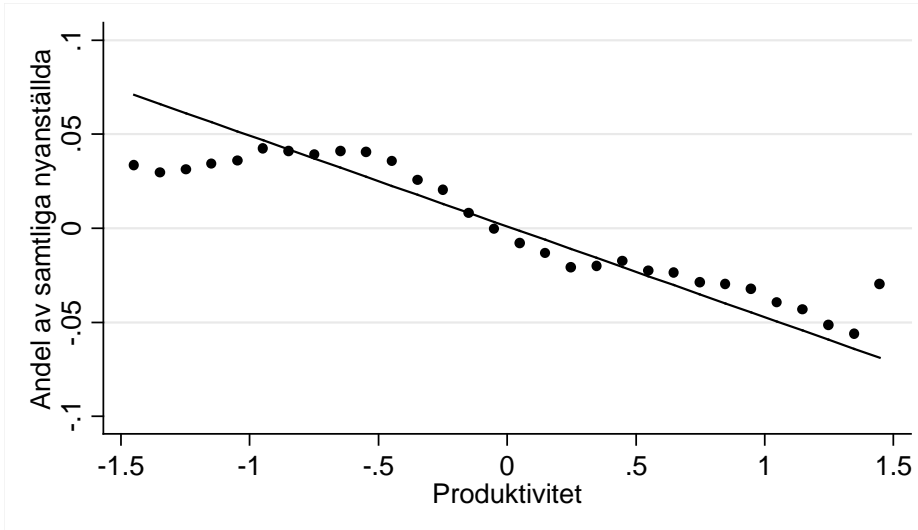


Anm.: Figuren visar relationen mellan produktivitet och andelen nyanställningar via kontakter. Produktivitet mäts som det logariterade förädlingsvärdet per anställd och analysen sker relativt medelvärdet i varje kombination av bransch, län och år efter att ha tagit hänsyn till om arbetsplatsen är ny (≤ 3 år), dess storlek föregående år, och storleken på de anställdas kontaktnät (dvs., antalet familjemedlemmar, tidigare arbetskamrater, klasskamrater och grannar).

Figur 4 och Figur 5 visar tydligt att företag med högre produktivitet i större utsträckning använder sig av informella kontakter vid nyanställningar, medan företag med lägre produktivitet i större utsträckning anställer från poolen av arbetslösa.¹⁵ Detta tyder på att mer produktiva företag har lättare att attrahera ny arbetskraft via sina kontaktnät, medan mindre produktiva företag i större utsträckning tvingas att nyanställa från poolen av arbetslösa personer (med sämre valmöjligheter). I Eliason m.fl. (2017) visar vi också att företag som nyanställer via informella kontaktnät inte bara är mer produktiva utan också (i genomsnitt) är mindre, har färre uppsägningar (antingen från arbetsgivarens eller från arbetstagarrens sida) och snabbare tillväxttakt.

¹⁵ I och med att vårt mått på produktivitet endast finns på företagsnivå har vi i den här analysen begränsat urvalet till företag med endast ett arbetsställe.

Figur 5 Företagens produktivitet och olika rekryteringskanaler (arbetslösa)



Anm.: Figuren visar relationen mellan produktivitet och andelen nyanställningar från poolen av arbetslösa som är registrerade som arbetssökande vid Arbetsförmedlingen. Produktivitet mäts som det logariterade förädlingsvärdet per anställd och analysen sker relativt medelvärdet i varje kombination av bransch, län och år efter att ha tagit hänsyn till om arbetsplatsen är ny (≤ 3 år), dess storlek föregående år, och storleken på de anställdas kontaktnät (dvs., antalet familjemedlemmar, tidigare arbetskamrater, klasskamrater och grannar).

4.2 Hur påverkas företag av förändrade möjligheter att anställa via kontakter?

Sammantaget tyder de resultat vi har presenterat på att personer som har ett väl utvecklat kontaktnät har tillgång till företag som i genomsnitt kan betraktas som "bättre" i flera dimensioner. Däremot kan vi inte utifrån dessa resultat säga hur företagen i sin tur påverkas av att få tillgång till potentiella jobbkandidater via sina anställdas kontaktnät. För att närma oss denna fråga har vi studerat hur företagen reagerar på att deras möjlighet att anställa via informella kontakter *förändras*. För att göra detta utnyttjar vi återigen att det sker uppsägningar inom de kontaktnät som företagets anställda har, vilka kan antas öka företagets möjligheter att anställa just dessa personer. Den naturliga utgångspunkten är därmed att studera hur det totala antalet uppsagda inom dessa kontaktnät påverkar företagets rekryteringsbeteende. Resultaten från denna analys presenteras i Tabell 5. I ett andra steg studerar vi hur företagets produktivitet påverkas. Resultaten från denna analys presenteras i Tabell 6. I båda analyserna har vi valt att enbart fokusera på kontakter i form av familjemedlemmar och tidigare arbetskamrater, i och med att resultaten i avsnitt 3

visade att varken klasskamrater eller grannar tycks ha någon större betydelse för var uppsagda personer får en ny anställning.

Tabell 5 Företagsrespons på kontaktuppsägningar: *nyanställningar*

	(1)	(2)	(3)
	Nyanställningar av de uppsagda kontakterna	Nyanställningar av kontakter generellt	Alla nyanställningar
Uppsagda:	Effekt (std fel)	Effekt (std fel)	Effekt (std fel)
Familjemedlemmar	1,659 (0,066)	1,244 (0,156)	1,153 (0,332)
Tidigare arbetskamrater	0,212 (0,018)	0,187 (0,034)	0,238 (0,078)
Genomsnittsutfall	0,03	2,13	20,1
Antal observationer	1 968 518	1 968 518	1 968 518

Anm.: De skattade koefficienterna är multiplicerade med 100. Estimaterna kommer från en skattad modell som relaterar förändringar i antalet uppsagda inom företagets nuvarande anställdas kontaktnät (familjemedlemmar och tidigare arbetskamrater) till företagets nyanställningar. Modellen inkluderar i övrigt antalet uppsagda på den lokala arbetsmarknaden, antalet uppsagda med kontakter till något företag på den lokala arbetsmarknaden, den totala storleken på de anställdas kontaktnät, och en företagsspecifik effekt. Vi skalar om samtliga variabler med den genomsnittliga arbetsplatsstorleken över perioden vi studerar.

Resultaten i den första kolumnen i Tabell 5 visar att företag har en ökad benägenhet att anställa personer inom de nuvarande anställdas kontaktnät när dessa blir uppsagda: för varje hundratal familjemedlemmar eller tidigare arbetskamrater som har blivit uppsagda anställs 1,66 resp. 0,21 av dessa. I de två följande kolumnerna presenterar vi resultaten från skattningar där vi har försökt besvara frågan om i vilken utsträckning det faktum att personer inom ett företags anställdas kontaktnät sägs upp innebär att en del av dessa anställs på bekostnad av andra eller om företaget faktiskt nyanställer i högre utsträckning än vad de annars skulle ha gjort. För varje hundratal familjemedlemmar/tidigare arbetskamrater som blivit uppsagda nyanställer ett företag 1,24/0,19 personer (uppsagda eller ej) från de kontaktnät som de nuvarande anställdas har, medan det totala antalet nyanställningar uppgår till 1,15/0,24. Om de uppsagda inom de nuvarande anställdas kontaktnät hade konkurrerat ut andra arbetssökande skulle de skattade effekterna i kolumn (2) och (3) ha varit lika med noll. Resultaten tyder alltså på att de uppsagda endast till viss del konkurrerar ut andra arbetssökande och således att företagen ökar antalet nyanställningar totalt.

I Tabell 6 presenterar vi, slutligen, resultaten från en motsvarande analys av hur förbättrade möjligheter att nyanställa personer som ingår i de nuvarande anställdas kontaktnät påverkar företagets produktivitet. Vi mäter företagets produktivitet med dess årliga förädlingsvärde (det vill säga värdet av företagets produktion minus värdet av insatsvarorna som har utnyttjats) samt det årliga

förädlingsvärdet per anställd.¹⁶ På förhand borde vi förvänta oss att en positiv förändring i företagets möjligheter att utnyttja kontakter vid nyanställningar skulle öka deras totala produktivitet, medan förändringen i produktivitet per anställd skulle kunna gå i båda riktningarna. Resultaten som presenteras i Tabell 6 visar också att effekten på det totala förädlingsvärdet är positiv både om det sker uppsägningar bland de anställdas familjemedlemmar och om det sker uppsägningar bland de anställdas tidigare arbetskamrater (kolumn 1). Effekten på förädlingsvärdet per anställd (kolumn 2) är däremot inte statistiskt säkerställd. Den sammantagna bilden utifrån Tabell 5 och Tabell 6 är därmed att uppsägningar inom de nätverk som företagets anställda har leder till att företagen nyanställer och ökar sin personalstyrka med i stort sett bibehållen produktivitet per anställd.

Tabell 6 Företagsrespons på kontaktuppsägningar: *produktivitet*

	(1)	(2)
	Förädlingsvärde	Förädlingsvärde per anställd
Uppsagda:	Effekt (std fel)	Effekt (std fel)
Familjemedlemmar	0,017 (0,006)	0,010 (0,006)
Tidigare arbetskamrater	0,002 (0,001)	0,001 (0,001)
Antal obs.	948 195	948 195
Genomsnittsutfall	7,26	5,97

Ann.: De skattade koefficienterna är multiplicerade med 100. Estimaterna kommer från en skattad modell som relaterar förändringar i antalet uppsagda inom företagets nuvarande anställdas kontaktnät (familjemedlemmar och tidigare arbetskamrater) till företagets produktivitet (mätt som dess årliga logaritmerade förädlingsvärde eller årliga logaritmerade förädlingsvärde per anställd). Modellen inkluderar i övrigt antalet uppsagda på den lokala arbetsmarknaden, antalet uppsagda med kontakter till något företag på den lokala arbetsmarknaden, den totala storleken på de anställdas kontaktnät, och en företagsspecifik effekt. Vi skalar om Samtliga variabler är skalade med den genomsnittliga arbetsplatsstorleken över perioden vi studerar.

5 Slutsatser

I den rapporten har vi sammanfattat resultaten från en studie av betydelsen av olika typer av kontakter för personer som nyligen har blivit uppsagda på grund av en arbetsplatsnedläggning. Resultaten visar att sådana kontakter är mycket viktiga för var de uppsagda får en ny anställning: sannolikheten att anställas på en viss arbetsplats ökar tiofaldigt om den uppsagde har någon form av relation till någon av de anställda där. Effekterna är särskilt stora om det är föräldrar eller sammanboende partners som utgör kontakterna, men resultaten pekar på att även vuxna barn, syskon och tidigare arbetskamrater är betydelsefulla.

¹⁶ Motsvarande resultat när vi istället använder företagets omsättning som mått på deras produktivitet är likartade varför dessa inte presenteras här. För den som är intresserade återfinns dessa i Eliason m.fl. (2017).

Däremot verkar varken tidigare klasskamrater eller grannar (med barn i samma ålder) vara tillnärmelsevis lika viktiga.

Män, utrikes födda och unga har större nytta av sina kontakter när de blir uppsagda. Betydelsen av kontakter tycks dock inte enbart variera mellan olika typer av kontakter, utan även variera inom samma typ av kontakt beroende på dennes egenskaper: män, utrikes födda, de i åldrarna 35–49 år, och de med högre lön är mest betydelsefulla som kontakter. Vidare förstärker likhet mellan den uppsagde och dennes kontakter, i termer av ålder, kön och utbildningsnivå, kontaktens betydelse. Att ha samma kön eller att båda är utrikes födda tycks dock vara betydligt viktigare än att vara i samma ålder eller att ha samma utbildningsnivå.

Vi har också belyst vilka företag (i termer av produktivitet) som i störst utsträckning använder sig av de anställdas kontaktnät vid nyanställningar och hur förbättrade möjligheter att anställa via dessa kontaktnät påverkar företagets rekryteringsbeslut och produktivitet. Resultaten visar att mer produktiva företag i högre utsträckning anställer direkt via informella kontakter medan mindre produktiva företag i högre utsträckning anställer arbetssökande registrerade hos Arbetsförmedlingen. Ökade möjligheter att hitta arbetssökande via de anställdas kontaktnät tycks dessutom ha ytterligare positiva effekter för företagen i form av ökad tillväxt med bibehållen produktivitet per anställd.

Referenser

- Bayer, P., S. Ross, och G. Topa (2008), "Place of work and place of residence: Informal hiring networks and labor market outcomes", *Journal of Political Economy*, 116(6), 1150–1196.
- Bentolila, S., C. Michelacci, och J. Suarez (2010), "Social contacts and occupational choice", *Economica*, 77(305), 20–45.
- Cingano, F., och A. Rosolia (2012), "People I know: Job search and social networks", *Journal of Labor Economics*, 30(2), 291–332.
- Dustmann, C., A. Glitz, U. Schönberg, och H. Brücker (2016), "Referral-based job search networks". *The Review of Economic Studies*, 83(2), 514–546.
- Eliason, M., L. Hensvik, F. Kramarz och O. Nordström Skans (2017) "The Causal Impact of Social Connections on Firms' Outcomes", IFAU Working Paper 2017:11.
- Hensvik, L, och O.N. Skans (2016), "Social Networks, Employee Selection and Labor Market Outcomes: Toward an Empirical Analysis", *Journal of Labor Economics*, 34(4), 34(4): 825–867.
- Hethy-Maier, T., och J.F. Schmieder (2013), "Does the Use of Worker Flows Improve the Analysis of Establishment Turnover: Evidence from German Administrative Data", *Journal of Applied Social Science Studies*, 133(4): 477–510.
- Ioannides, M.Y., och L.D. Loury (2004), "Job Information, Neighborhood Effects and Inequality", *Journal of Economic Literature*, 42(4), 1056–1093.
- Kramarz, F., och O.N. Skans (2013), "When Strong Ties are Strong-Networks and Youth Labor Market Entry", *Review of Economic Studies*, 81(3), 1164–1200.