

Jobchancer

– betydningen af netværk og virksomheders rekrutteringspraksis

Jacob Jepsen Pedersen

Hvorfor har nogle arbejdsløse, i en situation med historisk lav ledighed, tilsyneladende stadig mere end svært ved at komme i beskæftigelse? Med baggrund i internationale studier af sociale netværks betydning og virksomheders rekrutteringspraksis tilbyder indeværende artikel en række supplerende variable, der kan være med til at forklare, hvorfor visse grupper af arbejdsløse forbliver ledige, og hvorfor de eksisterende arbejdsmarkedspolitiske tiltag ikke har ændret herpå.

Såvel i den aktive arbejdsmarkedspolitik som i økonomisk teori har fokus siden starten af 1990'erne været koncentreret på arbejdsmarkedets strukturelle problemer, betydningen af manglende incitamenter, samt forskelle mellem hvad der udbydes af arbejdskraft, og hvad virksomhederne efterspørger. Denne artikel foreslår at udvide dette perspektiv ved at introducere et nyt sæt af forklarende variable, der kan styrke vores forståelse af arbejdsmarkedets mekanismer. Samtidig giver dette et plausibelt bud på, hvorfor der til trods for de hidtil gennemførte arbejdsmarkedspolitiske indgreb og en historisk lav ledighed stadig eksisterer grupper af ledige, der i jobmatch processen gang efter gang ikke bliver matchet med en ledig stilling.

Ud over klassiske faktorer såsom incitamenter og kvalifikationer virker det til, at netværks- og rekrutterings-variable i stigende grad spiller en væsentlig rolle. Til trods for at vores viden på dette område stadig er begrænset, giver nøgleindikatorer, såsom survey spørgsmål om hvordan folk fandt

deres seneste job, indtryk af, at et sådan perspektiv kan være en frugtbar indgangsvinkel til en udvidet forståelse af arbejdsmarkedet. Eksempelvis viste *Den Danske Arbejdskraftundersøgelse* i 2005, at hver fjerde, der startede i et nyt job inden for det seneste år, havde fået jobbet gennem bekendte (Danmarks Statistik 2006).

Denne artikel vil præsentere en række nationale og internationale studier, der enten fokuserer på betydningen af sociale netværk, eller på hvordan virksomheder rekrutterer nye medarbejdere. De præsenterede studier, med tilhørende underliggende teoretiske betragtninger, supplerer hinanden, idet de betragter det samme studieobjekt, *job matchet*, men fra vidt forskellige udgangspunkter og med vidt forskellige bagvedliggende teoretiske betragtninger i rygsækken. Til trods for det fælles studieobjekt har der dog ikke i nævneværdig grad været interaktion på tværs af de studier, der fokuserer på betydningen af sociale netværk, og de studier, der fokuserer på virksomheders rekrutteringspraksis. I det lys er

det rimeligt at forvente, at en *samlet* forståelse af de forskningsmæssige resultater fra disse to traditioner kan bringe os videre i forståelsen af, hvordan *job matchet* finder sted (Granovetter 1995).

Spørgsmålet om, hvorfor nogle ledige nemt finder et job, mens andre er mere eller mindre kronisk ledige, har i sig selv en teoretisk relevans. I den nuværende arbejdsmarkedspolitiske kontekst med historisk lav ledighed påkalder spørgsmålet sig dog herudover en særlig relevans. Det danske arbejdsmarked har således bevæget sig fra en situation, hvor den primære opgave var at sikre, at flest mulig ledige overgik til beskæftigelse. Dette mål er på sin vis stadig det samme, men udfordringen har alligevel ændret karakter i kraft af, at den resterende pulje af ledige har en anderledes og antageligt svagere sammensætning, end det tidligere har været tilfældet. Udfordringen med at få ledige i beskæftigelse handler således nu i stigende grad også om integration af indvandrere og svage grupper samt at sikre virksomhederne den fornødne mængde arbejdskraft. Netop i forhold til disse udfordringer er det rimeligt at forvente, at en øget forståelse af betydningen af sociale netværk samt virksomheders rekrutteringspraksis vil være udbytterig.

Efter en kort præsentation af den sparsomme danske viden på området følger dels en præsentation af netværksperspektivet og relevante internationale undersøgelser samt dernæst rekrutteringsperspektivet med tilhørende overvejelser om betydningen af forskellige former for diskrimination. Endelig afsluttes artiklen med en kobling af de præsenterede overvejelser med det danske arbejdsmarked, og hvorledes dette er forsøgt justeret rent arbejdsmarkedspolitisk. Det er således indeværende artikels vurdering, at de tanker, der præsenteres nedenfor, kan danne udgangspunkt for nye og nødvendige værktøjer i den aktive arbejdsmarkedspolitik fremover.

Den danske forskning på området

I kontrast til en righoldig international netværkslitteratur (Granovetter 1995; Lin 1999b; Bartus 2001) er spørgsmålet om sociale kontacters betydningen kun i begrænset omfang blevet inddraget i danske undersøgelser af ledighed (se evt. Langager 1993); primært i forbindelse med indvandreres integration og tilknytning til arbejdsmarkedet og typisk som én af flere forklarende variable. Såvel Socialforskningsinstituttet (Geerdsen et al. 2003; Bjørn et al. 2003; Møller & Rosdahl 2006), som INDEA og Rockwoolfondens forskningsenhed (Dahl et al. 1998a; 1998b; 1998c; 1998d) og andre (se evt. Schultz-Nielsen 2002a; 2002b) har enten i specifikke studier af enkeltgrupper eller i bredere undersøgelser set indvandreres tilknytning til arbejdsmarkedet i sammenhæng med blandt andet netværk. Til trods for forskellige tilgange må den generelle tendens i resultaterne siges at være, at der eksisterer en positiv sammenhæng mellem grad af arbejdsrelevante netværk og beskæftigelsesmuligheder (se evt. også Petersen 2006).

Der foreligger således indikationer af, at netværk som sociologisk mekanisme kan være gavnlige i forhold til at komme i beskæftigelse. Virksomhedssiden af arbejdsmarkedet er dog ikke passiv, hvilket såvel Csonka (1995), som Bach (1997) har vist i dels et studie af virksomhedernes rekrutteringspraksis, dels et studie af virksomhedernes brug af den offentlige arbejdsformidling. Tværtimod kan virksomhedernes valg af rekrutteringskanaler samt sortering af indkomne ansøgere have en betragtelig indflydelse på, hvem der forbliver ledige, og hvem der kommer i beskæftigelse (Behrenz 2001).

Til trods for at betragtningerne om netværks betydning for ledige og betragtningerne om betydningen af virksomhedernes rekrutteringskanaler i vid udstrækning er to forskellige sider af det samme studieobjekt, er det karakteristisk for såvel de danske som

de internationale undersøgelser, at disse ikke er flettet sammen i nogen nævneværdig grad. En forklaring herpå er, at hvor de rekrutteringsmæssige betragtninger ofte tager et økonomisk udgangspunkt, er de netværksteoretiske betragtninger i overvejende grad mere sociologisk forankret. Dette betyder dog ikke, at de to tilgange ikke kan være gensidigt udbytterige, hvilket vil blive forsøgt udfoldet i indeværende artikel. Hvad angår spørgsmålet om lediges beskæftigelseschancer er begge traditioner således relevante, da den lediges beskæftigelsesmuligheder alt andet lige ser bedre ud, hvis den ledige kender til den ledige stilling, og hvis virksomheden, efter at denne har fuldført rekrutteringsprocessen, også er interesseret i at ansætte den ledige. Kendetegnende for den eksisterende forskning er således, at der er behov for yderligere studier af, hvorvidt strukturerne i virksomhedernes rekrutteringspraksis og sammensætningen af forskellige ledige grupper netværk virker ugunstigt for de samme grupper af ledige, eller om de modvirker hinanden.

Netværk og jobmuligheder

Den fælles og grundlæggende tanke i de netværksteoretiske forklaringer er, at individer interagerer; dels med de institutionelle elementer, der eksisterer i samfundet omkring dem, men også med hinanden. Netværksteoretiske tilgange lægger i forlængelse heraf vægt på betydningen af sociale kontakter. Et naturligt fokuspunkt i den arbejdsmarkedsorienterede gren af forskningen har derfor været, hvilke forudsætninger der skal være opfyldt, for at netværk er effektive. Altså i stand til at skabe succes på arbejdsmarkedet; eksempelvis målt ved løn (se bl.a. De Graaf & Flap 1988; Völker & Flap 1999; Mortensen & Vishwanath 1994) og social status (Corcoran et al. 1980; Lin et al. 1981; Campbell & Rosenfeld 1985; Völker & Flap 1999).

Størstedelen af litteraturen beskæftiger sig således ikke direkte med lediges beskæftigelseschancer, men kan alligevel relateres til det generelle spørgsmål om, hvad der skaber succes på arbejdsmarkedet (for oversigter herover se bl.a. Granovetter 1995; Lin 1999b; Marsden & Gorman 2001; Bartus 2001; Mouw 2003). Succes kan defineres vidt forskelligt, men i forhold til ledige virker det ikke urimeligt at anvende de teoretiske betragtninger om, hvad der er succeskabende i relation til spørgsmålet om at komme i beskæftigelse eller ej. I særdeleshed ikke i lyset af, at der i de senere års arbejdsmarkedspolitiske indgreb til stadighed er blevet lagt mere og mere vægt på, at målet for ledige netop bør være direkte beskæftigelse.

Det effektive link mellem ledig og kontaktperson

Det er almindeligt accepteret, at Mark Granovetters teoretiske betragtninger i artiklen *The Strength of Weak Ties* fra 1973 sammen med hans empiriske studie fra 1974, *Getting a Job*, udgør en hjørnesten i én sociologisk tradition med fokus på betydningen af netværk. Granovetter reflekterer i disse studier over, at aktører er bundet af eller indlejret i deres sociale forbindelser. Helt centralt i Granovetters teori er således hans fokusering på, hvad han selv beskriver som henholdsvis 'strong' og 'weak ties'.

Styrken på et 'tie', forstået som et bånd mellem to sociale individer, er afhængig af den tid, følelsesmæssige intensitet, tillid og gensidige service, der kendetegner forbindelsen. 'Ties' er samtidig kendetegnet ved, at disse kanaliserer ideer, indflydelse og informationer fra et individ til et andet. Og netop forskellen mellem 'strong' og 'weak ties' var ifølge Granovetter (1973) afgørende for, om et netværk er effektivt eller ej.

Granovetter (1974) konkluderede på baggrund af sit studie af 282 mænd fra Bo-

ston, der var ansat i "*professional, technical or managerial occupations*" og havde skiftet job inden for det seneste år, at blandt de personer, der anvender uformelle netværk i deres jobsøgning, fik dem, der anvendte 'weak ties' mere ud af det end dem, der anvendte 'strong ties'. Han konkluderede, at styrken ved 'weak ties' hang sammen med, at disse giver adgang til sociale strukturer forskellige fra de sociale strukturer den job-søgende selv bevæger sig i og dermed adgang til værdifulde jobinformationer (Granovetter 1982; 1983, se evt. også Stigler (1962) for betragtninger om vigtigheden af information). Dette understøttes af det såkaldte 'like-me' princip, der dikterer, at personer primært har kontakt med individer med samme karakteristika som dem selv (Homans 1950; Laumann 1966; Verbrugge 1977; McPherson et al. 2001).

Ud over 'like-me' princippet tog Granovetter udgangspunkt i balanceteorien, som beskrevet af blandt andre Heider (1946; 1958). Essensen af denne er, at individer vil forsøge at skabe balance i de psykiske og sociale relationer, som disse indgår i. Eksempelvis ved, at det enkelte individ ændrer opfattelse, enten af den situation, som personen befinder sig i, eller af de individer, som personen har kontakt til. I forhold til sociale netværk betyder dette, at de individer, der indgår heri, psykisk og socialt vil forsøge at skabe en intern balance, hvilket kan være med til at lukke netværk af for ikke-medlemmer. Omvendt vil et stærkt bånd mellem to medlemmer i to forskellige grupper få disse grupper til at smelte sammen, da individerne i grupperne vil blive præsenteret for hinanden. Over tid er det således kun svage bånd der, ifølge teorien, kan oprettholdes mellem forskellige grupper.

Netop det forhold, at Granovetter (1973; 1974) bygger på balanceteorien og de hertil knyttede psykologiske antagelser, har været udgangspunkt for megen af den kritik, der

er fremført af hans teori om betydningen af 'weak ties'. Således er der fremført argumenter for, at såvel sociale og kulturelle normer (Allan 1979; Bian 1997), økonomiske interesser (Burt 1992) som institutionelle barrierer (Feld 1981; 1982) kan hindre sammensmeltningen af to grupper i en situation, hvor individer fra disse har stærke gensidige relationer. Hvis dette er korrekt, kan 'strong ties' også forventes at være effektive i en jobsøgendes jagt på arbejde.

Ligeledes tager balanceteorien og 'like-me' princippet ikke umiddelbart højde for, at en given person kan deltage i forskellige netværk i forskellige kontekster. Således er det, af forskellige årsager, måske ikke oplagt for den enkelte at lade det familiære netværk smelte sammen med ens nabo-netværk eller arbejdsnetværk. Til trods for at kritikken på dette område ikke er specielt solidt empirisk funderet (se dog evt. Feld 1981; 1982; Wegener 1987) har denne været medvirkende til, at spørgsmålet om, hvilke netværk ledige har brug for, for at komme i beskæftigelse, ikke kan besvares helt så entydigt som Granovetter oprindeligt selv lagde op til. Senere studier, blandt andet mere eller mindre direkte repliceringer af Granovetters (1974) oprindelige studie, har således vist, at netværk under forskellige omstændigheder og i forskellige sammenhænge kan spille forskellige roller.

Det forhold, at Granovetters teoretiske betragtninger måske ikke er universelt gældende, og at den sociale og kulturelle kontekst har en væsentlig betydning, er blevet bekræftet; blandt andet ved en gentagelse af Granovetters studie i Tokyo, Japan (Watanabe 1991). Watanabe fandt via en survey, at under sociale omstændigheder, der er meget anderledes end Boston i 1970'erne, kan stærke bånd være de mest effektive. Konklusionen var således, at det snarere er stærke bånd end svage, der er velegnede, når man ønsker at skifte job. Lignende ob-

servationer er blevet foretaget i forbindelse med studier udført i Kina (Bian 1994) og Mexico (Rogers & Kinkaid 1981).

Granovetter reflekterede i 1995 over disse resultater og tilskriver dem institutionelle forskelle. Omstændigheder, hvor tillid og indflydelse er afgørende, og hvor netværk kan bruges til at påvirke beslutningerne hos offentlige autoriteter, gør således, at betydningen af 'weak' og 'strong ties' forholder sig anderledes end ellers. Af større interesse i forhold til det danske tilfælde er dog, at Korpi (2001) på baggrund af svenske paneldata fra 1992 og 1993, er kommet frem til, at der tilsyneladende eksisterer en sammenhæng mellem størrelse på kontaktnetværket og chancen for at komme i beskæftigelse og samtidig sætter spørgsmålstegn ved betydningen af styrken på de 'ties', netværket består af. Således viste Korpi, at stærke i modsætning til svage bånd øgede sandsynligheden for at komme i beskæftigelse. Til trods for den manglende effekt ved 'weak ties', viste den statistiske analyse dog ikke nogen klar forskel på, om den ledige bruger stærke eller svage bånd. Korpi overvejer selv disse modsætningsfyldte resultater og spekulerer i, at disse enten kan tilskrives statistiske analyser eller det forhold, at 'weak ties' og 'strong ties' effekterne modvirker hinanden.

I forhold til lediges muligheder for at komme i beskæftigelse må pointen i forlængelse heraf være, at stærke bånd er et gode i den udstrækning, at de giver mulighed for at påvirke og influere centrale aktørers beslutninger på arbejdsmarkedet. Har man således nære familiære eller venskabelige relationer, som giver én mulighed for at influere en 'gate-keepers' beslutning, er dette et effektivt middel i bestræbelserne på at komme i beskæftigelse. I lyset af den måde, hvorpå det danske arbejdsmarked er skruet sammen på, er dette dog nok mere undtagelsen end reglen, men det vil kunne

forklare, hvorfor 'strong ties' i nogle situationer kan formodes at være mere effektive end 'weak ties'. Under alle omstændigheder giver Korpi (2001) grund til eftertanke.

Har ledige i Danmark således primært kontakt til andre ledige, kan dette – ud fra 'like-me' princippet og Granovetters overvejelser på baggrund heraf – betyde, at de får sværere ved få kendskab til jobåbninger, samtidig med at der ikke bliver lagt et godt ord ind for dem, hvis de, ad andre veje end netværk, alligevel får kendskab til jobåbningen. De ideer, informationer og den indflydelse, som gennemsnitsdanskeren således typisk har adgang til i kraft af arbejdsrelevante netværk, kan dermed formodes ikke at tilflyde ledige, såfremt disse primært har sociale kontakter til andre ledige, der i bedste fald kun har svage arbejdsrelevante netværk. For indvandrere, der overvejende indgår i etniske netværk, og for svage grupper af ledige kan konsekvensen heraf være, at de har en ulige adgang til jobmarkedet. Et svagt eller skævt socialt netværk, der ikke skaber kontakt til relevante stillinger, gør således, at disse grupper på forhånd vil få sværere end andre ved at komme i beskæftigelse.

Betydningen af social status

Nan Lin (1981, 1999a, 1999b, 2001) udvide Granovetters teoretiske ramme med begrebet sociale ressourcer og påpegede derigennem, at hvorvidt ens netværk er effektivt ikke kun afhænger af, om man har 'weak' eller 'strong ties', men også i væsentlig grad af, hvem det er man har sociale bånd til. Lins vinkel på netværksproblematikken fik en væsentlig gennemslagskraft i forskningsmæssige sammenhænge; ikke mindst fordi den havde et stærkere empirisk fundament, end det var tilfældet for Granovetters oprindelige studie (Bartus 2001). Helt konkret konstaterede Lin et al. (1981) i et studie på baggrund af data indsamlet blandt 399 beskæftigede mænd i New York i 1975 således,

at såvel 'weak ties' (indirekte) som kontaktpersonens status (direkte) har en positiv effekt på respondenternes erhvervsmæssige status. Hvorvidt den enkelte er i stand til at hæve sig selv socialt i samfundet, afhænger således dels af den enkeltes brug af 'weak ties', og dels af hvilken status kontaktpersonerne, som disse 'weak ties' kan skabe kontakt til, er i besiddelse af (Lin et al. 1981). Det afgørende er, ud fra denne optik, hvor store ressourcer den enkelte har indlejret i sit netværk, hvilket ifølge Lin et al. (1981) også afhænger af personens sociale og familiemæssige baggrund.

Selv om den afhængige variabel i Lins studier, er en anden end indeværende artikels interesse for spørgsmålet om beskæftigelse eller ej, bør Lin alligevel give anledning til nogle interessante refleksioner. Spørgsmålet er således, om lediges beskæftigelsesmuligheder i Danmark også er afhængige af de sociale ressourcer, som er indlejret i deres netværk?

Der foreligger på nuværende tidspunkt ikke et tilstrækkeligt empirisk grundlag for at svare fyldestgørende herpå, men det ville kunne forklare dele af den tilbageværende ledighed i samfundet, samt at dele af disse ledige har svært ved at komme i beskæftigelse. Indvandreres manglende integration i samfundet kan således tænkes at begrænse deres muligheder for at opbygge sociale ressourcer, hvilket over tid vil give dem dårligere odds i forhold til *job matchet*.

Lins empiriske forskning er siden hen blevet suppleret, udvidet og specificeret af en lang række andre forskere (se evt. Lin 1999 for en oversigt). Dels nogle (Boxman et al. 1991; Flap & De Graaf 1986), der støtter Lins vurdering af, at kontaktpersonens status er afgørende, dels nogle (Bridges & Villemez 1986; Marsden & Hurlbert 1988), der forholder sig mere kritisk heroverfor. De opfølgende teorier befinder sig dog stadig i overvejende grad inden for den ramme,

som Lin har præsenteret, hvorfor disse ikke uddybes nærmere her.

Betydningen af netværk og sociale ressourcer for de ledige

Uenigheden om, hvilke netværk der er de mest effektive, er nævneværdig, mens der tilsyneladende eksisterer en vis konsensus om, at netværk – i en eller anden form – er godt, når målet er succes på arbejdsmarkedet (Franzen & Hangartner 2006). Men betyder det, at uformel jobsøgning altid er vejen frem for de ledige i den proces, hvor virksomheder og jobsøgere bliver matchet med hinanden?

På baggrund af amerikanske data fandt Bortnick & Ports (1992), at valg af søgemetode (uformel eller formel) ikke påvirker sandsynligheden for at komme i beskæftigelse inden for den første måned. Hilaski (1971) fandt derimod i et studie af forskellige søgemetoder, at uformel jobsøgning er den, der mest sandsynligt fører til et job. Samtidig viser en række undersøgelser, at jobs, der er fundet uformelt, typisk er mere acceptable for den ledige end andre jobs (Holzer 1987; 1988; Alon & Stier 1997). Disse betragtninger er ifølge Bartus (2001) fuldt ud forenelige med det forhold, at jobåbninger, der bliver besat uformelt, også besættes hurtigere end andre ledige stillinger (Roper 1988). Uformel jobsøgning virker således – et stykke hen ad vejen – til at være et godt valg.

Hvad angår netværks generelle betydning peger de studier, der trods alt er gennemført, da også forholdsvist entydigt på, at netværk i en eller anden grad og i en eller anden form, er en gevinst i forhold til den enkeltes tilknytning til arbejdsmarkedet, hvilket også for danske ledige må formodes at have nogle implikationer. Ledige uden netværk eller i det mindste uden arbejdsrelevante netværk, er således stillet dårligere end andre i 'jobmatch-processen', hvilket

over tid kan tænkes at virke stratificerende på arbejdsmarkedet. Marginaliserede grupper, der af den ene eller anden grund har mindre kontakt til andre, har i forlængelse heraf en større risiko for aldrig at få et solidt fodfæste på arbejdsmarkedet.

Virksomheders rekrutteringsprocesser

Spørgsmålet er dog samtidig, hvilken rolle efterspørgselssiden spiller, og hvorledes vi skal forstå samspillet mellem ledige, der søger efter jobs, og virksomheder, der leder efter ledige. Med reference til Granovetter (1995) bør man ikke overse, at samtidig med at mennesker leder efter jobs, leder virksomheder efter mennesker til at udfylde selv samme jobs. Rent forskningsmæssigt, i det mindste hvad angår survey-baserede analyser, har undersøgelser af udbudssiden dog alligevel klart domineret over undersøgelser, der har set på efterspørgselssiden (Marsden & Gorman 2001; Behrenz 2001).

Det typiske formål i diverse studier af virksomheders rekrutteringsprocesser har dels været beskrivende, dels haft til formål at sikre afklaring af, at virksomhedernes rekrutteringsprocesser fungerer optimalt. De færreste af de eksisterende studier – såvel teoretiske som empiriske, danske som internationale – bidrager derfor eksplicit til afklaring af, hvilken betydning virksomheders rekrutteringsprocesser kan have for eksklusionen af bestemte grupper af ledige på arbejdsmarkedet (for en undtagelse, se dog de afsluttende betragtninger i Csonka 1995). Derimod fremkommer de med en række generelle betragtninger om virksomheders adfærdsmønstre i forbindelse med rekrutteringsprocesser, hvilket er relevant for indeværende artikels problemstilling.

Der kan blandt andet med reference til Csonka (1995) identificeres følgende mere eller mindre selvstændige faser af rekrutte-

ringsprocessen, hvor virksomhederne er aktive aktører, der ved at agere kan påvirke deres egen fremtidige økonomiske situation:

- Valg af rekrutteringskanaler
- Screening af ansøgere
- Interviewfasen

Ud over at påvirke virksomhedens egen fremtidige produktivitet er det også sandsynligt, at virksomhedernes beslutninger og ageren i de forskellige faser af rekrutteringsprocessen påvirker gruppen af ledige på forskellig vis, hvilket vil blive overvejet nærmere nedenfor.

Valg af rekrutteringskanaler

Når en given virksomhed bliver bevidst om, at der er et behov for yderligere arbejdskraft, som virksomheden ikke kan eller ønsker at dække med den allerede tilknyttede gruppe af ansatte, er den stillet over for den første rekrutteringsmæssige beslutning, nemlig igennem hvilke kanaler den ønsker at søge efter én eller flere nye medarbejdere. Her er der nogle formelle og uformelle muligheder, som hver især er forbundet med fordele og ulemper for virksomheden (Mencken & Winfield 1998).

Overvejelser om, hvornår og hvorfor virksomheder anvender forskellige rekrutteringskanaler i forskellige situationer går tilbage til 1960'erne, hvor en række undersøgelser blandt andet overvejede fordelene ved at rekruttere nye medarbejdere igennem det netværk, virksomheden har i kraft af de ansatte. Disse og senere studier konkluderede, at der er en række fordele forbundet med at basere ansættelsen af nye medarbejdere på uformelle anbefalinger (Rees 1966; Rees & Schultz 1970; Fernandez et al. 2000):

- Det mindsker omkostningerne ved rekruttering

- Det reducerer screeningsomkostningerne i forbindelse med ansættelsen¹
- Det mindsker træningsomkostningerne
- Det reducerer kontrolomkostningerne (da netværk giver et homogent ansøgerfelt²)
- Det reducerer udskiftningsomkostninger

I forbindelse med ansættelsen af en ny medarbejder må dels rekrutteringsomkostninger; dels hvor mange ansøgere en given rekrutteringstilgang kan formodes at give; dels hvilken tilgang der giver ansøgere med den højeste gennemsnitlige produktivitetsevne; og dels betragtninger om hvilken tilgang der giver det mest præcise signal om ansøgerens produktivitet alle formodes at kunne være væsentlige for den enkelte virksomhed, afhængig af hvilken situation den befinder sig i (Fallick 1992). Sagt på en anden måde, så må virksomhederne formodes at være interesseret i at mindske omkostningerne og at øge produktiviteten, når de ansætter en ny medarbejder. Målet må derfor være at undgå de svageste og mindst produktive ansøgere til fordel for de mere produktive arbejdere, samtidig med at udgiften til rekruttering og screening holdes nede.

En anden, senere identificeret, fordel ved uformel rekruttering vurderes som værende, at arbejdsgiveren får lokaliseret bedre ansøgere og derigennem maksimerer jobmatchet (Granovetter 1995; Marsden & Campbell 1990; Simon & Warner 1992; Wood 1985). Ligeledes har Gorter et al. (1996) vist, at arbejdsgiverne har brug for et stykke tid til at samle en pulje af jobansøgere sammen, når de slår et job formelt op, mens processen er hurtigere, såfremt disse er fundet uformelt. Ud fra en vurdering af tid som ressource taler dette også for, at virksomheder i en række tilfælde anvender uformelle rekrutteringskanaler frem for mere formelle alternativer.

Ud over det tidsmæssige spørgsmål er der dog også andre relevante faktorer i spil for

virksomhederne, når der vælges rekrutteringskanal. Offentlige rekrutteringskanaler er mest hensigtsmæssige, hvis man leder efter ansøgere, der er arbejdsløse, mens annoncer i fagtidsskrifter, aviser og lignende er bedre, når man ønsker at nå ud til potentielle ansøgere, der allerede er i beskæftigelse (se Gorter et al. 1996; Van Ours 1994; Lindeboom et al. 1994). Den offentlige arbejdsformidling kan således tænkes at kompensere for, at svage ledige i kraft af svagere netværk er stillet dårligere, idet arbejdsformidlingen typisk anvendes, når virksomhederne skal besætte jobs i det 'secondary segment', mens stillinger, der forudsætter arbejdserfaring, og som de svageste ledige vil have svært ved at kvalificere sig til, annonceres via mere formelle rekrutteringskanaler (Gorter et al. 1996). I forlængelse heraf har Addison og Portugal (2002) på baggrund af portugisiske data vist, at jobs fundet gennem offentlige arbejdsformidlinger besiddes kortere end jobs fundet på anden vis og er dårligere lønnet. Forskellige typer af rekrutteringsadfærd kan således formodes at være behæftet med forskellige fordele og ulemper, både for den ledige men også for virksomhederne, hvilket Granovetter (1995) og andre (se bl.a. Wanous 1980; Williams et al. 1993) også har været opmærksomme på.

I kraft af de forskellige fordele forbundet med forskellige rekrutteringstilgange kan virksomheders valg af rekrutteringspraksis antages at være forskellig under forskellige omstændigheder. Set fra virksomhedernes side kan der således i forskellige sammenhænge være forskellige forhold at tage hensyn til. Tre centrale faktorer, som er med til at afgøre, hvorledes en given virksomhed i en given situation vælger at søge efter nye medarbejdere, er:

- erfaring fra tidligere
- konjunkturer på arbejdsmarkedet

- hvilken type arbejdskraft man mangler

Virksomhedernes søgestrategi vil typisk være baseret på erfaring fra tidligere rekrutteringsprocesser, således at denne også kan tage højde for eksempelvis specielle lokale forhold (Russo et al. 1997). I relation hertil opbygger hver virksomhed en erfaring, som denne fremover naturligt vil trække på, og som er tilpasset til den branche, geografiske placering, virksomhedsstørrelse osv., der kendetegner virksomheden.

Samtidig afhænger søgestrategien dog også af konjunkturerne på arbejdsmarkedet, hvor Russo et al. (1997) har vist, at højkonjunkturer leder til brugen af mange forskellige søgekanaler, mens det modsatte er tilfældet i en lavkonjunktur med høj ledighed. I forlængelse heraf påpeger Osberg (1993), at den rolle arbejdsformidlingen spiller, må ses i sammenhæng med de konjunkturer, der er i samfundet. I en situation med et stramt arbejdsmarked vil virksomheder således være mere tilbøjelige til at anvende rekrutteringsmetoder, der udløser et stort antal af ansøgere end ellers. Dette understøttes af undersøgelser, der peger i retning af, at virksomhedernes valg af rekrutteringskanal dels afhænger af udbuddet af arbejdskraft i samfundet, dels typen af arbejdskraft som man efterspørger (Gorter & van Ommeren 1999).

Det er endvidere af betydning, hvilken type stilling der er ledig. Barron et al. (1997) har i et studie af den optimale søgestrategi for arbejdsgivere således vist, at det er vigtigt at skelne mellem på den ene side stillinger, hvor der er brug for meget oplæring/uddannelse og på den anden side stillinger, hvor dette ikke er tilfældet. Barron et al. har derudover på baggrund af en 1980-survey vist, at såvel den gennemsnitlige interviewtid, som antallet af ansøgere, der bliver interviewet, stiger i takt med den optræning, der er nødvendig for at kunne bestride stillingen. Virksomhe-

derne vil – ud fra en rationel betragtning – søge mere intensivt og mere bredt efter de personer, der skal besætte de stillinger, som kræver flest ressourcer fra virksomhedens side. Dette afspejler sig også, når arbejdsgivere søger efter arbejdskraft med højere uddannelse eller stor erfaring.

Essensen af ovenstående er, at en række forhold påvirker, hvor hensigtsmæssigt det er for virksomheden at give fri adgang til oplysninger om, at en stilling er ledig. Over tid vil dette betyde, at jobinformationerne ikke er lige tilgængeligt for alle, hvilket som tidligere antydnet kan have en række væsentlige konsekvenser på samfundsniveau, da dette fører til en struktureret social ulighed i den forstand, at adgangen til jobs ikke er lige (jf. Braddock & McPartland 1987; Neckerman & Kirchenman 1991; Reskin & Ross 1990; Windolf 1986). Dette skyldes grundlæggende, at virksomheders valg af rekrutteringskanaler har en betydning for, hvilke ansøgere virksomheden kommer i kontakt med (se bl.a. Barron & Mellow 1982). Vender man dette forhold om, må der nødvendigvis også være forskelle i de grupper af ledige og beskæftigede, som har mulighed for at få jobbet.

Virksomhederne har i vid udstrækning mulighed for at målrette oplysningerne om ledige stillinger til de ansøgergrupper, de primært ønsker at komme i kontakt med. Dette understreger, at man må tage den gennemslagskraft, virksomhedernes beslutninger har, seriøst. I forhold til spørgsmålet om lediges muligheder for at komme i beskæftigelse er det interessant, at offentlige rekrutteringskanaler som tidligere nævnt ifølge Gorter et al. (1996), van Ours (1994), Lindeboom et al. (1994) er bedre til at skabe kontakt til ledige, hvorimod annoncering i diverse blade o.l. i højere grad skaber kontakt til folk, der allerede er i beskæftigelse. Dette kunne give anledning til at overveje arbejdsformidlingens konkrete rolle i

job match processen for forskellige typer af ledige på forskellige tidspunkter. Ideelt set bør en offentlig arbejdsformidling, for bedst muligt at opfylde sit mål, være i stand til at tilpasse sig; dels i forhold til en given konjunkturmæssig situation, men også i forhold til en given ledig.

Screening af ansøgere

Efter at virksomhederne har sendt oplysningen om, at de har en ledig stilling af sted, enten via formelle eller uformelle rekrutteringskanaler, er næste aktive skridt fra virksomhedens side at tage stilling til de ansøgninger, som de modtager. Forudsat at virksomheden modtager et væsentligt antal ansøgere, hvilket nok især vil være tilfældet, når der er anvendt en formel rekrutteringsteknik og/eller i en lavkonjunktur med høj ledighed, vil der være et behov for at screene de indkomne jobansøgninger. Med andre ord en første grovsortering, da det vil være tidskrævende og dermed omkostningsfuld at interviewe alle ansøgere.

Typisk vil denne screening blive foretaget på baggrund af den enkelte ansøgers kvalifikationer, uddannelse, relevant arbejds erfaring med videre. En sådan screening er set fra virksomhedernes side en naturlig udvælgelsesprocedure, og selv om dens resultat er at efterlade de mindst produktive tilbage i ledighed, er dette på sin vis ud fra en økonomisk rationel betragtning fuldt ud forståeligt. Spørgsmålet er dog, dels hvorvidt processen sikrer den mest produktive medarbejder jobbet, dels hvad virksomheden i praksis prioriterer i denne del af processen. I et studie af ledige i Holland har van Ours & Ridder (1991) vist, at uddannelse og arbejds erfaring ikke er substitutter, og at arbejdsgivere lægger større vægt på uddannelsesmæssige krav end på krav om arbejds erfaring. Manglende uddannelse virker således umiddelbart til at være et større problem for ledige end manglende arbejds-

erfaring. Andre studier har bidraget med, at arbejdsgiverne er mindre hårde i screeningen af ansøgere, når de er stillet over for en mindre mængde ansøgere pr. stilling end ellers (Barron & Bishop 1985).

Ligeledes er det ikke uvæsentligt, om det er en stilling i bunden eller toppen af virksomhedshierarkiet, der skal besættes. Således bruger arbejdsgivere betragtelig tid på dels at lede efter egnede kandidater, dels at screene de indkomne ansøgere i forbindelse med vigtige stillinger, der forudsætter et højt uddannelsesmæssigt niveau, men ikke nær så megen tid ved besættelse af mindre væsentlige stillinger (Barron et al. 1997), jf. også tidligere betragtninger om virksomhedernes valg af rekrutteringskanaler. Ledige, der kandiderer til jobs lavt i virksomhedshierarkiet, kan derfor ikke forvente en nær så grundig vurdering af deres kvalifikationer som andre. Risikoen for diskrimination og fejl vurdering af kompetencer kan i det lys formodes at være større her end ved ledige, der søger stillinger højere i virksomhedshierarkiet.

Regulær og statistisk diskrimination

Forudsat at virksomhedernes eneste præference i forhold til ansøgerne var produktivitet, og at virksomhederne i de indkomne jobansøgninger havde et præcist estimat herfor, ville 'jobmatch-processer' hurtigt sikre, at virksomhederne ansatte dén mest produktive ansøger. Sådan forholder det sig dog ikke, da det dels forekommer, at virksomhederne vælger ud fra andre præferencer end produktivitet, dels ikke får en præcis idé om produktiviteten ud fra ansøgningerne alene. Her kommer forskellige typer af diskrimination ind i billedet. I indeværende artikel skelnes overordnet mellem på den ene side regulær diskrimination og på den anden side såkaldt statistisk diskrimination.

Regulær diskrimination finder sted på baggrund af 'smag', hvilket enten kan være arbejdsgiverens egen smag eller hensyn til smagen hos kunder eller ansatte på arbejdspladsen. Der er således tale om, at nogle forhold uden umiddelbar betydning for ansøgerens produktivitet har indflydelse på ansættelsesvurderingen. Omfanget af regulær smagsdiskrimination er af gode grunde svært at estimere præcist, og der er ikke gennemført systematiske danske undersøgelser af udbredelsen heraf i forbindelse med selve screenings- og ansættelsesprocessen. Det forhold, at nogle virksomheder i forbindelse med rekrutteringen af en ny medarbejder modtager henvendelse fra et omfattende antal ansøgere, placerer den personaleansvarlige i en situation, hvor det er rationelt at foretage en screening af ansøgere. Dette kan formodes at ske ud fra forventninger om den gennemsnitlige produktivitet ved ansøgere med omtrent samme karakteristika, som dem den enkelte jobansøger fremviser. Altså en diskrimination baseret på en statistisk, og dermed ikke konkret, forventning om den pågældendes produktivitet.

I forhold til længerevarende ledige anvendes typisk begrebet 'ranking' i forbindelse med, at der antages at finde en såkaldt 'deskilling-process' sted (Blanchard & Diamond 1994). Essensen af disse teoretiske betragtninger er, at arbejdsgivere har en formodning om, at ledige taber kvalifikationer jo længere de er ledige. Dette forstærkes af en såkaldt 'lemon effect', der henviser til, at virksomheder vil have en forudindtaget skepsis overfor ledige, der er blevet fravalgt af andre virksomheder. I forlængelse heraf har Omori (1997) på baggrund af 10.245 såkaldte 'arbejdsløsheds-spells' fordelt på 2.184 unge mænd vist, at lange arbejdsløshedsperioder faktisk fører til længere ledighedsperioder. Omori mener således at kunne bekræfte den såkaldte stigma hypotese, der siger, at længerevarende ledighed

påvirker virksomhedernes interesse i at ansætte en given ledig. Dette støttes af Blanchard & Diamond, der har vist, at virksomhederne prioriterer ansøgere med så kort en ledighedsperiode som mulig (Blanchard & Diamond 1994). Den naturlige konsekvens heraf er, at længerevarende ledige, i lyset af rekrutteringsprocesserne og den statistiske diskrimination, bliver fastlåst i ledighed.

Der er endvidere også foretaget en række studier af forskellige screening-kriteriers betydning og en af konklusionerne er, at alene ud fra den jobsøgendes CV har virksomheden en række mulige screeningskriterier, som de med fordel kan drage nytte af i en grovsortering af ansøgere (Bills 1990). At virksomhederne bruger de kriterier, som CV'et stiller til rådighed, og at virksomhederne således mere eller mindre rationelt sorterer blandt de ansøgninger, som de modtager, er på ingen måde overraskende. Det forhold, at informationerne kun giver en indikation af de egentlige produktivitetsevner, gør dog, at den statistiske diskrimination kan påvirke processen i en sådan grad, at virksomheden i sidste ende ikke ansætter den mest produktive medarbejder.

Den endelig ansættelse: Jobinterviewet

Det overrasker nok de færreste, men langt de fleste ansættelser finder sted efter en proces, hvor arbejdsgiveren vælger ud fra en pulje af jobansøgere, mens det er langt sjældnere, at jobansøgere vælger mellem en pulje af ledige jobs (Barron et al. 1985). Får man som ledig adgang til oplysningen om, at en given stilling er ledig, og når man forbi screeningen af jobansøgninger, vil man typisk have én sidste forhindring tilbage, før man eventuelt har fået jobbet, nemlig selve jobinterviewet.

I kraft af jobinterviewet foretager virksomheden det endelige valg blandt de ansøgere, som er blevet udvalgt efter den

første grovsortering, og det må i denne del af rekrutteringsprocessen forventes, at der lægges vægt på nogle andre kriterier end i den første sortering. Således har Hermelin (2005) på baggrund af blandt andet kvalitative virksomhedsdata i Sverige konstateret, at ansøgerens personlighed er et væsentligt aspekt i forbindelse med virksomhedernes valg af ansøger. Denne skal, ifølge Hermelin, helst passe sammen med de mennesker, som ansøgeren vil skulle arbejde sammen med, og det er i denne del af processen således ikke så meget erhvervsmæssig erfaring, uddannelse og direkte forventninger om produktionsevne som den personlige fremtoning, der er til vurdering.

I en dansk sammenhæng må det umiddelbart formodes dels at være de svageste ledige og dels danskere med anden etnisk baggrund, der her bliver ramt. De svageste grupper, som har de svageste netværk, kan formodes også at være de grupper, der har sværest ved at leve op til de ikke-nedskrevne normer, som skal overholdes i forbindelse med en jobsamtale. Måske rammes her især indvandrere i de tilfælde, hvor de ikke til fulde kender danske normer og værdier, samt i de situationer, hvor den personaleansvarlige vælger den 'lette løsning'; en der ligner ham selv og de allerede ansatte (Hermelin 2005). Ud over således at have de svageste netværk og være i den udsatte gruppe i forbindelse med screenings- og diskriminationsfasen står gruppen måske også med de svageste kort i forbindelse med selve jobinterviewet, jf. behovet for kendskab til uformelle normer og værdier.

Jagten på den produktive medarbejder

Alle de faser, hvori virksomhederne er aktive, når ledig stilling og kommende medarbejder skal matches, er kendetegnet ved, at virksomheder konkurrerer på et marked, hvor produktivitet er et nøgleelement for overlevelse. Her kan man ikke fortænke

dem i at søge efter en økonomisk optimal løsning, men ud fra en samfundsmæssig betragtning er det væsentligt at gøre sig klart, at denne proces har en række potentielt negative sideeffekter.

I traditionel økonomisk teori opererer man ud fra en antagelse om, at aktørerne (eksempelvis de ledige) agerer rationelt ud fra et ønske om at optimere deres egen økonomiske situation. Såvel ved ledige som ved virksomheder, kan man stille spørgsmålstegn ved denne grundantagelse, men i kraft af virksomhedernes institutionelle praksiser og i kraft af markedsmekanismerne er det alligevel sandsynligt, at virksomhederne har bedre muligheder for og et stærkere incitament i forhold til at søge at optimere 'jobmatch-processen' ud fra nogle rationelle, økonomiske kriterier, end det er tilfældet for de ledige.

Rekrutteringsprocessen har således for hver enkel virksomhed det formål at sikre, at der ikke ansættes uproduktive medarbejdere, som mindsker virksomhedens konkurrenceevne på markedet. Ideelt set ville uproduktive medarbejdere, ud fra denne optik, gang efter gang blive sorteret fra og forblive ledige, hvilket ville være en selvforstærkende proces, da virksomhederne ser langtidsledighed, som udtryk for, at den ledige, med en vis statistisk sandsynlighed, er uproduktiv. På godt og ondt er der dog en række forhold, der gør, at processen bliver hæmmet. Der er således ikke fuld information på det marked, hvor både virksomheder og ledige opererer, hvilket gør, at ud over regulær diskrimination bliver statistisk diskrimination også en faktor på efterspørgselsiden. Dette suppleres på udbudssiden af forskelle i de lediges netværk, hvilket, samlet set, skaber udgangspunktet for nogle segreringsmekanismer på arbejdsmarkedet, der over tid kan gøre det markant sværere for nogle grupper at komme i beskæftigelse end andre. Ud over selvfølgelig at være et

problem for den enkelte er det også, ikke mindst i den nuværende situation med behov for yderligere arbejdskraft, en udfordring for samfundet som helhed.

Arbejdsmarkedspolitiske overvejelser

Indeværende artikel har ved at trække på en række internationale undersøgelser forsøgt at give nogle nye, supplerende forklaringer på, hvorfor nogle ledige igennem længere tid forbliver ledige, mens andre kommer i beskæftigelse. Til trods for at vores empiriske viden på området langt fra er tilfredsstillende, peger de undersøgelser, der trods alt er gennemført, på, at variationer i sociale netværk i samspil med virksomheders rekrutteringspraksis meget vel kan forklare en del heraf. Dette giver anledning til nogle naturlige overvejelser i relation til dansk arbejdsmarkedspolitik, dels i den form den har haft siden starten af 1990'erne, dels i forhold til, hvorvidt det er muligt politisk at inkludere ovenstående betragtninger om betydningen af sociale netværk og rekrutteringspraksisser i fremtidig indgreb på arbejdsmarkedet.

Udviklingen i arbejdsmarkedspolitikken har budt på en række indgreb, der har haft til formål at sikre tilstedeværelsen af tilstrækkelige økonomiske incitament (Goul Andersen & Jepsen Pedersen 2007). Om succesen med faldende ledighed kan tilskrives den aktive arbejdsmarkedspolitik med blandt andet stadig strammere adgangskrav til sociale ydelser skal i denne sammenhæng være usagt, men hvad der her er af større relevans er, at *policy* mulighederne i det eksisterende paradigme ser ud til at være udtømt, samt at den arbejdsmarkedspolitiske udfordring i væsentlig grad har ændret karakter.

Udmeldinger fra Beskæftigelsesministeriet (2006) i forbindelse med kulegravningen på kontanthjælpsområdet giver de

første indikationer i retning af, at man fra politisk side ikke ønsker at fortsætte videre ud ad den sti, som man har fulgt i kraft af gentagne stramninger af de økonomiske incitament samt de lediges rådighedsforpligtigelser i de senere år. Reelt må det også vurderes, at man har strammet 'incitamentsskruen' så meget som det er muligt uden at kraftige marginaliseringstendenser risikerer at følge med. I dette lys er det fuldt ud forståeligt, hvis man i den kommende tid vil søge efter andre redskaber til at påvirke arbejdsmarkedet.

Behovet for nye redskaber i arbejdsmarkedspolitikken understreges af, at det i en situation med rekordlav ledighed er en fundamentalt anden udfordring end den, man var stillet overfor op gennem 1990'erne. Fokus var i denne periode på at få knækket kurven og altså på at få så mange som muligt i beskæftigelse. Med en markant mindre restgruppe af ledige må udfordringen antages at have ændret karakter og den beskæftigelsespolitiske udfordring er således i stigende grad også blevet en integrations- og socialpolitisk udfordring. Realistisk set må den tilbageværende gruppe af ledige i en vis udstrækning forventes at være én restgruppe, der er relativt langt væk fra arbejdsmarkedet. Den resterende gruppe af ledige er i væsentlig udstrækning dem, der – selv om de har de økonomiske incitament til at komme i beskæftigelse, og selv om de lever i et samfund, hvor virksomhederne giver udtryk for mangel på arbejdskraft – forbliver ledige.

De i denne artikel præsenterede betragtninger peger i retning af, at forskelle i sociale netværk samt virksomheders rekrutteringspraksis kan forklare, hvorfor nogle grupper af ledige forbliver ledige, mens andre kommer i beskæftigelse. I den nuværende situation tilbyder netværks- og rekrutteringslitteraturen således en væsentlig supplerende tilgang til, hvordan vi traditio-

nelt har forstået arbejdsmarkedet og ageret overfor dette politisk. Hvad enten man betragter arbejdsmarkedet fra udbudssiden (betydningen af netværk), eller efterspørgselsiden (rekrutteringskanaler og screening af ansøgere osv.) finder man nogle forhold, der kan gøre det svært for særligt svage grupper at kæmpe sig ind på arbejdsmarkedet. Netværk vurderes således i en række studier som en nøglefaktor i forhold til reproduktionen af ugunstige positioner og ulighed baseret på race og køn – også selv om de oprindelige ulighedsskabende faktorer i mange sammenhænge er elimineret (Granovetter 1974; Flap & Tazelaar 1989; Montgomery 1991; 1994).

Rent umiddelbart er det unægtelig noget nemmere fra politisk side at styrke de økonomiske incitament, end det er at rette op på skævheder i sociale netværk og fjerne negative sideeffekter ved virksomheders rekrutteringspraksis. Erfaringerne fra 1990'ernes isbryderordninger (Erhvervsfremme

Styrelsen 1998) og privat jobtræning (CASA 2003) har dog været overraskende positive, hvilket måske i højere grad end tidligere antaget kan tilskrives, at de netop kompenserer for, at nogle ledige har svagere sociale netværk end andre og samtidig hjælper de ledige uden om virksomhedernes selektionsmekanismer i rekrutteringsprocessen, hvorved de får en reel mulighed for at få fodfæste på arbejdsmarkedet. I en situation hvor 'incitamentsskruen' ser ud til at være strammet så meget som det er acceptabelt i det danske velfærdssamfund, er der tale om en ny udfordring. At kompensere for dels skævheder i sociale netværk og tilhørende adgang til information om jobåbninger, dels negative sideeffekter ved virksomhedernes rationelle rekrutteringsprocesser virker således som et muligt bud på, hvordan fremtidens arbejdsmarkedspolitiske redskaber kan sikre ikke blot fuld beskæftigelse, men også integration og inklusion af svage sociale grupper.

NOTER

1. Dels igennem et begrænset antal ansøgere, dels gennem bedre kvalificerede ansøgere. Dette er væsentligt, da screening af ansøgere kræver, at organisationen afsætter væsentlige ressourcer hertil (se bl.a. Barron & Bishop 1985, Fevre 1989).
2. Se bl.a. Homans 1950, Laumann 1966, Laumann & Senter 1976, Marsden 1988.

REFERENCER

- Addison, John T. & Pedro Portugal (2002): Job Search Methods and Outcomes, i *Oxford Economic Papers*, 54, 3, 506-533.
- Allan, Graham A. (1979): *A Sociology of Friendship and Kinship*, London, George Allen & Unwin.
- Alon, Sigal & Haya Stier (1997): Job Search, Gender, and the Quality of Employment in Israel, i *Research in Stratification and Mobility*, 15, 133-149.
- Bach, Henning Bjerregård (1997): *Virksomhederne og arbejdsformidlingens tilbud*, København, Socialforskningsinstituttet.
- Barron, John M., Mark C. Berger & Dan A. Black (1997): *On-The-Job-Training*, Michigan, Upjohn Institute for Employment Research.
- Barron, John M., John Bishop & William C. Dunkelberg (1985): Employer Search: The Interviewing and Hiring of New Employees, i *Review of Economics and Statistics*, 67, 43-52.

- Barron, John M. & John Bishop (1985): Extensive Search, Intensive Search and Hiring Costs: New Evidence on Employer Hiring Activity, i *Economic Inquiry*, 13, 363-382.
- Barron, John M. & Wesley Mellow (1982): Labor Contract Formation, Search Requirements, and Use of a Public Employment Service, i *Economic Inquiry*, 20, 3, 381-387.
- Bartus, Tamás (2001): *Social Capital and Earnings Inequalities – The Role of Informal Job Search in Hungary*, Groningen, Interuniversity Center for Social Science Theory and Methodology.
- Behrenz, Lars (2001): Who Gets the Jobs and Why? An Explorative Study of Employers' Recruitment Behavior, i *Journal of Applied Economics*, 4, 2, 255-278.
- Beskæftigelsesministeriet (2006): *Kontant-hjælpsloftethar givet de fleste en økonomisk gevinst ved at arbejde*, Beskæftigelsesministeriets hjemmeside: <http://www.bm.dk/sw15413.asp> (adgang 5/11 2007)
- Bian, Yanjie (1994): *Bringing Close Friends Back In: Interpersonal Trust, Bridging Strong Ties, and Status Attainment*, Paper Presented at the World Congress of Sociology.
- Bian, Yanjie (1997): Bringing Strong Ties Back In – Indirect Ties, Network Bridges, and Job Searches in China, i *American Sociological Review*, 62, 3, 366-385.
- Bills, David B. (1990): Employers' Use of Job History Data for Making Hiring Decisions, i *The Sociological Quarterly*, 31, 1, 23-35.
- Bjørn, Niels Henning, Dorthe Agerlund Pedersen & Lene Kofoed Rasmussen (2003): *Somaliere og det danske arbejdsmarked – om netværk, kommunikation og integration*, København, Socialforskningsinstituttet.
- Blanchard, Oliver Jean & Peter Diamond (1994): Ranking, Unemployment Duration, and Wages, i *The Review of Economic Studies Limited*, 61, 417-434.
- Bortnick, Steven M. & Michelle Harrison Ports (1992): Job Search Methods and Results: Tracking the Unemployed, i *Monthly Labor Review*, 115, 12, 29-35.
- Boxman, Ed A. W., Paul M. De Graaf & Hendrik D. Flap (1991): The Impact of Social and Human Capital on the Income Attainment of Dutch Managers, i *Social Networks*, 13, 1, 51-73.
- Braddock, Jomills H. & James M. McPartland (1987): How Minorities Continue to be Excluded from Equal Employment Opportunities: Research on Labor Market and Institutional Barriers, i *Journal of Social Issues*, 43, 1, 5-39.
- Bridges, William P. & Wayne J. Villemez (1986): Informal Hiring and Income in the Labor Market, i *American Sociological Review*, 51, 574-582.
- Burt, Ronald (1992): *Structural Holes*. Cambridge, Harvard University Press.
- Campbell, Karen E. & Rachel A. Rosenfeld (1985): Job Search and Job Mobility: Sex and Race Differences, i *Research in the Sociology of Work*, 3, 147-174.
- CASA (2003): *Social Årsrapport 2003 – Efter to år med borgerlig regering*, CASA & Socialpolitisk Forening, København, Socialpolitisk Forening.
- Corcoran, Mary, Linda Datcher & Greg Duncan (1980): Information and Influence Networks in Labor Markets, i Greg J. Duncan, & James N. Morgan (red.): *Five Thousand American Families: Patterns of Economic Progress*, Michigan, Institute for Social Research, 1-37.
- Csonka, Agi (1995): *Når virksomheder rekrutterer*, København, Socialforskningsinstituttet.
- Dahl, Jeanette E., Vibeke Jakobsen & Ruth Emerrek (1998a): *Indvandrere & arbejdsmarkedet I – Definition og operationaliseringer – erhvervs-mønstre, beskæftigelse og arbejdsløshed*, Institut for Samfundsudvikling og Planlægning, Aalborg Universitet.
- Dahl, Jeanette E., Vibeke Jakobsen & Ruth Emerrek (1998b): *Indvandrere & arbejdsmarkedet II – Marginalisering og integration*, Institut for Samfundsudvikling og Planlægning, Aalborg Universitet.
- Dahl, Jeanette E., Vibeke Jakobsen & Ruth Emerrek (1998c): *Indvandrere & arbejdsmarkedet III – Det nordjyske arbejdsmarked*, Institut for Samfundsudvikling og Planlægning, Aalborg Universitet.
- Dahl, Jeanette E., Vibeke Jakobsen & Ruth Emerrek (1998d): *Indvandrere & arbejdsmarkedet IV – Opsamling*, Institut for Samfundsudvikling og Planlægning, Aalborg Universitet.

- Danmarks Statistik (2006): Hver fjerde får job gennem bekendte, i *Nyt fra Danmarks Statistik*, 75.
- De Graaf, Nan Dirk & Hendrik Derk Flap (1988): "With a Little Help from My Friends": Social Resources as an Explanation of Occupational Status and Income in West Germany, The Netherlands, and the United States, i *Social Forces*, 67, 2, 452-472.
- Erhvervsfremme Styrelsen (1998): *Evaluering af isbryderordning for højtuddannede med indvandrere/flygtningebaggrund*, Allerød, Nellemann Konsulenterne.
- Fallick, Bruce C. (1992): Job Security and Job Search in More Than One Labor Market, i *Economic Inquiry*, 30, 4, 742-745.
- Feld, Scott L. (1981): The Focused Organization of Social Ties, i *American Journal of Sociology*, 86, 5, 1015-1035.
- Feld, Scott L. (1982): Social Structural Determinants of Similarity among Associates, i *American Sociological Review*, 47, 6, 797-801.
- Fernandez, Roberto M., Emilio Castilla & Paul Moore (2000): Social Capital at Work: Networks and Hiring at a Phone Center, i *American Journal of Sociology*, 105, 5, 1288-1356.
- Fevre, Ralph (1989): Informal Practices, Flexible Firms, and Private Labour Markets i *Sociology*, 23, 1, 91-109.
- Flap, Hendrik Derk & Fritz Tazelaar (1989): The Role of Informal Social Networks on the Labor Market – Flexibilization and Closure, i Hendrik Flap (ed.): *Flexibilization of the Labor Market*, Utrecht, ISOR, 99-188.
- Flap, Hendrik Derk & Nan Dirk De Graaf (1986): Social Capital and Attained Occupational Status, i *The Netherlands Journal of Sociology*, 22, 145-161.
- Franzen, Axel & Dominik Hangartner (2006): Social Networks and Labour Market Outcomes – The Non-Monetary Benefits of Social Capital, i *European Sociological Review*, 22, 4, 353-368.
- Geerdsen, Lars Pico et al. (2003): *Unge indvandrere på kontanthjælp i Københavns kommune – Barrierer for uddannelse og arbejde*, København, SFI.
- Gorter, Cees & Jos N. Van Ommeren (1999): Sequencing, Timing and Filling Rates of Recruitment Channels, i *Applied Economics*, 31, 10, 1149-1161.
- Gorter, Cees, Peter Nijkamp & Piet Rietveld (1996): Employers' Recruitment Behaviour and Vacancy Duration – An Empirical Analysis for the Dutch Labour Market, i *Applied Economics*, 28, 1463-1474.
- Goul Andersen, Jørgen & Jacob Jepsen Pedersen (2007): Continuity and Change in Danish Active Labour Market Policy: 1990-2007 – The Battlefield Between Activation and Workfare, endnu ikke publiceret.
- Granovetter, Mark (1973): The Strength of Weak Ties, i *American Journal of Sociology*, 78, 1360-1380.
- Granovetter, Mark (1974): *Getting a Job. A Study of Job Contacts and Careers*, Cambridge, Harvard University Press.
- Granovetter, Mark (1982): The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited, i Peter Marsden & Nan Lin (eds.): *Social Structure and Network Analysis*, Thousand Oaks, Sage, 105-130.
- Granovetter, Mark (1983): The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited, i *Sociological Theory*, 1, 201-233.
- Granovetter, Mark (1995): Afterword, 1994 – Reconsiderations and a New Agenda, i Mark Granovetter: *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*, 2. udgave, USA, University of Chicago Press, 139-182.
- Heider, Fritz. (1946): Attitudes and Cognitive Organization, i *Journal of Psychology*, 21, 107-112.
- Heider, Fritz (1958): *The Psychology of Interpersonal Relations*, New York, John Wiley & Sons.
- Hermelin, Brita (2005): Recruitment Procedures in the Construction of Labour Market Relations – The Ethnic Divide in Sweden, i *Geografiska Annaler*, 87B, 3, 225-236.
- Hilaski, Harvey J. (1971): How Poverty Area Residents Look for Work, i *Monthly Labor Review*, 94, 1, 41-45.
- Holzer, Harry J. (1988): Search Method Use by Unemployed Youth, i *Journal of Labor Economics*, 6, 1, 1-20.
- Holzer, Harry J. (1987): Hiring Procedures in the Firm: Their Economic Determinants and Outcomes, i Richard Block et al.: *Human*

- Resources and Firm Performance*, Madison, Industrial Relations Research Association.
- Homans, George C. (1950): *The Human Group*, New York, Harcourt, Brace and Company.
- Korpi, Thomas (2001): Good Friends in Bad Times – Social Networks and Job Search among Unemployed in Sweden, i *Acta Sociologica*, 44, 2, 157-170.
- Langager, Klaus Henrik (1993): *Rekruttering, afskædigelse og marginalisering – Et litteraturstudie*, København, Socialforskningsinstituttet.
- Laumann, Edward O. (1966): *Prestige and Association in an Urban Community. An Analysis of an Urban Stratification System*, Indianapolis, The Bobbs-Merrill Company.
- Laumann, Edward O. & Richard Senter (1976): Subjective Social Distance, Occupational Stratification and Forms of Status and Class Consciousness: A Cross-national Replication and Extension, i *American Journal of Sociology*, 81, 6, 1304-38.
- Lin, Nan (1999a): Building a Network Theory of Social Capital, i *Connections*, 22, 1, 28-51.
- Lin, Nan (1999b): Social Networks and Status Attainment, i *Annual Review of Sociology*, 25, 467-487.
- Lin, Nan (2001): *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*, New York, Cambridge University Press.
- Lin, Nan, Walter M. Ensel & John Vaughn (1981): Social Resources and Strength of Ties, i *American Sociological Review*, 46, 4, 393-405.
- Lindeboom, Maarten, Jan van Ours & Gusta Renes (1994): Matching Employers and Workers: An Empirical Analysis on the Effectiveness of Search, i *Oxford Economic Papers*, 46, 45-67.
- Marsden, Peter V. (1988): Homogeneity in Confiding Relations, i *Social Networks*, 10, 57-76.
- Marsden, Peter V. & Karen E. Campbell (1990): Recruitment and Selection Processes: The Organizational Side of Job Searches, i Ronald L. Breiger (ed.): *Social Mobility and Social Structure*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Marsden, Peter V. & Elizabeth H. Gorman (2001): Social Networks, Job Changes and Recruitment, i Ivar Berg. & Arne L. Kalleberg (eds.): *Sourcebook on Labor Markets: Evolving Structures and Processes*, New York, Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- Marsden, Peter V. & Jeanne S. Hurlbert (1988): Social Resources and Mobility Outcomes: A Replication and Extension, i *Social Forces*, 66, 4, 1038-1059.
- McPherson, Miller, Lynn Smith-Lovin & James M. Cook (2001): Birds of a Feather: Homophily in Social Networks, i *Annual Review of Sociology*, 27, 415-444.
- Mencken, F. Carson & Idee Winfield (1998): In Search of the 'Right Stuff' – The Advantages and Disadvantages of Informal and Formal Recruiting Practices in External Labor Markets, i *American Journal of Economics and Sociology*, 57, 2, 135-153.
- Montgomery, James D. (1991): Social Networks and Labor Market Outcomes – Toward and Economic Analysis, i *American Economic Review*, 81, 5, 1408-1418.
- Montgomery, James D. (1994): Weak Ties, Employment, and Inequality – An Equilibrium Analysis, i *American Journal of Sociology*, 99, 1212-1236.
- Mortensen, Dale T. & Tara Vishwanath (1994): Personal Contacts and earnings. It is who you know!, i *Labour Economics*, 1, 2, 187-201.
- Mouw, Ted (2003): Social Capital and Finding a Job: Do Contacts Matter?, i *American Sociological Review*, 68, 6, 868-898.
- Møller, Simon Skovgaard & Anders Rosdahl (2006): *Indvandrere i job – Marginalisering og beskæftigelse blandt ikke-vestlige indvandrere og efterkommere*, København, Socialforskningsinstituttet.
- Neckerman, Kathryn M. & Joleen Kirschenman (1991): Hiring Strategies, Racial Bias, and Inner-City Workers, i *Social Problems*, 38, 4, 433-447.
- Omori, Yoshiaki (1997): Stigma Effects of Nonemployment, i *Economic Inquiry*, 35, 2, 394-416.
- Osberg, Lars (1993): Fishing In Different Pools: Job Search Strategies and Job-Finding Success in Canada in the Early 1980s, i *Journal of Labor Economics*, 11, 2, 348-386.
- Petersen, Ditte (2006): *Det sociale netværk –*

- Hvad betyder beskæftigelsen? En undersøgelse blandt tyrkere og iranere i Aalborg og Århus kommune*, Sociologi, Aalborg Universitet.
- Rees, Albert (1966): Information Networks in Labor Markets, i *American Economic Review*, 56, 2, 559-566.
- Rees, Albert and George P. Shultz (1970): *Workers and Wages in an Urban Labor Market*, Chicago, University of Chicago Press.
- Reskin, Barbara F. & Patricia A. Ross (1990): *Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroads into Male Occupations*, Philadelphia, Temple University Press.
- Rogers, Everett M. & Lawrence Kincaid (1981): *Communication Networks – Toward a New paradigm for Research*, New York, Free Press.
- Roper, Stephen (1988): Recruitment Methods and Vacancy Durations, i *Scottish Journal of Political Economy*, 35, 1, 51-64.
- Russo, Giovanni, Cees Gorter & Ronald Schettkat (1997): *Searching, Ranking and Hiring*, Free University Amsterdam, Faculty of Economics.
- Schultz-Nielsen, Marie Louise (2002a): Indvandrernes tilknytning til arbejdsmarkedet, i Gunnar Viby Mogensen & Poul Christian Mathiessen (red.): *Indvandrerne og arbejdsmarkedet. Mødet med det danske velfærdssamfund*, København, Spektrum.
- Schultz-Nielsen, Marie Louise (2002b): Hvorfor er så mange indvandrere uden beskæftigelse, i Gunnar Viby Mogensen & Poul Christian Mathiessen (red.): *Indvandrerne og arbejdsmarkedet. Mødet med det danske velfærdssamfund*, København, Spektrum.
- Simon, Curtis J. & John T. Warner (1992): Matchmaker, Matchmaker: The Effect of Old Boy Networks on Job Match Quality, Earnings, and Tenure, i *Journal of Labor Economics*, 10, 3, 306-330.
- Stigler, George J. (1962): Information in the Labor Market, i *The Journal of Political Economy*, 70, 5, 94-105.
- van Ours, Jan & Ridder, Geert (1991): Job Requirements and the Recruitment of New Employees, i *Economics Letters*, 36, 2, 213-218.
- van Ours, Jan C. (1994): Matching Unemployed and Vacancies at the Public Employment Office, i *Empirical Economics*, 19, 1, 37-54.
- Verbrugge, Lois M. (1977): The Structure of Adult Friendship Choices, i *Social Forces*, 56, 2, 576-597.
- Völker, Beate & Henk Flap (1999): Getting Ahead in the GDR: Social Capital and Status Attainment under Communism, i *Acta Sociologica*, 42, 1, 17-34.
- Wanous, John P. (1980): *Organizational Entry: Recruitment, Selection and Socialization of Newcomers*, Reading, Addison-Wesley.
- Watanabe, Shin (1991): Job-searching – Social Networks and Mobility Outcomes, i *Japanese Sociological Review*, 42, 1, 2-16.
- Wegener, Bernd (1987): Vom Nutzen entfernter Bekannter, i *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 39, 278-301.
- Williams, Charles R., Chalmer E. Jr. Labig & Thomas H. Stone (1993): Recruitment Sources and Posthire Outcomes for Job Applicants and New Hires, i *Journal of Applied Psychology*, 78, 163-172.
- Windolf, Paul (1986): Recruitment, Selection, and Internal Labour Markets in Britain and Germany, i *Organizational Studies*, 7, 3, 235-254.
- Wood, Stephen (1985): Recruitment Systems and the Recession, i *British Journal of Industrial Relations*, 23, 4, 103-120.

Jacob Jepsen Pedersen, cand.mag. i samfundsfag og historie er ph.d.-stipendiat ved Institut for Økonomi, Politik og Forvaltning, Aalborg Universitet
e-mail: jacobjp@socsci.aau.dk