

Jobgaranti-reform: Potentialer og udfordringer i en dansk kontekst

Temanummer: Dimittendledighed, mangel på arbejdskraft og substitution

Den vedvarende arbejdsløshed i vestlige økonomier siden 1970'erne har medført en løbende reformering af arbejdsmarkedene. Herhjemme har indfundet sig en udbredt forståelse af, at de eksisterende udbudsorienterede redskaber med vægt på bl.a. rådighedspligt, opkvalificering og økonomiske incitamenter ikke er tilstrækkelige, hvorfor der er behov for en ny type reformer – populært betegnet som "2. generationsreformer". International forskning har analyseret konsekvenserne af at bruge statsligt garanteret beskæftigelse som sikkerhedsnet på arbejdsmarkedet. Denne artikel introducerer jobgaranti-reformen i den danske fagdebat og belyser dens fordele og udfordringer i forhold til arbejdsløse dimittender og andre ledighedsgrupper.

Indledning

Fuld beskæftigelse har været en politisk målsætning i efterkrigstiden, men efter oliekriserne i 1970'erne har dansk økonomi kun kortvarigt nærmet sig en tilstand uden ufrivillig arbejdsløshed. I samme periode er der opstået en underklasse med svag tilknytning til arbejdsmarkedet (Olsen m.fl., 2021). Den vedvarende arbejdsløshed har sidenhen gjort arbejdsmarkedspolitikken til et centralt politisk område med løbende gentænkning og tilføjelse af nye lag til den eksisterende basis af regulering og aktiveringsredskaber. Den nuværende regering har med nedsættelsen af *Kommissionen for 2. generationsreformer* (FM, 2020) indvarslet en ny epoke i reformdagsordenen med fokus på tiltag, der øger beskæftigelsen uden at øge utryghed eller ulighed i samfundet. Ambitionen er at finde reformtiltag og værktøjer, som kan afhjælpe den høje ledighed blandt dimittender, unge og indvandrere samt opkvalificere ufaglærte personer uden at benytte negative incitamenter. Nogle af de samme udfordringer har medført, at der i udlandet er kommet større fokus på, hvordan arbejdsmarkedet kan forbedres gennem en jobgarantireform. Økonomen Pavlina Tcherneva (2020) har opnået stor opmærksomhed om sin bog *The Case for a Job Guarantee* baseret på mange års økonomiske studier (Wray m.fl., 2018; Mitchell, 1998; Mitchell og Mosler, 2002; Tcherneva, 2018; Wray, 1998). I Danmark har Klima- og Omstillingsrådet i foråret foreslået en grøn jobgaranti-reform (KOR, 2021).

Kernen i en JG-reform er oprettelsen af en ny personlig rettighed til beskæftigelse, som kan mobilisere den arbejdskraft, som virksomhederne ikke har behov for. JG'en fungerer derfor som en buffer, der udvider sig i recessioner og skrumper, når optimismen i erhvervslivet genindtræffer. Ved at tilbyde beskæftigelse til samfundets arbejdsløse kan samfundet undgå en række ska-



ASKER VOLDSGAARD

Ph.d.studerende ved University College London, Institute for Innovation and Public Purpose



ESBEN HØJMARK

Ph.d.-studerende, ansat ved STAR (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering) og tilknyttet CARMA (Center for Arbejdsmarkedsforskning ved Aalborg Universitet)

delige feedback-mekanismer, der kan føre til social deroute for personer, der rammes af arbejdsløshed. De skadelige konsekvenser ved arbejdsløshed er baggrunden for, at artikel 23 i FN's menneskerettighedserklæring fastslår, at "Enhver har ret til arbejde". I samme ånd tilsiger Danmarks Grundlov § 75 stk. 1, at: "Til fremme af almenvellet bør det tilstræbes, at enhver arbejdsduelig borger har mulighed for arbejde på vilkår, der betrykker hans tilværelse".

Den danske velfærdsstat og arbejdsmarkedspolitik er resultater af flere generationer af politisk innovation. Der har i de seneste 30 år været skiftende fokus på rådighedspligt, opkvalificering og økonomiske incitamenter. Alle disse elementer har haft deres tid og rolle, men efterladt spørgsmålet om, hvordan flere kommer med i det arbejdende fællesskab, herunder flere dimittender. Den politiske erkendelse af, at arbejdsløsheden bunder i "komplekse udfordringer, som tidligere reformer ikke i tilstrækkeligt omfang har været i stand til at tage hånd om" (FM, 2020), er derfor passende til situationen og indbyder til grundlæggende gentænkning af beskæftigelsespolitikken snarere end marginale justeringer.

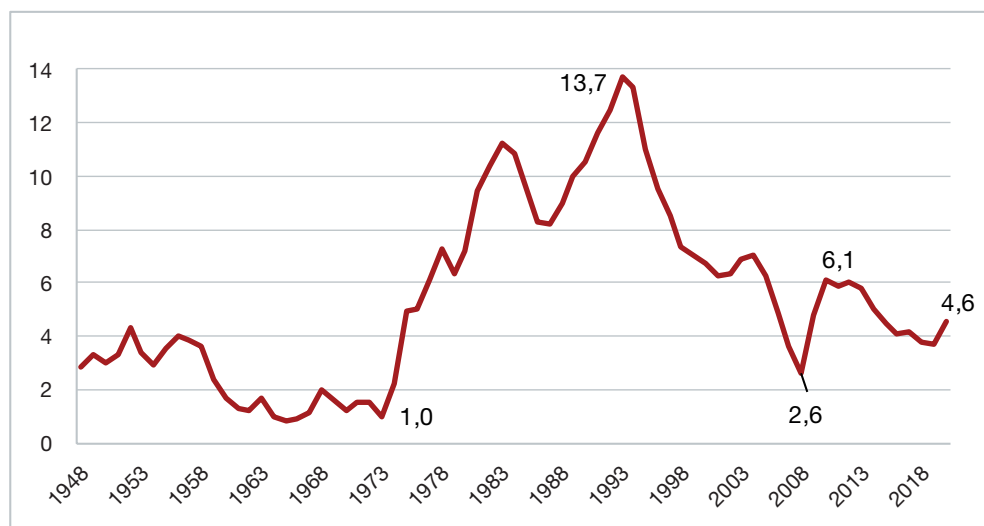
Artiklen gennemgår først relevant teori om arbejdsløshed og JG-reformers effekter. Teoriafsnittet efterfølges af en diskussion af implementeringshensyn i konteksten af det danske arbejdsmarked med særligt hensyn til dimittendledigheden.

Forståelser af arbejdsløshed

En dynamisk økonomi vil altid have en vis grad af arbejdsløshed som følge af bl.a. jobskifte og sæsonbeskæftigelse. Men som figur 1 viser, er bruttoarbejdsledighedsniveauet i Danmark blevet permanent højere end de 1-2%, den danske samfundsøkonomi opnåede fra 1960-1974. Siden er arbejdsløsheden kun kommet under 4% i forbindelse med boligboblen og det globale opsving, der brat blev afsluttet med finanskrisen i 2008. Selvom de personlige konsekvenser af arbejdsløsheden til dels er blevet afbødet af det relativt generøse understøttelsessystem (Renahy m.fl., 2018; Beckfield m.fl., 2015), er dansk økonomi gået glip af både det produktionsmæssige potentiale samt de positive personlige virkninger, som beskæftigelse medfører.

En yderligere kilde til bekymring for det danske arbejdsmarkeds sundhed er, at bruttoarbejdsledigheden ikke inkluderer personer, som ikke modtager offentlige ydelser samt personer, der ikke er vurderet jobparate eller i aktivering. Dermed overses en betydelig andel af de ca. 90.000 modtagere af offentlige ydelser, som er vurderet aktivitets- eller uddannelsesparate (Jobindsats.dk), samt af de op mod 160.000 personer uden kendt indkomstgrundlag, som er ufrivilligt arbejdsløse, men som ikke ønsker at modtage offentlige ydelser (Bjørsted, Jensen, og Damm, 2018). Endeligt udelades underbeskæftigede personer på ufrivillig deltid, som i følge Danmarks Statistik er mere end fordoblet fra 106.000 personer i 2015 til 222.000 personer i 2020.

Figur 1: Bruttoledige (inkl. aktiverede) i % af arbejdsstyrken



Kilde: Data for perioden 1947-2006 er fra Danmarks Statistiks ADAM databank, data perioden 2007-2020 er fra Statistikbanken (AULP01).

Hvor mange personlige og samfundsmæssige omkostninger kunne undgås ved at skabe et mere rummeligt og beskæftigende arbejdsmarked? Dette er i sagens natur en særdeles udfordrende beregning, der kræver forståelse for de sociale dynamiske effekter af beskæftigelse. Knud Aarup (2017) har beregnet samfundsomkostningerne til 130-185 mia. kr. eller ca. 7% af BNP. Heraf udgør ca. 2/3 omkostninger for de offentlige finanser, mens 1/3 består i tabt produktion. Hertil kommer de betydelige menneskelige og sundhedsmæssige følger, bl.a. i form af øget risiko for psykiske sygdomme, bl.a. angst og depression, hjertekarsygdomme og selvmord (SST, 2020; Brown m.fl., 2003; Reeves m.fl., 2015; Stuckler m.fl., 2017; Roelfs m.fl., 2011; Paul og Moser, 2009), samt makroøkonomiske hysterese-effekter, hvor perioder med arbejdsløshed svækker økonomiens fremtidige økonomiske potentiale (J. Nielsen og Englund, 2021). Det sker bl.a. pga. ”varighedsafhængighed”, hvor arbejdsgivere anvender personers tid i arbejdsløshed til at sortere blandt jobansøgere, hvormed ulemper på arbejdsmarkedet forstærkes (Eriksson og Rooth, 2014).

Forståelserne af arbejdsløshed og omsætning til politik

Teoretisk har der været tre overordnede tilgange til at forstå arbejdsløsheden. Der har været den *keynesianske* tilgang om, at arbejdsløshed primært skyldes manglende efterspørgsel (Jespersen og Madsen, 2012; Lavoie, 2014). Der har været en *strukturalistisk* tilgang med fokus på et mismatch mellem udbud og efterspørgsel efter bestemte kvalifikationer (Berman, Bound og Machin, 1998; Card og DiNardo, 2002). Det kan også skyldes, at fagforeninger har presset lønniveauet over de mindst produktive personers produktivitet, hvorfor virksomheder ikke vil hyre dem. Endeligt har der været en *adfærdsmæssig* tilgang med fokus på økonomiske incitamenter for at tage et arbejde, baseret på en forståelse af mennesker som opportunistiske individer, der maksimerer egen nytte. I dette perspektiv skyldes arbejdsløshed, at den sociale beskyttelse er for

høj og/eller at beskætningen på arbejde er for høj, hvorfor arbejdsløse foretrækker ikke at finde beskæftigelse.

Alle tre teoretiske tilgange har gjort sig gældende i Danmark i varierende grad. Over tid er vægten dog flyttet fra den efterspørgselsorienterede, keynesianske tilgang til de udbudsorienterede, strukturalistiske og adfærdsmæssige tilgange med dertilhørende fokus på opkvalificering, rådighedsovervågning og økonomiske incitamenters til at være i beskæftigelse (Kolstrup, 2014). Larsen og Andersen (2009) finder, at paradigmeskiftet til et udbudsperspektiv på arbejdsløshed bl.a. skyldtes, at centrum-venstre-partier og fagbevægelsen fandt acceptable udbudsorienterede politikker, herunder aktivering og opkvalificering, at promovere imod højreorienterede partiers foretrukne incitamentsbaserede tiltag. Ove Kaj Pedersen (2019) beskriver, hvordan adfærdsperspektivets ”opportunistiske” menneskesyn og den afledte styringsideologi ”økonomisme” sidenhen er blevet det dominerende paradigme i dansk politik.

Det er dette fremherskende policy-paradigme (Hall, 1993), som nu er i en tilstand af *erkendt* krise blandt politikere (FM, 2020) og økonomer (Reformkommissionen, 2021) i mangel på bedre inklusion på arbejdsmarkedet. Det centrale spørgsmål er nu, i hvilket omfang policy-paradigmet skal udvides gennem nye udbudsside-tiltag, eller om vægten skal skifte til mere efterspørgselsorienterede tiltag. Aktuelt har regeringen foreslået at sænke dimittendsatsen yderligere og halvere gruppens dagpengeperiode til ét år og beror dermed fortsat på adfærdsforståelsen af ledigheden (FM, 2021).

Det rette policy-mix kræver dels en klar analyse af arbejdsløshedens årsager samt forventninger til effekterne af tiltagene i de to værktøjskasser. Hvis der er udpræget keynesiansk ledighed, kan udbudstiltag i bedste fald være makroøkonomisk nyttesløse ved at føre til udskiftning af beskæftigelsens sammensætning, men stadig skabe store personlige afsavn for personer som incentive-res til at tage jobs, som ikke er der. Som vinderen af den svenske centralbanks pris i økonomisk videnskab William Vickrey (1998: 1342, 1346) formulerede det metaforisk vha. selskabslegen stoledans:

In the face of a policy of maintaining a fixed NIARU [dvs. ”strukturel ledighed”], “workfare” efforts to retrain and assist welfare clients amount to assistance in the playing of a cruel game of musical chairs ... in which local agencies instruct their clients in the art of rapid sitting.

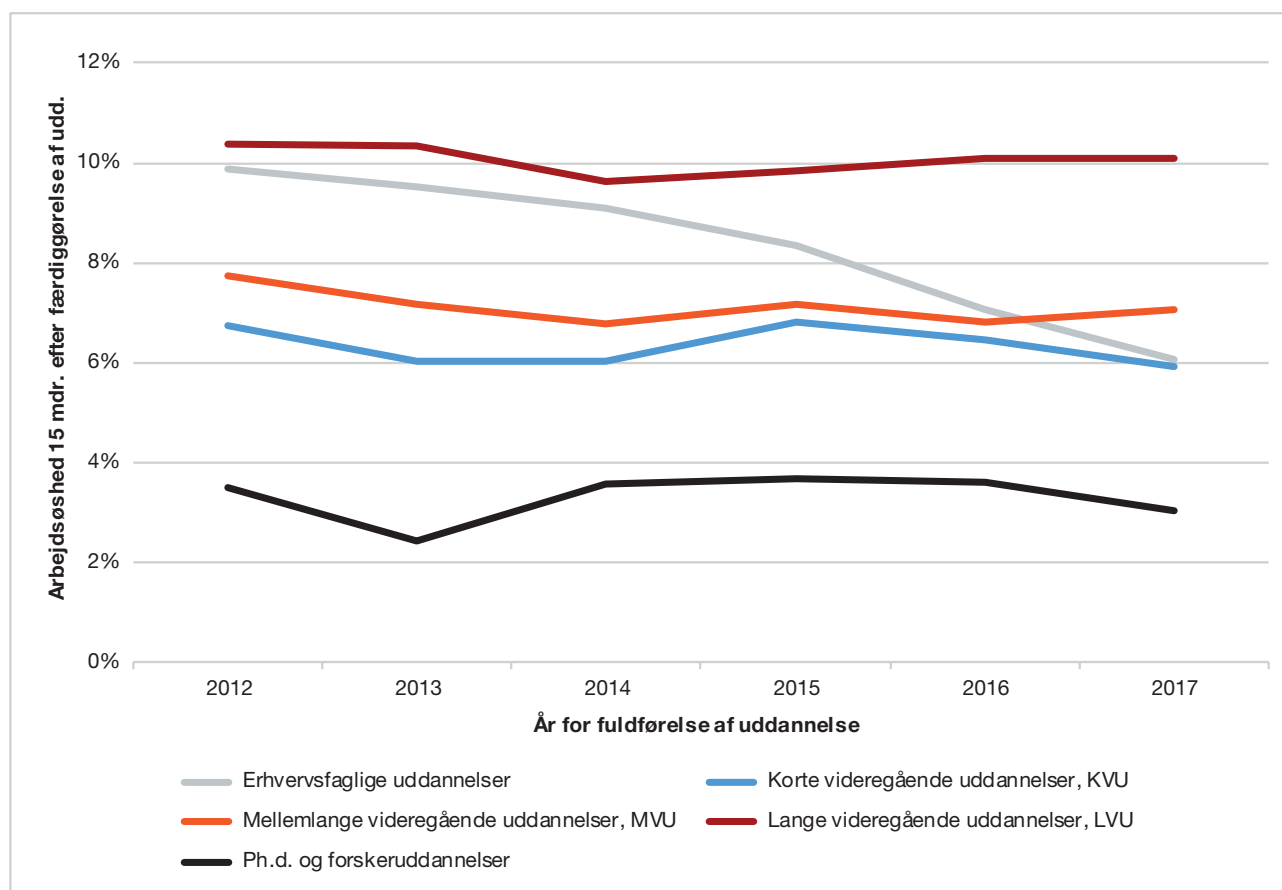
Kernen i argumentet er, at de udbudsorienterede arbejdsmarkedspolitiske redskaber, såsom træning og økonomiske incitamenters, måske flytter modtagerne fremad i arbejdsløshedskøen, men køens længde afkortes ikke. Den primære effekt er altså en omfordeling af arbejdsløsheden. Vickrey (1998: 1346) anbefaler i stedet at anvende et ”public works program” som farbar vej til at opnå de samfundsøkonomiske fordele ved ”real full employment”. Regeringen (2020) vurderede netop, at der i 2019 var højere faktisk beskæftigelse end den estimerede strukturelle beskæftigelse, hvilket taler for at øge arbejdsløshe-

den i økonomien pga. bekymring for inflation. Det bør derfor nøje overvejes, om eventuelle udbudsorienterede tiltag i den nye reformdagsorden blot bliver træning i at sætte sig hurtigere på stolene end andre i arbejdsmarkedets stoledans.

Forståelsen af dimittendledigheden

Strukturalistisk og adfærdsmæssig ledighedsforståelse har været dominerende i fortolkningen af dimittendledigheden, især hvad angår akademikere. Figur 2 viser, at særligt dimittendledigheden for erhvervsfaglige uddannelser er faldet i takt med den langsomme genopretning af beskæftigelsen i økonomien, mens der ikke har været klare tendenser til forbedring for de andre uddannelser. Det tyder derfor på, at de erhvervsfaglige dimittender har været hårdere ramt af keynesiansk ledighed, mens strukturer og adfærd fremstår som mere plausible årsager for de øvrige. Dette understøttes af, at der er store forskelle i dimittendledigheden for akademiske uddannelser (Akademikerne, 2021).

Figur 2: Dimittendledighed for uddannelsestyper 15 mdr. efter fuldførelse af uddannelse



Kilde: Danmarks Statistik (OVGAR10)

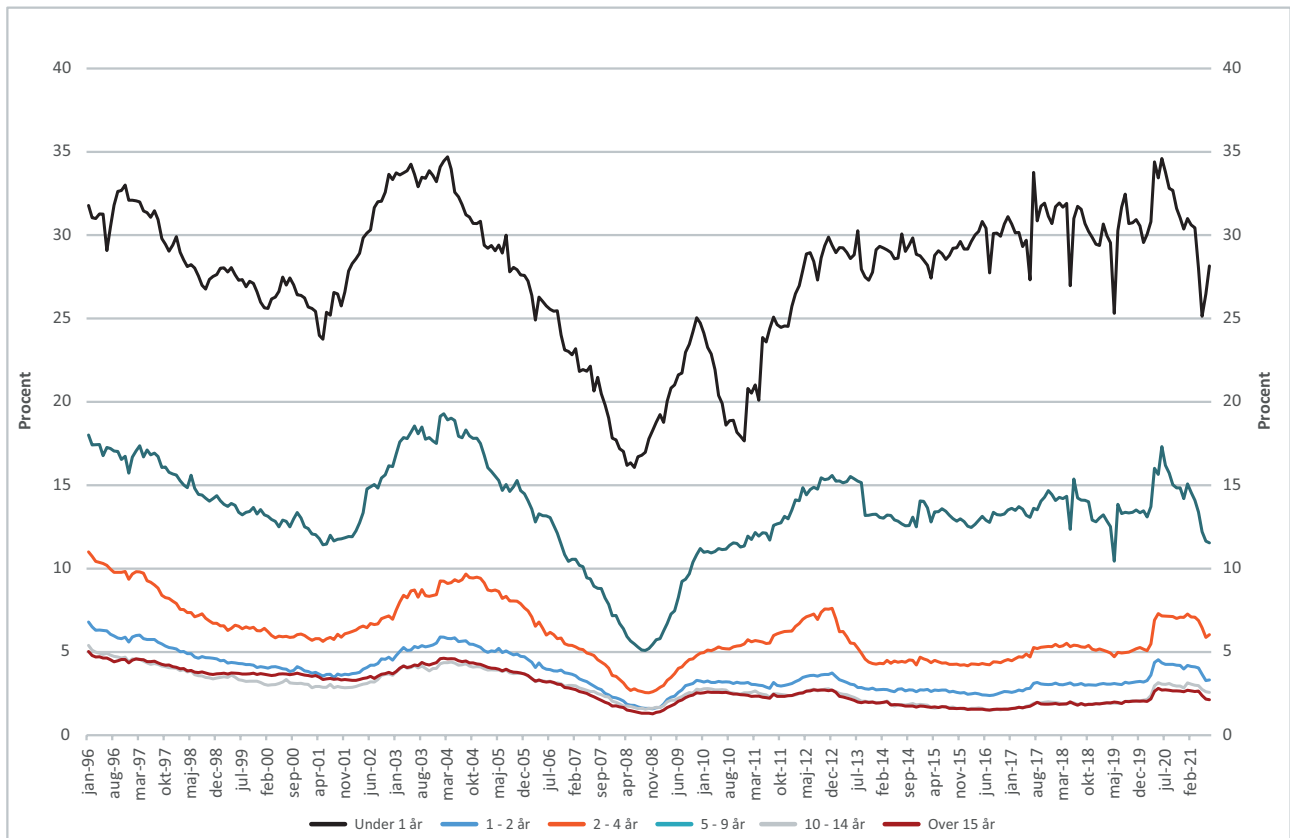
Med afsæt i ledighedsvariation for nyuddannede på tværs af uddannelser har Uddannelses- og Forskningsministeriet siden 2015 begrænset visse uddannelsers optag for at matche udbuddet til efterspørgslen, under betegnelsen

”dimensionering” (UFM: 2021; 2018). Man har også politisk anlagt en adfærdsmæssig fortolkning om, at den høje dimittendledighed skyldes, at dagpengeindkomsten tillader nyuddannede at være kræsne i deres første jobvalg. Dimittendsatsen blev derfor sænket i 2017 fra 82% til 71,5% af den maksimale dagpengesats. Figur 3 viser imidlertid, at de to tiltag ikke har haft en tydelig indvirkning på akademikernes dimittendledighed, omend dimensionering må forventes at have en forsinkelse på flere år mellem handling og effekt.

Dimittender fra de akademiske uddannelser kan dog tænkes være mere afhængige af, at arbejdsmarkedet krydser et tærskelniveau med mere udpræget mangel på arbejdskraft i det omfang bl.a. erfaring, netværk og demonstrering af evner er vigtigere kvaliteter relativt til mere praktiske jobtyper. Disse krav kan placere nyuddannede akademikere længere bagved i ledighedskøen og derfor udsætte, hvornår opsvinget inkluderer dem, bl.a. fordi at arbejdsgivere i den situation bliver mere kreative med at gøre brug af arbejdskraften til rådighed. Hypotesen om, at akademikere har særligt behov for at kunne dokumentere erfaring og evner stemmer overens med, at der i følge Rosholm og Svarer (2020) ”er en meget positiv effekt af offentlige løntilskud for personer med en videregående uddannelse” på deres beskæftigelsesgrad. Figur 3 viser endvidere, at akademikernes dimittendledighed faldt markant i 00’ernes højkonjunktur. Fra 2004-2008 faldt ledigheden blandt førsteårsdimittender fra ca. 35% til ca. 16%, mens ledigheden for andetårsdimittender faldt fra ca. 19% til 5%. Det skete i en kontekst af, at den generelle ledighed faldt til et lavere niveau end økonomien opnåede før corona-krisen (jf. figur 1), hvorfor det ikke kan udelukkes, at keynesiansk ledighed er en del af forklaringen.

Selv hvis der skulle være rum for øget beskæftigelse i kombination med pris- og lønstabilitet, vil den klassiske keynesianske politik med at øge den effektive efterspørgsel gennem øgede offentlige udgifter eller skattesænkninger nå sin inflationære grænse. Arbejdsløshed af den strukturalistiske form kan føre til højere lønninger og priser bredt i samfundet, hvis flaskehalse på arbejdsmarkedet f.eks. fører til store lønstigninger i overenskomsten på industriens område, som fordeler sig via det danske aftalesystem. Det er altså et grundvilkår i en kapitalistisk økonomi at have en betydelig ”buffer” af arbejdsløse til at holde priser og lønninger stabile. Spørgsmålet er, om samfundet er bedst tjent med at have denne uundgåelige buffer gående arbejdsløse med rådighedsmonitorering og periodevis aktivering, eller om mere permanente muligheder for social værdiskabelse bør skabes gennem offentlig institutionel innovation?

Figur 3: Akademikeres arbejdsløshed fordelt på kandidatalder



Note: Arbejdsløshed opgjort som sæsonkorrigeret bruttoledighed i fuldtidspersoner
 Kilde: Akademikerne (2021)

Jobgaranti-reformen

Her kommer jobgaranti-reformen (JG) ind i samtalen. En JG er en offentlig garanti om beskæftigelse til arbejdssøgende (Mitchell, 1998; Tcherneva, 2018; 2020; Wray, 1998). Det er et stående, frivilligt tilbud, som accepterer arbejdsløse og underbeskæftigede, som de er, og forsøger at matche deres kompetencer med de aktuelle behov i det pågældende lokale arbejdsmarked. En JG giver enhver arbejdsløs eller underbeskæftiget mulighed for at bidrage til sit lokalsamfund med sin arbejdskraft, indtil et bedre tilbud om ordinær beskæftigelse melder sig. For at undgå det spild, som er involveret i en arbejdsløs buffer, og risici for finansiell ustabilitet og inflation, som hører til klassisk keynesianske forsøg på at opnå fuld beskæftigelse, argumenterede økonomen Hyman Minsky (2008 [1986]: 343) for, at der vil være behov for en permanent "beskæftigelsesstrategi". Strategien bør skabe en "uendeligt elastisk efterspørgsel efter arbejdskraft ved en gulv- eller minimumsløn, som ikke afhænger af de lang- eller kortsigtede profitforventninger i erhvervslivet". Lønnen fastsættes gennem en politisk proces, der skal fastlægge, hvilken løn som er socialt inklusiv og afspejler den løn, som man som minimum bør få for at udføre arbejde i Danmark. Lønnen er i udgangspunktet nominelt fastlagt, men kan justeres over tid mhp. at tage højde for samfundets produktivitetsudvikling. Ansatte optjener ferie og pension, som andre lønmodtagere, omend genoptjening af

dagpenge med fordel kan udelukkes for at skabe fokus på arbejdet og skifte til ordinært arbejde snarere end igen at modtage dagpenge. KOR (2021) anviser tre mulige timelønssatser, der kunne danne udgangspunkt for politiske drøftelser og effektstudier. Den hhv. lave, mellem og høje sats på 85 kr., 103,5 kr. og 122 kr. har udgangspunkt i dagpengesatsen for dimittender uden børn og mindstebetalingen i industriens overenskomst samt gennemsnittet heraf som mellemsats.

En JG-tilgang til fuld beskæftigelse undgår inflation ved at hyre direkte fra arbejdsløshedskøen og omgår dermed det nuværende behov for en overophevet økonomi for at fjerne arbejdsløshedskøen en person ad gangen fra køens front. JG'en udvider dermed mulighedsrummet for de ledige ved at give en ny handlemulighed for personer, der evner og ønsker at arbejde. Der er i Danmark bred enighed om en ret-og-pligt-tilgang i arbejdsmarkedspolitikken. Det manglende tredje aspekt er *mulighed* for beskæftigelse.

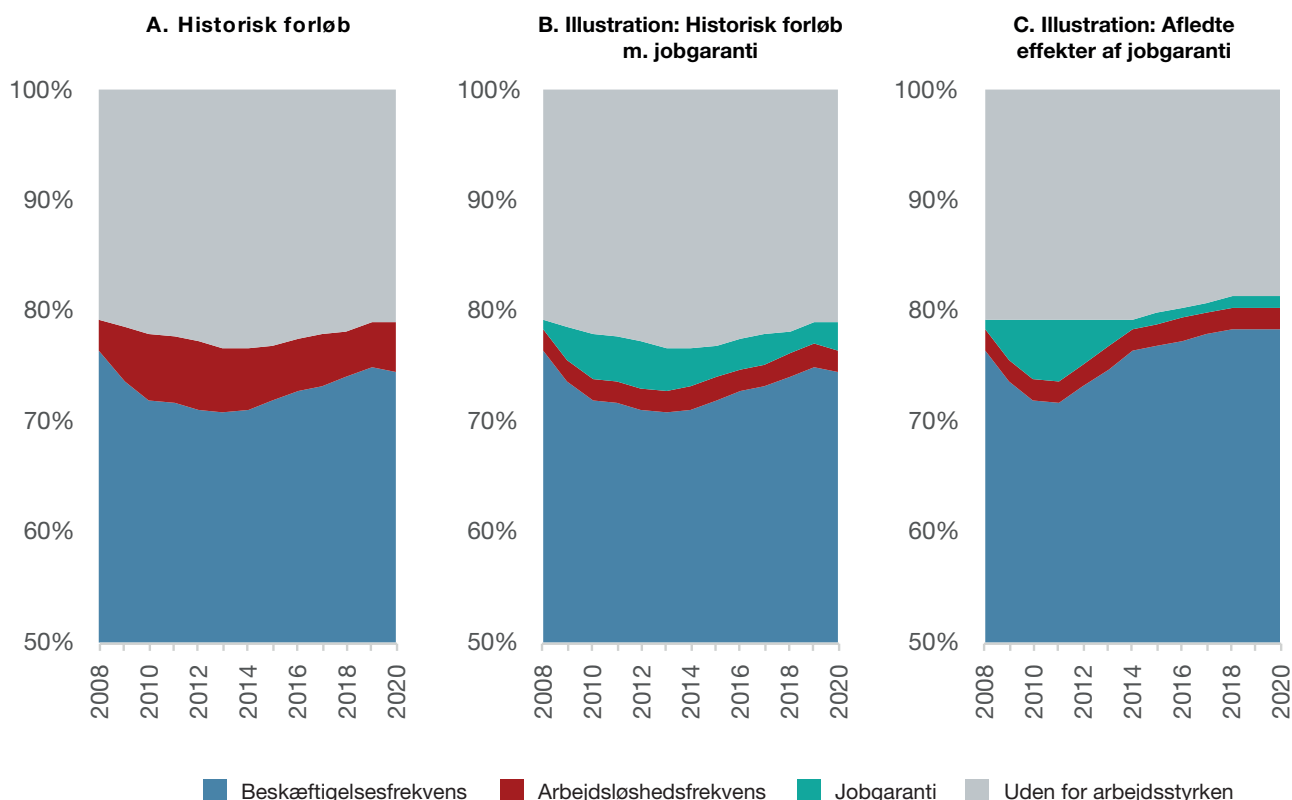
JG'en skal altså designes til ikke at konkurrere med den private sektor om arbejdskraft, men tage over hvor og når den private sektor afstår fra at hyre flere. Det er altså en *beskæftiget buffer*, der udvides automatisk, når den private beskæftigelse falder. JG-modellen er derfor også kaldt "buffer-stock employment model" (Mitchell, 1998) med inspiration fra buffer-beholdnings-programmer til stabilisering af udvalgte varemarkeder. JG-ordningen størrelse minimeres ved at sikre generelt høj beskæftigelse i økonomiens ordinære sektorer. Den offentlige sektor bør via finanspolitikken og andre offentlige budgetter hyre sin ønskede andel af arbejdsstyrken, lade den private sektor hyre dem, som den har brug for i sin profitdrevne produktion af varer og services, lade den civilsamfundssektoren hyre i forhold til sine midler og endeligt lade JG'en beskæftige resten, som ønsker beskæftigelse. JG-ordningen er altså en *arbejdsgiver af sidste ressource*, som skaber et beskæftigelses-baseret sikkerhedsnet og en stærkere *automatisk stabilisator* af efterspørgslen i økonomien. De nuværende overførselsindkomster er også makroøkonomisk stabiliserende, da de øges ved stigende arbejdsløshed, men det incitamentsorienterede reformprogram af arbejdsmarkedet har reduceret overførselsindkomsterne og derfor også den automatiske stabilisering.

En JG i Danmark vil altså mindske arbejdsløsheden modcyklisk ved at absorbere de personer, som den private sektor afskediger. Panel A i figur 4 viser, hvorledes finanskrisen og den efterfølgende efterspørgselskrise bevirkede, at arbejdsløsheden steg, og flere trådte ud af arbejdsmarkedet, bl.a. for at uddanne sig og for at overgå til ukendt forsørgelsesgrundlag. Den beskæftigede andel af befolkningen i arbejdsdygtig alder faldt fra 76,4% i 2008 til 70,7% i 2013. Panel B illustrerer, hvordan en JG-ordning kunne have forhindret stigningen i arbejdsløsheden gennem responsiv jobskabelse. Det antages, at en basis-ledighed på 2% fortsat ville være til stede, og at resten af de ledige ville indgå i JG-ordningen (4,2% af befolkningen i den arbejdsdygtige alder ville indgå i JG i 2010-2012, hvor ledigheden var størst). Panel A og B viser altså den umiddelbare forskel på at have en arbejdsløs og en beskæftiget buffer i ar-

bejdsmarkedspolitikken. Den beskæftigede buffer medfører, at det produktive potentiale ikke går til spilde pga. periodevist lave profitforventninger i den private sektor.

Men anvendelsen af en beskæftiget buffer kan også forventes at påvirke økonomiens dynamik. Panel C illustrerer, hvordan JG'en kan medføre både en efterspørgsels- og en udbudseffekt. Den øgede indtægt i økonomien fra JG-lønninger til personer med lavere overførselsindkomst eller personer med ukendt forsørgelsesgrundlag kan gennem multiplikatoreffekten øge den private sektors efterspørgsel efter arbejdskraft. Dermed reduceres størrelsen af JG-ordningen, i takt med at private virksomheder hyrer personer i JG-stillinger. På udbudssiden kan oprettelsen af JG-stillinger forhindre, at personer træder ud af arbejdsmarkedet og dermed er tydeligere til rådighed for fremtidig privat ansættelse. Herudover er der langsigtet udbudspotentiale for at hæve beskæftigelsesfrekvensen ved at begrænse hysterese-effekter ved tab af erhvervsevner og undgåelse af sociale og psykologiske problemer forbundet med arbejdsløshed, samt at udvikle erhvervsevner gennem strategiske jobmatch og kombinationer med opkvalificeringsforløb. Den private sektor kan dermed nyde godt af at have en mere attraktiv pulje af ansatte i JG'en at hyre fra end det nuværende mere passive udbud.

Figur 4: Historisk arbejdsmarkedstilknytning (% af 15-64-årige) og illustrerede effekter af jobgaranti



Kilde: Danmarks Statistik (AKU110a) og egne beregninger med illustrativt formål.

Note: Y-aksen er afskåret ved 50% for at øge fokus på konsekvenserne af den økonomiske krise. Panel A viser det historiske forløb for arbejdsmarkedstilknytningen for personer i alderen 15-64 år. Panel B viser det samme forløb, hvor en JG-ordning antages at skabe beskæftigelse for ledige personer ud over 2% i basis-ledighed. Panel C illustrerer, hvordan en JG-ordning dels kan øge efterspørgslen efter ordinær beskæftigelse, dels forhindre udtræden af arbejdsstyrken.

Implementeringshensyn

Forskere, som har studeret JG-lignende ordninger, anbefaler en række designprincipper til at sikre hensigtsmæssig integrering med de bredere institutioner, der påvirker arbejdsmarkedet (Tcherneva, 2018). Særligt afgørende er, at finansieringen primært skal være statslig eller føderal, eftersom lokale myndigheder ikke nyder samme økonomiske frihedsgrader til at føre mod-cyklisk økonomisk politik. Desuden anbefales det, at forvaltningen af JG'en forankres lokalt for at sikre en løbende tilpasning af jobskabelsen og relevante kombinationer med opkvalificeringsforløb ift. de lokale arbejdsmarkedsforhold.

Et vigtigt spørgsmål er, hvilke jobs som ledige i JG'en skal varetage? En JG kan designes til at hæve omsorgsniveauet for naturen, ældre, børn, udsatte, lokalsamfund og vedligehold af bygninger og anlæg. I den offentlige sektor kan JG'en bidrage med ekstra arbejdskraft til plejehjem, naturforvaltningen, undervisning, sundhedsvæsenet, kulturområdet mv. Arbejdskraften vil supplere og hæve niveauet af den offentlige service, men ikke blive den bærende kraft, da folk i JG kan skifte job med kort varsel. Kommunerne kan også benytte den ekstra arbejdskraft til opgaver og projekter, som ellers ikke ville blive prioriteret, f.eks. udbygning af og vedligehold af grønne områder i byerne. I en tidligere rapport er Klima- og Omstillingsrådet (KOR) kommet med en række bud på konkrete JG-stillinger (KOR, 2021a). Som KOR selv gør opmærksom på, kan det være svært at på forhånd at definere præcist, hvordan disse jobs skal skabes og udformes, da det afhænger af specifikke samspil mellem lokale behov, ledige kompetencer og eksisterende arbejdspladser. I det følgende vil vi derfor diskutere tre generelle udfordringer – opkvalificering, fortrængning og fastholdelse – for JG'en. Vi påstår ikke at have færdige løsninger på disse udfordringer. Diskussionen skal i stedet ses som inspiration til videre tænkning over, hvordan en JG vil kunne implementeres effektivt i en dansk kontekst. For at konkretisere diskussionen tager vi vores primære udgangspunkt i dimittend-ledige.

Opkvalificering gennem matching og kombinationsforløb

Dimittender i en JG må forventes ikke at kunne finde job, enten fordi deres kvalifikationer ikke efterspørges på nuværende tidspunkt, eller fordi de ikke formår at signalere deres kompetencer til arbejdsgiveren. For at JG'ens "beskæftigede buffer" kan forbedre det private arbejdsmarked, er det derfor vigtigt, at dimittenders kompetencer styrkes i retninger, der er relevante for fremtidig ordinær ansættelse, samt at deres færdigheder synliggøres. Det kan handle om, at dimittender skal afprøve deres kompetencer på nye områder og dermed omskoles til andre dele af arbejdsmarkedet med mangel på arbejdskraft. I andre tilfælde kan det handle om at holde sine kompetencer ved lige i et relevant arbejde, få konkret arbejds erfaring eller skabe netværk til mulige arbejdsgivere og dermed undgå de negative konsekvenser af ledighed.

I begge tilfælde synes det nødvendigt, at dimittender kommer ud i JG-stillinger, der til en vis grad matcher deres eksisterende kompetencer og uddannelsesniveau.

Studier viser, at meningsfulde jobs er vigtige for personers motivation, læring og generel trivsel (Wielenga-Meijer m.fl., 2010; Whittington m.fl., 2017). Mening handler bl.a. om, at personer kan identificere sig med jobbet, føler de bliver udfordret og får anvendt deres kompetencer eller oparbejdet nye, samt at deres arbejde gør en forskel for andre. Risikoen er dermed, at dimittender vil blive demotiverede og miste kompetencer, hvis de kommer ud i JG-stillinger, f.eks. vedligeholdelse af veje og parker, der er for langt fra deres nuværende færdigheder eller som virker meningsløse. Denne udfordring kendes allerede fra nyttejob-ordningen, hvor Hansen og Nielsen (2021) finder, at nyttejobs ofte mangler reelt indhold og mening for de ledige. Et for stort mismatch mellem dimittender og JG-stillinger kan samtidig sende et skævt signal til potentielle arbejdsgivere og risikere at fastholde dimittender i JG'en.

Spørgsmålet er derfor, om JG'en vil kunne skabe relevante stillinger for dimittender, og hvor disse job i så fald skal placeres?

I den offentlige sektor vil dimittender f.eks. kunne understøtte undervisningen på gymnasier, højskoler og folkeskoler som ekstra midlertidigt mandskab. Dimittender vil også kunne understøtte forskningen gennem indsamling af data eller afprøvning af teknologier i realistiske omgivelser (living labs). Samtidig vil den tredje sektor kunne være særlig relevant for dimittender, idet denne sektor dækker mange arbejdsområder og omfatter arbejdsopgaver af mere kompleks karakter (Hygum Espersen m.fl., 2020). Dimittender vil kunne ansættes i foreninger inden for forskellige områder såsom idræt, kultur, miljø, politik, uddannelse, boligområdet, socialområdet og sundhedsområdet og vil kunne deltage i arbejdsopgaver som f.eks. projektledelse, formidling, undervisning, kampagnearbejde, rådgivning, it-understøttelse og programmering, funding mv. Dette vil potentielt kunne styrke værdiskabelsen i den tredje sektor og orientere dimittender mod nye fagområder, der er relevante for arbejdsmarkedet.

En sådan løsning vil forudsætte et behov for en styrket dialog og samarbejde med lokalsamfundet og den tredje sektor i forhold til muligheden for at oprette relevante garanti-stillinger, der kan skabe værdi for lokalsamfundet. Det vil samtidig være nødvendigt at trække på og udbygge den erfaring, jobcentre allerede har opbygget ift. at matche ledige med eksisterende jobs.

I tillæg hertil vil andre aktører på beskæftigelsesområdet med fordel kunne inddrages i implementeringen og driften af JG'en. På regionalt plan vil de otte Regionale Arbejdsmarkedsråd (RAR) kunne bidrage til, at JG-stillingerne prioriteres på områder, hvor der regionalt mangler eller vil mangle arbejdskraft på mellemløbet sigt.

JG'en vil herudover skulle kunne kombineres med relevante uddannelsesmuligheder i de tilfælde, hvor den ledige mangler konkrete kompetencer med hensyn til vedkommendes plan for at finde ordinær ansættelse, der ikke kan oparbejdes ude i jobbet. Ledige i et JG-job vil skulle have mulighed for følge godkendte og tidsbegrænsede kurser, samtidig med at de beholder deres JG-løn og kan vende tilbage i job efter endt kursus. Jobcentrene vil i den forbindelse skulle varetage en rådgivende rolle ift. jobsøgning og karriererådgivning. Der vil ligeledes kunne eksperimenteres med at afsætte tid for personer i jobgaranti til rådgivning, jobsamtaler og uddannelse. Endelig kan jobcentret formidle prøveansættelser hos private arbejdsgivere, som mangler arbejdskraft, mens jobgaranti-stillingen sættes på pause.

Problemer med fortrængning?

Et anden central udfordring er, at personer i garantijobs ikke bør fortrænge ordinært ansatte. JG-stillinger skal bidrage med *merbeskæftigelse* frem for at erstatte ordinære arbejdspladser. I designet af JG'en er det derfor nødvendigt at balancere hensynet til fortrængning, uden at JG-stillingerne bliver overflødige og meningsløse for dimittender og andre ledige. Denne udfordring kendes også fra nyttejob-ordningen, hvor jobcentrene skal sikre, at nyttejobs er nyttige, men ikke så nyttige, at de "konkurrerer" med ordinære stillinger (Hansen og Nielsen, 2021; Nielsen og Hansen, 2021). At nyttejobs mangler indhold og mening, kan derfor hænge sammen med, at de ikke må erstatte ordinær arbejdskraft. Hvis JG'en ikke skal løbe ind i samme problemer, er det derfor nødvendigt at gentænke den offentlige jobskabelse. Det vil indebære at tænke mere bredt omkring mulige JG-stillinger og ikke kun afgrænse det til kommunalt regi. I en evaluering af nyttejob-ordningen finder Damvad (2015), at nyttejobs stort set kun etableres på kommunale arbejdspladser, hvorfor der er et stort potentiale i også at etablere nytteindsats på statslige og regionale arbejdspladser såvel som i foreninger, almennyttige organisationer o.l.

I forlængelse heraf er det ikke nødvendigvis jobbet *karakter*, der udgør et potentielt problem for fortrængning, men derimod implementeringens afledte konsekvenser for bemandingen på arbejdspladsen. Kernen er altså en styringsudfordring, hvor den rette implementering af JG'en derfor i princippet kan balancere begge hensyn. Der eksisterer allerede modeller i dansk lovgivning for, hvordan man kan sikre, at der ikke finder fortrængning sted. Ved oprettelse af nyttejob, seniorjobs og løntilskudsjobs skal det bl.a. sikres, at der sker en nettoudvidelse af antallet af ansatte på den pågældende arbejdsplads (merbeskæftigelseskravet). De Regionale Arbejdsmarkedsråd (RAR), hvor der bl.a. sidder repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter, har samtidig mulighed for at følge med i, hvordan virksomhedspraktik og løntilskud anvendes gennem det kvartalsvise oversigtssystem (KLV). I løntilskudsordningen er en tillids-/medarbejderrepræsentant med til at sikre regelefterlevelse. Samme regler vil kunne gælde for JG'en og styrkes med yderligere foranstaltninger om nødvendigt. Herudover skal JG-stillinger som nævnt målrettes den offentlige og tredje sektor, der ikke har et direkte profitmotiv og derfor mindre

incitament til at erstatte eksisterende arbejdskraft. I tilfælde hvor ledelsen af offentlige organisationer belønnes for at reducere virksomhedens udgifter, vil der skulle foretages ændringer i styringen, så besparelser gennem fortrængning vha. JG-ansatte ikke tilskyndes. Den løbende udskiftning af de ansatte i JG-stillinger sætter desuden en begrænsning for, hvor meget ledelsen kan bero sig på JG-ansatte til virksomhedens kerneopgaver.

Problemer med fastholdelse?

En effektiv JG forudsætter, at det private arbejdsmarked kan hyre direkte fra puljen af JG-ledige, og at der således er en fleksibel overgang fra JG-stillinger til ordinære ansættelser. Det handler dels om, at arbejdsgivere bliver opmærksomme på JG-ledige og finder deres kompetencer relevante, men også at ledige er villige til at bytte deres JG-stilling ud med en stilling på det ordinære arbejdsmarked. Erfaringer fra seniorjob-ordningen, hvor kommunen skal oprette stillinger på ordinære vilkår til seniorer, viser f.eks., at personer i seniorjob kun i et meget begrænset omfang søger efter et ordinært job, hvilket kan hænge sammen med, at der ikke stilles krav til en aktiv jobsøgning for personer ansat i seniorjob (DØR, 2013). Risikoen er hermed, at personer forbliver i seniorjob, indtil de få år efter har mulighed for at gå på efterløn.

Implementeringen af JG'en skal derfor sikre, at der eksisterer de rette incitamenter for ledige til at udskifte deres JG-job, når muligheden for et ordinært arbejde opstår. En mulighed er her at vende blikket mod selvsamme seniorjobordning, der stiller krav om, at personer skal tage imod et rimeligt tilbud om ordinært arbejde, hvis de får det tilbudt af jobcenteret. Et lignende og evt. skærpet krav vil kunne gælde for personer i JG. Herudover vil mange af de ledige i JG'en, herunder dimittender, være i begyndelsen af deres arbejdsliv, hvorfor deres motivation for et ordinært arbejdsliv og evt. karriere må forventes at være større end seniorer, der står over for at gå på efterløn.

Et andet greb fra den adfærdsmæssige værktøjskasse er at skabe en større økonomisk gevinst ved at skifte fra JG til ordinært arbejde. Som nævnt bør lønnen i JG være politisk bestemt ud fra sociale og normative hensyn. Dette udelukker dog ikke, at JG'en kan suppleres med en lavere lønsats for dimittender eller unge uden kompetencegivende uddannelse, hvilket kan give dem et større incitament til at opsøge det private arbejdsmarked og uddannelsessystemet. Lønniveauet vil dog skulle afvejes ift. de sociale og normative hensyn samt risikoen for at få dårligere jobmatches på det ordinære arbejdsmarked.

Konklusion

I denne artikel har vi redegjort for teorien bag en jobgaranti-reform (JG) af det danske arbejdsmarked. Vi har identificeret, at de nuværende arbejdsmarkedsinstitutioner i høj grad er baseret på udbudstiltag så som rådigheds-
overvågning, aktivering, opkvalificering og økonomisk incitamentsstyring. Denne model har imidlertid ikke vist sig tilstrækkeligt velegnet til at skabe

et inklusivt arbejdsmarked, der minimerer ulige beskæftigelsesmønstre, bl.a. for dimittender, og bistår en tilbagevenden til tidligere tiders lave ledighed. En JG er en efterspørgselsorienteret ordning, der hyrer arbejdsløse direkte fra arbejdsløshedskøen og derved muliggør social værdiskabelse, indtil den private sektor får behov for mere arbejdskraft. Herved undgås en række af de negative sociale og personlige konsekvenser, som arbejdsløshed medfører, og som skaber udgiftspres i andre dele af den offentlige sektor. JG-ordningen kan også styrke de automatiske stabilisatorer i dansk økonomi, hvilket havde bidraget til hurtigere at øge den private beskæftigelse efter finanskrisen. Ordningen kan også medføre ønskede udbudssideeffekter ved at bevare og udvikle arbejdsløses erhvervsevner gennem strategisk jobskabelse og kombinationsforløb med opkvalificeringstiltag. JG kan forventes at gavne dimittender ved hurtigt at give dem mulighed for at danne erfaringer og netværk efter studiet, samt en mulighed for at demonstrere deres erhvervsevner. Det vil dog kræve en nytænkning både i dybden og bredden af jobskabelsen i nyttejobordningen, så der både skabes nye typer af stillinger, samt stillinger i staten, regioner og civilsamfundsorganisationer. Design af implementeringen er dog afgørende for at skabe opkvalificering og undgå fortrængning og uhensigtsmæssig fastholdelse i JG.

Artiklen har dermed bidraget til at udvide den danske forskningsmæssige debat om indretningen af arbejdsmarkedet. Der har i 2010'erne været stigende fokus på at fremme jobrettede aktiveringsforløb for at få flere i varig beskæftigelse. I samspil med den nye dagsorden for 2. generationsreformer kan dette reformprogram kulminere i en gentænkning af arbejdsmarkedspolitikken, der fokuserer på at skabe beskæftigelse af ufrivilligt arbejdsløse *først*. Gennem en "place then train"-tilgang skabes et mere rummeligt arbejdsmarked, hvor uddannelse ikke er en påkrævet adgangsbillet til et arbejdsmarked, som muligvis ikke engang efterspørger mere arbejdskraft.

Litteratur

- Akademikerne. 2021. "Ledighedsstatistik Juli 2021". <https://www.akademikerne.dk/ledighedsstatistik-juli-2021/>.
- Beckfield, J., C. Bamba, T. Eikemo, T. Huijts, C. McNamara, og C. Wendt. 2015. "An institutional theory of welfare state effects on the distribution of population health". *Social theory and health*. 13 (3-4): 227-44. <https://doi.org/10.1057/sth.2015.19>.
- Berman, Eli, John Bound, og Stephen Machin. 1998. "Implications of Skill-Biased Technological Change: International Evidence*". *The Quarterly Journal of Economics* 113 (4): 1245-79. <https://doi.org/10.1162/003355398555892>.
- Bjørsted, Erik, Troels Lund Jensen, og Emilie Agner Damm. 2018. "160.000 personer er ikke i job eller uddannelse og får ikke understøttelse | Arbejderbevægelsens Erhvervsråd". AE-Rådet. <https://www.ae.dk/analyse/2018-09-160000-personer-er-ikke-i-job-eller-uddannelse-og-faar-ikke-understoettelse>.
- Brown, David W., Lina S. Balluz, Earl S. Ford, Wayne H. Giles, Tara W. Strine, David G. Moriarty, Janet B. Croft, og Ali H. Mokdad. 2003. "Associations between Short- and Long-Term Unemployment and Frequent Mental Distress among a National Sample of Men and Women". *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 45 (11): 1159-66. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000094994.09655.0f>.
- Card, David, og John E. DiNardo. 2002. "Skill-Biased Technological Change and Rising Wage Inequality: Some Problems and Puzzles". *Journal of Labor Economics* 20 (4): 733-83. <https://doi.org/10.1086/342055>.
- Damvad. 2015. "Kvalitativ evaluering af nytteindsats".

- Dansk Energi. 2020. "Beskæftigelses- effekter af investeringerne i den grønne omstilling". https://www.danskenergi.dk/sites/danskenergi.dk/files/media/dokumenter/2020-11/Arbejdskraftanalyse_Beskaeftigelseseffekter-af-investeringerne-i-den-groenne-omstilling.pdf.
- De Økonomiske Råd. 2013. "Er seniorjob en hensigtsmæssig velfærdsordning?"; 2013. <https://dors.dk/ovrigt-publikationer/kronikker-artikler/seniorjob-hensigtsmaessig-velfaerdsordning>.
- Eriksson, Stefan, og Dan-Olof Rooth. 2014. "Do Employers Use Unemployment as a Sorting Criterion When Hiring? Evidence from a Field Experiment". *American Economic Review* 104 (3): 1014–39. <https://doi.org/10.1257/aer.104.3.1014>.
- FM. 2020. "Ny Kommission skal sætte fremtidens reformkurs". 21. oktober 2020. <https://fm.dk/nyheder/nyhedsarkiv/2020/oktober/ny-kommission-skal-saette-fremtidens-reformkurs/>.
- . 2021. "Danmark kan mere I – Flere i arbejde. Danmark skal være rigere, grønnere og dygtigere." Finansministeriet. 7. september 2021. <https://fm.dk/nyheder/nyhedsarkiv/2021/september/danmark-kan-mere-i/>.
- Hall, P. 1993. "Policy paradigms, social learning, and the state: the case of economic policymaking in Britain". *Comparative Politics* 25 (3): 275–96. <https://doi.org/10.2307/422246>.
- Hansen, Lasse Schmidt, og Mathias Herup Nielsen. 2021. "Working Less, Not More in a Workfare Programme: Group Solidarity, Informal Norms and Alternative Value Systems Amongst Activated Participants". *Journal of Social Policy*, april, 1–17. <https://doi.org/10.1017/S0047279421000301>.
- Hygum Espersen, Helle, Torben Fridberg, Asger Graa Andreasen, og Niels Westermann Brændgaard. 2020. "Frivillighedsundersøgelsen 2020". <https://www.vive.dk/da/udgivelser/frivillighedsundersogelsen-2020-16186/>.
- Jespersen, Jesper, og Mogens Ove Madsen. 2012. *Keynes's General Theory for Today: Contemporary Perspectives*. Edward Elgar Publishing.
- Jobindsats.dk. u.å. Set 9. august 2021. <https://www.jobindsats.dk/jobindsats/>.
- Kolstrup, Søren. 2014. *Den danske velfærdsmodel 1891-2011: sporskifter, motiver, drivkræfter*. 1. udgave. Frederiksberg: Frydenlund.
- KOR. 2021. "Grøn Jobgaranti i Danmark – forslag til en retfærdig økonomisk omstilling mod et bæredygtigt samfund". https://www.klimaogomstillingsraadet.dk/wp-content/uploads/2021/03/groen-jobgaranti_KOR_marts-2021.pdf.
- Larsen, Christian Albrekt, og Jørgen Goul Andersen. 2009. "How New Economic Ideas Changed the Danish Welfare State: The Case of Neoliberal Ideas and Highly Organized Social Democratic Interests". *Governance* 22 (2): 239–61. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0491.2009.01434.x>.
- Lavoie, Marc. 2014. *Post-Keynesian Economics: New Foundations*. Edward Elgar Publishing.
- Minsky, Hyman P. 2008. *Stabilizing an Unstable Economy*. Neuauf. New York, [NY]: McGraw-Hill.
- Mitchell, William F. 1998. "The Buffer Stock Employment Model and the NAIRU: The Path to Full Employment". *Journal of Economic Issues* 32 (2): 547–55. <https://doi.org/10.1080/00213624.1998.11506063>.
- Mitchell, William F., og Warren B Mosler. 2002. "Fiscal Policy and the Job Guarantee". *Australian Journal of Labour Economics* 5 (2): 17.
- Nielsen, Jon, og Freja Englund. 2021. "Coronakrisen kan sænke beskæftigelsen i mange år". Arbejderbevægelsens Erhvervsråd. <https://www.ae.dk/analyse/2021-01-coronakrisen-kan-saenke-beskaeftigelsen-i-mange-aar>.
- Nielsen, Mathias Herup, og Lasse Schmidt Hansen. 2021. "Adjunkt og ph.d.-studerende: Nyttejobs til flygtninge og indvandrere er i den grad urealistisk". *Politiken*, 24. februar 2021. <https://politiken.dk/debat/debatindlaeg/art8108491/Adjunkt-og-ph.d.-studerende-Nyttejobs-til-flygtninge-og-indvandrere-er-i-den-grad-urealistisk>.
- Olsen, Lars, Sune Caspersen, Jørgen Goul Andersen, Lars Andersen, og Niels Ploug. 2021. *Rige børn leger bedst: et portræt af det danske klassesamfund*. 1. udgave, 1. oplag. København K: Gyldendal.
- Paul, Karsten I., og Klaus Moser. 2009. "Unemployment Impairs Mental Health: Meta-Analyses". *Journal of Vocational Behavior* 74 (3): 264–82. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.001>.
- Pedersen, Ove Kaj. 2019. *Reaktionens tid: konkurrencestaten mellem reaktion og reform*. 1. udgave. København: Informations Forlag.
- Reeves, Aaron, Martin McKee, David Gunnell, Shu-Sen Chang, Sanjay Basu, Benjamin Barr, og David Stuckler. 2015. "Economic Shocks, Resilience, and Male Suicides in the Great Recession: Cross-National Analysis of 20 EU Countries". *European Journal of Public Health* 25 (3): 404–9. <https://doi.org/10.1093/eurpub/cku168>.
- Reformkommissionen. 2021. "Erkendt, forsøgt løst, uløst". <https://fm.dk/nyheder/nyhedsarkiv/2021/maj/reformkommissionen-offentliggør-sin-foerste-afrapportering-erkendt-forsøgt-loest-uloest/>.
- Regeringen. 2020. "DK2025 – en grøn, retfærdig og ansvarlig genopretning af dansk økonomi". Finansministeriet. <https://fm.dk/udgivelser/2020/august/dk2025-en-groen-retfaerdig-og-ansvarlig-genopretning-af-dansk-oekonomi/>.
- Renahy, Emilie, Christiane Mitchell, Agnes Molnar, Carles Muntaner, Edwin Ng, Fariyah Ali, og Patricia O'Campo. 2018. "Connections between unemployment insurance, poverty and health: a systematic review". *European Journal of Public Health* 28 (2): 269–75. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckx235>.
- Roelfs, David J., Eran Shor, Karina W. Davidson, og Joseph E. Schwartz. 2011. "Losing Life and Livelihood: A Systematic Review and Meta-Analysis of Unemployment and All-Cause Mortality". *Social Science & Medicine*

- (1982) 72 (6): 840–54. <https://doi.org/10.1016/j.socsci-med.2011.01.005>.
- Rosholm, Michael, og Michael Svarer. 2020. "Evaluering af offentlige løntilskudsjob til ledige". Beskæftigelsesministeriet. <https://bm.dk/media/17562/evaluering-af-offentlige-loentilskud-til-ledige.pdf>.
- SST. 2020. "Social ulighed i sundhed og sygdom. Udviklingen i Danmark i perioden 2010 – 2017". Sundhedsstyrelsen. <https://www.sst.dk/-/media/Udgivelser/2020/Ulighed-i-sundhed/Social-ulighed-i-sundhed-og-sygdom-tilgaengelig.ashx>.
- Stuckler, David, Aaron Reeves, Rachel Loopstra, Marina Karanikolos, og Martin McKee. 2017. "Austerity and Health: The Impact in the UK and Europe". *European Journal of Public Health* 27 (suppl_4): 18–21. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckx167>.
- Tcherneva, Pavlina R. 2018. "The Job Guarantee: Design, Jobs, and Implementation". *Levy Economics Institute, Working Paper*, 902. <http://www.levyinstitute.org/publications/the-job-guarantee-design-jobs-and-implementation>.
- . 2020. *The Case for a Job Guarantee*. 1st Edition. Polity.
- UFM. 2018. "Evalueringen af den ledighedsbaserede dimensionering". Uddannelses- og Forskningsministeriet. <https://ufm.dk/publikationer/2018/filer/evaluering-rapport.pdf>.
- . 2021. "Den ledighedsbaserede dimensionering – Uddannelses- og Forskningsministeriet". 19. april 2021. <https://ufm.dk/uddannelse/videregaende-uddannelse/dimensionering/ledighedsbaseret-dimensionering>.
- Vickrey, William. 1998. "Fifteen Fatal Fallacies of Financial Fundamentalism: A Disquisition on Demand-Side Economics". *Proceedings of the National Academy of Sciences* 95 (3): 1340–47. <https://doi.org/10.1073/pnas.95.3.1340>.
- Væksthuset og Rambøll. 2017. "Fra udsat til ansat – set fra et arbejdstagerperspektiv".
- Whittington, J. Lee, Simone Meskelis, Enoch Kusi Asare, og Sri Beldona. 2017. *Enhancing Employee Engagement: An Evidence-Based Approach*. Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-54732-9>.
- Wielenga-Meijer, Etty G. A., Toon W. Taris, Michiel A. J. Kompier, og Daniël H. J. Wigboldus. 2010. "From Task Characteristics to Learning: A Systematic Review". *Scandinavian Journal of Psychology* 51 (5): 363–75. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2009.00768.x>.
- Wray, L. Randall. 1998. *Understanding Modern Money*. Edward Elgar Publishing. <https://econpapers.repec.org/bookchap/elgeebook/1668.htm>.
- Wray, L. Randall, Flavia Dantas, Scott T. Fullwiler, Pavlina R. Tcherneva, og Stephanie A. Kelton. 2018. "Public Service Employment: A Path to Full Employment". Levy Economics Institute. http://www.levyinstitute.org/pubs/rpr_4_18.pdf.
- Aarup, Knud. 2017. *Fra udenforskab til fællesskab: seks bud på et bedre velfærdssamfund*. 1. udgave, 1. oplag. København: Jurist og Økonomiforbundets Forlag.