



MMT Primer

di *L. Randall Wray*

Blog **43**

rete**mmt**

www.retemmt.it

***I fondamenti del
Piano di Lavoro
Garantito
caratteristiche e vantaggi***

di L. Randall Wray

Postato il 25 marzo 2012

Caratteristiche del Piano.

Si dice PLG o DLUI [*Datore di Lavoro di Ultima Istanza*, NdT] un programma in cui il Governo promette di offrire un posto di lavoro a qualunque persona idonea che sia pronta e disponibile a lavorare. Il Governo nazionale eroga i fondi per un programma universale che offra a tutti lo stesso salario orario ed un pacchetto di benefit. Se lo si desidera, il programma potrebbe offrire [*anche*] un impiego part-time o stagionale, ed anche altre condizioni lavorative flessibili.

Il pacchetto di benefit sarebbe soggetto all'approvazione del Congresso, ma potrebbe comprendere l'assistenza sanitaria, l'assistenza all'infanzia, la pensione di anzianità o la previdenza sociale ed i consueti permessi per ferie e malattia. Il salario sarebbe determinato dal Governo e mantenuto inalterato fino ad un [*eventuale*] aumento approvato dal Governo stesso - proprio come viene solitamente regolamentato il salario minimo.

Il vantaggio del salario base uniforme è che limiterebbe la competizione [*al ribasso*] con gli altri datori di lavoro visto che i lavoratori potrebbero essere attratti fuori dal PLG/DLUI

attraverso il pagamento di un salario leggermente superiore a quello del programma. Assicura inoltre che tutti i lavoratori nel programma siano trattati "equamente", nel senso che guadagnerebbero [*tutti*] lo stesso compenso.

Si potrebbe obiettare che un lavoratore che perde un posto di lavoro da 80'000 dollari l'anno non sarà contento di un lavoro PLG quanto un lavoratore che perde un posto da 25'000 dollari l'anno. Il lavoratore che godeva di un reddito superiore finirà per avere difficoltà a mantenere lo stile di vita precedente e a pagare i debiti contratti quando il suo reddito era elevato. È tutto vero.

In un certo senso, si tratta di una "caratteristica strutturale" del programma. Non lo dico in modo cinico. L'idea è che vogliamo che chi ha la possibilità di uscire dal programma e accettare le offerte di lavoro del settore privato (così come i posti di lavoro non-PLG nel settore pubblico) lo faccia appena possibile. E certamente possiamo preservare i programmi attualmente in essere per aiutare questi lavoratori (ad esempio, il sostegno nel pagamento delle rate del mutuo) durante la loro transizione verso posti di lavoro più remunerati. Ma non vogliamo pagar loro salari più elevati nell'ambito del PLG, poiché disincentiverebbero

l'accettazione delle offerte di lavoro da parte del settore privato.

Infine, coloro che hanno perso un lavoro più remunerativo, almeno, hanno avuto l'opportunità di costruirsi un ammortizzatore privato contro un disastro del genere. I lavoratori che [*invece*] hanno sempre guadagnato un salario basso non hanno mai avuto quest'opportunità. Pensate a come si sentirebbero a lavorare a fianco di altri lavoratori PLG che ricevono un salario più elevato semplicemente perché le loro precedenti occupazioni erano più remunerative.

Per queste ragioni, pertanto, molti di noi che supportiamo il PLG sostengono che la cosa migliore, in una condizione di equilibrio, sia un pacchetto di retribuzioni uniforme. Se poi la società ritiene che coloro che hanno perso un lavoro molto remunerativo meritino un trattamento speciale, sarà possibile approvare, per via democratica, una rete di sicurezza ad hoc. Il PLG, in sé, non dovrebbe essere complicato con l'introduzione di una molteplicità di benefit "in funzione del reddito".

Di nuovo, ciò è coerente con l'impostazione generale, "universale": assumere lavoratori così come sono, pagar loro lo stesso

salario e offrire pari benefit in cambio dello stesso impegno.

Qui è importante aggiungere un commento ulteriore. Spesso i critici inizieranno quindi a lamentarsi dicendo: “Beh, con il PLG i lavoratori non si possono licenziare...”.

Mettiamo le cose in chiaro: il PLG accetta solo lavoratori disposti a lavorare. Quelli che non riescono ad

allinearsi alle aspettative vengono licenziati.

Nella mia risposta ai commenti della settimana scorsa ho detto che dobbiamo fare qualche adattamento: i posti di lavoro devono essere studiati in modo che siano adatti ai lavoratori. Ad esempio, se un lavoratore ha la vista compromessa e non può fare un lavoro in cui è necessaria, la linea

d’azione più appropriata sarebbe di offrirgli un lavoro diverso - non di espellerlo dal programma. Tuttavia, un lavoratore che regolarmente si presenta in ritardo, o ubriaco, o che in altro modo viola le ragionevoli regole lavorative, sarà oggetto delle consuete azioni disciplinari, incluso il licenziamento. Il PLG non è per tutti, e non è welfare. È un programma di lavoro per coloro che vogliono lavorare.

Vantaggi del programma.

I benefici comprendono la riduzione della povertà, l’attenuazione di molti mali sociali associati alla disoccupazione cronica (problemi di salute, abusi coniugali, rotture familiari, abuso di stupefacenti, criminalità) e il potenziamento delle abilità che deriva dalla formazione sul lavoro.

Mathew Forstater ha enfatizzato il modo in cui un programma di questo tipo possa essere utilizzato per incrementare la flessibilità economica e migliorare l’ambiente.

Il programma migliorerebbe [*anche*] le condizioni lavorative all’interno del settore privato, poiché gli occupati avrebbero la possibilità di entrarvi. I datori di lavoro del settore privato dovrebbero pertanto offrire un salario, un pacchetto di benefit e condizioni lavorative almeno pari a quelli offerti dal programma.

Il settore informale si contrarrebbe via via che i lavoratori entrano nei ranghi dell’occupazione del

mercato formale, guadagnando la protezione offerta dalle leggi sul lavoro. Anche se il programma in sé non può porre fine alle discriminazioni, quelle razziali e quelle di genere sarebbero in una certa misura ridotte, poiché i lavoratori trattati in maniera ingiusta avrebbero a disposizione l’opzione PLG/DLUI. Inoltre, da lungo tempo è stato riconosciuto che la piena occupazione è un importante strumento nella lotta per l’uguaglianza.

Infine, alcuni sostenitori sottolineano che un programma che offre un salario base uniforme aiuta anche a promuovere la stabilità economica e la stabilità dei prezzi.

Il PLG/DLUI agirà come uno stabilizzatore automatico, dato che il numero di occupati nel programma aumenta durante le recessioni e si contrae nelle fasi di crescita economica, contrastando le fluttuazioni dell’occupazione nel settore privato. Il bilancio del Governo federale agirà ancor più in maniera anticiclica, poiché la sua spesa per il PLG, verosimilmente, aumenterà nelle fasi recessive per poi ridursi rapidamente durante quelle di crescita.

Inoltre, il salario base uniforme ridurrà sia la pressione inflazionistica nel caso di una rapida espansione,

sia quella deflazionistica in una crisi. In un boom, i datori di lavoro privati hanno la possibilità di reclutare lavoratori dal bacino degli occupati nel programma, dando loro un compenso leggermente superiore rispetto a quello del PLG. Il bacino agisce come un “esercito di riserva” di occupati, smorzando le pressioni salariali

al crescere dell’occupazione nel settore privato. In una fase recessiva, i lavoratori licenziati dai datori di lavoro privati possono lavorare al salario PLG/DLUI, che pone un limite al di sotto del quale salari e redditi non possono scendere. Nei prossimi blog analizzeremo qualche ulteriore dettaglio.

Note conclusive.

La settimana scorsa qualcuno ha sostenuto che una “paga generosa” nel PLG riduce la “ricerca di occupazione” nel settore privato. Facciamo un esperimento mentale. Diciamo che l’attuale offerta di lavoro a basso salario nel genere di lavoro più disgustoso che il settore privato offre è retribuita 8\$ l’ora, prima che sia implementato il PLG. Per reclutare un lavoratore nel peggiore dei posti di lavoro, la “peggiore azienda d’America” deve offrire 8\$ l’ora, prima che intervenga il PLG.

Ora costituiamo il PLG, così che qualunque lavoratore possa guadagnare 10\$ l’ora. Ovviamente, il peggior datore di lavoro d’America non può assumere nessuno ad 8\$ l’ora, e neppure a 10\$ l’ora. Per indurre un lavoratore ad abbandonare il PLG per andare a fare il peggior lavoro non-PLG d’America, il datore di lavoro potrebbe dover pagare 10,25\$ l’ora, o anche di più. È possibile che, data

l’opzione PLG, i peggiori datori di lavoro d’America sarebbero costretti ad offrire un salario che li pone fuori mercato.

Abbastanza vero.

Ma la stessa critica può essere mossa al salario minimo: le imprese che non possono “permettersi” di pagare il salario minimo corrente non possono rimanere (legalmente) in affari.

Non credo che questa sia una valida obiezione al PLG. Si tratta di progresso.

Ma il punto più importante è: nel caso in cui sia realizzato il PLG, il livello salariale ed il pacchetto di benefit ad esso associati determinano un limite inferiore effettivo, un effettivo livello salariale minimo. Com’era spesso solito affermare Hyman Minsky, in assenza di PLG il salario minimo legale è una menzogna. Il salario minimo effettivo è zero: se non puoi trovare un lavoro retribuito

al salario minimo, il tuo salario è zero. Con il PLG in azione, il salario minimo effettivo è quello del programma (più i benefit).

E questo salario non può essere “determinato dal mercato”. Dev’essere determinato in modo sociale: il Governo offre una domanda di lavoro infinitamente elastica, al livello salariale (più i benefit) che sceglie di garantire. Fissa il salario come politica pubblica, quindi assume tutti coloro che accettano l’offerta di lavoro.

Per attrarre lavoratori, il settore privato dovrà offrire condizioni migliori rispetto al pacchetto retributivo offerto dal PLG. Potrebbero consistere in un salario più elevato, in benefit migliori, in condizioni lavorative migliori, o in migliori opportunità in termini di carriera.

Quanto dovrà addolcire l’accordo? Dipenderà dal lavoro e dal datore di lavoro - ma questo si suppone sia qualcosa che il “mercato del

lavoro” sa fare: competere per il lavoro. Non importa a che livello impostiamo inizialmente il PLG, il settore privato si adatterà - presentando offerte che inducano i lavoratori ad uscire dal PLG.

Però sì, alcuni dei peggiori datori di lavoro d’America usciranno dagli

affari. Altri saranno incentivati a migliorare le condizioni lavorative e forse a ridurre la forza lavoro cambiando tecniche di produzione (ad esempio usando più macchine e meno lavoratori).

Non c’è nulla di nuovo in tutto questo. I mercati reagiscono

all’aumento dei salari con processi che gli economisti ben conoscono da centinaia di anni.

È sempre notevole [*constatare*] quanto scarsa sia la fiducia che i nostri “liberi mercanti” ripongono nella “mano invisibile” del mercato!

Traduzione di Andrea Sorrentino
Supervisione di Maria Consiglia Di Fonzo

www.retemmt.it