

Concentrazione del mercato del lavoro, salari e sicurezza del posto di lavoro in Europa¹

Andrea Bassanini
(OCSE e IZA)

Giulia Bovini
(Banca d'Italia)

Eve Caroli
(LEDa, Università di Parigi Dauphine, PSL e IZA)

Jorge Casanova Fernando
(Compass Lexecon e Fedea)

Federico Cingano
(Banca d'Italia)

Paolo Falco
(Università di Copenhagen)

Florentino Felgueroso
(Fedea)

Marcel Jansen
(Universidad Autónoma de Madrid, IZA e Fedea)

Pedro S. Martins
(Nova School of Business and Economics e IZA)

António Melo
(LEDa, Université Paris Dauphine, PSL e Nova School of Business and Economics)

Michael Oberfichtner
(IAB)

Martin Popp
(IAB)

Sintesi preparata per la XXIV Conferenza Europea

della Fondazione Ing. Rodolfo Debenedetti

12 settembre 2022, Chioggia

f R
D B

¹ Le opinioni qui espresse sono solo quelle degli autori e non quelle delle istituzioni a cui sono affiliati o dei Paesi membri dell'OCSE. Andrea Bassanini e Eve Caroli riconoscono il contributo di una sovvenzione pubblica supervisionata dall'Agenzia Nazionale della Ricerca francese (ANR) nell'ambito del programma *Investissements d'avenir* (riferimento: ANR-10-EQPX-17, *Centre d'accès sécurisé aux données*, CASD). António Melo riconosce il contributo finanziario di una borsa di studio di dottorato della FCT - *Fundação para a Ciência e Tecnologia* (riferimento: SFRH/BD/146123/2019). Siamo grati a Andrew Green, Luca Marcolin, Aaron Sojourner ed Eliana Viviano, nonché ai partecipanti al workshop OCSE “*The Role of Firms in Wage Inequality*” (Parigi, dicembre 2021) per gli utili commenti. Tutti gli altri errori sono nostri.

Il monopsonio nel mercato del lavoro

Negli ultimi anni si è assistito al rinnovato interesse verso il tema della **concorrenza monopsonistica nel mercato del lavoro**, sia in ambito accademico che politico. Nei mercati del lavoro monopsonistici, i datori di lavoro deprimono la domanda di lavoro al fine di ridurre il costo del lavoro e ottenere maggiori profitti pagando i lavoratori meno della loro produttività marginale. In altre parole, **l'occupazione e i salari sono fissati a un livello inferiore rispetto a quello che si otterrebbe in mercati competitivi**, in cui i datori di lavoro devono pagare i lavoratori al prezzo di mercato che corrisponde alla loro produttività. Originariamente, il termine "monopsonio" era usato per caratterizzare i mercati con un unico acquirente (ad esempio, un unico datore di lavoro che assume la manodopera) ma molti venditori (ad esempio, i lavoratori). Tuttavia, almeno nell'ambito dell'economia del lavoro, il termine monopsonio o concorrenza monopsonistica comprende una definizione più generale, riferendosi ad un contesto in cui i datori di lavoro hanno il potere di fissare i salari dei lavoratori, e il mercato del lavoro si discosta quindi dall'ideale di concorrenza.

La concentrazione del mercato del lavoro come fonte di potere monopsonistico

Un'importante fonte di potere monopsonistico è la **concentrazione del mercato del lavoro**, poiché quando ci sono meno datori di lavoro in un mercato è più difficile per i lavoratori trovare opportunità alternative adeguate. Una letteratura in rapida crescita ha stimato **l'impatto sui salari** della concorrenza nei mercati del lavoro locali, sia negli Stati Uniti che nei Paesi europei. Tuttavia, a causa dell'eterogeneità nella definizione di mercato del lavoro locale e, di conseguenza, delle misure di concentrazione, nonché delle differenze nella specificazione dei modelli, le elasticità stimate sono **difficilmente comparabili tra i diversi studi**. Inoltre, questo filone di ricerca considera unicamente l'impatto della concentrazione del mercato del lavoro sui salari. Tuttavia, in letteratura è ampiamente dimostrato che i lavoratori attribuiscono valore anche a caratteristiche non salariali del lavoro, e che possono essere disposti a variazioni salariali in cambio di altre dimensioni che influenzano la qualità del lavoro. Se offrire posti di lavoro di alta qualità è costoso, è probabile che i datori di lavoro che godono di potere monopsonistico offrano posti di lavoro con attributi non salariali più scadenti. Pertanto, **considerare solo gli effetti salariali della concentrazione del mercato del lavoro rischia di sottostimare il suo costo reale per i lavoratori**.

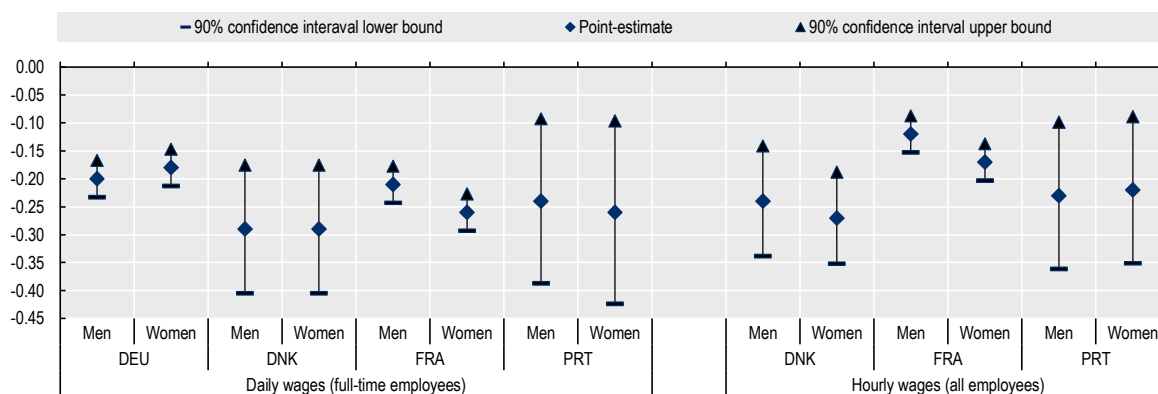
Il presente lavoro affronta queste due limitazioni fornendo dati comparabili degli effetti della concentrazione del mercato del lavoro in **sei Paesi europei**, e prendendo in considerazione come tale **concentrazione influisca non solo sui salari, ma anche su una dimensione chiave della qualità del lavoro, ovvero la sicurezza del posto di lavoro**. A tal fine, vengono utilizzati i ricchi dati

amministrativi con informazioni che collegano dipendenti e datori di lavoro in Danimarca, Francia, Germania, Italia, Portogallo e Spagna negli anni 2010. Grazie a tali dati, vengono costruite **misure di concentrazione comparabili**.

Effetti sui salari

Nel caso di Danimarca, Francia, Germania e Portogallo sono disponibili informazioni rigorosamente comparabili sui salari. Il lavoro analizza innanzitutto **l'impatto della concentrazione del mercato del lavoro sui salari giornalieri dei lavoratori a tempo pieno**, utilizzando una specificazione che include effetti fissi individuali e caratteristiche individuali variabili nel tempo. Poiché è fondamentale controllare adeguatamente la concentrazione del mercato del prodotto e la produttività a livello di stabilimento, la specificazione include effetti fissi congiunti per impresa, comune e anno. Questi colgono sia la produttività a un livello molto disaggregato che la concentrazione nei mercati locali dei prodotti, due fattori chiave che possono impedire di identificare in modo chiaro l'effetto della concentrazione del mercato del lavoro. Per affrontare il problema dell'endogeneità della concentrazione del mercato del lavoro, il documento utilizza la metodologia standard di variabili strumentali *'leave-one-out'* utilizzata nella maggior parte della letteratura. Nel lavoro vengono discusse le ipotesi di identificazione ed i loro limiti, ma i risultati si dimostrano robusti a significative violazioni di tali ipotesi. Nonostante l'eterogeneità delle istituzioni del mercato del lavoro nei Paesi studiati, le elasticità stimate sono sorprendentemente simili tra loro: un aumento del 10% della concentrazione del mercato del lavoro riduce i salari dello 0,19% in Germania, dello 0,22% in Francia, dello 0,25% in Portogallo e dello 0,29% in Danimarca. Queste stime implicano che l'aumento della concentrazione del mercato del lavoro di una deviazione standard dalla media riduce i salari giornalieri del 3% in Danimarca, del 2,4% in Francia, del 2,1% in Germania e del 2,5% in Portogallo. È interessante notare che, se si considerano separatamente i nuovi assunti e i lavoratori già occupati, lo studio rileva un effetto negativo della concentrazione del mercato del lavoro sulle retribuzioni giornaliere dei lavoratori a tempo pieno per entrambi i gruppi. Ciò indica che la riduzione delle opportunità esterne non solo **influisce sul potere contrattuale dei lavoratori al momento dell'assunzione, ma anche su quello dei lavoratori già in servizio** (o dei loro rappresentanti, ad esempio i sindacati) quando negoziano aumenti di stipendio e/o promozioni.

Figura 1 – Effetto percentuale sul salario di un aumento del 10% della concentrazione del mercato del lavoro rispetto al livello medio



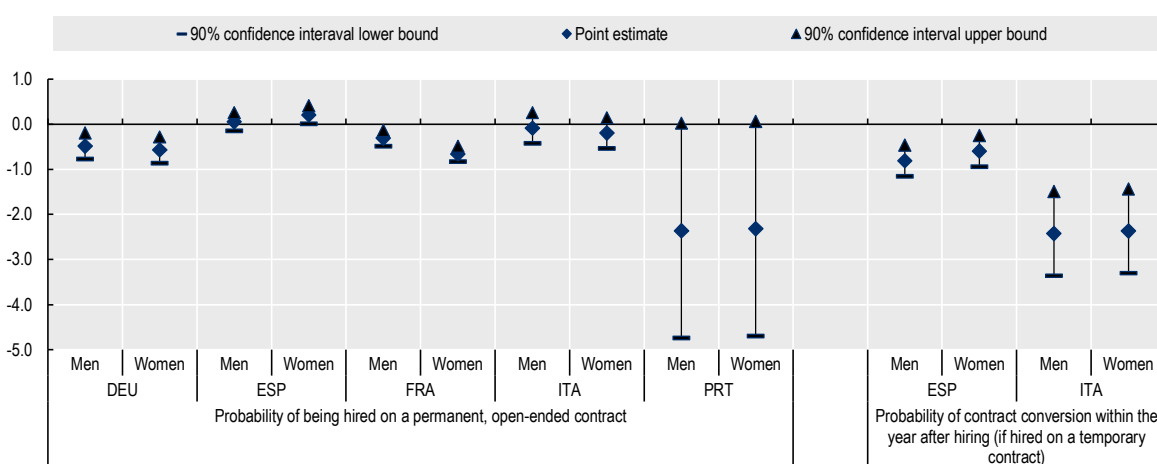
Note: Il grafico mostra le stime puntuali e gli intervalli di confidenza dell'elasticità salariale alle variazioni dell'indice Herfindahl-Hirschman (HHI) del mercato del lavoro locale, definito come coppie di occupazioni (a livello di 4 digit) e aree funzionali. Le stime sono ottenute da una regressione lineare che include effetti fissi individuali, effetti fissi impresa-comune-anno, effetti fissi di settore e stabilimento (se diversi da impresaXcomune), dummy annuali per l'età dei lavoratori, occupati nell'anno precedente, nuovi assunti o lavoratori part-time. Il logaritmo di HHI è strumentato con la media del logaritmo dell'inverso del numero d'impresе in altre aree funzionali per la stessa occupazione. Gli errori standard sono clusterizzati a livello di mercato del lavoro e anno.

Effetti sulla sicurezza del posto di lavoro

In secondo luogo, lo studio considera l'impatto della concentrazione del mercato del lavoro sulla sicurezza del posto di lavoro, usando come proxy il tipo di contratto di lavoro in essere (permanente o a termine). Questa misura della sicurezza del posto di lavoro è coerente con dati che mostrano come le persone assunte con contratti a termine percepiscano un rischio molto più elevato di perdere il lavoro nel breve periodo rispetto alle persone assunte con contratti permanenti. Le informazioni sul tipo di contratto al momento dell'assunzione sono disponibili - o possono essere ricostruite - in tutti i Paesi inclusi nello studio, tranne la Danimarca. Lo studio riporta le stime dell'**effetto della concentrazione del mercato del lavoro sulla probabilità di essere assunti con un contratto permanente piuttosto che con un contratto a termine**. In Italia e Spagna, i dati consentono di osservare se gli individui assunti con un contratto a termine nell'anno t vengono poi convertiti in lavoratori con contratto permanente entro la fine dell'anno solare successivo. Lo studio rileva che **una maggiore concentrazione del mercato del lavoro riduce la probabilità di essere assunti con un contratto a tempo indeterminato in Francia, Germania e Portogallo**. Si stima che un aumento del 10% della concentrazione del mercato del lavoro riduca la probabilità di essere assunti con un contratto a tempo indeterminato dello 0,46% in Francia, dello 0,51% in Germania e del 2,34% in Portogallo. Ciò significa che un aumento della concentrazione di una deviazione standard rispetto alla media riduce la probabilità di essere assunti con un contratto a tempo indeterminato del 5% in Francia, del 6% in Germania e del 24% in Portogallo. Non si riscontra alcun effetto significativo in Italia e Spagna. Questa mancanza di significatività è probabilmente dovuta al fatto che, in questi Paesi, la maggior parte dei lavoratori viene comunque inizialmente assunta con contratti temporanei.

Pertanto, non c'è molto margine per aumentare la probabilità di essere assunti con un contratto a termine, anche nel caso il mercato del lavoro locale diventi più concentrato. Tuttavia, in entrambi i Paesi, **la concentrazione del mercato del lavoro influisce fortemente sulla probabilità di passare da un contratto a termine ad uno permanente** nel primo anno successivo all'assunzione: si stima che un aumento del 10% della concentrazione del mercato del lavoro riduca questa probabilità del 2,41% in Italia e dello 0,68% in Spagna. In altre parole, un aumento della concentrazione del mercato del lavoro di una deviazione standard rispetto alla media riduce la probabilità di conversione del 28% in Italia e dell'8% in Spagna.

Figura 2 - Effetto percentuale di un aumento della concentrazione del 10% rispetto al livello medio sulla probabilità di assunzione a tempo indeterminato e di conversione se assunto con contratto a tempo determinato



Note: Il grafico mostra le stime puntuali e gli intervalli di confidenza delle elasticità percentuali alle variazioni dell'indice Herfindahl-Hirschman (HHI) del mercato del lavoro locale, definito come coppie di occupazioni (a livello di 4 digit) e aree funzionali. Il campione è ristretto solo alle nuove assunzioni. La conversione è definita come un cambio di contratto da tempo determinato a tempo indeterminato (e il campione è ulteriormente ristretto alle nuove assunzioni con contratto a tempo determinato) nell'anno solare successivo alle nuove assunzioni. Le stime sono ottenute da una regressione lineare che include effetti fissi impresa-comune-anno, effetti fissi di settore e stabilimento (se diversi da impresaXcomune), livello di istruzione, genere, dummy annuali per l'età dei lavoratori, occupazione nell'anno precedente e occupati part-time. Il logaritmo (HHI) è strumentato con la media del logaritmo dell'inverso del numero d'impresе in altre aree funzionali per la stessa occupazione. Gli errori standard sono clusterizzati a livello di mercato del lavoro e anno.

Conclusioni e indicazioni di policy

Nel complesso, questi risultati suggeriscono che il potere di monopsonio delle imprese non solo influisce negativamente sui salari, ma degrada anche altre dimensioni della qualità del lavoro e, in particolare, quella della sicurezza del posto lavoro.

È quindi probabile che eventuali **interventi di policy finalizzati a limitare la concentrazione dei datori di lavoro e/o i suoi effetti** migliorino caratteristiche del mercato del lavoro lungo dimensioni rilevanti sia per lavoratori già occupati da tempo che per i nuovi assunti. I potenziali interventi possono includere **indagini ed eventuali provvedimenti sanzionatori da parte delle autorità antitrust**, come prendere sistematicamente in considerazione gli effetti sul mercato del lavoro nel

monitoraggio delle fusioni e la repressione di eventuali accordi collusivi presenti nel mercato del lavoro, compresi accordi tra i datori di lavoro per non sollecitare dipendenti l'uno dall'altro (*no-poaching agreement*) o per la fissazione dei salari. Da un lato, infatti, i dati suggeriscono che le fusioni che aumentano la concentrazione non necessitano di datori di lavoro dominanti per avere un forte impatto negativo sul mercato del lavoro. D'altro canto, è più probabile che la collusione si verifichi in mercati concentrati, poiché il coordinamento tra pochi attori è in genere più facile da mantenere.

Altri interventi per compensare gli effetti della concentrazione del mercato del lavoro rientrano piuttosto nell'ambito delle **politiche del lavoro**. Questi includono, ad esempio, interventi diretti per facilitare la contrattazione collettiva, l'aumento del salario minimo e le politiche per migliorare la mobilità geografica e la formazione. È stato dimostrato che i sindacati e la contrattazione collettiva aiutano a controbilanciare l'effetto del potere di mercato delle imprese in caso di concorrenza monopsonistica. Allo stesso modo, in condizioni di concorrenza monopsonistica, il salario minimo può spostare verso il basso la curva del costo marginale del lavoro dell'impresa e renderla più piatta, aumentando così potenzialmente sia i salari che la domanda di lavoro. Infine, una maggiore mobilità geografica e la formazione renderebbero più facile per i lavoratori cercare lavoro in mercati del lavoro locali diversi, eventualmente più competitivi.