

Sommario

- Mercati del lavoro non competitivi
- Monopsonio
- Monopolio dell'impresa sul mercato del prodotto
- Sindacato “monopolista” e modelli di contrattazione su salari ed occupazione (right to manage; efficient bargaining)

Monopsonio

Monopsonio

- Per monopsonio si intende il caso in cui una singola impresa rappresenta tutto il lato della domanda di lavoro su uno specifico mercato del lavoro
- Poiché è la sola impresa sul mercato del lavoro essa fronteggia una curva di offerta di lavoro positivamente inclinata (da ricordare che nel caso di concorrenza perfetta la curva di offerta di lavoro che la singola impresa fronteggia è orizzontale)

Monopsonio

- L'impresa non può più acquistare l'ammontare di servizi lavorativi che preferisce al prezzo determinato dal mercato, ma dovrà pagare salari via via più alti se vuole attrarre un numero sempre maggiore di lavoratori
- Assumiamo che sul mercato del prodotto vi siano condizioni di concorrenza perfetta

Monopsonio

1. Primo caso: monopsonista perfettamente discriminante

Un monopsonista perfettamente discriminante assume ogni unità di lavoro (ogni lavoratore) ad un salario diverso, corrispondente al salario di riserva di ciascun lavoratore

Il CMg_L = Curva di Offerta di lavoro

Il monopsonista non può influenzare i prezzi dell'output sul mercato: può vendere la quantità di output che vuole ad un prezzo dato p

Monopsonio

- Il monopsonista acquisterà servizi lavorativi fintanto che la condizione di massimizzazione del profitto non è rispettata, ovvero fintanto che il prodotto marginale del lavoro non uguagli il costo marginale del lavoro ($CMgL=VPMgL$)
- L'equilibrio si determina nel punto di intersezione tra domanda ed offerta come nel caso di concorrenza perfetta sul mercato del lavoro

Monopsonio

- La quantità di lavoro impiegata è uguale a quella che si osserva in un mercato perfettamente competitivo
- Ciò che varia rispetto alla concorrenza perfetta è la distribuzione del salario
- W non è più uguale per tutti i lavoratori, ma ogni lavoratore riceverà il proprio salario di riserva per partecipare al mercato del lavoro
- Per la singola impresa monopsonista la curva di offerta è positivamente inclinata

Monopsonio

2. Secondo caso: monopsonista non discriminante

Il monopsonista non discriminante paga a tutti i lavoratori lo stesso salario poiché non conosce il salario di riserva di ogni lavoratore. Se decide di impiegare un lavoratore in più dovrà aumentare il salario di tutti i lavoratori che già impiega

Monopsonio

Salario (w)	Numero di individui che vogliono lavorare a quel salario (E)	$w \times E$	Costo marginale del lavoro
4	0	0	-
5	1	5	5
6	2	12	7
7	3	21	9
8	4	32	11

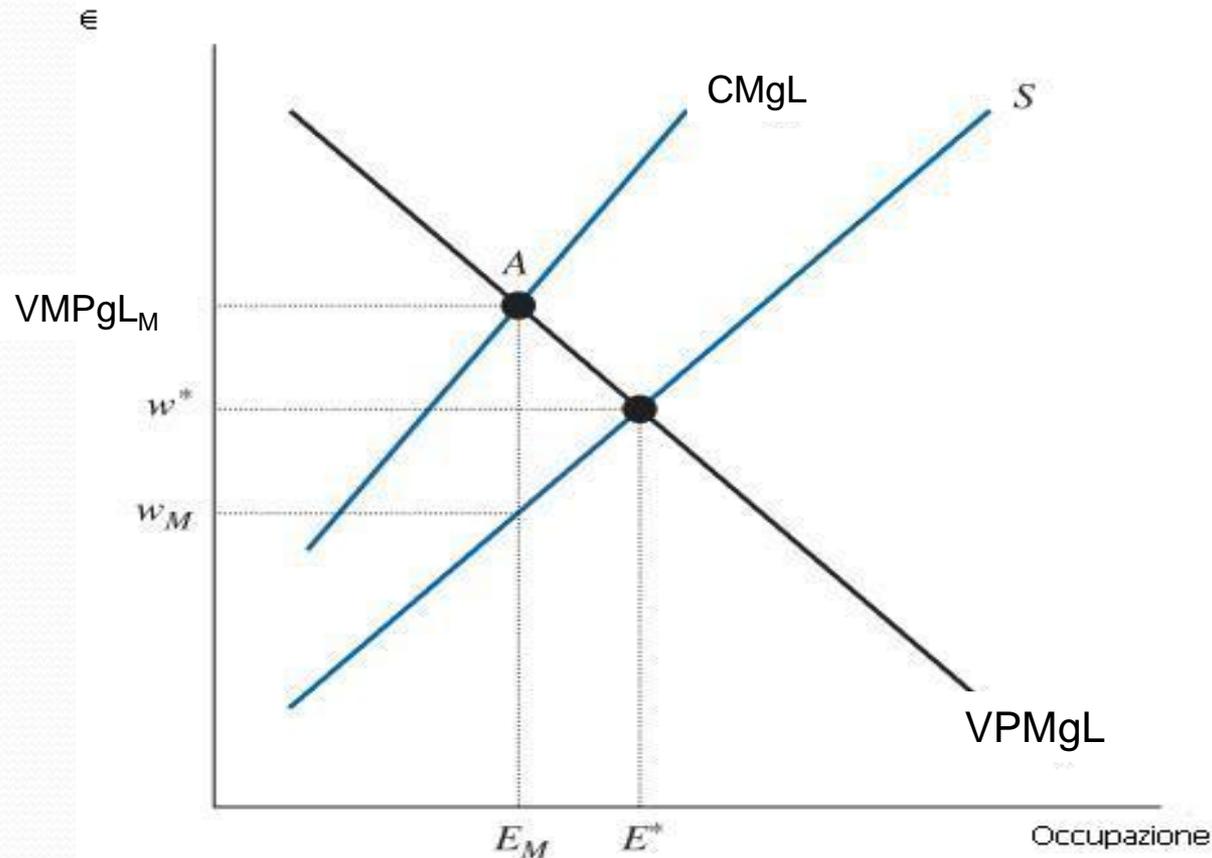
Calcolo del costo marginale di assumere di un monopsonista non discriminante

Monopsonio

- In questa situazione la curva di offerta di lavoro non fornisce più il costo marginale del lavoro, come nel caso del monopsonista perfettamente discriminante
- La curva di costo marginale (CMgL) giace nel piano al di sopra della curva di offerta, ha una pendenza maggiore, ovvero aumenta anche più rapidamente del salario (riguarda non solo il salario pagato all'ultimo lavoratore, ma anche il fatto che tutti i lavoratori precedentemente assunti debbano ricevere un salario maggiore)
- Il monopsonista massimizzante impiega lavoratori sino a che $CMgL = VPMgL$

Monopsonio

- Il punto di equilibrio sarà in corrispondenza dell'intersezione tra la curva di domanda di lavoro (VPMgL) e la curva del costo marginale del lavoro (CMgL)



Monopsonio

- Principali conseguenze dell'equilibrio nel caso di monopsonio non discriminante:
 - a. La quantità di lavoratori impiegata è inferiore rispetto a quella di concorrenza perfetta \rightarrow non c'è un'allocazione efficiente delle risorse ($E_M < E^*$)
 - b. Il salario di monopsonio è inferiore a quello di concorrenza perfetta ed è inferiore al prodotto marginale. In monopsonio i lavoratori sono pagati meno del valore del loro prodotto marginale: in un certo senso il monopsonista, grazie al suo potere di mercato, “sfrutta” i lavoratori ($W_M < W^*$ e $W_M < VPMgL_M$)

Monopsonio

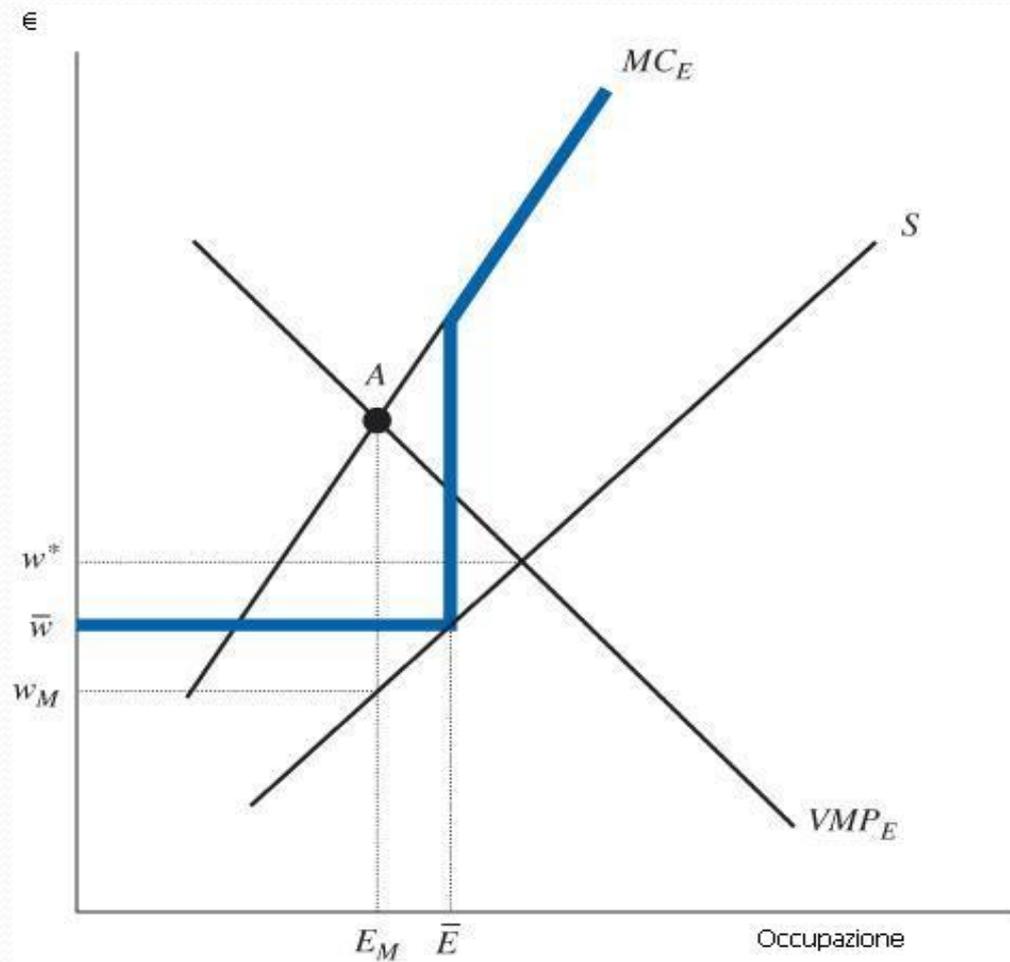
Imposizione di un salario minimo in regime di monopsonio

- L'imposizione di un salario minimo può aumentare sia la quantità di lavoro impiegato che il salario dei lavoratori allo stesso tempo
- Se il governo impone un “pavimento” salariale pari a \bar{W} l'impresa impiega una quantità di lavoratori pari ad E

Monopsonio

- La curva del costo marginale è ora uguale ad una retta orizzontale pari al salario minimo sino al punto in cui incontra la curva di offerta, da lì in poi ritorna a coincidere con CMgL
- Poichè l'impresa è un'impresa massimizzante la condizione di ottimo per l'impresa si ha quando $CMgL=PMgL$ anche in questo caso

Monopsonio



Monopsonio

- Non vi è disoccupazione involontaria poiché ogni lavoratore che vuole lavorare al salario \bar{w} è impiegato
- Il governo potrebbe migliorare ancora la situazione ponendo un minimo salariale pari al salario di concorrenza perfetta => monopsonista occuperebbe stesso numero di lavoratori e pagherebbe stesso salario che in concorrenza perfetta
- Uno schema di minimo salariale ben disegnato può quindi sottrarre tutto il potere di mercato al monopsonista, evitando che questo “sfrutti” i lavoratori

Monopsonio

- Una singola impresa può trovarsi di fronte una curva di offerta di lavoro con inclinazione positiva anche quando non ci troviamo in un regime di monopsonio
- Esempi:

Esistenza di costi associati alla mobilità dei lavoratori

Incapacità del datore di lavoro di monitorare perfettamente i lavoratori

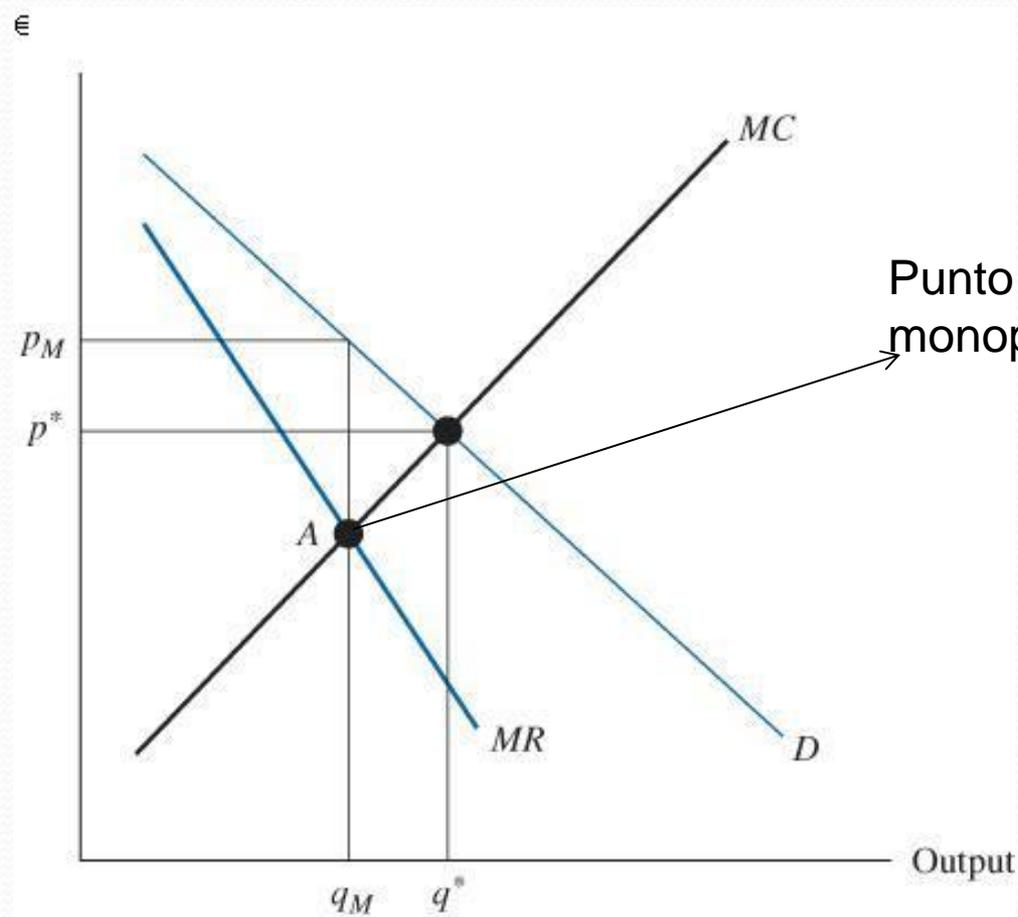
Monopolista sul mercato del prodotto

- Monopolio sul mercato del prodotto significa che esiste soltanto un'impresa su tale mercato
- Per l'impresa monopolista sul mercato del prodotto la decisione di vendere una certa quantità di output piuttosto che un'altra è rilevante, in quanto influenza il prezzo dell'output stesso

Monopolista sul mercato del prodotto

- Se l'impresa vuole vendere un'unità aggiuntiva di prodotto dovrà abbassare il prezzo per tutti i consumatori, non solo per il consumatore marginale
- La curva del ricavo marginale giace al di sotto della curva di domanda del bene prodotto

Monopolista sul mercato del prodotto



Monopolista sul mercato del prodotto

- Rispetto all'equilibrio in concorrenza perfetta l'equilibrio di monopolio si ha in corrispondenza di una minore quantità di bene prodotto ad un prezzo più elevato
- Quali sono le implicazioni per il mercato del lavoro?

Monopolista sul mercato del prodotto

- Il monopolista, come qualsiasi altro produttore assumerà sino a che il contributo dell'ultimo lavoratore assunto uguaglia il costo dell'assumerlo
- Il ricavo aggiunto derivante dall'assunzione dell'ultimo lavoratore viene definito *ricavo marginale del prodotto del lavoro (MgRPL)* e giace al di sotto di $VPMgL$

Monopolista sul mercato del prodotto

- Sul mercato del lavoro supponiamo che vi sia concorrenza perfetta e che l'impresa affronti una curva di offerta orizzontale
- La condizione di massimizzazione del profitto implica che il monopolista assuma lavoratori sino a che $MgRPL=W$ (dove W rappresenta il costo marginale del lavoro in caso di concorrenza perfetta sul mercato del lavoro).
- Vale l'usuale condizione di massimizzazione del profitto: ricavi marginali uguagliano i costi marginali

Monopolista sul mercato del prodotto

- Il principale risultato da rilevare è che l'impresa monopolista assume una quantità di lavoratori inferiore a quella che in aggregato assumono le imprese in concorrenza perfetta
- Alcune evidenze empiriche mostrano che i lavoratori impiegati in imprese monopoliste sono meglio retribuiti rispetto a coloro impiegati in imprese che operano in mercati concorrenziali

Sindacato “monopolista” e modelli di contrattazione sui salari

- Supponiamo che sul mercato del lavoro esista un unico sindacato (Sindacato).
- Assumiamo che nella funzione di utilità del sindacato entrino salari ed occupazione

$$U_S = f(W; L)$$

+ +

- Assumiamo che tutti gli individui sul mercato del lavoro siano identici
- L'evidenza empirica mostra che il sindacato nel processo di contrattazione tiene conto sia dell'obiettivo salariale che del vincolo occupazionale

Sindacato “monopolista” e modelli di contrattazione sui salari

- Nel contesto istituzionale delle relazioni industriali gli attori principali sono imprese e/o organizzazioni imprenditoriali, da una parte, e lavoratori e/o organizzazioni sindacali, dall'altra.
- Tra i principali processi in cui impresa e lavoratori sono coinvolti, all'interno dei vincoli dati dal sistema di relazioni industriali, sta il processo di contrattazione salariale

Sindacato “monopolista” e modelli di contrattazione sui salari

- I due modelli di contrattazione che si analizzano sono:
 1. Diritto a gestire (right to manage)
 2. Contrattazione efficiente (efficient bargaining)

Sindacato “monopolista” e modelli di contrattazione sui salari

In entrambi i modelli il processo di contrattazione è descrivibile come la massimizzazione di una funzione obiettivo che combina gli obiettivi conflittuali del sindacato e dell'impresa

Si assume che sia sindacato che imprese, o organizzazioni imprenditoriali, abbiano un certo potere di mercato.

Sindacato “monopolista” e modelli di contrattazione sui salari

- Esistono pertanto delle rendite di cui le due parti sociali cercano di appropriarsi
- La risoluzione del conflitto distributivo in termini di appropriazione delle rendite dipende dal potere contrattuale delle parti

Sindacato “monopolista” e modelli di contrattazione sui salari

Diritto a gestire

In questa classe di modelli impresa e sindacato contrattano le condizioni salariali, mentre all'impresa è riservato il diritto di scegliere il volume occupazionale

In ragione di ciò le soluzioni di equilibrio si collocano sulla curva di domanda dell'impresa

Sindacato “monopolista” e modelli di contrattazione sui salari

- Possiamo assumere che nella fase di contrattazione sul salario tra le parti le funzioni obiettivo delle parti stesse abbiano come argomento solo il salario e non l'occupazione
- Entrambe le parti cercheranno di ottenere quel livello salariale che massimizza la loro funzione obiettivo.
- Il sindacato terrà però conto del vincolo occupazionale

Sindacato “monopolista” e modelli di contrattazione sui salari

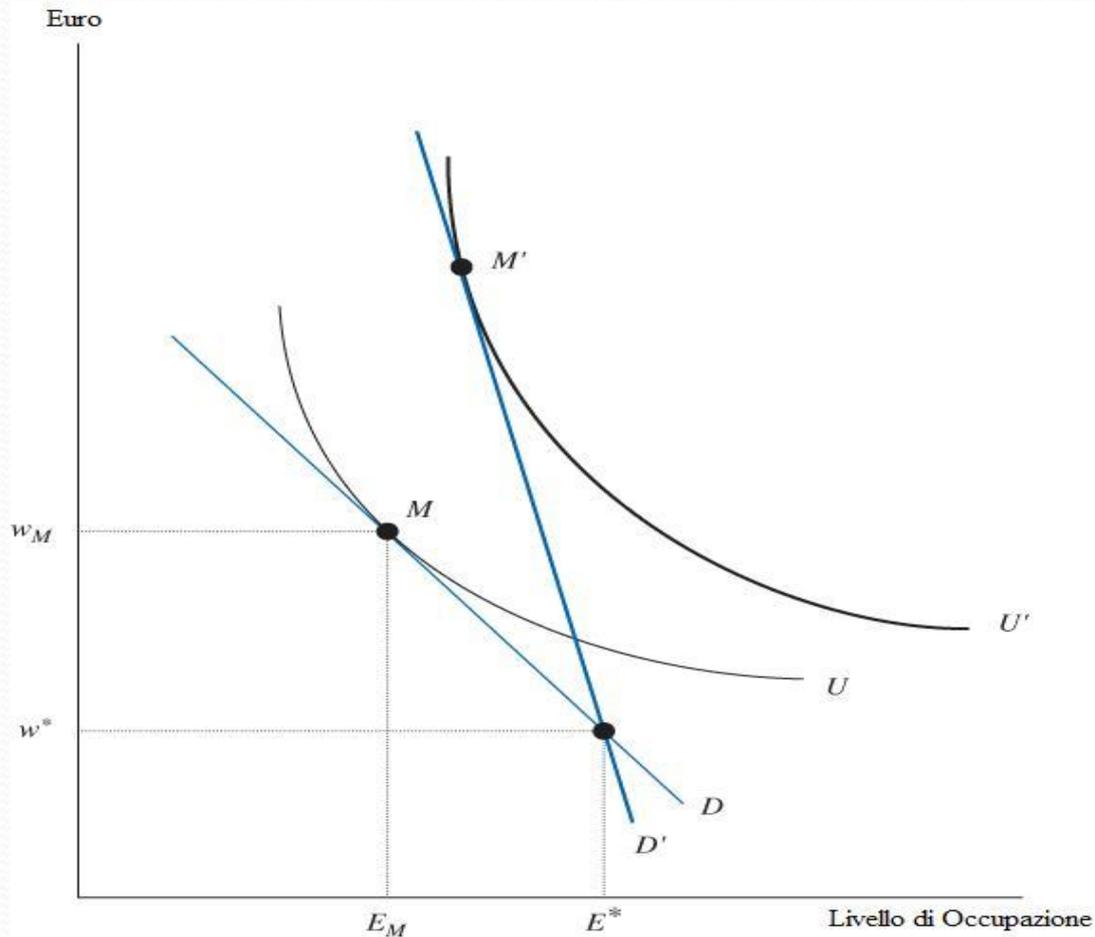
Le soluzioni date dal processo di contrattazione sul salario e dalla successiva determinazione del lavoro impiegato raramente forniscono delle soluzioni di tangenza tra curva di domanda e curve di indifferenza del sindacato

Le soluzioni che vengono a determinarsi sono soltanto risposte temporanee al problema della contrattazione

Sindacato “monopolista” e modelli di contrattazione sui salari

- Possiamo distinguere due soluzioni particolari
- 1. Caso in cui il salario contrattato corrisponde a quello che fisserebbe un sindacato monopolista in assenza di contrattazione
- Il potere contrattuale del sindacato è massimo e cerca di appropriarsi di tutte le rendite sul mercato. Impone alle imprese il salario che massimizza la propria funzione di utilità.
- Il salario concesso dalle imprese è il massimo che possono concedere rimanendo sul mercato

Sindacato “monopolista” e modelli di contrattazione sui salari



Sindacato “monopolista” e modelli di contrattazione sui salari

- 2. Caso in cui il salario contrattato corrisponde a quello di concorrenza perfetta
- Il potere contrattuale del sindacato è nullo
- Il sindacato non riesce ad appropriarsi delle rendite di mercato
- Il salario è quello ottenibile in regime di concorrenza perfetta

Sindacato “monopolista” e modelli di contrattazione sui salari

- In generale l’equilibrio sarà in corrispondenza di un punto intermedio rispetto ai due casi particolari e dipenderà dalla forza contrattuale delle due parti
- Un problema dei modelli right to manage è che usualmente “l’equilibrio” che si viene a determinare non è efficiente, ovvero entrambe le parti potrebbero stare meglio

Sindacato “monopolista” e modelli di contrattazione sui salari

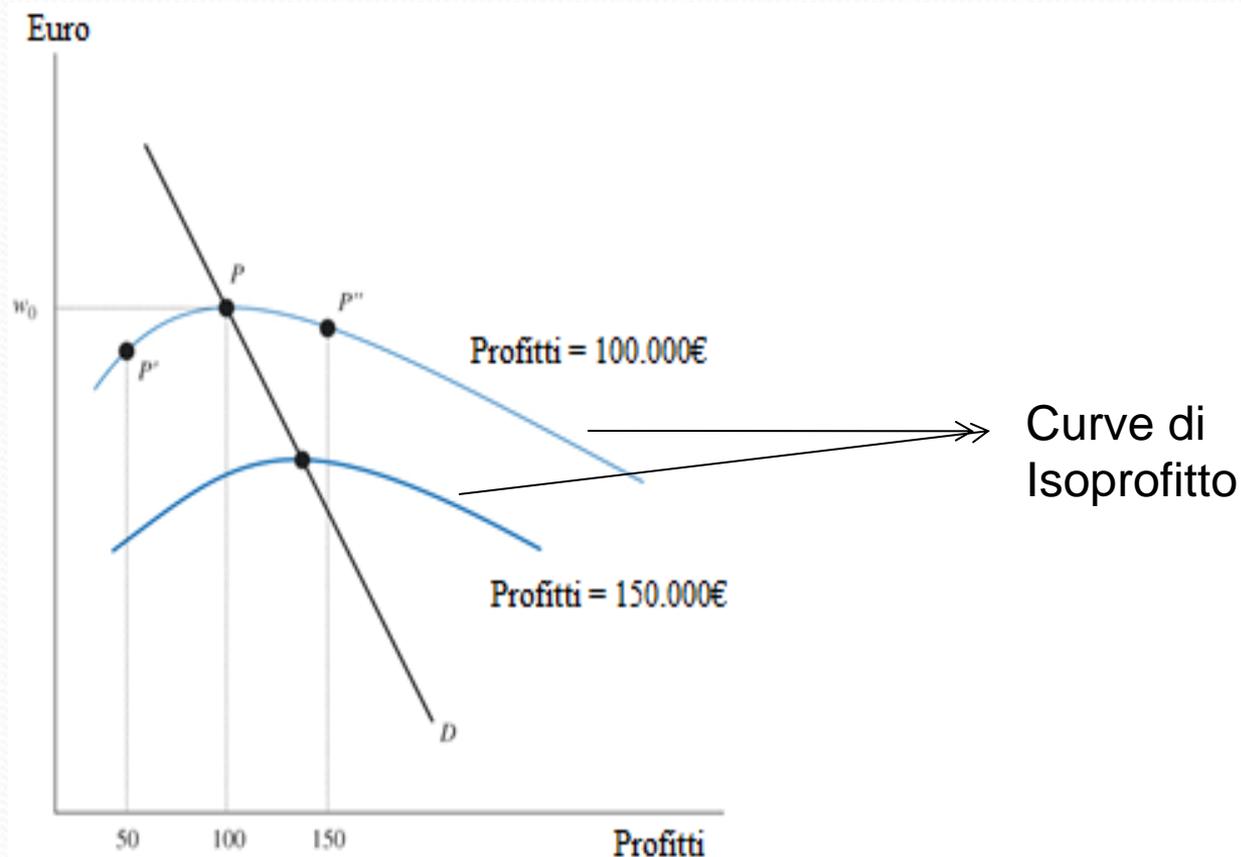
Contrattazione Efficiente

- L'analisi di un modello di contrattazione efficiente mostra come le soluzioni di “equilibrio” generate da modelli right to manage siano spesso inefficienti
- Questa classe di modelli assume, più verosimilmente rispetto ai modelli right to manage, che le parti contrattino sia sui salari che sul livello occupazionale

Sindacato “monopolista” e modelli di contrattazione sui salari

- Nelle funzioni obiettivo di imprese e sindacato entra anche l'occupazione e non più solo il salario
- Per la descrizione del modello occorre definire le curve di isoprofitto: combinazioni di salario e lavoro che forniscono all'impresa lo stesso livello di profitto

Sindacato “monopolista” e modelli di contrattazione sui salari



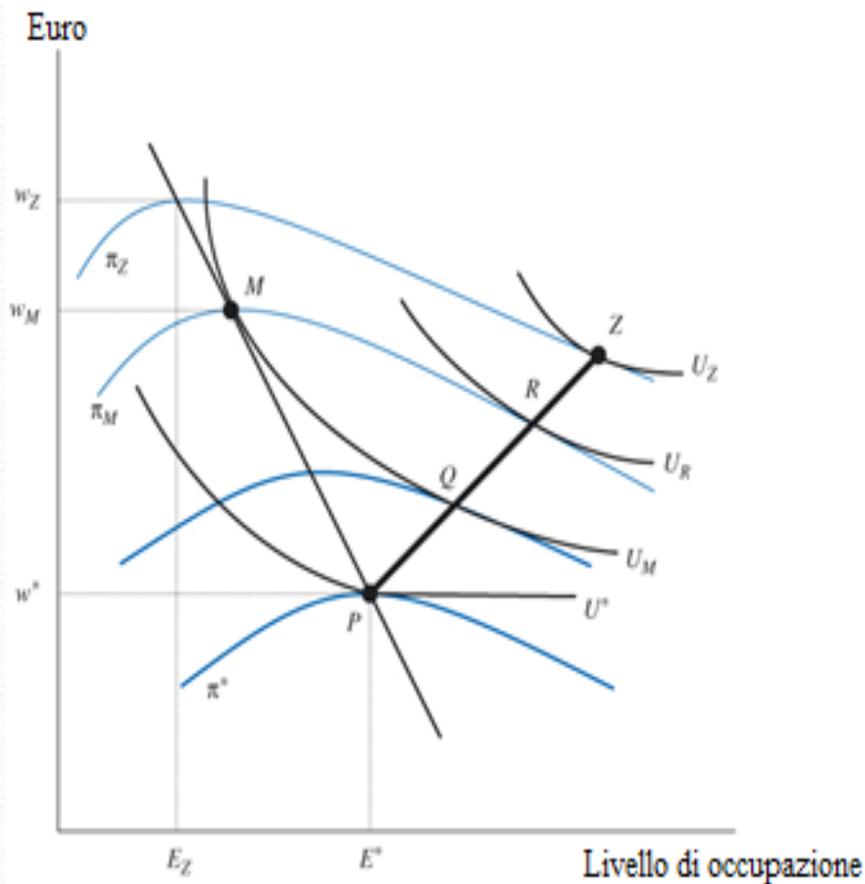
Sindacato “monopolista” e modelli di contrattazione sui salari

- Nel piano $(L;W/P)$ i diversi livelli di profitto associati a diverse curve di isoprofitto crescono se ci spostiamo dall'alto a sinistra verso il basso a destra
- Date le curve di isoprofitto delle imprese e le curve di indifferenza del sindacato come possono gli attori sociali fare meglio rispetto al modello right to manage?

Sindacato “monopolista” e modelli di contrattazione sui salari

- I punti di equilibrio sono determinati dalla tangenza tra curve di isoprofitto e curve di indifferenza
- La curva che congiunge tali punti viene definita Curva dei Contratti
- Lungo la curva dei contratti siamo in condizioni di Pareto efficienza

Sindacato “monopolista” e modelli di contrattazione sui salari



Sindacato “monopolista” e modelli di contrattazione sui salari

- Non ci si può spostare dalla curva dei contratti per migliorare la condizione di uno dei due soggetti senza peggiorare la condizione dell'altro
- Tuttavia, lungo la curva dei contratti la produttività marginale del lavoro è inferiore al salario, da cui:

Sindacato “monopolista” e modelli di contrattazione sui salari

- a. l'impresa non massimizza i propri profitti
- b. la curva dei contratti giace a destra della curva di domanda