

Jacopo Sala

Potere datoriale, concentrazione e regole antitrust: un confronto transatlantico

(doi: 10.7384/114168)

Economia & lavoro (ISSN 0012-978X)

Fascicolo 1, gennaio-aprile 2024

Ente di afferenza:

()

Copyright © by Società editrice il Mulino, Bologna. Tutti i diritti sono riservati.
Per altre informazioni si veda <https://www.rivisteweb.it>

Licenza d'uso

Questo articolo è reso disponibile con licenza CC BY NC ND. Per altre informazioni si veda
<https://www.rivisteweb.it/>

POTERE DATORIALE, CONCENTRAZIONE E REGOLE ANTITRUST: UN CONFRONTO TRANSATLANTICO*

di Jacopo Sala

*Employer Power, Concentration and Antitrust Rules:
A Transatlantic Comparison*

Il presente articolo esamina il fenomeno del potere datoriale, con particolare attenzione agli effetti della concentrazione dei mercati del lavoro sul benessere dei lavoratori. Dopo aver presentato e discusso brevemente il modello teorico di monopsonio, l'articolo analizza le tecniche maggiormente utilizzate per misurare il livello di concentrazione dei mercati. Vengono poi analizzati gli studi empirici più recenti e rilevanti sul tema, i quali mostrano come la maggior parte dei mercati del lavoro sia esposta a livelli di concentrazione moderati o elevati e che questa condizione può determinare salari più bassi e condizioni di lavoro peggiori per i lavoratori, sia negli Stati Uniti che in Europa. L'articolo analizza quindi il ruolo che l'antitrust può avere nel contrastare gli effetti distorsivi della concentrazione dei mercati del lavoro, valutando la possibilità di includere la dimensione del mercato del lavoro nelle analisi sulle attività di fusione e acquisizione svolte dalle agenzie competenti e, qualora comportino un danno significativo per i lavoratori, di bloccarle. In sintesi, l'articolo fornisce una panoramica sulle evidenze e sulle soluzioni attuabili in relazione al problema del potere datoriale nei mercati del lavoro statunitensi ed europei.

Parole chiave: potere datoriale, monopsonio, antitrust, concentrazione.

This article examines the phenomenon of employer power, with a specific focus on the effects of labour market concentration on workers' welfare. After briefly presenting and discussing the theoretical model of monopsony, the article analyses the methodologies most commonly used for measuring the level of market concentration. Then, it discusses the most recent and relevant empirical studies on the topic, which show that most labour markets are exposed to moderate or high levels of concentration and that this condition can lead to lower wages and worse working conditions for workers, both in the USA and in Europe. The article then analyses the role that antitrust can have in counteracting the negative effects of labour market concentration, exploring the possibility of including the labour market dimension into the analyses of mergers and acquisitions carried out by the relevant agencies, and, if they result in significant harm to workers, of blocking them. Overall, this article provides an overview of the empirical evidence and feasible antitrust solutions to the problem of employer power in the US and European labour markets.

Keywords: employer power, monopsony, antitrust, concentration.

Jacopo Sala, Università Cattolica del Sacro Cuore, Dipartimento di Economia e Finanza, Largo Gemelli 1, 20123 Milano, jacopo.sala@unicatt.it.

* Un particolare ringraziamento va a Claudio Lucifora, per la ricchezza dei suoi insegnamenti e consigli, e a Lorenzo G. Luisetto, per il prezioso aiuto.

Codici JEL / JEL Codes: J31, J42, K21, L40.

Pervenuto alla Redazione nel mese di dicembre 2023, revisionato nel mese di gennaio 2024, e accettato per la pubblicazione nel mese di febbraio 2024 / Submitted to the Editorial Office in December 2023, reviewed in January 2024, and accepted for publication in February 2024.

1. MERCATI DEL LAVORO E POTERE DATORIALE

Negli ultimi decenni, la stagnazione dei salari, le crescenti disuguaglianze di reddito e il peggioramento delle condizioni di lavoro sono diventati le principali fonti di preoccupazione per i lavoratori di tutto il mondo (European Commission, 2021). Il drastico calo dei salari reali, insieme all'ampliarsi del divario di reddito tra ricchi e poveri, ha generato un forte senso di incertezza economica per molte persone (OECD, 2019a; 2022). Inoltre, l'aumento della precarietà e l'erosione delle tutele del lavoro hanno amplificato queste preoccupazioni, rendendo sempre più difficile per i lavoratori raggiungere una stabilità economica e mantenere uno standard di vita dignitoso (OECD, 2019b). L'azione dei sindacati, un tempo decisiva per garantire ai lavoratori retribuzioni e condizioni lavorative adeguate, è stata fortemente indebolita dalle politiche di deregolamentazione, dalla concorrenza internazionale e dalle condotte antisindacali di alcuni datori di lavoro, oltre che da un contesto normativo spesso ostile nei riguardi dei lavoratori (Farber *et al.*, 2018; Farber, Western, 2001). Analogamente, le leggi sul salario minimo, laddove previste, hanno subito gli effetti negativi dell'inflazione, risultando inefficaci nel garantire ai lavoratori una corretta retribuzione. Inoltre, le recenti trasformazioni nel mondo del lavoro hanno ulteriormente compromesso l'adeguatezza delle classiche tutele focalizzate su modelli lavorativi tradizionali e non aggiornate rispetto alle nuove tipologie di impiego, come i contratti di lavoro autonomo, i contratti a chiamata e i "lavoretti" della *gig economy* (Weil, 2017; Katz, Krueger, 2016). Tutti questi fattori, dal declino dei sindacati alla nascita di nuove forme di occupazione, hanno contribuito ad accrescere il potere datoriale delle imprese nei confronti dei lavoratori.

Il potere datoriale, conosciuto anche come potere di monopsonio, è la capacità dei datori di lavoro di esercitare un controllo sulle condizioni di impiego dei propri lavoratori. Questo potere consente alle imprese di comprimere i salari dei propri dipendenti e di peggiorare le loro condizioni di lavoro senza incorrere in particolari conseguenze negative. Usando termini economici, quando le imprese possiedono questo potere, sono in grado di pagare i lavoratori meno della loro produttività marginale senza causare una sostanziale diminuzione dell'occupazione. In altre parole, i datori di lavoro tagliano i costi del lavoro per aumentare i loro profitti a spese dei lavoratori. Esistono diversi fattori che possono determinare (e aumentare) il potere datoriale. In primo luogo, i costi di ricerca e transizione associati al cambiare posto di lavoro, soprattutto se elevati, possono portare all'immobilità dei lavoratori nei propri rapporti di lavoro, e ciò può rafforzare indirettamente il potere datoriale delle imprese. Pratiche collusive, come gli accordi *wage-fixing* o *no-poaching*, e l'uso illegittimo di patti di non concorrenza possono poi limitare ulteriormente le *outside options* dei lavoratori e accrescere il potere dei datori di lavoro e il loro controllo sui dipendenti. Infine, mercati del lavoro altamente concentrati e operazioni di fusione e acquisizione finalizzate ad aumentare il livello di concentrazione possono ridurre la concorrenza tra imprese e creare forme di monopsonio.

L'esistenza del potere datoriale nei mercati del lavoro è stata a lungo oggetto di riflessione da parte di economisti e altri studiosi, ma l'assenza di dati specifici ha impedito loro di trarre conclusioni oggettive sulla rilevanza di questo fenomeno (Posner, 2021). Grazie ai recenti miglioramenti nelle metodologie empiriche e alla crescente disponibilità di dati e informazioni, si è assistito a una proliferazione di studi che forniscono evidenza sul potere datoriale, soprattutto per le occupazioni a basso salario. I risultati mostrano che il potere di monopsonio è un fenomeno pervasivo negli Stati Uniti e in Europa e che ciò può determinare bassi salari e pessime condizioni di lavoro.

L'ubiquità del potere datoriale e le sue implicazioni negative per i lavoratori hanno suscitato un acceso dibattito sul ruolo dell'antitrust nei mercati del lavoro. Storicamente, il compito delle leggi antitrust e delle autorità competenti è stato quello di risolvere problematiche legate alla concorrenza tra imprese e alla struttura dei mercati. Tuttavia, esse si sono occupate principalmente dei mercati del prodotto, trascurando quasi totalmente i mercati del lavoro. Questa noncuranza verso i mercati del lavoro può essere attribuita a una serie di fattori, tra cui la convinzione diffusa che questi mercati siano intrinsecamente competitivi, la predominanza del diritto del lavoro sul diritto della concorrenza in materia di tutela dei lavoratori, la comprensione limitata degli effetti di monopsonio e delle dinamiche dei mercati del lavoro, e l'esitazione dei tribunali e degli avvocati nel trattare casi relativi ai mercati del lavoro nell'ambito della legge antitrust (*ibid.*). Ciò nonostante, il diritto della concorrenza può costituire uno strumento giuridico rilevante per affrontare il problema del potere datoriale. Un buon livello di concorrenza nei mercati del lavoro è, infatti, essenziale per garantire efficienza ed equità: da un lato, i datori di lavoro sono incentivati ad offrire salari e condizioni attrattive per assicurarsi i talenti migliori; dall'altro, i lavoratori hanno la possibilità di confrontare diverse opzioni e scegliere quelle più vantaggiose. Questo equilibrio stimola a sua volta l'innovazione tecnologica e organizzativa, e aumenta la produttività del lavoro e, di conseguenza, la crescita economica.

La discussione sulla possibilità di utilizzare strumenti antitrust per limitare il potere di monopsonio ha coinvolto non solo economisti ed esperti legali, ma anche politici e funzionari pubblici. Negli Stati Uniti, il presidente Biden ha più volte sottolineato la necessità di rafforzare e rendere più rigorosa l'applicazione delle norme antitrust per contrastare la concentrazione del potere economico in tutti i settori dell'economia, compresi i mercati del lavoro. Questa posizione si riflette nel suo recente Ordine esecutivo sulla promozione della concorrenza nell'economia statunitense, una direttiva presidenziale sull'importanza della concorrenza all'interno dei mercati statunitensi¹. In particolare, la Sezione 1 dell'ordine esecutivo stabilisce che il dovere del Governo americano è quello di «applicare le leggi antitrust per combattere l'eccessiva concentrazione dell'industria, gli abusi del potere di mercato e gli effetti dannosi del monopolio e del monopsonio, soprattutto quando questi problemi si presentano nei mercati del lavoro». In Europa, in occasione della Conferenza annuale dell'Associazione antitrust italiana del 22 ottobre 2021, la commissaria europea per la concorrenza Margrethe Vestager ha dichiarato per la prima volta che la Commissione europea potrebbe decidere di estendere l'applicazione delle leggi antitrust alle pratiche anticoncorrenziali nei mercati del lavoro². Nello specifico, ha spiegato che «alcuni cartelli hanno un effetto molto diretto sugli individui e sulla concorrenza quando le imprese colludono per fissare gli stipendi o quando usano i cosiddetti accordi *no-poach* come strumento per mantenere i salari bassi, impedendo ai talenti di spostarsi dove servono meglio all'economia», suggerendo, quindi, che questi atti collusivi rientrano perfettamente nel dominio del diritto antitrust.

Data la crescente attenzione nei confronti del problema del potere datoriale, è importante raccogliere evidenza sulla sua pervasività ed esaminare l'efficacia degli strumenti antitrust come potenziale soluzione. Il presente saggio discute del tema del potere datoriale focalizzandosi sul fenomeno delle concentrazioni, una delle cause più rilevanti di monopsonio, ed è articolato come segue. Il paragrafo 2 spiega brevemente come funziona la teoria del monop-

¹ Disponibile su <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/presidential-actions/2021/07/09/executive-order-on-promoting-competition-in-the-american-economy>.

² La trascrizione del discorso è disponibile su: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/speech_21_7877.

sonio. Il paragrafo 3 descrive i principali metodi per individuare e misurare il potere datoriale. Il paragrafo 4 raccoglie i contributi più rilevanti alla letteratura empirica sul tema. Il paragrafo 5 discute del ruolo dell'antitrust nei mercati del lavoro. Il paragrafo 6 riassume e conclude.

2. UNO SGUARDO ALLA TEORIA

Al fine di comprendere le implicazioni del potere datoriale sull'economia e sul benessere sociale, viene presentato e discusso di seguito il modello statico di monopsonio³. Questo impianto teorico ci consente di mettere a confronto l'equilibrio che si verifica nel mercato del lavoro quando vi è soltanto un datore di lavoro – in condizione, appunto, di monopsonio – con l'equilibrio che si determina nello stesso mercato in presenza di numerose imprese. Per capire il funzionamento di questo modello, è utile ricordare che, secondo i principi dell'economia neoclassica, un'impresa che massimizza i profitti aumenta la quantità di lavoro acquistata fino al punto in cui la variazione della produzione ottenuta dall'acquisizione di un'ulteriore unità di manodopera è pari alla variazione del costo totale del lavoro derivante dall'impiego di quell'ulteriore unità di manodopera. In altre parole, si suppone che l'impresa ottimizzatrice acquisti la quantità di lavoro che è determinata dall'intersezione tra la sua curva di prodotto marginale del lavoro e la sua curva di costo marginale del lavoro.

In questo modello, l'impresa si confronta con una curva di offerta di lavoro che mette in relazione il salario pagato, w , al livello di occupazione, L . L'offerta di lavoro associata all'impresa è indicata con $L(w)$ e l'inverso di questa relazione con $w(L)$. Il costo totale del lavoro è definito da $w(L)L$. L'impresa ha una funzione di ricavo $Y(L)$ e cerca di massimizzare i profitti selezionando L secondo la seguente relazione:

$$\pi = Y(L) - w(L)L \quad (1)$$

Da ciò si ricava la seguente condizione di primo ordine:

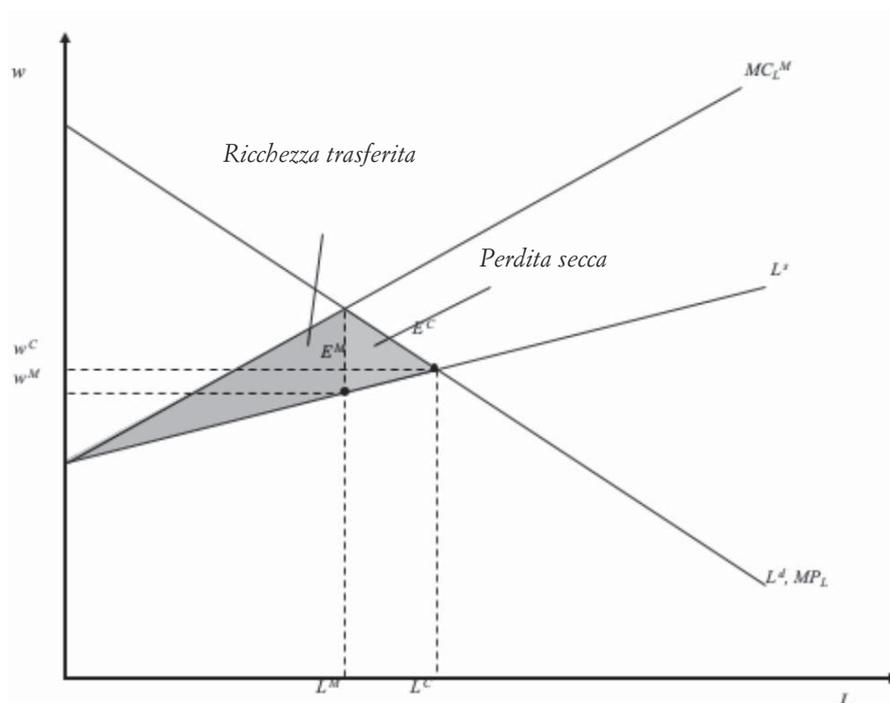
$$Y'(L) = w(L) + w'(L)L \quad (2)$$

Il lato sinistro dell'equazione (2) indica il prodotto marginale del lavoro, mentre il lato destro descrive il costo marginale del lavoro. Quest'ultima componente è caratterizzata da due fattori: il salario pagato al lavoratore neoassunto e l'aumento salariale pagato a tutti i lavoratori che già fanno parte dell'impresa. Ciò significa che, quando il datore di lavoro decide di assumere un nuovo lavoratore, vi sono due importanti implicazioni per quanto riguarda il costo totale del lavoro: il nuovo dipendente deve essere pagato con il salario prevalente, $w(L)$, e la retribuzione di tutti gli altri dipendenti, L , deve aumentare per tenere conto del salario del nuovo assunto.

³ Il modello descritto è analogo a quello presentato da Manning (2003) e da Blair e Harrison (2010).

La massimizzazione del profitto implica l'espansione dell'occupazione fino al punto in cui il prodotto marginale del lavoro equivale al costo marginale del lavoro. La figura 1 fornisce una rappresentazione grafica dell'equilibrio.

Figura 1
Condizioni di concorrenza perfetta e monopsonio a confronto



In concorrenza perfetta, tutte le imprese condividono la stessa curva di costo marginale, la quale si interseca con la curva di offerta che rappresenta l'insieme dei prezzi di mercato che tutte le imprese devono pagare per acquistare quantità variabili di lavoro. In questo contesto, ogni impresa determina la quantità di lavoro richiesta uguagliando il prodotto marginale del lavoro al prezzo di mercato del lavoro. L'equilibrio, E^C , è dato dall'intersezione tra la curva di offerta, L^s , e la curva di domanda aggregata di lavoro, L^d . In queste condizioni, il benessere sociale – la somma del surplus del consumatore e del surplus del produttore – è massimizzato. Nella figura 1, il surplus del consumatore è rappresentato dall'area al di sotto della curva di domanda e al di sopra del salario competitivo, w^C , mentre il surplus del produttore è l'area al di sopra della curva di offerta e al di sotto di w^C .

In un mercato del lavoro monopsonistico, si ipotizza che la quantità di lavoro richiesta da una singola impresa sia sufficientemente grande da far variare il costo del lavoro. Quando l'impresa decide di acquistare una certa quantità di manodopera, la sua scelta

di acquisto influenza il tasso salariale complessivo. Perciò, il datore di lavoro terrà conto di questo potere nel determinare il numero di dipendenti da assumere. Il monopsonista, così come qualsiasi altra impresa che massimizza i profitti, assume fino al punto in cui il prodotto marginale del lavoro uguaglia il costo marginale. Tuttavia, anche se il datore di lavoro ottiene un profitto positivo sul lavoratore marginale, non ha alcun incentivo a espandere l'occupazione, poiché ciò implicherebbe un aumento del salario che dovrebbe essere pagato non solo al nuovo lavoratore, ma anche a tutti gli altri lavoratori già assunti. Di conseguenza, la curva di costo marginale del lavoro dell'impresa monopsonista si trova al di sopra e cresce più ripidamente della curva di offerta. Come illustrato nella figura 1, l'equilibrio, E^M , è definito dall'intersezione tra la curva di costo marginale del datore di lavoro, MC_L^M , e la curva di domanda aggregata di lavoro, L^d . La quantità di lavoro risultante da questa intersezione è inferiore alla quantità richiesta in concorrenza perfetta, mentre il salario pagato ai lavoratori è inferiore al livello competitivo, ed è il salario più basso al quale i lavoratori sono disposti a lavorare.

A causa del potere di monopsonio, l'economia subisce una riduzione del benessere totale e si trova ad affrontare una distribuzione diseguale della ricchezza. Infatti, un mercato del lavoro monopsonistico, così come un mercato del prodotto monopolistico, ha effetti negativi sul benessere sociale sotto forma di perdite di efficienza e disuguaglianza di reddito. La sottoccupazione indotta dal monopsonio provoca una perdita secca (nella figura 1, l'area triangolare evidenziata sulla destra) perché alcuni lavoratori sono inevitabilmente esclusi dal mercato del lavoro e ciò può determinare fenomeni di disoccupazione persistente. Inoltre, il costo inferiore del lavoro sostenuto dal monopsonista genera un trasferimento della ricchezza dai lavoratori all'impresa (nella figura 1, l'area triangolare evidenziata sulla sinistra), e ciò porta a una distribuzione iniqua delle risorse nell'economia. In generale, la riduzione dei salari indotta dal monopsonio amplifica la disuguaglianza di reddito in diversi modi: aumentando il divario tra i guadagni di coloro che lavorano in mercati del lavoro concentrati e quelli di coloro che lavorano in mercati competitivi, diminuendo il reddito dei lavoratori rispetto a coloro che vivono principalmente di capitale e, da un punto di vista macroeconomico, riducendo la domanda aggregata e, di conseguenza, la crescita economica nel suo complesso (Maggiolino, 2022).

L'esistenza di un monopsonio può anche avere un impatto negativo sul mercato del prodotto, se una riduzione della domanda di lavoro genera un calo della produzione del monopsonista (*ibid.*). Nello specifico, esistono due possibili scenari: il primo in cui il monopsonista opera in condizione di concorrenza perfetta nel mercato del prodotto, e il secondo in cui il monopsonista è anche un monopolista. Nel primo caso, qualsiasi diminuzione della produzione del monopsonista sarà totalmente compensata da un aumento della produzione da parte delle altre imprese operanti nel mercato, e il prezzo e la quantità totale del prodotto rimarranno invariati. Nel secondo caso, il monopsonista determinerà il volume di produzione uguagliando il suo costo marginale e il suo ricavo marginale, determinando così una riduzione della produzione totale e, di conseguenza, del benessere sociale. Pertanto, un abbassamento del costo del lavoro non corrisponde necessariamente a un calo dei prezzi di produzione, ma, al contrario, può addirittura aumentarli. In sintesi, un mercato monopsonistico non solo è inefficiente, ma può anche esacerbare il potere monopolistico e avere un impatto negativo sul mercato del prodotto.

3. LA CONCENTRAZIONE DEI MERCATI DEL LAVORO

Con riferimento ai mercati del lavoro, si parla di concentrazione quando un numero limitato di datori di lavoro domina un certo mercato come conseguenza di economie di scala, costi fissi, effetti di rete e altri fattori. Quando in un mercato del lavoro vi sono poche imprese che assumono, queste possono decidere di abbassare i salari al di sotto del livello competitivo al fine di massimizzare i profitti. Siccome non esistono altre imprese che possono assumerli, i lavoratori sono costretti ad accettare un salario più basso o lasciare il mercato di riferimento. La concentrazione dei mercati del lavoro può quindi favorire i datori di lavoro, conferendogli il potere di influenzare i salari e le condizioni di lavoro dei propri dipendenti. Per contro, i lavoratori, a causa della concentrazione del mercato tra poche imprese, hanno meno *outside options* e sono perciò obbligati ad accettare le condizioni stabilite dal datore di lavoro o ad abbandonare il mercato in cui operano. La concentrazione dei mercati del lavoro può quindi ritenersi una delle principali fonti di potere datoriale.

Per stabilire se un mercato del lavoro è concentrato, occorre anzitutto definire il mercato rilevante, ossia il perimetro entro cui i datori di lavoro competono tra di loro per acquisire manodopera. Il metodo comunemente più utilizzato dagli economisti per determinare l'ampiezza del mercato rilevante (nell'ambito dei mercati del lavoro) consiste nel definire l'estensione geografica di tale mercato. In letteratura, ci si riferisce a quest'area con il termine "zona di pendolarismo" (in inglese *commuting zone*), definita come la regione in cui la maggior parte dei lavoratori è impiegata e vive. In questo contesto, diventa indispensabile caratterizzare al meglio i mercati del lavoro e sviluppare alcune considerazioni pratiche. Ad esempio, i confini geografici di un mercato del lavoro sono più estesi per le aree con trasporti pubblici efficienti o minore congestione stradale. Allo stesso modo, i mercati del lavoro per le occupazioni ad alto reddito hanno un perimetro geografico tendenzialmente più ampio, poiché i lavoratori sono in genere più propensi a spostarsi per ottenere un salario più alto. È anche più probabile che i giovani siano più inclini a percorrere lunghe distanze per motivi di lavoro rispetto ai lavoratori più anziani e ciò comporta un notevole aumento dell'estensione geografica dei loro mercati. Infine, se gli avanzamenti tecnologici consentono alle persone di lavorare da remoto, come accaduto durante la pandemia da Covid-19, l'estensione geografica dei mercati del lavoro può crescere in modo significativo. È evidente che considerare e valutare tutti questi aspetti non è semplice, soprattutto perché la delimitazione geografica dei mercati può variare in maniera sostanziale a seconda delle preferenze degli individui. Tuttavia, sono sempre più numerosi gli studi empirici che utilizzano la zona di pendolarismo come criterio fondamentale per la definizione del mercato rilevante.

Una volta che si è identificato il mercato rilevante, si può procedere alla misurazione del grado di concentrazione. L'indice di Herfindahl-Hirschman (in inglese *Herfindahl-Hirschman Index*, HHI) è tipicamente utilizzato per determinare il livello di concentrazione dei mercati del prodotto, ed è calcolato come la somma dei valori al quadrato della quota di mercato di ciascuna impresa. L'HHI può essere impiegato anche per valutare la concentrazione del mercato del lavoro. In questo caso, l'HHI è dato dalla somma dei quadrati delle quote di mercato dei datori di lavoro:

$$HHI = \sum_{i=1}^N s_i^2 \quad (3)$$

L'HHI raggiunge il valore massimo di 10.000, quando nel mercato opera un unico monopsonista ($100^2 = 10.000$), mentre tende a 0 al crescere del numero di datori di lavoro. Le autorità antitrust sono solite utilizzare l'HHI per valutare se un'operazione di fusione o acquisizione è destinata ad aumentare il livello di concentrazione dei mercati del prodotto. In questo contesto, la legge antitrust, sia negli Stati Uniti che in Europa, prevede delle soglie al raggiungimento delle quali un mercato può essere definito moderatamente o altamente concentrato. Nell'ambito delle analisi antitrust dei mercati del prodotto, se si suppone che una certa attività di fusione o acquisizione aumenti il livello di concentrazione del mercato al di sopra di una certa soglia, le autorità competenti possono decidere di limitare o bloccare l'operazione. Questo approccio, come verrà discusso in seguito, può ragionevolmente essere applicato anche ai mercati del lavoro.

4. COSA RIVELA L'EVIDENZA EMPIRICA

Grazie alle recenti miglione nei metodi empirici e alla maggiore disponibilità di dati e informazioni, numerosi studiosi si sono cimentati nell'analizzare il fenomeno del potere datoriale, in particolare come la concentrazione dei mercati del lavoro può influire negativamente sui salari e sulle condizioni di lavoro. Stimare l'entità del potere datoriale è fondamentale sia per la ricerca teorica che per l'analisi delle politiche. Infatti, l'evidenza di gravi distorsioni del mercato può, da un lato, incoraggiare gli economisti a sviluppare nuovi modelli che incorporino i difetti del mercato del lavoro, e, dall'altro, fornire le basi per nuove politiche o quadri normativi che tengano conto di tali imperfezioni.

4.1. Mercati statunitensi

Uno dei primi studi a stimare l'impatto della concentrazione sugli outcome dei lavoratori è quello di Azar *et al.* (2019). Essi analizzano i livelli di concentrazione di un settore chiave del commercio al dettaglio statunitense (quello delle merci generiche) nel periodo tra il 2010 e il 2016, e dimostrano come il potere datoriale sia un fenomeno pervasivo negli Stati Uniti. Nello specifico, gli autori verificano se mercati del lavoro altamente concentrati hanno maggiori benefici occupazionali grazie al salario minimo. Usando un ricco dataset ottenuto dalla piattaforma Burning Glass Technologies (una bacheca di annunci di lavoro online di tutte le imprese statunitensi), essi calcolano il livello di concentrazione dei mercati del lavoro, e dimostrano che un aumento di una deviazione standard nel grado di concentrazione aumenta l'elasticità occupazionale del salario minimo di 0,2. Questo risultato è coerente con la teoria del monopsonio secondo cui i mercati del lavoro altamente concentrati, cioè non competitivi, sono associati a effetti occupazionali maggiormente positivi del salario minimo. Secondo le analisi dei ricercatori, le elasticità occupazionali del salario

minimo sono significativamente positive, con una stima puntuale di circa 0,35 per il 33% dei mercati del lavoro più concentrati.

In uno studio successivo, Azar *et al.* (2020a), usando i dati ricavati da Burning Glass Technologies e alcune statistiche dello U.S. Bureau of Labor Statistics, misurano la concentrazione dei mercati del lavoro per quasi tutti i settori dell'economia statunitense e per ogni zona di pendolarismo nell'anno 2016. Gli autori stimano un HHI medio di 4.378, dimostrando che circa il 60% dei mercati del lavoro negli Stati Uniti è soggetto a un livello di concentrazione elevato. Essi individuano poi una correlazione significativamente negativa tra la concentrazione dei mercati del lavoro e il salario dei lavoratori, anche dopo aver impiegato diverse variabili di controllo per il tipo di occupazione, la zona di pendolarismo e lo stato della domanda di lavoro. Sulla base dei risultati ottenuti, gli autori concludono che la maggior parte dei mercati del lavoro statunitensi è esposta al potere datoriale delle imprese.

Raccogliendo dati e informazioni dal sito web di annunci di lavoro CareerBuilder.com (<https://www.careerbuilder.com>), Azar, Marinescu e Steinbaum (2019) calcolano l'elasticità delle candidature rispetto ai salari pubblicati sul sito, che essi interpretano come una proxy dell'elasticità dell'offerta di lavoro, e mettono in relazione questa misura di elasticità con la concentrazione dei mercati del lavoro definita attraverso l'HHI. I risultati principali suggeriscono che la concentrazione del mercato del lavoro è correlata negativamente con l'elasticità dell'offerta di lavoro e che l'elasticità è prossima a 0 nella maggior parte dei mercati. Ciò significa che i salari sono più bassi nei mercati con una maggiore concentrazione o una minore elasticità dell'offerta di lavoro.

In uno studio più recente, Azar, Marinescu e Steinbaum (2020), adottando un approccio simile, forniscono evidenza dell'effetto negativo della concentrazione sui salari dei lavoratori statunitensi occupati in diversi settori tra il 2010 e il 2013. Gli autori utilizzano i dati ottenuti dal sito CareerBuilder.com e stimano un HHI medio di 3.157, che indica un alto livello di concentrazione dei mercati del lavoro. Per studiare la relazione tra concentrazione e salari, i ricercatori utilizzano alcuni dati ottenuti dallo U.S. Bureau of Labor Statistics, e concludono che l'elasticità dei salari rispetto alla concentrazione è pari a $-0,127$. Ciò significa che il passaggio dal 25° al 75° percentile del livello di concentrazione è associato a una riduzione dei salari pari al 17%.

Impiegando dati e informazioni ottenuti dal Census Bureau degli Stati Uniti e dall'azienda americana Dun & Bradstreet, Qiu e Sojourner (2019) analizzano come la concentrazione dei mercati del lavoro abbia influito sui salari dei lavoratori a partire dal 2000. Dopo aver calcolato gli HHI per i diversi mercati del lavoro, essi stimano che un aumento di una deviazione standard nel livello di concentrazione è associato a una riduzione dei salari del 14%. Inoltre, gli autori dimostrano che i lavoratori impiegati in mercati del lavoro altamente concentrati hanno meno probabilità di essere coperti da un'assicurazione sanitaria e che un buon livello di sindacalizzazione può contrastare gli effetti negativi della concentrazione.

Benmelech *et al.* (2020), utilizzando molteplici fonti di dati, studiano l'effetto della concentrazione dei mercati del lavoro sui salari dei lavoratori occupati nel settore manifatturiero statunitense nel periodo 1978-2016. Impiegando l'attività di fusione e acquisizione delle imprese come variabile strumentale per la concentrazione locale, gli autori dimostrano l'esistenza di una relazione significativamente negativa tra il livello di concentrazione dei mercati del lavoro e i salari dei lavoratori. Secondo le stime principali, l'elasticità dei salari alla concentrazione dei mercati risulta essere compresa tra $-0,03$ e $-0,06$. Ciò significa che

un aumento di una deviazione standard nel grado di concentrazione porta a una riduzione dei salari del 9-14%. Inoltre, gli autori dimostrano che l'elasticità dei salari alla concentrazione è di circa -0,015 nelle industrie con tassi di sindacalizzazione prossimi a 0, mentre diminuisce del 29-45% negli stabilimenti con livelli medi di sindacalizzazione.

Utilizzando il Longitudinal Business Database, Rinz (2020) studia i trend nei livelli di concentrazione dei mercati del lavoro statunitensi durante il periodo 1976-2015, e stima gli effetti della concentrazione sui salari dei lavoratori americani. In primo luogo, egli dimostra che la concentrazione nazionale è aumentata negli ultimi decenni, mentre la concentrazione locale è diminuita in modo significativo. Ciò significa che, a livello nazionale, il numero di imprese che operano in uno stesso settore è relativamente basso, mentre a livello locale vi è una probabilità maggiore di trovare un numero più alto di imprese in competizione tra di loro. Successivamente, l'autore stima un'elasticità dei salari rispetto al livello di concentrazione dei mercati del lavoro pari a -0,05 nel periodo 1976-2015. Sulla base di questo risultato, passare dalla mediana al 75° percentile del livello di concentrazione corrisponde a un calo dei salari pari al 15%.

Arnold (2021), impiegando i dati del Census Bureau degli Stati Uniti, adotta una strategia totalmente innovativa e analizza le attività di fusione e acquisizione delle imprese nei mercati statunitensi durante il periodo tra il 1999 e il 2009. L'obiettivo di questo approccio è quello di stimare gli effetti dei cambiamenti nei livelli di concentrazione sugli outcome dei lavoratori americani. L'autore rileva un calo del 3,3% nei salari in seguito a cambiamenti nel grado di concentrazione indotti dalle attività di fusione e acquisizione delle imprese appartenenti al top 20% del mercato di riferimento. In generale, i risultati dimostrano che la concentrazione dei mercati del lavoro comprime i salari del 4-5% rispetto a una situazione di concorrenza perfetta.

Hershbein *et al.* (2022) osservano come il mercato del lavoro manifatturiero statunitense sia stato influenzato dal potere datoriale tra il 1976 e il 2014. Usando dati ottenuti dal Census of Manufacturers e dell'Annual Survey of Manufacturers, gli autori analizzano l'evoluzione delle differenze tra la produttività marginale del lavoro e i salari pagati ai lavoratori (i cosiddetti *markdowns*) a livello di singolo stabilimento per l'intero settore manifatturiero. I risultati principali dimostrano che la maggior parte dei mercati del lavoro manifatturieri negli Stati Uniti è lontana dall'essere competitiva e che la concentrazione dei mercati del lavoro si è intensificata a partire dai primi anni Duemila. Secondo le stime, il *markdown* medio tra gli stabilimenti manifatturieri nel periodo 1976-2014 è pari a 1,53. Ciò significa che il prodotto marginale del lavoro è in media del 53% superiore al salario pagato ai lavoratori, suggerendo che un lavoratore impiegato in uno stabilimento manifatturiero guadagna solo 65 centesimi per ogni dollaro generato sul margine.

4.2. Mercati europei

In Europa, il lavoro di Martins (2018) è uno dei primi a fornire evidenza empirica del potere datoriale. Usando dati e informazioni ottenuti dai registri del personale (*Quadros de pessoal*), egli stima il livello di concentrazione dei mercati del lavoro in Portogallo, e analizza gli effetti sui salari dei lavoratori nel periodo 1991-2013. Egli calcola un HHI medio compreso tra 800 e 1.100, e dimostra che circa il 9% dei lavoratori è esposto a livelli di concentrazione tali da creare problemi di potere di mercato. Inoltre, i risultati indicano che l'elasticità dei salari alla concentrazione dei mercati del lavoro è pari all'1,5-3%, il che significa che il passaggio dal 25° al 75° percentile nel livello di concentrazione è associato a una diminuzione dei salari di circa il 3,5%.

In seguito, Marinescu *et al.* (2021) studiano gli effetti della concentrazione dei mercati del lavoro sui lavoratori neoassunti in Francia tra il 2011 e il 2015. Utilizzando i dati dei registri previdenziali (*Déclaration annuelle de données sociales*), i ricercatori definiscono i mercati del lavoro come combinazione tra occupazioni e zone di pendolarismo, e calcolano i livelli medi di concentrazione. I risultati suggeriscono che i mercati del lavoro francesi sono moderatamente concentrati, con un HHI medio di circa 1.510. Gli autori analizzano poi gli effetti della concentrazione sugli outcome dei lavoratori neoassunti, e stimano che un aumento del 10% nel livello di concentrazione si traduce in una riduzione dello 0,5% dei salari dei nuovi assunti e in una diminuzione del numero di assunzioni di circa il 3,2%. Questi risultati, segnalano gli autori, sono perfettamente in linea con la teoria economica del monopsonio.

Bassanini *et al.* (2021) esaminano l'impatto della concentrazione dei mercati del lavoro sui salari degli *stayers* francesi, ossia i lavoratori che erano già impiegati nella stessa impresa l'anno precedente. Per svolgere l'analisi, essi impiegano i dati della *Déclaration annuelle de données sociales* relativi al periodo 2010-2017, e definiscono i mercati del lavoro in base al tipo di occupazioni e alle zone di pendolarismo. I ricercatori dimostrano che oltre il 70% delle *commuting zones* francesi sono moderatamente e altamente concentrate e che l'elasticità dei salari degli *stayers* alla concentrazione locale varia da $-0,019$ a $-0,023$, un segnale evidente dell'esistenza del potere datoriale nei mercati del lavoro in Francia.

In un contributo sostanziale, Bassanini *et al.* (2023) analizzano l'impatto della concentrazione su due aspetti fondamentali della qualità del lavoro: il salario e la stabilità lavorativa. Per svolgere l'analisi, i ricercatori raccolgono dati e informazioni su diversi Paesi europei (nello specifico, Danimarca, Francia, Germania, Italia, Portogallo e Spagna) per il periodo 2010-2019 e li utilizzano per determinare se un livello più alto di concentrazione dei mercati del lavoro corrisponde a una riduzione dei salari e a un peggioramento della stabilità lavorativa. I risultati principali indicano che un aumento della concentrazione si associa a una riduzione dei salari giornalieri compresa tra il 2,1% e il 3% a seconda del Paese e a una probabilità inferiore, del 5-24%, per i lavoratori di essere assunti a tempo indeterminato in Francia, Germania e Portogallo. Per Italia e Spagna, gli autori non rilevano alcun impatto significativo sulla stabilità lavorativa, ma dimostrano che livelli più alti di concentrazione influiscono negativamente sulla probabilità di ottenere un contratto a tempo indeterminato dopo un contratto a termine. Nel complesso, questi risultati mostrano che il potere datoriale non solo si traduce in salari più bassi, ma anche in condizioni di lavoro peggiori.

4.3. *Discussione*

Questi studi rivelano che, nonostante le differenze negli assetti istituzionali, il livello di concentrazione dei mercati del lavoro è relativamente alto sia negli Stati Uniti che in Europa. Allo stesso modo, gli effetti associati ad una maggiore concentrazione dei mercati del lavoro sono simili in entrambi i continenti: salari bassi, lavoro precario e condizioni d'impiego inadeguate. Sulla base dell'evidenza empirica raccolta, si può concludere che la concentrazione rappresenta un modo per caratterizzare il potere di mercato dei datori di lavoro.

Tuttavia, prima di trarre conclusioni su come livelli di concentrazione elevati possono influire sui salari e sulle condizioni di lavoro, economisti e accademici devono superare sfide importanti. In particolare, la relazione tra concentrazione e salari non necessariamente è causale, ma piuttosto correlativa. Spesso, il grado di concentrazione dei mercati e i diversi

livelli salariali sono infatti determinati congiuntamente dalle forze di mercato. Per questa ragione, sono sempre più numerosi gli studi che utilizzano variabili strumentali per stimare l'impatto causale della concentrazione sugli outcome dei lavoratori. Ciò nonostante, la maggior parte della letteratura sul tema non fornisce una solida giustificazione teorica sul perché cambiamenti nel livello di concentrazione influiscano sui salari attraverso un aumento del potere di mercato dei datori di lavoro e non per effetto di altri fattori, come variazioni nei livelli di produttività o nei costi. Le analisi più convincenti eseguono ulteriori test statistici per dimostrare che la concentrazione dei mercati del lavoro influenza i salari attraverso il potere datoriale. Ad esempio, alcuni studi rivelano che una maggiore presenza dei sindacati può mitigare gli effetti negativi della concentrazione, una scoperta che indirettamente supporta l'ipotesi del potere datoriale. Inoltre, le ricerche sui singoli settori sono più facili da interpretare e risultano spesso più precise, ma limitano la generalizzabilità dei risultati.

Sebbene presentino dei limiti nelle metodologie e nelle assunzioni teoriche, questi studi rappresentano un primo passo significativo nella valutazione empirica di un fenomeno che affligge diversi mercati del lavoro. Ulteriori approfondimenti sono necessari, ma le evidenze emerse finora hanno il potenziale di promuovere il dibattito sul tema, nella speranza che ciò porti a una maggiore attenzione da parte di studiosi e *policy makers*.

5. SOLUZIONI ANTITRUST

Una possibile soluzione al problema del potere datoriale potrebbe arrivare dall'applicazione delle norme antitrust. La concorrenza e la struttura del mercato sono infatti aspetti tipicamente regolati dalle leggi sulla concorrenza. Tuttavia, finora l'antitrust si è dimostrato in larga parte inefficace nel correggere gli squilibri di potere nei mercati del lavoro. Per ottenere risultati in questo senso, le autorità garanti della concorrenza dovrebbero ampliare il proprio focus includendo nelle analisi della concorrenza anche la dimensione del mercato del lavoro. In ogni caso, anche un approccio antitrust puramente orientato all'efficienza dovrebbe interessarsi a una maggiore concentrazione dei mercati del lavoro. Infatti, come discusso in precedenza, il monopsonio del lavoro, così come il monopolio nei mercati del prodotto, può portare a perdite di efficienza e limitare la crescita economica complessiva. Risulta quindi essenziale, per perseguire l'efficienza generale dei mercati, che le autorità antitrust analizzino con attenzione anche la concentrazione nei mercati del lavoro e intervengano laddove necessario per prevenire situazioni di eccessivo potere di mercato.

5.1. Fusioni e acquisizioni

L'analisi delle fusioni e acquisizioni è una delle funzioni principali delle autorità antitrust. Da un lato, le imprese di una certa dimensione sono tenute per legge a notificare preventivamente la loro intenzione di attuare una fusione o un'acquisizione. Dall'altro, le agenzie competenti devono esaminare l'operazione e successivamente decidere se approvarla o bloccarla. In caso di divieto, le imprese coinvolte nell'attività possono rinunciare all'operazione o decidere di fare ricorso. In generale, esistono due tipologie principali di fusioni e acquisizioni: quelle "orizzontali", tra concorrenti dello stesso settore, e quelle "verticali", tra imprese operanti a livelli diversi della filiera produttiva. Le prime riducono in modo diretto la concorrenza e sono tendenzialmente più rischiose per il mercato. Le seconde, invece, possono avere effetti più insidiosi e nascosti. In ogni caso, è fondamentale

che le autorità valutino accuratamente questo tipo di attività al fine di evitare un livello eccessivo di concentrazione del mercato a beneficio di consumatori e lavoratori.

Secondo il diritto antitrust, le operazioni di fusione e acquisizione che riducono la concorrenza o creano un monopolio devono essere vietate. La Sezione 7 del *Clayton Act* statunitense e il Regolamento (CE) n. 139/2004 stabiliscono infatti il divieto da parte delle autorità antitrust di fusioni e acquisizioni che determinino un aumento sostanziale del livello di concentrazione del mercato. Entrambe le disposizioni normative mirano a impedire fusioni e acquisizioni che rafforzino eccessivamente il potere di mercato delle imprese tramite un aumento della concentrazione. Tuttavia, le agenzie possono decidere di approvare tali attività nel caso in cui le imprese interessate dimostrino che, a seguito dell'operazione, vi sarebbero guadagni di efficienza tali da controbilanciare gli effetti negativi indotti dall'aumento della concentrazione.

Per valutare le diverse attività di fusione e acquisizione, le autorità statunitensi ed europee si affidano a regolamenti e standard specifici: le *Horizontal Merger Guidelines*⁴ del Dipartimento di giustizia statunitense e della Federal Trade Commission (FTC) e le *Guidelines on the Assessment of Horizontal Mergers*⁵ del Consiglio europeo e della Commissione europea. Queste regole disciplinano le modalità in cui le agenzie esaminano, approvano o contestano un'eventuale fusione o acquisizione, e stabiliscono delle soglie specifiche relative al livello di concentrazione dei mercati. In questo contesto, va sottolineato che sia le direttive statunitensi che quelle europee contengono riferimenti specifici al potere di monopsonio delle imprese. Le disposizioni statunitensi, infatti, menzionano espressamente che «il rafforzamento del potere di mercato dei compratori (*buyers*), talvolta chiamato “potere di monopsonio”, ha effetti negativi e paragonabili al rafforzamento del potere di mercato dei venditori (*sellers*)» e che le autorità garanti della concorrenza dovrebbero «impiegare un quadro analogo per analizzare le fusioni tra acquirenti (*purchasers*) rivali che possono rafforzare il loro potere di mercato di compratori (*buyers*)». Analogamente, le direttive europee riconoscono che «l'impresa risultante dalla concentrazione potrebbe essere in grado di ottenere prezzi più bassi riducendo i suoi acquisti dei fattori di produzione (*inputs*)» e che «a sua volta ciò può indurla a ridurre il suo livello di produzione nel mercato del prodotto finale, a danno del benessere dei consumatori».

Nonostante queste prescrizioni normative, l'analisi delle fusioni e acquisizioni sia negli Stati Uniti che in Europa si è concentrata principalmente sui mercati del prodotto. Le autorità competenti non hanno mai vietato un'operazione di fusione o acquisizione per i suoi potenziali effetti sui mercati del lavoro. Tuttavia, negli ultimi anni, i funzionari delle agenzie statunitensi hanno iniziato a incorporare l'analisi dei mercati del lavoro nel processo di revisione delle attività di fusione e acquisizione. Lo scorso 19 luglio, la FTC e il Dipartimento di giustizia statunitense hanno, infatti, pubblicato una prima bozza delle nuove *Merger Guidelines*⁶ per raccogliere spunti e commenti dagli esperti del settore. Nel testo, viene stabilito che, per la prima volta, le autorità antitrust analizzeranno il potenziale impatto delle attività di fusione e acquisizione sui mercati del lavoro e, in modo specifico, il rischio di una maggiore concentrazione dei mercati e le possibili implicazioni sugli outcome dei lavoratori. Secondo quanto stabilito dalle nuove disposizioni, le operazioni di fusione e acquisizione che riducono in maniera significativa la concorrenza nei mercati del

⁴ Disponibili su <https://www.ftc.gov/sites/default/files/attachments/merger-review/100819hmg.pdf>.

⁵ Disponibili su [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52004XC0205\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52004XC0205(02)).

⁶ Disponibili su https://www.justice.gov/d9/2023-07/2023-draft-merger-guidelines_0.pdf.

lavoro non potranno infatti essere giustificate da presunti benefici per i consumatori nei mercati del prodotto. Riguardo all'Europa, non si sono ancora registrati sviluppi significativi in questa direzione, ma alcuni Paesi, tra cui la Germania, la Francia e i Paesi Bassi, hanno recentemente introdotto procedure per bloccare fusioni o acquisizioni sulla base di considerazioni di interesse pubblico, tra cui il loro potenziale impatto sui mercati del lavoro (Posner, 2021).

5.2. Analisi delle concentrazioni

Per analizzare le attività di fusione e acquisizione e i relativi cambiamenti nel livello di concentrazione, le autorità antitrust seguono tre step fondamentali: *a)* la definizione del mercato rilevante; *b)* il calcolo del grado di concentrazione; e *c)* la stima dell'impatto della concentrazione sul mercato. Tendenzialmente, per stabilire l'ampiezza del mercato rilevante e misurare il livello di concentrazione, sono solite determinare l'estensione geografica del mercato e calcolare l'HHI. Come discusso in precedenza, queste operazioni possono essere condotte anche per l'analisi dei mercati del lavoro senza particolari problemi. Per quanto riguarda la prima fase, le autorità possono, infatti, definire il mercato del lavoro rilevante in base al tipo di occupazione e alle diverse zone di pendolarismo. Invece, per il secondo step, le agenzie possono calcolare l'HHI considerando le quote di mercato dei datori di lavoro, e successivamente confrontare il valore dell'indice con alcune soglie indicative del livello di concentrazione del mercato. Ad esempio, secondo i regolamenti statunitensi in materia di valutazione e controllo delle concentrazioni (le sopraccitate *Horizontal Merger Guidelines*), un mercato può definirsi "non concentrato" se il relativo HHI è inferiore a 1.000, "moderatamente concentrato" se l'HHI è compreso tra 1.000 e 1.800, e "altamente concentrato" se l'HHI è superiore a 1.800. La terza e ultima fase consiste nel valutare il livello di concentrazione "post-fusione". Ciò significa determinare il potenziale impatto che un'attività di fusione o acquisizione può avere sul mercato rilevante in termini di aumento della concentrazione. In generale, una fusione o un'acquisizione è considerata illegale se l'HHI associato al mercato rilevante e l'HHI post-fusione sono entrambi elevati.

Per ragioni di efficienza, le autorità antitrust possono comunque decidere di autorizzare un'operazione di fusione o acquisizione anche se quest'ultima aumenta il livello di concentrazione e riduce la concorrenza tra imprese. L'analisi dei guadagni di efficienza è, infatti, un aspetto fondamentale per la valutazione delle operazioni di fusione e acquisizione. Il motivo alla base dell'inclusione di considerazioni sull'efficienza nasce dal presupposto che, se da un lato le fusioni e acquisizioni possono ostacolare la libera concorrenza, dall'altro possono anche generare vantaggi economici. Ciò significa che le autorità antitrust, nell'esaminare le eventuali implicazioni di una fusione o acquisizione, devono valutare un *trade-off* tra concorrenza ed efficienza economica. Nei mercati del lavoro, l'efficienza può derivare da un'ampia varietà di fattori. Uno degli esempi più emblematici è l'aumento di produttività generato da un uso migliore della forza lavoro disponibile.

Nell'esaminare i costi e i ricavi associati alle operazioni di fusione o acquisizione, le autorità antitrust si affidano al cosiddetto "standard del benessere del consumatore" (in inglese *consumer welfare standard*). Questo principio consente di quantificare il benessere dei consumatori derivante dal consumo generale di beni e di servizi e di stabilire se i guadagni di efficienza derivanti da una particolare fusione o acquisizione possano controbilanciare qualsiasi danno al benessere dei consumatori che l'aumento di concentrazione potrebbe determinare. Il vantaggio pratico di questo approccio risiede nella possibilità di calcolare in modo abbastanza preciso, attraverso l'analisi empirica, il benessere dei consumatori e

gli eventuali danni generati dall'attività di fusione e acquisizione. Ciò facilita notevolmente l'applicazione della legge antitrust in modo affidabile e oggettivo. Tuttavia, alcuni esperti, tra cui il giurista Eric Posner e gli economisti Suresh Naidu e Glen Weyl (2018), hanno recentemente proposto l'applicazione di uno "standard del benessere del lavoratore" (in inglese *worker welfare standard*) nelle analisi delle fusioni e acquisizioni. Secondo questo approccio, che considera sia il benessere dei consumatori che quello dei lavoratori, una fusione o un'acquisizione deve essere autorizzata solo se l'aumento di produttività dei lavoratori è superiore all'incremento dei profitti del datore di lavoro.

In generale, l'analisi svolta dalle autorità antitrust per studiare gli effetti delle operazioni di fusione e acquisizione sul potere di mercato può essere facilmente estesa ai mercati del lavoro. Pur richiedendo alcuni "aggiustamenti", il quadro teorico alla base di queste analisi non necessita infatti di modifiche sostanziali per essere applicato allo studio dei mercati del lavoro.

6. NUOVE IDEE E POSSIBILITÀ

Le evidenze empiriche più recenti dimostrano che i mercati del lavoro, sia negli Stati Uniti che in Europa, sono lontani dall'essere competitivi e che livelli di concentrazione elevati possono determinare effetti negativi sugli outcome dei lavoratori. Nello specifico, nei mercati del lavoro altamente concentrati, i lavoratori sono pagati meno del salario competitivo, hanno minori opportunità di impiego, e sperimentano condizioni di lavoro peggiori. Questo scenario è in linea con la teoria economica del monopsonio, e può essere interpretato come prova dell'esistenza del potere datoriale.

Sulla base dell'evidenza raccolta, le autorità antitrust statunitensi hanno cominciato a prestare maggiore attenzione ai mercati del lavoro, riconoscendo di aver a lungo trascurato, e talvolta perfino ostacolato, i lavoratori. Questa svolta verso una regolamentazione più rigorosa e un'analisi più accurata dei mercati del lavoro può essere considerata uno sviluppo positivo, dato il potenziale delle agenzie e del diritto antitrust di plasmare e strutturare i mercati in maniera più equa sia per i consumatori che i lavoratori. È del tutto plausibile che una simile evoluzione si verifichi presto o tardi anche in Europa, dove gli sviluppi sono stati finora più lenti.

In particolare, l'integrazione dell'analisi dei mercati del lavoro nella valutazione delle operazioni di fusione e acquisizione è un'opzione che le autorità antitrust, sia nel contesto statunitense che europeo, possono decidere di attuare. Le agenzie competenti possono infatti analizzare gli effetti sul mercato del lavoro di una certa fusione o acquisizione per determinare se questa possa costituire una minaccia alla concorrenza e un danno ai lavoratori. Una volta esaminati i potenziali effetti, le autorità possono decidere se autorizzare o consentire l'attività sulla base delle disposizioni previste dal diritto antitrust. Ovviamente, se i benefici economici derivanti dalla fusione o acquisizione superano gli impatti negativi sul mercato del lavoro, l'operazione può essere consentita.

Nonostante la fattibilità di queste soluzioni, il ruolo dell'antitrust nei mercati del lavoro rimane fonte di un acceso dibattito tra economisti e giuristi. Tuttavia, alla luce delle crescenti difficoltà affrontate oggi dai lavoratori, è necessario valutare nuove strategie e approcci innovativi per contrastare il potere datoriale. In tal senso, suonano attuali le parole dell'economista inglese Joan Robinson, la "madre" del concetto di monopsonio: «le nuove idee sembrano difficili solo perché sono nuove». Per affrontare in modo efficace le sfide

del nostro tempo, è infatti essenziale mantenere una mentalità aperta ed essere disposti a mettere in discussione il pensiero ortodosso. Ciò richiede un ripensamento delle strategie tradizionali e l'esplorazione di nuovi approcci e prospettive.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- ARNOLD D. (2021), *Mergers and Acquisitions, Local Labor Market Concentration, and Worker Outcomes*, rivisto e reinoltrato all' "American Economic Review".
- AZAR J., HUET-VAUGHN E., MARINESCU I., TASKA B., VON WACHTER T. (2019), *Minimum Wage Employment Effects and Labor Market Concentration*, NBER.
- AZAR J., MARINESCU I., STEINBAUM M. (2019), *Measuring Labor Market Power Two Ways*, American Economic Association.
- IDD. (2020), *Labor Market Concentration*, "Journal of Human Resources", 57, pp. 167-99.
- AZAR J., MARINESCU I., STEINBAUM M., TASKA B. (2020), *Concentration in US Labor Markets: Evidence from Online Vacancy Data*, "Labour Economics", 66, 101886.
- BASSANINI A., BATUT C., CAROLI E. (2021), *Labor Market Concentration and Stayers' Wages: Evidence from France*, IZA DP No. 14912, IZA, Bonn.
- BASSANINI A., BOVINI G., CAROLI E., FERRANDO J.C., FALCO P., FELGUEROSO F., JANSEN M., MARTINS P., MELO A., OBERFICHTNER M., POPP M. (2023), *Labor Market Concentration, Wages and Job Security in Europe*, IZA DP No. 15231, IZA, Bonn.
- BENMELECH E., BERGMAN N.K., KIM H. (2020), *Strong Employers and Weak Employees: How Does Employer Concentration Affect Wages?*, "Journal of Human Resources", 57, pp. 200-50.
- BLAIR R.D., HARRISON J.L. (2010), *Monopsony in Law and Economics*, Cambridge University Press, New York.
- EUROPEAN COMMISSION (2021), *Social Issues: Report*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- FARBER H.S., HERBST D., KUZIEMKO I., NAIDU S. (2018), *Unions and Inequality over the Twentieth Century: New Evidence from Survey Data*, NBER.
- FARBER H.S., WESTERN B. (2001), *Accounting for the Decline of Unions in the Private Sector, 1973-1998*, "Journal of Labor Research", 22, 3, pp. 459-85.
- HERSHBEIN B., YE H. C., MACALUSO C. (2022), *Monopsony in the US Labor Market*, "American Economic Review", 112, 7, pp. 2099-138.
- KATZ L.F., KRUEGER A.B. (2016), *The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015*, NBER.
- MAGGIOLINO M. (2022), *The Application of Competition Law to Labour Markets: Some Unresolved Issues*, Bocconi Legal Studies Research Paper No. 4124516, Bocconi, Milano.
- MANNING A. (2003), *Monopsony in Motion*, Princeton University Press, Princeton.
- MARINESCU I., OUSS I., PAPE L. (2021), *Wages, Hires, and Labor Market Concentration*, "Journal of Economic Behavior and Organization", 184, April, pp. 506-605.
- MARTINS P. (2018), *Making Their Own Weather? Estimating Employer Labour-Market Power and Its Wage Effects*, "Journal of Urban Economics", 139, January 2024, 103614.
- NAIDU S., POSNER E.A., WEYL G. (2018), *Antitrust Remedies for Labor Market Power*, "Harvard Law Review", 132, 2, pp. 537-601.
- OECD (ORGANIZATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT) (2019a), *Employment Outlook 2019: The Future of Work*, OECD Publishing, Paris.
- ID. (2019b), *Under Pressure: The Squeezed Middle Class*, OECD Publishing, Paris.
- ID. (2022), *Employment Outlook 2022: Building Back More Inclusive Labour Markets*, OECD Publishing, Paris.
- POSNER E.A. (2021), *How Antitrust Failed Workers*, Oxford University Press, New York.
- QIU Y., SOJOURNER A. (2022), *Labor-Market Concentration and Labor Compensation*, IZA DP No. 12089, IZA, Bonn.
- RINZ K. (2020), *Labor Market Concentration, Earnings, and Inequality*, "Journal of Human Resources", 57, pp. 251-83.
- WEIL D. (2017), *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*, Harvard University Press.