2. Occupazione, investimenti e salario: gli effetti microeconomici della «profit sharing»

di Adalgiso Amendola

1. Premessa

La possibilità di combattere la stagflazione ricorrendo alla partecipazione dei lavoratori agli utili dell'impresa è stata dettagliatamente illustrata da Martin Weitzman in vari contributi [1983, 1984, 1985a, 1985b, 1986, 1987] che, tra decise critiche e più o meno entusiastici consensi, hanno stimolato un ampio e vivace dibattito.

L'ipotesi di partenza è che il controllo dell'inflazione e della disoccupazione non è allocativamente efficiente se si utilizzano esclusivamente le usuali politiche macroeconomiche di tipo monetario e fiscale. Molto più efficace sarebbe un intervento di tipo *microeconomico*, consistente nell'incoraggiare, tramite opportuni incentivi fiscali, l'introduzione su larga scala di un sistema retributivo basato sulla partecipazione ai profitti, in cui la retribuzione del lavoro verrebbe ad essere costituita di un salario fisso e di una parte variabile in percentuale del profitto o del ricavo dell'impresa.

L'idea di sostituire il sistema di remunerazione a salario fisso più o meno indicizzato con la compartecipazione ai profitti (*profit sharing*) non è nuova e ha precedenti illustri, ad esempio, in Vanek [1965] e Meade [1972]. Ciò che è nuovo nella proposta di Weitzman, e spiega lo spasmodico interesse da essa suscitato, è il suo approccio essenzialmente macroeconomico. Com'è noto, infatti, le argomentazioni tradizionali a sostegno della *profit sharing* hanno sottolineato soprattutto le sue qualità microeconomiche, e cioè l'impatto positivo che essa avrebbe sulla produttività del lavoro e su una maggiore flessibilità del salario [1]. L'argomentazione di Weitzman mette in

[1] L'impatto positivo della *profit sharing* sulla produttività è stato collegato a tre ordini di fattori: l'operare della compartecipazione agli utili come incentivo di gruppo [Cable e Fitzroy 1980], una maggiore identificazione dei lavoratori con le sorti dell'impresa [Jones e Svejnar 1985a; Bradley e Gleb 1983, 1986], uno stimolo per il management ad una maggiore efficienza [Grossman e Hart 1981; Cubbin e Leach 1983; Grout e Laisney 1984]. La tesi non è condivisa da tutti [Meade 1972; Samuelson 1977; Jensen e Meckling 1979], anche se supportata da una pur circoscritta evidenza empirica [Jones e Svejnar 1985b; Defourny, Estrin e Jones 1985]. Sugli effetti sul costo del lavoro indotti da una maggiore moderazione salariale cfr., ad esempio, Outram [1984], Grout [1985], Grout, Estrin e Wadhwani [1987].

luce, invece, soprattutto le qualità macroeconomiche della *profit sharing*; il passaggio a un sistema di compartecipazione offrirebbe infatti soprattutto tre chiari vantaggi:

— il sistema economico tenderebbe verso la *sovrappiena occupazione*, poiché, in assenza di vincoli dal lato dell'offerta, le imprese hanno sempre convenienza ad accrescere l'occupazione;

— le imprese reagirebbero a shock della domanda aggregata variando i prezzi e mantenendo costanti produzione e occupazione, poiché il costo marginale del lavoro varia in ragione diretta del prezzo;

— il sistema non presenterebbe tendenze inflazionistiche perché, se le imprese *price makers* aumentassero i prezzi, ciò farebbe aumentare anche il costo del lavoro.

Queste indicazioni derivano dall'analisi di un semplice modello macroeconomico in cui la domanda aggregata è funzione di spesa pubblica e stock di moneta e il livello generale dei prezzi è determinato con un *mark up* sui salari al livello che «pulisce» il mercato delle merci [Weitzman 1985, 1986]. La disoccupazione *keynesiana* viene spiegata con il fatto che, se il livello di occupazione a cui le imprese massimizzano il profitto non coincide con il livello di pieno impiego, in regime salariale non vi sono meccanismi endogeni in grado di riportare domanda e offerta di lavoro in equilibrio [2].

Il carattere non ortodosso della misura di politica economica suggerita da Weitzman sta nel fatto che si propone di agire sul costo del lavoro, anziché sulla domanda aggregata come la tradizionale impostazione keynesiana suggerirebbe [3]. Se si adotta un sistema di *profit sharing* in cui la remunerazione è agganciata ai ricavi dell'impresa, il costo marginale del lavoro viene a dipendere dal ricavo marginale e pertanto le imprese hanno sempre convenienza ad accrescere occupazione e produzione e ad abbassare i prezzi (che dipendono dal costo del lavoro). In equilibrio di lungo periodo si determina perciò una situazione di *eccesso di domanda di lavoro*, per cui piccole variazioni nella domanda aggregata, nella produttività e nel salario base, non hanno effetti sul livello di occupazione. L'economia partecipativa possiede, cioè, «... un meccanismo di assorbimento degli shocks

[2] La teoria della disoccupazione cui l'analisi fa riferimento è dettagliatamente esposta in Weitzman [1982]. L'idea centrale è che la disoccupazione sia determinata principalmente da difficoltà di coordinamento in un sistema caratterizzato da rendimenti crescenti. Ad essa è stato dedicato un intero numero del «Journal of Post Keynesian Economics» nel 1985.

[3] Ciò discende appunto dalla spiegazione della disoccupazione, tutta centrata sulla mancanza di coordinamento piuttosto che sulla carenza di domanda aggregata. Cfr. in proposito le critiche di Davidson [1985, 1986] e Nuti [1986].

che può far fronte a fattori di disturbo che causerebbero normalmente recessione» [Grout, Estrin e Wadhwani 1987, 22].

La validità dello schema macroeconomico su cui questa argomentazione si basa è stata variamente discussa, con riguardo soprattutto agli effetti della *profit sharing* sulle varie componenti della domanda aggregata [Nuti 1986; Bewley 1986], alla possibilità di conflitti distributivi [Tobin 1986] e alla stabilità del sistema [Nuti 1986; Weitzman 1987]. Nel complesso tuttavia l'analisi appare corretta nell'ambito di validità del modello microeconomico sottostante.

Tale modello, illustrato in Weitzman [1983], si riferisce, com'è noto, a un regime di concorrenza monopolistica e dimostra due fondamentali proposizioni, e cioè che:

i) in equilibrio dati i parametri retributivi l'impresa in *profit sharing* domanda, *ceteris paribus*, più lavoro dell'impresa salariale;

ii) le condizioni di equilibrio di lungo periodo si equivalgono in entrambi i sistemi, ma l'impresa in *profit sharing* presenta un eccesso positivo di domanda di lavoro.

Oltre alle consuete assunzioni relative all'analisi dell'impresa in concorrenza monopolistica, Weitzman [1983] assume stock di capitale dato e mercato del lavoro in equilibrio di lungo periodo con offerta di lavoro data. Si tratta, come è stato notato, di due assunzioni che possono limitare l'ambito di validità del modello microeconomico, indebolendo pertanto le argomentazioni macroeconomiche a sostegno della *profit sharing* [4]. Scopo del presente lavoro è appunto di indagare su alcuni aspetti del funzionamento di un'impresa in *profit sharing* a livello microeconomico. Si intende in particolare verificare in che misura gli effetti occupazionali del passaggio ad un sistema di compartecipazione dipendono dalle particolari assunzioni su cui è basato il modello microeconomico di Weitzman.

Il lavoro è organizzato come segue. Nel secondo paragrafo le caratteristiche microeconomiche della *profit sharing* vengono illustrate tramite un semplice modello che analizza la decisione dell'impresa di domandare lavoro alternativamente in regime salariale e in *profit sharing*. Nell'ambito di validità del modello vengono illustrate le note proposizioni di Weitzman [1983].

Nel terzo paragrafo si rimuove l'ipotesi di capitale dato e si mostra che l'adozione di un contratto di partecipazione ai profitti riduce la propensione ad investire nel breve ma non anche nel lungo periodo. Si evidenzia tuttavia una sostanziale mancanza di accordo sulla

[4] Solo a titolo di esempio, si può vedere Nuti [1986], Estrin e Wilson [1986], Wadhwani [1986].

rilevanza del breve periodo o del lungo periodo nell'analisi dell'investimento, che riflette le particolari assunzioni relative al mercato del lavoro.

Nel quarto paragrafo si affrontano i problemi collegati alla determinazione dei parametri retributivi. Una evidente lacuna dell'analisi della *profit sharing* è, infatti, la mancata specificazione del meccanismo di contrattazione della retribuzione. Il dibattito sull'argomento ha evidenziato che l'introduzione nel modello di specifiche ipotesi sui meccanismi di determinazione del salario può modificarne sensibilmente i risultati. L'esame di un modello analitico che ingloba l'ipotesi di *efficiency wage* fornisce un esempio di come in tali casi il passaggio alla *profit sharing* non dà luogo ad incrementi nell'occupazione nemmeno nel breve periodo.

2. Partecipazione ai profitti e occupazione: il modello base

2.1. Per illustrare le caratteristiche microeconomiche essenziali di un sistema di *profit sharing* si analizza la decisione dell'impresa tipo di domandare lavoro, sia in un sistema salariale, sia in un sistema di partecipazione ai profitti. Si considera un'impresa in concorrenza monopolistica che massimizza il profitto in un sistema stabile, in cui tecnologia e condizioni di mercato sono date e vi è perfetta informazione [5].

Si assume una funzione di produzione con rendimenti crescenti di scala e rendimenti decrescenti del fattore nel tratto rilevante, del tipo:

$$(2.1) \quad q = K^a L^b; \quad 0 < a < 1, \quad 0 < b < 1, \quad a + b > 1.$$

La condizione $a + b > 1$ riflette l'ipotesi di rendimenti crescenti di scala [cfr. Meade 1986, 19-22]. Per le ipotesi sui valori dei parametri si ha inoltre:

$$(2.2) \quad \frac{\partial q}{\partial K} = a\frac{q}{K} > 0; \qquad \frac{\partial q}{\partial L} = b\frac{q}{L} > 0.$$

[5] Weitzman introduce l'*incertezza pura* aggiungendo alla funzione del ricavo dell'impresa un vettore di parametri che indicano i vari possibili stati esogenamente determinati [Weitzman 1983, 767]. Per semplicità si assume che il prezzo è dato; in realtà nei modelli di concorrenza monopolistica del tipo proposto da Weitzman [1982] il prezzo è determinato dall'impresa con un *mark up* sui costi. Ciò implica che, in *profit sharing* i prezzi decrescono al crescere di produzione ed occupazione, perché il costo marginale del lavoro è decrescente.

$$(2.3) \quad \frac{\partial^2 q}{\partial K^2} = (1-a)\, a\, \frac{q}{K^2} < 0; \qquad \frac{\partial^2 q}{\partial L^2} = (1-b)\, b\, \frac{q}{L^2} < 0.$$

La (2.2) e la (2.3) implicano rendimenti fisici decrescenti, poiché il prodotto marginale fisico di ciascun fattore varia in ragione inversa della quantità di esso impiegata [6].

La funzione del costo totale dell'impresa è:

$$(2.4) \quad C = wL + rK$$

dove r indica il costo medio del capitale appropriato all'impresa considerata e w la *remunerazione unitaria del lavoro*, definita dalla seguente funzione di retribuzione:

$$(2.5) \quad w = v + g\, \frac{p(q)q(K,L) - vL}{L};$$

dove $v > 0$ indica un salario fisso che viene pagato al singolo lavoratore indipendentemente dall'andamento dei parametri dell'impresa (produzione, ricavi, profitto, occupazione ecc.) e $0 < g < 1$ è una quota del profitto dell'impresa assegnata al lavoratore [7].

La (2.5) è una specificazione generale della funzione di remunerazione, a partire dalla quale, attribuendo differenti valori ai parametri v e g, si possono configurare vari assetti istituzionali [cfr. Weitzman 1983, 765-769]. L'analisi si riferisce alle due seguenti specificazioni:

a) *sistema salariale*, in cui $g = 0$ e $v = w$, e pertanto la remunerazione unitaria è:

$$(2.6) \quad w = \bar{w};$$

[6] Si noti che si ha anche:

$$(2.3b) \quad \frac{\partial(q/K)}{\partial L} = \frac{b}{KL}\, q > 0; \qquad \frac{\partial(q/L)}{\partial K} = \frac{a}{KL}\, q > 0.$$

Pertanto la produttività marginale di ciascun fattore varia in ragione diretta della quantità impiegata dell'altro fattore: cfr. Meade [1986, 9].

[7] La quota di partecipazione può essere anche riferita ai ricavi, anziché ai profitti dell'impresa; ciò tuttavia non modifica i risultati dell'analisi. Un altro problema riguarda poi il modo di misurare i profitti. Come si vedrà più avanti il tipo di nozione di profitto che si sceglie di utilizzare influenza significativamente gli effetti del contratto di partecipazione sulle decisioni di investimento. Cfr., tra gli altri, Meade [1986, 92-96] e Wadhwani [1987, 6-7].

b) *sistema misto* di partecipazione ai profitti del tipo proposto da Weitzman [1983], in cui $0 < g < 1$ e $v < w$, e la remunerazione media complessiva di ciascun lavoratore è costituita da un salario fisso e da una quota dei profitti dell'impresa:

$$(2.7) \quad w = (1-g)\, v + g\, (p(q)q(K, L)/L.$$

Si assume che il tipo di contratto di remunerazione prevalente sia dato esogenamente, ad esempio fissato per legge, e valore dei parametri retributivi e occupazione siano invece determinati endogenamente. Si assume inoltre che i parametri retributivi siano una variabile quasi fissa nel breve periodo, il cui valore è determinato dalle condizioni di equilibrio di lungo periodo in un mercato del lavoro concorrenziale con offerta di lavoro data [cfr. Weitzman 1983, 765; Jackman 1985, 5]. Pertanto, considerando per il momento dato lo stock di capitale impiegato, il comportamento dell'impresa è il seguente:

— nel breve periodo essa determina il livello di occupazione che massimizza il profitto dati i parametri retributivi;

— nel lungo periodo massimizza il profitto rispetto sia all'occupazione che ai parametri retributivi, con il vincolo che la retribuzione da essa offerta non può essere inferiore a quella di equilibrio prevalente sul mercato (legge di non differenza del salario).

Le caratteristiche microeconomiche dei due sistemi di remunerazione considerati saranno discusse esaminando la decisione dell'impresa di domandare lavoro, sia nel breve periodo, cioè con parametri retributivi dati, sia nel lungo, in cui si assumono parametri di remunerazione variabili.

2.2. Breve periodo

2.2.1. Nel breve periodo la funzione obiettivo di un'impresa che adotti un contratto di remunerazione del tipo (a) è:

$$(2.8) \quad \max P = p\, q\, (K,L) - wL,$$

da cui sostituendo in base alla (2.1) si ottiene la seguente condizione del primo ordine:

$$(2.9) \quad \frac{\partial P}{\partial L} = p\, \frac{q}{L} - w = p\, b\, \frac{q}{L} - w = 0.$$

Come di consueto la curva di domanda di lavoro di breve perio-

do dell'impresa che massimizza il profitto è funzione della retribuzione unitaria w, e il livello di occupazione di equilibrio di breve periodo è pertanto:

$$(2.10) \quad L_w = \frac{pq}{w} b.$$

2.2.2. Supponiamo ora che *ceteris paribus* l'impresa adotti un contratto partecipativo del tipo (b) e che il valore dei parametri sia tale che, al livello di occupazione iniziale L_w, la remunerazione media del lavoro sia la stessa che in regime salariale. La funzione obiettivo dell'impresa in questo caso diventa:

$$(2.11) \quad \max P = (1 - g)pq\,(K,L) - (1 - g)vL,$$

da cui, sostituendo in base alla [2.1], si ottiene la seguente condizione del primo ordine:

$$(2.12) \quad \frac{\partial P}{\partial L} = p\frac{q}{L} - v = \frac{pq}{L} b - v = 0.$$

Come si vede l'impresa partecipativa è in equilibrio di breve periodo quando il ricavo marginale del lavoro, $(pq/L)\ b$, eguaglia la componente fissa della remunerazione v. Inoltre, né il parametro g, né l'ammontare di profitto che va ai lavoratori influenzano la decisione di domandare lavoro dell'impresa. Si ha quindi una scheda di domanda di lavoro di breve periodo in funzione della sola quota fissa della retribuzione e il livello di occupazione di equilibrio di breve periodo è:

$$(2.13) \quad L_v = \frac{pq}{v} b.$$

Pertanto, poiché per ipotesi $v < w$, il passaggio di un'impresa dal sistema salariale ad un contratto partecipativo dà luogo, *ceteris paribus*, a un aumento dell'occupazione.

Ciò è illustrato nella figura 1, in cui per semplicità si assumono funzioni lineari del ricavo medio e del ricavo marginale del lavoro (rispettivamente ARP_L e MRP_L). Il livello di occupazione di equilibrio in regime salariale L_w è determinato dall'eguaglianza tra MRP_L e saggio di salario w. Il passaggio al sistema di partecipazione ai profitti

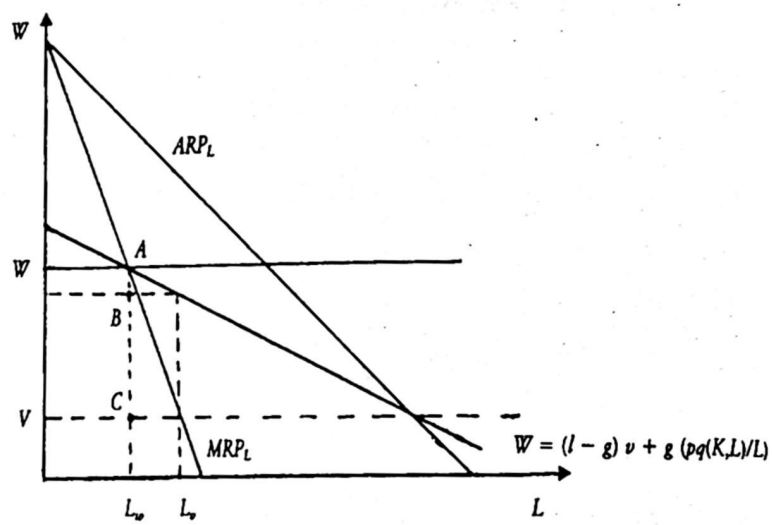

FIG. 1. Domanda di lavoro in regime salariale e in *profit sharing*.

dà luogo a un nuovo livello di occupazione di equilibrio $L_v > L_w$ in corrispondenza dell'uguaglianza tra MRP_L e la quota fissa della retribuzione $v < w$.

2.2.3. Si noti che il meccanismo descritto non è quello standard neoclassico che collega l'aumento dell'occupazione ad una riduzione della remunerazione media del lavoro. Nel caso della *profit sharing*, infatti, l'aumento dell'occupazione non è l'effetto ma la causa della diminuzione della remunerazione media dei lavoratori. L'analisi, infatti, si basa sull'assunzione che, come è mostrato in figura, al livello di occupazione di equilibrio iniziale L_w la retribuzione media del lavoro è la stessa con entrambi i sistemi di remunerazione. In un'ottica di statica comparata l'adozione del contratto partecipativo dà luogo a un aumento dell'occupazione di equilibrio perché, rispetto al sistema salariale, riduce il costo marginale del lavoro a parità di costo medio. Ciò avviene perché, mentre nel sistema salariale costo marginale e costo medio del lavoro coincidono e sono entrambi uguali al salario w, nel sistema di compartecipazione il costo marginale del lavoro decresce al crescere dell'occupazione ed è sempre inferiore al costo medio. Infatti, sostituendo la (2.7) nella (2.4) e derivando rispetto a L, si ottiene:

$$(2.14)\quad \frac{\partial C}{\partial L} = (1-g)v + bg\frac{pq}{L} > 0, \qquad \frac{\partial^2 C}{\partial L_2} = (b-1)\, bg\frac{pq}{L^2} < 0;$$

inoltre:

$$(2.15)\quad (1-g)v + bg\frac{pq}{L} < (1-g)v + g\frac{pq}{L},$$

per ogni valore di L, essendo $0 < b < 1$.

È vero, peraltro, che l'aumento del livello di occupazione determina una riduzione della remunerazione media, infatti:

$$(2.16)\quad \frac{dw}{dL} = g\frac{(pq/L)b - (pq/L)}{L^2} = g(b-1)\frac{pq}{L^2} < 0;$$

perché il ricavo medio del lavoro (pq/L) è sempre maggiore del ricavo marginale del lavoro $((pq/L)b)$. Si noti tuttavia che la riduzione della remunerazione è molto minore di quella che sarebbe necessaria se si volesse conseguire lo stesso incremento di occupazione tramite una riduzione del salario (AB contro AC nella figura 1). Ciò è dovuto appunto al fatto che, a differenza che nel sistema salariale, in *profit sharing*, come si è visto, il costo marginale del lavoro, che è la variabile rilevante nella decisione di domandare lavoro dell'impresa, decresce al crescere dell'occupazione ed è pertanto sempre inferiore al costo medio.

2.3. Lungo periodo

2.3.1. Nel lungo periodo si assume che i parametri retributivi sono variabili e che la remunerazione unitaria sia determinata dalle condizioni di equilibrio in un mercato del lavoro concorrenziale, in cui l'offerta di lavoro è data. L'impresa pertanto massimizza il profitto in funzione dei parametri retributivi e dell'occupazione, avendo come vincolo la remunerazione media del lavoro prevalente sul mercato. Sia w^* la remunerazione media che eguaglia domanda e offerta di lavoro nel lungo periodo; per la legge di non differenza del salario l'impresa non può offrire un salario inferiore a w^*, se infatti lo facesse si esporrebbe al pericolo di autolicenziamenti [cfr. Estrin e Wilson 1986, 9].

Nel caso dell'impresa che adotta il sistema salariale la funzione obiettivo di lungo periodo è la seguente:

$$(2.17)\quad \max_{w,L} P = pq\,(K, \bar{L}) - wL$$

soggetta al vincolo:

$$(2.18)\quad w = w^*.$$

Le condizioni del primo ordine per la soluzione del problema di massimo vincolato sono:

$$(2.19a)\ p\frac{q}{L}b - w = 0; \quad (2.19b)\ z - L = 0; \quad (2.19c)\ w - w^* = 0;$$

dove z è il moltiplicatore di Lagrange. Poiché $L = z$, sostituendo per la (2.19c) nella (2.19a), si ottiene la seguente condizione di equilibrio:

$$(2.20)\quad p\frac{q}{L}b = w^*.$$

Cioè l'impresa massimizza il profitto quando il ricavo marginale del lavoro è uguale al salario che porta in equilibrio domanda e offerta nel mercato del lavoro concorrenziale. Il livello di occupazione di equilibrio di lungo periodo per l'impresa in regime salariale è pertanto:

$$(2.21)\quad L_w^* = p\frac{q}{w^*}b.$$

2.3.2. Si consideri ora un'impresa identica che adotti il contratto di partecipazione mista definito dalla (2.7). La funzione obiettivo in questo caso sarà:

$$(2.22)\quad \max_{L,v,g} P = (1 - g)\,pq\,(\bar{K}, L) - (1 - g)\,vL$$

soggetta al vincolo:

$$(2.23)\quad (1 - g)\,v + g\frac{pq(K, L)}{L} > w^*.$$

Il Lagrangiano da massimizzare, pertanto, è:

$$(2.24)\quad Z = (1 - g)pq\,(\bar{K}, L) - (1 - g)vL + z\,([1 - g]\,v + g\frac{pq(K, L)}{L} - w^*).$$

Sostituendo per q in base alla (2.1) si hanno le seguenti condizioni del primo ordine:

(2.25a) $$\frac{\partial Z}{\partial L} = (1 - g)p - b - (1-g)v + zg\frac{p(q/L)bL-pq}{L^2} = 0;$$

(2.25b) $$\frac{\partial Z}{\partial v} = z(1 - g) - L(1 - g) = 0;$$

(2.25c) $$\frac{\partial Z}{\partial g} = vL - pq(\bar{K}, L) - z\frac{pq(K, L)}{L} = 0;$$

(2.25d) $$\frac{\partial Z}{\partial z} = (1 - g)v + g\frac{pq(K, L)}{L} - w^* = 0.$$

Dalla (2.25b) e dalla (2.25c) si ricava $z = L$, da cui, sostituendo per L nella (2.25a), si ottengono le seguenti due condizioni di equilibrio:

(2.26a) $$pb^*\frac{q}{L^*} = (1 - g^*)v^* - g^*\frac{pq(K, L)}{L^*},$$

e

(2.26b) $$w^* = (1 - g^*)v^* - g^*\frac{pq(K, L)}{L};$$

e il livello di occupazione a cui l'impresa partecipativa massimizza il profitto nel lungo periodo è:

(2.27) $$L_{v^*} = \frac{pq(K, L)}{w}b.$$

Nel lungo periodo, pertanto, quando i parametri retributivi sono endogenamente determinati e il mercato del lavoro è in equilibrio, il livello di occupazione ottimale è lo stesso indipendentemente dal sistema di remunerazione adottato [8].

[8] Questa conclusione assume rilevanza anche nel breve periodo, quando si introduce un vincolo dal lato dell'offerta, ad esempio un minimo contrattuale imposto dai sindacati. In questo caso l'analisi e i risultati sono del tutto simili a quelli appena discussi; basta sostituire il salario contrattuale al salario di equilibrio. Pertanto il passaggio dal sistema salariale al sistema partecipativo non avrebbe alcun effetto sul livello di occupazione di equilibrio dell'impresa; cfr. Bradley e Smith [1985], Estrin e Wilson [1986, 9].

Ciò dipende naturalmente dall'assunzione di partenza che il mercato del lavoro sia essenzialmente un mercato in concorrenza perfetta, in cui le variazioni del salario portano in equilibrio domanda e offerta di lavoro e il salario medio prevalente è il prezzo di offerta. Diverse assunzioni sulle caratteristiche del mercato del lavoro possono portare, come vedremo, a conclusioni differenti circa l'impatto della forma del contratto di retribuzione sull'assetto di lungo periodo del mercato.

2.3.3. Una caratteristica fondamentale del contratto di *profit sharing* è che, a differenza che nel sistema salariale, l'impresa in equilibrio di lungo periodo presenta sempre un eccesso positivo di domanda [cfr. Weitzman 1983, 774]. Ciò è dovuto al fatto che, come si è detto, in *profit sharing* il costo marginale del lavoro decresce al crescere dell'occupazione ed è sempre inferiore al costo medio. Pertanto in equilibrio la domanda nozionale di lavoro, cioè la domanda di lavoro che l'impresa formulerebbe in assenza di vincoli di mercato sulla retribuzione complessiva, è maggiore della domanda effettiva di lavoro che l'impresa, soggetta alla legge di non differenza del salario, è "costretta" a formulare.

La dimostrazione di questo punto è semplice. Si definisca domanda nozionale di lavoro il livello di occupazione a cui l'impresa massimizza il profitto in assenza di vincoli sulla retribuzione; essa coincide quindi con la domanda di lavoro di equilibrio di breve periodo definita dalla (2.10) e dalla (2.13) rispettivamente per l'impresa salariale e per quella partecipativa.

Nel sistema salariale, in assenza di vincoli, l'impresa è in equilibrio quando il ricavo marginale del lavoro è uguale al salario e la domanda nozionale di lavoro è:

$$(2.10) \quad L_w = \frac{pq}{w} b$$

Quando la condizione di equilibrio di lungo periodo è rispettata, cioè $w = w^*$, la (2.10) coincide con la (2.21) e perciò l'eccesso di domanda è nullo.

In *profit sharing* l'impresa è in equilibrio quando il ricavo marginale del lavoro è uguale alla componente fissa della remunerazione v e la domanda nozionale di lavoro pertanto è:

$$(2.13) \quad L_v = \frac{pq}{v} b.$$

In un mercato del lavoro concorrenziale con offerta di lavoro da-