

SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS ASALARIADOS INMIGRANTES*

CARLOS GAMERO BURÓN

Universidad de Málaga

Este artículo persigue identificar los factores explicativos del nivel de satisfacción laboral declarado por los asalariados en España, con especial atención a los diferenciales observados por condición de inmigrante. Las estimaciones efectuadas de un modelo *probit* ordenado, basadas en un *pooling* de datos procedentes de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) (1999-2004), muestran que, después de controlar por las características de los empleos, no se detectan diferenciales en satisfacción entre la población autóctona y la inmigrante. Un análisis más detallado señala que ello se debe a la inclusión como regresores de variables relacionadas con el salario, el desajuste de horas de trabajo, el contenido de la tarea, las perspectivas de futuro y el desajuste formativo.

Palabras clave: satisfacción laboral, bienestar subjetivo, inmigración, microeconometría.

Clasificación JEL: C13, J28, F22.

Desde principios de los años noventa, la inmigración en España ha experimentado un crecimiento intenso y continuo. Así, el porcentaje de población extranjera residente en España ha aumentado desde el 1% en 1991 hasta el 10% en 2007¹. Existe una amplia coincidencia en torno al carácter fundamentalmente económico de la inmigración dirigida a nuestro país. El prolongado crecimiento de nuestra economía, con un mercado laboral en expansión, atrae a las corrientes migratorias que proceden de países en los que las condiciones económicas y sociales son muy desfavorables para el desarrollo de las expectativas vitales de sus ciudadanos.

Aunque ese porcentaje es todavía inferior al observado en otros países de nuestro entorno, su rápido crecimiento ha generado numerosos debates sobre la incidencia y las consecuencias socioeconómicas de la inmigración. Sus consecuencias socioeconómicas son múltiples, si bien suelen destacarse las relativas al crecimiento

(*) El autor agradece los comentarios de dos evaluadores anónimos y de los editores de la revista, así como el apoyo financiero otorgado por los proyectos de investigación del Ministerio de Ciencia e Innovación de España (SEJ2007-68045-C02-01/ECON) y del Centro de Estudios Andaluces (PRY116/09).

(1) Explotación estadística del padrón municipal, INE (2007).

demográfico y la composición por edades de la población, al mercado de trabajo y al crecimiento económico. Debido a que, en nuestro país, este fenómeno es reciente y a una cierta escasez de datos adecuados, la literatura económica que se ocupa de asuntos relacionados con la inmigración es limitada, si bien ha ido creciendo rápidamente en los últimos años. En relación con el mercado de trabajo, pueden encontrarse revisiones en Izquierdo y Jimeno (2005) o Garrido y Toharia (2003).

Uno de los temas que ha recibido una atención especial en el análisis económico de la inmigración se refiere a los efectos de la misma sobre la situación laboral de la población del país de destino. En la bibliografía consultada hay cierta coincidencia en que para que un determinado flujo de inmigración incida negativamente sobre las condiciones laborales de los trabajadores nativos ha de producirse, como condición necesaria aunque no suficiente, una situación de competencia o, lo que es lo mismo, que las oportunidades laborales de los nativos disminuyan ante una mayor oferta de trabajadores debida a la inmigración [Borjas (1994, 2003), Pekkala (2005), Feridum (2005), Peri (2007)]. Los estudios hechos en España sugieren que la inmigración recibida en los últimos años no ha disminuido las oportunidades laborales para los nativos [Carrasco y Ortega (2006), Carrasco *et al.* (2008), Iglesias y Llorente (2006)].

En cuanto al impacto sobre los salarios, la información disponible es muy escasa en el caso español e impide realizar una valoración precisa, hasta que no se disponga de un análisis más detallado de los cambios registrados en la distribución salarial. Hasta el momento, estos estudios empíricos coinciden en que la inmigración, incluso cuando se trata de flujos intensos, tiene un efecto muy limitado sobre los salarios de los trabajadores nativos [Carrasco *et al.* (2008)]. En Simón *et al.* (2007) se analizan las distribuciones salariales de inmigrantes y nativos, obteniendo como resultado de interés que los salarios de los inmigrantes de países en vías de desarrollo son en promedio menores a los de los españoles y están relativamente más comprimidos, debido, en gran medida, a la segregación de los inmigrantes en ocupaciones y empresas diferentes a las de los nativos y asociadas con menores salarios.

Trabajos como Amuelo-Dorantes y de la Rica (2006) muestran cómo los inmigrantes tienden a concentrarse en ocupaciones de bajo nivel y que sus probabilidades de empleo son inferiores a las de la población nativa, sin que exista un patrón claro de asimilación al comportamiento de los españoles al aumentar el tiempo de residencia del inmigrante en España. Similares resultados en cuanto a la integración pueden hallarse en Iglesias y Llorente (2006) o, con conclusiones algo diferentes, en Caparrós y Navarro (2007).

Como se aprecia en los anteriores párrafos, la batería de cuestiones abordadas por la literatura económica en España en relación con la inmigración y el mercado de trabajo crece a ritmo muy elevado. Se ha avanzado algo en la medición de sus condiciones de vida objetivas, pero poco sabemos de su evaluación subjetiva. Los inmigrantes suelen desempeñar actividades laborales consideradas “indeseables” por los autóctonos. Ahora bien, se ha prestado escasa atención a la opinión que les merece el desempeño de dichas actividades. Es decir, no se ha atribuido importancia al grado de satisfacción con su situación laboral, al suponer

que la aceptación de la misma no precisa de una evaluación positiva, sino que radica en pura necesidad².

Dentro de este contexto, el presente artículo persigue el objetivo prioritario de analizar las diferencias en satisfacción laboral entre la población asalariada nativa y la inmigrante en España. Su estructura es como sigue. En la sección 1 se expone con detalle el modelo teórico que sirve de base para nuestras estimaciones. La sección 2 presenta la especificación econométrica que permite el contraste, la técnica de estimación empleada y los datos y variables utilizados. En la sección 3 se muestran las estimaciones para el total de asalariados, se interpreta el resultado obtenido en relación con la satisfacción laboral de la población inmigrante y se lleva a cabo un análisis según la zona de origen de los no nativos. Finalmente, la sección 4 recoge las conclusiones más relevantes.

1. MARCO TEÓRICO

Siguiendo a Gamero (2007), el modelo teórico que servirá de base para nuestro trabajo empírico parte de dos hipótesis generales. En primer lugar, se supone que un empleo no es sólo una combinación de salario y número de horas de trabajo. Otros factores son también relevantes, tales como la organización del tiempo, el tipo de tarea, las condiciones del entorno físico y humano en el que se desarrolla, etc. Además, dado que un empleo tiene pasado y futuro, en su definición también se integra la dinámica de sus características, tanto la observada como la prevista.

Como segunda hipótesis se mantiene que los juicios de satisfacción laboral son una expresión *ex-post* de la preferencia del trabajador por el empleo que actualmente ocupa respecto a otro que es “ideal”. Este empleo de referencia reúne las características de lo que el individuo considera que es un “buen” empleo para sí mismo. El conjunto de información que le permite dar forma a esa imagen está compuesto por las experiencias laborales propias, las observadas en (transmitidas por) otros sujetos y las expectativas albergadas en materia de empleo. En este contexto, la satisfacción laboral declarada es un juicio relativo, puesto que surge de la comparación implícita entre la situación laboral actual y una situación ideal, la que se experimentaría con el empleo de referencia.

Al considerar que el juicio es *ex-post* se pone énfasis en el hecho de que las experiencias vividas por el trabajador en su actual empleo son importantes para la evaluación que hace de éste. De hecho, se supone que el individuo confronta la trayectoria laboral completa (la pasada y la prevista para el futuro) asociada con su empleo actual, con la hipotética que resultaría de ocupar durante todo ese tiempo su empleo de referencia.

(2) En Junankar y Mahuteau (2005) y Mahuteau y Junankar (2007) se utiliza la satisfacción laboral para construir un indicador sintético de la calidad de los empleos, al efecto de valorar el impacto de cambios legislativos recientemente introducidos en Australia en la probabilidad de que los inmigrantes encuentren un empleo y de que éste sea de calidad. Anteriormente, French y Lam (1988) habían abordado el estudio de los determinantes de la satisfacción laboral de los empleados domésticos filipinos que realizan su actividad en Hong Kong, aunque sin realizar comparaciones con la obtenida por los trabajadores nativos.

Desde un punto de vista formal, suponemos que el empleo ocupado por el individuo i (e_i) se describe por K componentes o facetas:

$$e_i = \{z_{i,k}\}_{k=1,\dots,K} \quad [1]$$

De acuerdo con la definición de empleo dada anteriormente, con cada uno de esos componentes el trabajador resume los resultados pasados, presentes y futuros en relación con una determinada característica del empleo. De la misma manera, su empleo de referencia (e_i^*) se representa por:

$$e_i^* = \{z_{i,k}^*\}_{k=1,\dots,K} \quad [2]$$

Se supone también que el trabajador i tiene alguna idea sobre los niveles de utilidad que proporcionan los empleos y , en concreto, e_i y e_i^* . Bajo estas condiciones, el bienestar subjetivo que deriva de su actividad laboral (en adelante, BST_i) se define como la diferencia entre la utilidad asociada con esos dos empleos, es decir:

$$BST_i = U(e_i) - U(e_i^*) \quad [3]$$

donde $U(\cdot)$ simboliza la función de utilidad del trabajo. Esta utilidad se corresponde con la noción de *utilidad experimentada* en el sentido de Kahneman *et al.* (1997), como consecuencia de que el elemento temporal (pasado y futuro) está incorporado en la definición del empleo. Por tanto, la expresión enfatiza la importancia del diferencial de utilidad experimentada sobre el nivel de bienestar alcanzado por el individuo en el trabajo³.

En este contexto, la satisfacción que un individuo expresa se interpreta como un indicador ordinal de esa variable BST_i , que resulta inobservable. Así, si se supone que la escala ofrecida al individuo para que declare su grado de satisfacción está compuesta por $J+1$ niveles, desde el 0 (completa insatisfacción) hasta el J (satisfacción máxima), la relación entre las puntuaciones declaradas (sat_i) y la variable latente viene dada por:

$$\begin{aligned} sat_i = 0 & \quad \text{si} \quad -\infty < BST_i \leq \mu_0 \\ sat_i = 1 & \quad \text{si} \quad \mu_0 < BST_i \leq \mu_1 \\ & \quad \vdots \\ & \quad \vdots \\ sat_i = J & \quad \text{si} \quad \mu_{J-1} < BST_i < +\infty \end{aligned} \quad [4]$$

donde los μ 's son los valores (umbrales) de la variable BST_i que dividen su recorrido en intervalos asociados con las distintas puntuaciones de satisfacción laboral.

(3) En el caso del empleo “ideal” o de referencia, la experimentación se produce a nivel mental.

Esta interpretación de los juicios de satisfacción laboral como índice de preferencia *ex-post* es, básicamente, la que subyace en el modelo de Lévy-Garboua y Montmarquette (2001). Hasta el momento de la formulación de este modelo, la mayoría de los economistas habían identificado la utilidad del trabajo con el bienestar subjetivo, incorporando la idea de relatividad que para este último se deriva de la teoría de la privación relativa directamente en esa función de utilidad⁴. Matemáticamente y utilizando nuestra notación:

$$BST_i = U(e_i, e_i^*) \quad [5]$$

Sin embargo, la interpretación de la satisfacción laboral declarada como un índice de preferencia por el empleo actual, que se deriva de la expresión, permite mantener la propiedad de relatividad de tales juicios, sin necesidad de incluir entre los argumentos de la función de utilidad del trabajo, elementos de comparación externos a la actividad laboral que desarrolla el individuo.

2. ESPECIFICACIÓN ECONOMETRICA, DATOS Y VARIABLES

Según el marco teórico anteriormente expuesto, la satisfacción laboral se interpreta como un indicador de una variable inobservable, esto es, del bienestar que el trabajador obtiene de su trabajo. La expresión define esta variable latente como la diferencia entre dos utilidades, la asociada al empleo ocupado y la que se derivaría del empleo ideal. Teniendo en cuenta las expresiones [1] y [2] y escogiendo para la función $U(\cdot)$ una especificación lineal, se llega a la siguiente regresión latente para BST_i :

$$BST_i = \gamma_1 v_{i1} + \gamma_2 v_{i2} + \dots + \gamma_K v_{iK} + \xi_i = \gamma' v_i + \xi_i \quad [6]$$

donde el término $v_{ik} = U_k(z_{ik}) - U_k(z_{ik}^*)$ con $k = 1, \dots, K$, representa un diferencial de utilidad que indica la calidad relativa que ofrece el empleo actualmente ocupado por el sujeto i , en relación con la característica laboral k , el coeficiente γ_k representa su peso sobre el bienestar laboral global y donde ξ_i es una perturbación aleatoria, independiente e idénticamente distribuida entre individuos según una $N(0, \sigma^2)$. La variable de satisfacción laboral, sat_i , está vinculada ordinalmente con esa regresión latente, como se indica en [4], por lo que su estimación requiere de la aplicación de técnicas econométricas especialmente diseñadas para el tratamiento de este tipo de datos. Sobre esta cuestión se volverá más adelante.

Una dificultad más seria a la que se enfrenta la estimación de sat_i a partir de la ecuación [6] es que se precisa información sobre los diferenciales de utilidad, componente a componente, entre el empleo actual y el de referencia. Además, dado que la utilidad se interpreta más adecuadamente como *utilidad experimentada*, tales valoraciones deben resumir los resultados alcanzados en el pasado y los previstos para el futuro, respecto a cada faceta del empleo. Nuestro enfoque para sol-

(4) Una discusión detallada de las interpretaciones económicas de la satisfacción laboral en términos de utilidad puede verse en Gamero (2005), Capítulo 1.

ventar este problema de información difiere del adoptado en los trabajos de Lévy-Garboua y sus colaboradores [Lévy-Garboua y Montmarquette (2001), Lévy-Garboua *et al.* (2001)]. En lugar de intentar reconstruir, como observadores externos, la secuencia de resultados pasados y futuros asociados con la experiencia laboral del trabajador, se usarán directamente las evaluaciones que éste realiza sobre diferentes aspectos de su empleo. Nuestra hipótesis es que el individuo i fundamenta su juicio sobre una determinada característica laboral en la comparación entre la utilidad que obtiene de su empleo en relación con esa característica, y la que le proporcionaría su empleo “ideal” o de referencia⁵. Por tanto, el uso directo de tales valoraciones exime de la imposición de supuestos sobre la amplitud temporal del conjunto de información utilizado por los individuos, en sus evaluaciones retrospectivas y de futuro, y sobre su manera de combinar esa información.

El análisis subsiguiente no está exento de debilidades. En primer lugar, necesariamente nos preocupa el hecho de que las diferencias culturales entre nativos e inmigrantes se traduzcan en una distinta interpretación del término satisfacción. Ante esto no cabe otra cosa que considerar que los errores al asignar significado a la palabra quedan integrados en el término de perturbación de la especificación econométrica. Una cuestión probablemente más importante es que carecemos de información sobre el tiempo que los inmigrantes llevan en nuestro país. Las referencias y expectativas laborales constituyen, según nuestro modelo, un elemento clave en la explicación de la satisfacción laboral de los trabajadores y resulta probable que éstas se vayan adaptando a los niveles de la población autóctona conforme transcurre el tiempo. Este problema de omisión de variables resulta importante pero irresoluble, dada la escasa generosidad a tal respecto de nuestra fuente de información, por lo que deberemos considerar que los resultados obtenidos son referidos a inmigrantes con un período de estancia en España de duración “media”.

Dentro del panorama estadístico español, la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) es la única investigación que captura la información necesaria, según el marco teórico planteado, para la estimación del modelo dado por la ecuación [6], puesto que proporciona abundante información sobre las características del empleo (dureza y atractivo de la tarea, grado de independencia en su ejecución, calidad de las relaciones con los compañeros y jefes, etc.) tal y como son percibidas por los trabajadores⁶. En los cuestionarios de todos los años en los que se ha realizado tal investigación estadística se pide a los trabajadores que evalúen

(5) Una interpretación similar de la información proporcionada por las evaluaciones subjetivas de las características del empleo puede encontrarse en Van Ophem (1990).

(6) En general, las preguntas que permiten obtener dichos datos ofrecen al encuestado una afirmación (por ejemplo, mi trabajo es atractivo e interesante), solicitándole que indique su grado de acuerdo o desacuerdo en una escala ordinal de cinco posibles respuestas. A efectos de la estimación, las respuestas han sido agrupadas para construir variables dicotómicas. En Gamero (2005), Anexo B, pueden encontrarse más detalles al respecto. Nuestro sistema estadístico cuenta también con el Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE) como otra fuente valiosa para el análisis de aspectos concretos relacionados con la satisfacción laboral. Sin embargo, se ha descartado su utilización en este caso por no ofrecer información sobre la valoración que los trabajadores hacen de las características de sus empleos y por la escasa presencia de inmigrantes en la muestra (0,9% en la muestra agrupada de 1994 a 2001).

la satisfacción con su trabajo considerado como un todo sobre una escala numérica, que se supone ordinal, de manera que las respuestas proporcionan los datos para la variable denominada sat_i en nuestra modelización⁷.

La muestra inicialmente seleccionada de la ECVT está compuesta por los trabajadores asalariados encuestados de 1999 a 2004 (*pooling* de datos) que no superan la edad de 60 años⁸. Incluye un total de 27.243 individuos que representan, aproximadamente, el 98% del total de asalariados encuestados durante esos años. La ECVT recoge su país de nacimiento, lo que ha permitido catalogarlos como nativos (nacidos en España) o inmigrantes (nacidos fuera de España). Como se ha indicado anteriormente, también proporciona abundante información sobre las características del empleo tal y como son percibidas por los trabajadores. A continuación se detallan las variables ficticias seleccionadas como regresores en las estimaciones, agrupadas según la faceta del trabajo a la que hacen referencia. Entre paréntesis figura el número de variables incluidas en cada grupo.

- a) Tiempo de trabajo (2): deseo de más (menos) tiempo de trabajo y dinero.
- b) Dureza del trabajo (3): la realización de la tarea requiere esfuerzos físicos, el trabajo resulta estresante, el entorno físico en el que se desarrolla es agradable.
- c) Contenido de la tarea y nivel de comunicación formal (4): la tarea resulta atractiva, posibilidad de poner en práctica la iniciativa propia (trabajar con independencia), el trabajo posibilita ayudar a la gente, posibilidad de dar opinión respecto al trabajo que se realiza.
- d) Relaciones personales en el centro de trabajo (2): buena calidad de las relaciones entre compañeros y con los jefes.
- e) Perspectivas de futuro (1): existen posibilidades de ser promocionado en la empresa con la formación actual.

La especificación econométrica se completa con la inclusión de las siguientes variables:

- Salario (expresado en euros de 2004) y número de horas de trabajo (ambos en logaritmos)⁹.
- Variables relacionadas con el tiempo de trabajo (horario flexible, tiempo de desplazamiento de la casa al trabajo mayor de 45 minutos, jornada parcial) y con el contenido de la tarea y el nivel de comunicación formal en el centro de trabajo (puesto de supervisor/director).

(7) La pregunta concreta es: “Y ahora, hablando de satisfacción en el trabajo en general, por favor, ¿podría situar en esta escala, donde el 1 es muy insatisfecho y el 10 es muy satisfecho, como se encuentra Vd. de satisfecho con su trabajo?”.

(8) Téngase en cuenta que la ECVT es una encuesta anual que no tiene estructura de panel, de manera que las muestras son renovadas completamente de un año para otro. Por otra parte, es probable que la satisfacción laboral de los trabajadores próximos a la jubilación esté condicionada en mayor medida por las expectativas en relación con el período de retiro que por las propias experiencias laborales. De ahí que se haya descartado la inclusión de ese segmento de la población.

(9) La ECVT proporciona información sobre los ingresos mensuales netos procedentes del trabajo de forma agrupada. Teniendo en cuenta que el número de intervalos en los que aparece dividido el recorrido de la variable es elevado (13), se ha considerado oportuno utilizar la marca de clase como estimador de la renta laboral percibida.

- Indicadores del tipo de contrato: tomando como referencia la modalidad indefinida, se distingue entre fijo discontinuo, estacionales o de temporada y otros contratos temporales.
- Indicadores generales de la calidad del ajuste laboral, tales como el desajuste formativo (sobreformación), si el trabajador estuvo desempleado antes de ocupar el empleo actual y su antigüedad en la empresa.
- Variables que recogen el concepto general que el individuo tiene de la actividad laboral.
- Variables ficticias que recogen el año en que se tomaron los datos que conforman nuestro *pooling*.
- Indicadores de la actividad que desarrolla la empresa (según códigos CNAE).
- Variables regionales, que controlan las características de los mercados laborales zonales.
- Por último, se incluye un vector de características individuales (sexo, edad, composición familiar y nivel educativo), para recoger el efecto de los rasgos personales en la valoración global del empleo. Dentro de este conjunto se incluye una variable indicadora de la condición de inmigrante.

La eliminación de los individuos que no proporcionan información sobre alguna de las variables incluidas en las modelizaciones provoca una reducción del tamaño muestral hasta los 16.003 finalmente seleccionados para el análisis, de los que un 5,2% son inmigrantes, según la definición adoptada en este trabajo.

De esta manera, la especificación final para BST_i toma la forma:

$$BST_i = \alpha + \gamma \tilde{v}_i + \lambda' z_i + \xi_i \quad [7]$$

donde α es una constante, los vectores \tilde{v}_i y z_i recogen, respectivamente, las variables laborales y personales seleccionadas, mientras que γ y λ reúnen los parámetros asociados.

En cuanto a la variable dependiente, sat_i , los diez niveles que componen la escala original se han reagrupado en tres (0, 1, 2) de la manera que a continuación se indica:

- 0 para los trabajadores insatisfechos (1 a 4 en la escala original).
- 1 para los satisfechos (5 a 7).
- 2 para los muy satisfechos (8 a 10).

Hay dos razones para hacerlo así. La primera es que existe poca variabilidad y, en la mayoría de los casos, sólo pocas observaciones en los niveles más bajos de la graduación inicial. Una segunda razón es que con ello se elimina algo del “ruido” existente en la escala detallada.

Dado que la variable de satisfacción laboral, sat_i , está vinculada ordinalmente con la regresión latente, el análisis econométrico subsiguiente se basa en un tipo de modelo especialmente diseñado para el tratamiento de esta clase de datos, en concreto, el *probit* ordenado [véase Zavoina y McElvey (1975)].

El cuadro 1 recoge la distribución de las puntuaciones de satisfacción laboral en su escala original para nativos e inmigrantes. El contraste de igualdad de medias lleva

al rechazo de la hipótesis nula, siendo la comparación desfavorable para los asalariados foráneos, mientras que, a partir del resultado de la prueba no paramétrica de Mann-Withney, se concluye que ambas muestras proceden de distintas poblaciones.

Cuadro 1: DISTRIBUCIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS ASALARIADOS

| | Nativos | Inmigrantes | Total |
|--|------------|-------------|--------|
| Nivel de satisfacción | % | % | % |
| Escala original: | | | |
| 1 (muy insatisfecho) | 1,60 | 2,28 | 1,64 |
| 2 | 1,10 | 1,80 | 1,14 |
| 3 | 1,94 | 2,64 | 1,97 |
| 4 | 3,80 | 7,33 | 3,98 |
| 5 | 9,91 | 13,22 | 10,08 |
| 6 | 13,35 | 12,74 | 13,32 |
| 7 | 19,16 | 13,58 | 18,87 |
| 8 | 28,92 | 28,00 | 28,87 |
| 9 | 10,48 | 8,17 | 10,36 |
| 10 (muy satisfecho) | 9,74 | 10,22 | 9,77 |
| Total | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| Número de observaciones | 15.171 | 832 | 16.003 |
| Media | 7,12 | 6,81 | 7,10 |
| Contraste de diferencia de medias ¹ | 4,143 *** | | |
| Contraste U de Mann-Withney (Z) ² | -3,808 *** | | |

¹ Contraste *t* para la diferencia de medias suponiendo varianzas no iguales.

² Prueba no paramétrica que contrasta si dos muestras independientes proceden de la misma población.

Fuente: Elaboración propia a partir de ECVT (1999-2004).

El cuadro 2 recoge un primer bloque de indicadores de la calidad de los empleos para la muestra finalmente seleccionada, con distinción entre los mantenidos por la población autóctona y la inmigrante. Así, por ejemplo, se observa que los trabajos de los inmigrantes asalariados están asociados a una inferior antigüedad, menor nivel de retribución salarial y a una considerablemente menor oferta de actividad formativa por parte de las empresas contratantes. Sus empleos presentan peores perspectivas de promoción interna, una alta incidencia de sobreformación y un superior porcentaje de trabajadores que consideran que su salario se encuentra por debajo del salario de mercado (36,3% frente a 30,6% para los nati-

Cuadro 2: ALGUNOS INDICADORES DE LA CALIDAD DE LOS EMPLEOS (I)

| | Nacionales | Inmigrantes | Total |
|---|----------------|---------------|----------------|
| Edad | 37,4 (10,5) | 34,7 (8,7) | 37,3 (10,4) |
| Antigüedad (años) | 9,7 (9,9) | 3,9 (6,8) | 9,4 (9,9) |
| Salario hora real (euros año 2004) | 6,7 (5,8) | 5,9 (3,5) | 6,7 (5,7) |
| Horas trabajadas (semanales) | 39,9 (8,6) | 41,3 (9,5) | 40,0 (8,7) |
| Salario menor que el de mercado | 0,306 | 0,363 | 0,309 |
| Preferencias tiempo de trabajo/salario | | | |
| Más tiempo y salario | 0,259 | 0,385 | 0,266 |
| Mismo tiempo y salario | 0,664 | 0,549 | 0,658 |
| Menos tiempo y salario | 0,076 | 0,066 | 0,076 |
| Empresa realiza actividades formativas | 0,433 | 0,284 | 0,425 |
| Posibilidad de ascenso: alguna, bastante o mucha | 0,442 | 0,407 | 0,440 |
| Trabajo estable | 0,831 | 0,712 | 0,825 |
| Tipo de contrato: | | | |
| Permanente | 0,697 | 0,469 | 0,685 |
| Fijo discontinuo | 0,047 | 0,056 | 0,047 |
| Estacional o de temporada | 0,083 | 0,160 | 0,087 |
| Otros eventuales | 0,173 | 0,315 | 0,180 |
| Sobreformación | 0,183 | 0,351 | 0,192 |
| Primer empleo | 0,321 | 0,178 | 0,314 |
| Pluriempleo | 0,029 | 0,048 | 0,030 |
| Intención de cambio de trabajo por otro diferente | 0,378 | 0,517 | 0,385 |
| Búsqueda de empleo desde el empleo | 0,089 | 0,197 | 0,095 |
| Satisfacción laboral (media sobre 10) | 7,1 | 6,8 | 7,1 |
| Satisfacción laboral (% insatisfechos) | 8,4 | 14,1 | 8,7 |
| Total observaciones | 15.171 | 832 | 16.003 |

Fuente: Elaboración propia a partir de ECVT (1999-2004).

vos). El 47,5% de la muestra de asalariados está vinculado a su empresa mediante un contrato de carácter temporal, frente al 25,6% en el caso de los asalariados autóctonos. Además, un 28,8% de los empleados inmigrantes consideran su relación laboral como inestable, porcentaje superior al que presentan los asalariados nativos (16,9%). En media, los trabajadores inmigrantes otorgan a sus empleos una nota que no llega al notable (6,8 puntos sobre 10), ascendiendo el porcentaje de

insatisfechos al 14,1%. El mayor descontento con su situación laboral se refleja también en una relativamente intensa actividad de búsqueda de empleo alternativo (19,7%) y a que la mayoría de ellos (51,7%) muestren intención de cambiar su empleo por otro diferente.

El cuadro 3 recoge datos sobre un segundo bloque de indicadores de la calidad de los empleos, relacionados con las características del puesto y del entorno en el que se realizan las tareas. La situación que reflejan resulta desfavorable en todos sus apartados para los asalariados inmigrantes, con las únicas excepciones de las medidas de estrés en el puesto de trabajo y de calidad de las relaciones con los jefes o superiores.

Cuadro 3: ALGUNOS INDICADORES DE LA CALIDAD DE LOS EMPLEOS (II)

| | Nacionales | Inmigrantes | Total |
|--|------------|-------------|--------|
| Tiempo de desplazamiento al trabajo (>45 min.) | 0,082 | 0,129 | 0,084 |
| Puesto intermedio o supervisor | 0,161 | 0,115 | 0,159 |
| Trabajo físico | 0,423 | 0,490 | 0,427 |
| Trabajo estresante | 0,659 | 0,588 | 0,655 |
| Entorno físico agradable | 0,689 | 0,656 | 0,687 |
| Tarea atractiva | 0,672 | 0,630 | 0,670 |
| Trabaja con independencia | 0,541 | 0,495 | 0,539 |
| Con su trabajo ayuda a los demás | 0,696 | 0,620 | 0,692 |
| Puede dar sus opiniones | 0,585 | 0,483 | 0,580 |
| Buenas relaciones con jefes | 0,654 | 0,655 | 0,654 |
| Buenas relaciones entre compañeros | 0,852 | 0,822 | 0,851 |
| Total observaciones | 15.171 | 823 | 16.003 |

Fuente: Elaboración propia a partir de ECVT (1999-2004).

3. RESULTADOS DE LAS ESTIMACIONES

En la sección anterior se ha comprobado que, sin efectuar ningún tipo de control, los asalariados inmigrantes se encuentran menos satisfechos con sus empleos que los trabajadores nativos. Por otra parte, los indicadores de calidad de los empleos aportados señalan que los primeros enfrentan una situación laboral manifiestamente peor que los segundos. En este apartado se pretende comprobar hasta qué punto la menor calidad de los empleos mantenidos por los trabajadores inmigrantes puede explicar el menor nivel de satisfacción laboral declarado por los mismos. En primer lugar se proporcionan las estimaciones realizadas sobre el conjunto de la población asalariada, para posteriormente presentar un análisis detallado que pretende explicar los resultados previos.

3.1. Resultado para el conjunto de los trabajadores asalariados

El cuadro 4 presenta los resultados de la estimación del modelo *probit* ordenado para la satisfacción laboral especificado en la sección anterior, para la muestra finalmente seleccionada. Los estadísticos generales que figuran en su parte inferior señalan que el modelo es significativo en su conjunto, siendo la bondad del ajuste aceptable (Pseudo- $R^2 = 18,8\%$), si bien un substancial grado de variación permanece inexplicado. El modelo predice correctamente el nivel de satisfacción del 63,96% de los individuos incluidos en la muestra.

El cuadro exhibe, en primer lugar, los coeficientes estimados para las características individuales, incluida la variable indicadora de la condición de inmigrante, seguidos de las laborales, agrupadas según la faceta sobre las que informan (ingresos, tiempo de trabajo, dureza, contenido y comunicación formal, relaciones personales, perspectivas de futuro). Las variables de ajuste laboral general, las indicadoras de tipo de contrato, de valores respecto al trabajo y las variables ficticias indicadoras del año de la encuesta aparecen en último lugar. Los regresores señalados con el símbolo (§) contienen información sobre valoraciones subjetivas de aspectos del empleo, y son las que genuinamente se corresponden con el marco teórico presentado anteriormente. En general, sus coeficientes muestran un alto nivel de significación, lo que apoya la relevancia de este tipo de información para el análisis de la satisfacción laboral.

A continuación se procede al comentario de los coeficientes estimados y, en concreto, los asociados con las características individuales. Los resultados reproducen hallazgos habituales en la literatura económica. En primer lugar, se observa un efecto diferencial por género en la satisfacción laboral, en favor de las mujeres. En segundo lugar, se detecta un perfil bien definido con forma de U entre la edad y la satisfacción laboral, estimándose el mínimo de tal relación convexa en torno a los 40 años. Por último, se encuentra que los niveles de educación más elevados se asocian con trabajadores menos satisfechos, lo que podría resultar sorprendente dado que aquellos con mayor instrucción consiguen, por lo general, mejores empleos.

Algunos autores han argumentado que estos hechos son el resultado de la asociación inversa entre la satisfacción laboral y el nivel de expectativas del individuo, del que el género, la edad y el nivel educativo pueden considerarse *proxies* [Clark (1997), Clark *et al.* (1996), Clark y Oswald (1996)]. En nuestro caso, tales observaciones requieren una reflexión adicional puesto que las variables subjetivas introducidas en la especificación incluyen ya información sobre las expectativas laborales del individuo, en la medida que señalan la calidad relativa del empleo actual respecto al tomado por él como referencia. En este contexto, los efectos detectados del género, la edad y la educación podrían recoger cambios en las aspiraciones laborales, en relación con facetas del empleo no consideradas en el modelo, o con otros aspectos de carácter global como, por ejemplo, el ritmo en el desarrollo de la carrera profesional.

En cuanto a las características del empleo, el signo de las correlaciones presentadas por las variables salario (positivo) y número de horas trabajadas (negativo) es el esperado. También se detecta un impacto negativo sobre la satisfacción laboral de las situaciones de desajuste en la combinación de salario y tiempo de

Cuadro 4: ESTIMACIÓN *PROBIT* ORDENADO DE LA SATISFACCIÓN LABORAL¹

| Variables | Coef. | | Ef. Marg. ² |
|--|---------|-----|------------------------|
| Varón | -0,0671 | *** | -0,0267 |
| Edad | -0,0273 | *** | -0,0109 |
| Edad ² (/100) | 0,0342 | *** | 0,0136 |
| Composición familiar: Pareja con hijos | 0,0328 | | 0,0131 |
| Pareja sin hijos | -0,0582 | * | -0,0231 |
| Sin pareja con hijos | 0,0069 | | 0,0027 |
| Nivel educativo: Enseñanza secundaria | -0,0355 | | -0,0141 |
| FP1 | -0,0022 | | -0,0009 |
| FP2 | -0,0746 | * | -0,0296 |
| Bach. Superior/BUP/COU | -0,1727 | *** | -0,0683 |
| Univ. grado medio | -0,1718 | *** | -0,0679 |
| Univ. grado superior | -0,2829 | *** | -0,1108 |
| Tercer ciclo | -0,3455 | *** | -0,1337 |
| Otros estudios | -0,1970 | * | -0,0775 |
| Inmigrante | 0,0337 | | 0,0134 |
| Salario (log. de euros 2004/mes) | 0,3237 | *** | 0,1289 |
| Horas trabajadas (log. de n° de horas/mes) | -0,3678 | *** | -0,1465 |
| Más tiempo y salario (§) | -0,2137 | *** | -0,0845 |
| Menos tiempo y salario (§) | -0,3900 | *** | -0,1507 |
| Tiempo de desplazamiento: >45 minutos | -0,0925 | *** | -0,0367 |
| Jornada parcial | -0,1115 | ** | -0,0442 |
| Trabajo físico (§) | -0,0957 | *** | -0,0381 |
| Trabajo estresante (§) | -0,3167 | *** | -0,1258 |
| Entorno físico agradable (§) | 0,3644 | *** | 0,1434 |
| Tarea atractiva (§) | 0,4715 | *** | 0,1845 |
| Trabaja con independencia (§) | 0,2031 | *** | 0,0807 |
| Con su trabajo ayuda a los demás (§) | 0,0475 | ** | 0,0189 |
| Puede dar sus opiniones (§) | 0,0978 | *** | 0,0389 |
| Supervisor/Director | 0,0064 | | 0,0025 |
| Buenas relaciones con jefes (§) | 0,4839 | *** | 0,1894 |
| Buenas relaciones entre compañeros (§) | 0,2371 | *** | 0,0934 |
| Posibilidades de ascenso (§) | 0,1152 | *** | 0,0459 |
| Tipo de contrato: Fijo discontinuo | -0,0915 | * | -0,0363 |
| Estacional | -0,0891 | ** | -0,0354 |
| Otros eventuales | -0,1267 | *** | -0,0502 |

¹ (***) indica significatividad estadística al 1%, (**) al 5%, (*) al 10% y (^) al 15%. La especificación econométrica incluye también variables de actividad según CNAE (11) y de Comunidad Autónoma (16).

² Efectos marginales sobre $Pr(\text{sat} = 2)$, calculados según Greene (1999).

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT (1999-2004).

Cuadro 4: ESTIMACIÓN *PROBIT* ORDENADO DE LA SATISFACCIÓN LABORAL¹
(continuación)

| Variables | Coef. | Ef. Marg. ² |
|--------------------------------------|-------------|------------------------|
| Desajuste formativo: Sobreformado | -0,3966 *** | -0,1545 |
| Ha estado desempleado | -0,1126 *** | -0,0448 |
| Antigüedad (años) | -0,0054 *** | -0,0022 |
| Valor del trabajo: Sólo por dinero | -0,1074 *** | -0,0427 |
| Valor del trabajo: Lo más importante | 0,0590 *** | 0,0235 |
| Año de la encuesta: 2000 | 0,0648 * | 0,0258 |
| 2001 | 0,0808 ** | 0,0322 |
| 2002 | 0,0531 ^ | 0,0211 |
| 2003 | 0,1232 *** | 0,0491 |
| 2004 | 0,1503 *** | 0,0599 |
| μ_1 | -1,2435 *** | |
| μ_2 | 0,5637 *** | |
| Número de observaciones | 16.003 | |
| Log likelihood | -12.038,7 | |
| Test de la razón de verosimilitudes | 5.572,92 | |
| Pseudo-R ² | 0,1880 | |
| % predicciones correctas | 63,96 | |

¹ (***) indica significatividad estadística al 1%, (**) al 5%, (*) al 10% y (^) al 15%. La especificación econométrica incluye también variables de actividad según CNAE (11) y de Comunidad Autónoma (16).

² Efectos marginales sobre $Pr(\text{sat} = 2)$, calculados según Greene (1999).

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT (1999-2004).

trabajo (siendo mayor el efecto del sobreempleo), de la prolongación excesiva de la jornada laboral por desplazamiento y del trabajo parcial. Los resultados también confirman las previsiones respecto al impacto de la dureza del trabajo sobre la satisfacción de los trabajadores. Así, los individuos que desempeñan su cometido en un entorno físico agradable se declaran más satisfechos con su empleo, mientras que lo contrario sucede cuando se enfrentan frecuentemente a situaciones estresantes o que requieren de grandes esfuerzos físicos.

El siguiente grupo de variables se centra más en los aspectos psicológicos del trabajo que en su mecánica, dando idea de hasta qué punto contribuye su realización al desarrollo personal del trabajador. Las características de la tarea introducidas, relativas a su contenido y al nivel de comunicación formal del trabajador en la empresa, están positivamente correlacionadas con el bienestar subjetivo. Dentro de este bloque, es el atractivo de la tarea el rasgo del trabajo que tiene una mayor influencia sobre la satisfacción del individuo, siendo también apreciable el asociado con poder desarrollarla con independencia. El efecto de la variable que indica una visión altruista del trabajo, aunque positivo, resulta de menor entidad.

Una buena calidad de los vínculos personales en la empresa, fundamentalmente los mantenidos con los superiores jerárquicos, influye de manera positiva sobre la satisfacción laboral del empleado. El hecho de que la variable indicadora de las perspectivas de promoción que ofrece el empleo influya sobre la satisfacción laboral corrobora la presencia de un fuerte componente de visión de futuro en los juicios que los trabajadores hacen de sus empleos. Por otra parte, los trabajadores con contrato fijo discontinuo, estacional u otro contrato eventual presentan menor nivel de bienestar laboral que aquellos que mantienen una vinculación permanente con sus empleadores [véase Gamero (2007)].

Las variables usualmente interpretadas como indicadoras de la calidad del emparejamiento con el empleo tienen, *ceteris paribus*, influencia significativa sobre la satisfacción laboral, fundamentalmente el indicador subjetivo de sobreformación. El coeficiente negativo asociado a la variable de antigüedad en la empresa podría estar recogiendo la insatisfacción por metas laborales no logradas que no culmina en el abandono definitivo del empleo.

Centrándonos ya en el impacto de la variable indicadora de la condición de inmigrante, se observa que, una vez controladas las características individuales y del empleo, no se aprecia diferencia significativa en términos de satisfacción entre los asalariados nativos y foráneos. En la siguiente sección se pretende identificar qué variables de control son las responsables de tal resultado.

3.2. Explicación del resultado sobre satisfacción laboral de los inmigrantes

El cuadro 5 recoge el coeficiente obtenido para la variable indicadora de la condición de inmigrante al estimar distintas especificaciones del modelo de satisfacción laboral¹⁰. La especificación (0) indica que la variable de inmigración resulta altamente significativa cuando se incluye como único regresor, siendo el signo del coeficiente asociado negativo, lo que se interpreta como que las distribuciones de satisfacción laboral no condicionadas no son homogéneas. La especificación (1), denotada como especificación básica, incluye un conjunto de variables similar al normalmente considerado en los modelos de satisfacción laboral, con la excepción de la variable salarial¹¹. Al ampliar el modelo, el resultado obtenido sigue siendo que los inmigrantes, *ceteris paribus*, se muestran más insatisfechos que los asalariados nacionales.

Al objeto de comprobar qué características laborales son las responsables de que en la especificación final tal efecto desaparezca, se ha procedido a añadir, alternativamente, cada uno de los bloques de variables relacionados con distintos aspectos del trabajo [especificaciones (2) a (9)]. Se observa que la variable de in-

(10) En todas ellas se ha usado como muestra la utilizada en las estimaciones presentadas en la sección anterior. Los resultados completos de las estimaciones quedan a disposición del lector que los solicite.

(11) El resto de regresores incluidos son las características individuales (sexo, edad, composición familiar y nivel educativo), el número de horas de trabajo semanales (en logaritmos), el tiempo de desplazamiento, el tipo de jornada, el tipo de puesto (supervisor/director), la antigüedad, variable indicadora de haber estado desempleado, variables de actividad, regionales e indicadores del año de la encuesta.

migración pierde su poder predictivo cuando se añaden las variables relacionadas con el salario, los desajustes del tiempo de trabajo, el contenido de la tarea realizada y el desequilibrio entre la formación del asalariado y la requerida por el puesto. Aunque estos modelos están mal especificados, los signos de los coeficientes asociados a las nuevas variables coinciden con los mostrados en la especificación final. Por tanto, es posible concluir que la estimación de un diferencial asociado a la condición de inmigrante en la satisfacción laboral a partir de la especificación básica es consecuencia de un problema de omisión de variables, y principalmente de las relacionadas con los aspectos señalados.

Cuadro 5: ESTIMACIÓN *PROBIT* ORDENADO DEL COEFICIENTE ASOCIADO A LA VARIABLE INDICADORA DE LA CONDICIÓN DE INMIGRANTE. DISTINTAS ESPECIFICACIONES ECONOMETRICAS¹

| Especificación econométrica | Coeficiente de la variable "inmigrante" | Pseudo-R ² (%) | Predicciones correctas (%) |
|---|---|---------------------------|----------------------------|
| (0) = Sólo variable "inmigrante" como variable de control | -0,1427 *** | 0,04 | 49,00 |
| (1) = Especificación básica | -0,0780 ** | 2,40 | 49,03 |
| (2) = (1) + Salario | -0,0468 | 3,58 | 49,16 |
| (3) = (1) + Desajuste de horas de trabajo | -0,0544 | 3,61 | 49,37 |
| (4) = (1) + Dureza del trabajo | -0,0730 * | 8,74 | 52,18 |
| (5) = (1) + Contenido de la tarea | -0,0391 | 10,66 | 53,83 |
| (6) = (1) + Relaciones personales | -0,0720 * | 9,63 | 52,85 |
| (7) = (1) + Perspectivas de futuro | -0,0394 | 3,27 | 49,10 |
| (8) = (1) + Desajuste formativo | -0,0016 | 5,06 | 50,58 |
| (9) = (1) + Significado de trabajo | -0,0856 ** | 3,17 | 49,20 |
| (10) = Especificación final | 0,0337 | 18,80 | 56,74 |

¹ Los coeficientes estimados provienen de regresiones sobre la misma muestra de asalariados, aquéllos para los que se dispone de información respecto a las variables de control introducidas en la especificación final (N = 16.003). (***) indica significatividad estadística al 1%, (**) al 5% y (*) al 10%.

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT (1999-2004).

Sin embargo, todos estos regresores, con la excepción del salario, reflejan la valoración subjetiva del trabajador respecto a aspectos de su trabajo, por lo que la conclusión no es, necesariamente, que los empleos ocupados por nativos e inmigrantes presenten diferencias objetivas respecto a tales características; simplemente, estos colectivos podrían estar considerando diferentes estándares a la hora de realizar la evaluación, lo que daría apoyo a la idea de que las expectativas juegan un importante papel en la explicación de los niveles de satisfacción laboral.

Según este último argumento, los trabajadores nativos e inmigrantes podrían diferir en el tipo de empleo que utilizan como referencia para valorar el empleo

que ocupan. Para profundizar sobre esta cuestión sería preciso contar con información sobre su nivel de aspiración respecto a la actividad laboral. Lamentablemente, la ECVT no es una fuente de información lo suficientemente generosa a ese respecto, por lo que se hace necesario el uso de alguna base de datos externa. En el año 2005, el *International Social Survey Programme* desarrolló su tercer módulo sobre orientaciones laborales (*Work Orientations III-ISSP 2005*), una encuesta dirigida a 43.440 trabajadores, con edad mínima de 18 años y con residencia en 31 países de todo el mundo¹². En él se pide a los entrevistados que indiquen la importancia que atribuyen a las siguientes características del puesto de trabajo: seguridad en el empleo, salario alto, buenas oportunidades de ascender, interés de la tarea, posibilidad de trabajar con independencia, oportunidad de ayudar a otros, trabajo útil a la sociedad y posibilidad de decidir los horarios o los días de trabajo. Además, la encuesta ofrece, para 15 de los 31 países en los que se desarrolló la investigación estadística, información sobre el país de nacimiento de cada trabajador, lo que permite clasificarlos como nativos o inmigrantes respecto al país de residencia.

El cuadro 6 recoge el porcentaje de encuestados con estatus de asalariado y edad no superior a 60 años que catalogan como muy importante cada uno de los aspectos del trabajo indicados, tanto para la muestra de trabajadores autóctonos como foráneos¹³. De su inspección puede concluirse que, por término medio, los inmigrantes que desarrollan su actividad en los países incluidos en el análisis otorgan más importancia que los trabajadores nativos a todas las características laborales consideradas, destacando las diferencias existentes respecto a las relacionadas con las perspectivas de futuro asociadas al trabajo (seguridad en el empleo y buenas oportunidades para ascender), la relacionada con la remuneración (salario alto) y con el contenido de la tarea (trabajo interesante, que permita ayudar a otros y que sea útil para la sociedad).

Para la correcta interpretación de tal evidencia resulta necesario tener en cuenta dos circunstancias. En primer lugar, la disparidad en el peso otorgado a esos aspectos del trabajo por los dos colectivos considerados reflejaría el hecho de que, en general, la principal motivación para emigrar es la económica y que, para los inmigrantes, el trabajo que desempeñan constituye, en buena medida, el centro de sus vidas¹⁴. En segundo lugar, la relación de características del trabajo conside-

(12) Los dos módulos anteriores tienen una referencia temporal bastante más alejada (años 1989 y 1997), lo que ha hecho que se descarte su utilización.

(13) La escala de respuesta ofrecida para cada una de las características del trabajo señaladas está formada por cinco niveles, desde muy importante hasta nada importante. Por otra parte, de los 15 países para los que se cuenta con información sobre el origen de cada trabajador, dentro de los cuáles lamentablemente no se encuentra España, se ha seleccionado para el análisis mostrado en el cuadro 6 el subgrupo de países de América del Norte y Europa Occidental, por su mayor proximidad socioeconómica a nuestro país. En concreto, los países incluidos son Estados Unidos, Canadá, Alemania Occidental, Suecia, Bélgica y Finlandia. Se han descartado del análisis los trabajadores con residencia en Alemania Oriental, Hungría, Eslovenia, Bulgaria, Rusia, Filipinas, Letonia y Chipre.

(14) La información suministrada por la ECVT (1999-2004) confirmaría tales conclusiones para el caso español. Así, el 48,1% de los inmigrantes residentes en España se muestran de acuerdo o muy de acuerdo con el hecho de que un empleo es sólo una forma de ganar dinero y un 46,0% con que el trabajo es la actividad más importante de cualquier persona. Para los trabajadores nativos, tales porcentajes descienden hasta el 39,1% y 37,2%, respectivamente, siendo las diferencias estadísticamente significativas al 1%.

radas está lejos de ser exhaustiva, resultando previsible que aspectos no considerados, tales como la dureza del trabajo, las relaciones interpersonales, la posibilidad de compatibilizar vida familiar y laboral o la proximidad del entorno familiar, tengan mayor importancia para nativos que para inmigrantes.

Cuadro 6: ASALARIADOS QUE ASIGNAN MÁXIMA IMPORTANCIA A DETERMINADAS CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO DE TRABAJO (%)¹

| Características del puesto de trabajo | Nativos | Inmigrantes | |
|---|---------|-------------|-----|
| Seguridad en el empleo | 55,1 | 66,8 | *** |
| Salario alto | 17,7 | 31,2 | *** |
| Buenas oportunidades de ascender | 16,2 | 40,2 | *** |
| Trabajo interesante | 50,0 | 58,0 | *** |
| Trabajo que le permita a uno trabajar con independencia | 32,2 | 36,7 | ** |
| Trabajo que le permita a uno ayudar a otros | 24,3 | 37,5 | *** |
| Trabajo que sea útil a la sociedad | 20,7 | 38,5 | *** |
| Trabajo que le permita a uno decidir los horarios o los días de trabajo | 19,3 | 22,7 | ** |
| Número de observaciones | 3.206 | 779 | |

¹ La escala de respuesta ofrecida está compuesta por cinco niveles, desde muy importante hasta nada importante. Los países de residencia de los encuestados incluidos en el análisis son los siguientes: Estados Unidos, Canadá, Alemania Occidental, Suecia, Bélgica y Finlandia.

(***) indica que los porcentajes son significativamente diferentes al 1% y (**) al 5%.

Fuente: Elaboración propia a partir de *Working Orientations III- ISSP 2005*.

3.3. SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS INMIGRANTES SEGÚN SU ORIGEN

Dada la diversidad de países de procedencia de los flujos migratorios que tienen como destino España, resulta interesante comprobar si se observan diferencias en términos de satisfacción laboral según el origen de la población inmigrante. Para abordar esta cuestión, y de nuevo utilizando los datos de la ECVT (1999-2004), se ha clasificado a los trabajadores foráneos en cinco categorías según su región natal (Unión Europea, resto de Europa, América, África y Resto del Mundo)¹⁵. Los cuadros 7 y 8 contienen información sobre indicadores de la calidad de los empleos mantenidos por la población nativa e inmigrante, con distinción de su origen para esta última. En general, la situación que reflejan resulta

(15) El 93,4% de los inmigrantes nacidos en el nuevo continente proceden de América Latina, mientras que el 96% de los incluidos en la categoría Resto del mundo son asiáticos. De entre estos últimos, los orígenes más frecuentes son China (20%), India (20%) y Filipinas (15%).

Cuadro 7: ALGUNOS INDICADORES DE LA CALIDAD DE LOS EMPLEOS SEGÚN EL ORIGEN DE LOS INMIGRANTES (I)

| | Inmigrantes con origen en... | | | | | Resto del mundo |
|---|------------------------------|----------------|-----------------|---------------|---------------|-----------------|
| | Nativos | Unión Europea | Resto de Europa | África | América | |
| Edad | 37,4 (10,5) | 33,8 (7,5) | 32,6 (8,2) | 35,8 (9,4) | 34,8 (8,9) | 39,7 (10,3) |
| Antigüedad (años) | 9,7 (9,9) | 4,8 (5,6) | 3,1 (4,9) | 5,1 (7,3) | 3,0 (7,3) | 5,3 (5,8) |
| Salario hora real (euros año 2004) | 6,7 (5,8) | 7,0 (4,5) | 5,5 (2,4) | 5,3 (2,4) | 5,7 (2,9) | 7,1 (7,1) |
| Horas trabajadas (semanales) | 39,9 (8,6) | 39,4 (10,6) | 41,1 (10,3) | 43,3 (7,2) | 41,4 (9,3) | 40,7 (11,5) |
| Salario menor que el de mercado | 0,306 | 0,337 | 0,311 | 0,458 | 0,343 | 0,409 |
| Preferencias tiempo de trabajo/salario | | | | | | |
| Más tiempo y salario | 0,259 | 0,245 | 0,400 | 0,429 | 0,433 | 0,500 |
| Mismo tiempo y salario | 0,664 | 0,655 | 0,586 | 0,513 | 0,509 | 0,458 |
| Menos tiempo y salario | 0,077 | 0,100 | 0,014 | 0,058 | 0,058 | 0,042 |
| Empresa realiza actividades formativas | 0,433 | 0,377 | 0,185 | 0,221 | 0,248 | 0,682 |
| Posibilidad de ascenso: alguna, bastante o mucha | 0,442 | 0,495 | 0,429 | 0,279 | 0,407 | 0,417 |
| Trabajo estable | 0,831 | 0,778 | 0,754 | 0,671 | 0,682 | 0,739 |
| Tipo de contrato: | | | | | | |
| Permanente | 0,569 | 0,515 | 0,400 | 0,390 | 0,386 | 0,667 |
| Fijo discontinuo | 0,047 | 0,120 | 0,043 | 0,039 | 0,034 | 0,042 |
| Estacional o de temporada | 0,083 | 0,105 | 0,229 | 0,188 | 0,171 | 0,083 |
| Otros eventuales | 0,173 | 0,185 | 0,314 | 0,338 | 0,386 | 0,125 |
| Sobreformación | 0,183 | 0,280 | 0,357 | 0,305 | 0,409 | 0,292 |
| Primer empleo | 0,321 | 0,195 | 0,171 | 0,188 | 0,163 | 0,208 |
| Pluriempleo | 0,029 | 0,055 | 0,057 | 0,006 | 0,061 | 0,042 |
| Intención de cambio de trabajo por otro diferente | 0,378 | 0,423 | 0,485 | 0,592 | 0,548 | 0,455 |
| Búsqueda de empleo desde el empleo | 0,089 | 0,140 | 0,157 | 0,175 | 0,249 | 0,083 |
| Satisfacción laboral (media sobre 10) | 7,1 | 6,9 | 7,2 | 6,1 | 6,9 | 7,7 |
| Satisfacción laboral (% insatisfechos) | 8,4 | 12,0 | 12,9 | 23,4 | 12,1 | 8,3 |
| Total observaciones | 15174 | 200 | 70 | 154 | 381 | 24 |

Fuente: Elaboración propia a partir de ECVT (1999-2004).

Cuadro 8: ALGUNOS INDICADORES DE LA CALIDAD DE LOS EMPLEOS SEGÚN EL ORIGEN DE LOS INMIGRANTES (II)

| | Nativos | Inmigrantes con origen en... | | | | | Resto del mundo |
|--|---------|------------------------------|-----------------|--------|---------|-------|-----------------|
| | | Unión Europea | Resto de Europa | África | América | | |
| Tiempo de desplazamiento al trabajo (>45 min.) | 0,082 | 0,105 | 0,129 | 0,130 | 0,144 | 0,083 | |
| Puesto intermedio o supervisor | 0,161 | 0,185 | 0,043 | 0,084 | 0,094 | 0,292 | |
| Trabajo físico | 0,423 | 0,325 | 0,557 | 0,675 | 0,493 | 0,417 | |
| Trabajo estresante | 0,659 | 0,640 | 0,514 | 0,604 | 0,564 | 0,583 | |
| Entorno físico agradable | 0,689 | 0,715 | 0,657 | 0,545 | 0,664 | 0,750 | |
| Tarea atractiva | 0,672 | 0,725 | 0,671 | 0,519 | 0,604 | 0,792 | |
| Trabaja con independencia | 0,541 | 0,595 | 0,443 | 0,318 | 0,514 | 0,625 | |
| Con su trabajo ayuda a los demás | 0,696 | 0,690 | 0,529 | 0,545 | 0,619 | 0,792 | |
| Puede dar sus opiniones | 0,585 | 0,660 | 0,371 | 0,312 | 0,475 | 0,583 | |
| Buenas relaciones con jefes | 0,654 | 0,665 | 0,700 | 0,578 | 0,667 | 0,750 | |
| Buenas relaciones entre compañeros | 0,852 | 0,840 | 0,843 | 0,779 | 0,829 | 0,792 | |
| Total observaciones | 15174 | 200 | 70 | 154 | 381 | 24 | |

Fuente: Elaboración propia a partir de ECVT (1999-2004).

muy desfavorable para los asalariados procedentes del continente africano, mientras que son los trabajadores originarios de la Unión Europea y de los países incluidos en la categoría Resto del Mundo los que parecen enfrentar un mejor panorama en comparación con el resto de integrantes del colectivo de inmigrantes.

El cuadro 9 recoge la composición de la población inmigrante que conforma nuestra muestra final según su origen y la media de satisfacción laboral que presenta cada categoría. Sus dos últimas columnas recogen los coeficientes y efectos marginales estimados para tales variables ficticias cuando son introducidas en la especificación final en sustitución de la variable inmigrante, mientras que el cuerpo inferior de dicho cuadro refleja los estadísticos de bondad del ajuste del nuevo modelo estimado.

| Cuadro 9: EFECTOS MARGINALES SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL ASOCIADOS A VARIABLES INDICADORAS DEL ORIGEN DEL INMIGRANTE ¹ | | | | |
|---|---------------------|-----------------------|------------|------------------------|
| Origen | % sobre inmigrantes | media de sat. laboral | Estimación | |
| | | | Coef. | Ef. Marg. ² |
| Unión Europea | 24,2 | 6,9 | -0,0768 | -0,0305 |
| Resto de Europa | 8,5 | 7,2 | 0,1040 | 0,0415 |
| África | 18,4 | 6,1 | -0,1376 ^ | 0,0544 |
| América | 45,8 | 6,9 | 0,1209 * | 0,0482 |
| Resto del mundo | 2,9 | 7,7 | 0,5046 * | 0,1957 |
| Total | 100,0 | 6,8 | | |
| Número de observaciones | | 16.000 | | |
| Log likelihood | | -12033,9 | | |
| Test de la razón de verosimilitudes | | 5.582,52 *** | | |
| Pseudo-R ² | | 0,1883 | | |
| % predicciones correctas | | 63,96 | | |

¹ En la estimación de este modelo *probit* ordenado para la satisfacción laboral se han incluido también como regresores todos los que figuran en la especificación final presentada en la sección 3.1, a excepción de la variable inmigrante. (***) indica significatividad estadística al 1%, (**) al 5%, (*) al 10% y (^) al 15%.

² Efectos marginales sobre $\Pr(\text{sat} = 2)$, calculados según Greene (1999).

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT (1999-2004).

Siempre con respecto a la población nativa, se observa que los inmigrantes procedentes del viejo continente no presentan diferencias significativas en términos de satisfacción laboral, de manera que, para este colectivo, el conjunto de regresores incluido en el modelo estimado resulta suficiente para controlar las diferencias en la calidad de los empleos existentes entre nativos e inmigrantes. No ocurre lo mismo con el resto de categorías. Así, los asalariados africanos muestran, *ceteris paribus*, un menor nivel de bienestar en el trabajo, mientras que lo

contrario ocurre con aquéllos con origen en el continente americano y los que proceden del resto del mundo. Teniendo en cuenta la carencia de información adicional, la explicación de estos hechos pasa necesariamente por la especulación. Aspectos como las diferencias raciales y culturales, la aceptación por parte de la población nativa de tales diferencias (grado de discriminación), las condiciones de vida en las zonas de origen (grado de desarrollo, oportunidades laborales) y la existencia de características laborales relevantes no consideradas en la modelización podrían estar detrás de tales resultados.

4. CONCLUSIONES

En esta sección se ha abordado el estudio de los factores explicativos de la satisfacción laboral de los trabajadores asalariados en España con especial atención a las diferencias según la condición de inmigrante. El marco teórico que sirve de base para las estimaciones econométricas hunde sus raíces en la interpretación de los juicios de satisfacción laboral como índices de preferencia experimentada, desarrollada por Lévy-Garboua y Montmarquette (2001). En este marco teórico las valoraciones subjetivas que los trabajadores hacen de las características de sus empleos juegan un papel relevante. Es por ello que la ECVT, por su riqueza informativa de tal naturaleza, resulta ser un soporte adecuado para el trabajo empírico.

Las estimaciones presentadas muestran que, después de controlar por las características personales y del empleo, la variable indicadora de la condición de inmigrante resulta irrelevante para la explicación de los niveles de satisfacción. Sin embargo, los trabajadores foráneos presentan menor nivel de satisfacción cuando no existen controles en el análisis. Un estudio más detallado de esta cuestión señala que la variable de inmigración pierde su poder predictivo cuando se añaden los regresores relacionados con el salario, los desajustes del tiempo de trabajo, el contenido de la tarea realizada y la sobreformación. En relación con las características laborales subjetivas, estos resultados son compatibles con dos hipótesis. La primera, poco plausible, indicaría que ambos grupos discrepan respecto a los estándares de comparación utilizados para valorar tales características, presentando los inmigrantes, en general, mayores niveles de exigencia. La segunda, que los empleos ocupados por nativos e inmigrantes son objetivamente diferentes en relación con tales aspectos, siendo su distribución desfavorable al colectivo inmigrante, y que atribuyen más importancia que los trabajadores autóctonos a esas características del puesto de trabajo.

El análisis efectuado atendiendo al origen de la población no nativa refleja que los inmigrantes procedentes del viejo continente no presentan diferencias significativas con la población nativa en términos de satisfacción laboral, pero que no ocurre lo mismo con el resto de categorías. Así, los asalariados africanos muestran, *ceteris paribus*, un menor nivel de bienestar en el trabajo, mientras que lo contrario ocurre con aquéllos con origen en el continente americano y los que proceden del resto del mundo. Este resultado puede deberse a la existencia de aspectos no controlados como las diferencias raciales y culturales, la aceptación por parte de la población nativa de tales diferencias, las condiciones de vida en las zonas de origen (grado de desarrollo, oportunidades laborales) y la existencia de características laborales no consideradas en la modelización.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amuedo-Dorantes, C. y S. de la Rica (2006): "Labor market assimilation of recent immigrants in Spain", *IZA, Documento de trabajo* n.º. 2104.
- Borjas, G. (1994): "The Economics of Immigration", *Journal of Economic Literature*, vol. 32, n.º. 4, págs. 1667-1717.
- Borjas, G. (2003): "The labour demand curve is downward sloping: reexamining the impact of immigration on the labour market", *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 118, n.º.4, págs. 1335-1374.
- Caparrós, A. y L. Navarro (2007), "Incidencia de la contratación indefinida según nacionalidad en España y en Andalucía", presentado en el *IX Congreso de la Asociación Andaluza de Ciencia Regional*, Almería, España.
- Carrasco, R., J.F. Jimeno y C. Ortega (2008): "The effect of immigration on the labor market performance of native-born workers: some evidence for Spain", *Journal of Population Economics*, vol. 21, n.º. 3, págs. 627-648.
- Carrasco, R. y C. Ortega (2006): "La inmigración en España: características y efectos sobre la situación laboral de los trabajadores nativos", *Laboratorio de Alternativas, Documento de trabajo* n.º. 80/2005.
- Clark, A.E. (1997): "Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work?", *Labour Economics*, vol. 4, n.º. 4, págs. 341-372.
- Clark, A.E. y A.J. Oswald (1996): "Satisfaction and comparison income", *Journal of Public Economics*, vol. 61, n.º. 3, págs. 359-381.
- Clark, A.E., A.J. Oswald y P.B. Warr (1996): "Is job satisfaction U-shaped in age?", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 69, págs. 57-81.
- Feridum, M. (2005): "The economic impact of immigrants on host country wages, employment and growth", *Journal of Economic Perspectives*, vol. 9, n.º. 2, págs. 23-44.
- French, C. y Y.M. Lam (1988): "Migration and job satisfaction – a logistic regression analysis of satisfaction of Filipina domestic workers in Hong Kong", *Social Indicators Research*, vol. 20, n.º. 1, págs. 79-90.
- Gamero, C. (2005): *Análisis microeconómico de la satisfacción laboral*, Madrid: Consejo Económico y Social, Colección Estudios, n.º. 171.
- Gamero, C. (2007): "Satisfacción laboral y tipo de contrato en España", *Investigaciones Económicas*, vol. 31, n.º. 3, págs. 415-444.
- Garrido, L. y L. Toharia (2003): "La situación laboral de los españoles y los extranjeros según la Encuesta de Población Activa", *Economistas*, n.º. 99, págs. 23-44.
- Greene, W.H. (1999): *Análisis Econométrico*, Madrid: Prentice Hall Iberia, 3ª edición.
- Iglesias, C. y R. Llorente (2006): "¿Integración o segmentación laboral de los inmigrantes en el mercado de trabajo? Un análisis de cohortes", *Universidad de Alcalá, Instituto de Análisis Económico y Social, Documento de Trabajo* n.º. 07/2006.
- Izquierdo, M. y J.F. Jimeno (2005): "Inmigración: desarrollos recientes y consecuencias económicas", *Boletín Económico del Banco de España*, febrero, págs. 41-49.
- Junankar, P.N. y S. Mahuteau (2005): "Do migrants get good jobs? New migrant settlement in Australia", *The Economic Record*, vol. 81, supplement 1, 34-46.
- Kahneman, D., P.P. Wakker y R. Sarin (1997): "Back to Bentham? Explorations of experienced utility", *Quarterly Journal of Economics*, vol. 112, n.º. 2, 375-405.
- Lévy-Garboua, L. y C. Montmarquette (2001): "Satisfaction judgments and utility analysis", presentado en *18èmes Journées de Micro-économie Appliquée*, 7-8 Jun., Nancy, Francia.
- Lévy-Garboua, L., C. Montmarquette y V. Simonnet (2001): "Job satisfaction and quits: Theory and evidence from the German Socioeconomic Panel", *CIRANO Working Papers, Scientific Series*, n.º. 2001s-41.

- Mahuteau, S. y P.N. Junankar (2007): "Do migrants succeed in the Australian labour market: Further evidence on job quality", *Macquarie Economics Research Papers* n°. 3/2007.
- Pekkala, S. (2005): "Economic impacts of immigration: a survey", *Vatt Discussion Papers, Government Institute for Economic Research*, Helsinki.
- Peri, G. (2007): "How immigrants affect California employment and wages", *California Counts. Population Trends and Profiles*, vol. 8, n°. 3, págs. 1-19.
- Simón, H.J., R. Ramos y E. Sanromá (2007): "Segregación laboral y estructuras salariales de nativos e inmigrantes en España. Un análisis con datos emparejados empresa-trabajador", *Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, Documento de trabajo* n°. WP-EC 2007-03.
- Van Ophem, H. (1990): "Non-permanent job and search theory", *Economic Letters*, vol. 34, n°. 3, págs. 285-288.
- Zavoina, W. y W. McKelvey (1975): "A statistical model for the analysis of ordinal-level dependent variables", *Journal of Mathematical Sociology*, vol. 4, Summer, págs. 103-120.

Fecha de recepción del original: junio, 2008
Versión final: febrero, 2009

ABSTRACT

This paper aims to identify the factors that explain the level of job satisfaction reported by employees in Spain, paying special attention to the differences observed in immigrants. Estimates of an ordered *probit* model based on a *pooling* of data from ECVT (1999-2004), show that, after controlling for the characteristics of jobs, there are no differences in satisfaction between the native and immigrant populations. Further analysis indicates that this is due to the inclusion as regressors of wage-related variables, the mismatch in working hours, the contents of the task, the future perspectives and the mismatch in training.

Key words: job satisfaction, subjective well-being, immigration, microeconometrics.

JEL Classification: C13, J28, F22.