

Valoración de las características de los empleos por nativos e inmigrantes: el enfoque de la satisfacción con la vida¹

Jobs Characteristics Valuation by Natives and Immigrants: The Life Satisfaction Approach

Carlos Gamero Burón

Universidad de Málaga

Resumen. La investigación económica sobre inmigración en España ha avanzado algo en la medición de sus condiciones de vida objetivas, pero poco en relación con su evaluación subjetiva. No se ha atribuido importancia a la valoración que los inmigrantes realizan sobre su situación laboral, al suponer que la aceptación de la misma radica en pura necesidad. Este artículo persigue mostrar evidencia sobre las diferencias en la valoración que los nativos e inmigrantes realizan de las características de los empleos que ocupan. Para ello se aplica el novedoso enfoque de la satisfacción con la vida a datos procedentes de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT, 1999-2004).

Palabras clave. Bienestar subjetivo, valoración de características del empleo, satisfacción con la vida, inmigración.

Clasificación JEL. C13, J28, J41.

Abstract. Economic research on immigration in Spain has made some progress in the measurement of its objective living conditions, but very few in relation to their subjective evaluation. The valuation that immigrants perform on their situation at work has not received any importance, assuming that the acceptance of that situation is due to pure necessity. This article aims to show evidence on the differences in the valuation that natives and immigrants make of their jobs characteristics. To do so, we apply the new life satisfaction approach to data from the survey ECVT (1999-2004).

Key words. Subjective well-being, valuation of job characteristics, life satisfaction, immigration.

JEL classification. C13, J28, J41.

1. Introducción

La inmigración en España ha existido desde siempre, pero es desde la década de los noventa un fenómeno de gran importancia demográfica y económica. En un corto espacio de

¹ El autor quiere agradecer el apoyo financiero otorgado a esta investigación por el Ministerio de Ciencia e Innovación de España (SEJ2007-68045-CO2-01/ECON) y por el Centro de Estudios Andaluces (PRY116/09).

tiempo, España ha pasado de ser un país netamente emisor de emigrantes a ser receptor de un intenso flujo migratorio. Desde el año 2000 viene presentando una de las mayores tasas de inmigración del mundo, alcanzando el porcentaje de población de nacionalidad extranjera el 11,3% del total en 2008, según datos del Censo de Población del INE (2008).

El factor más importante de atracción migratoria ha sido el desarrollo económico que ha experimentado nuestro país desde 1993. Basado en el crecimiento de la construcción y el turismo, nuestra economía ha venido requiriendo desde entonces una gran cantidad de mano de obra. Su prolongado crecimiento, con un mercado laboral en expansión, ha atraído a las corrientes migratorias procedentes de países en los que las condiciones económicas y sociales son muy desfavorables para el desarrollo de las expectativas vitales de sus ciudadanos. Otros factores que han contribuido al desarrollo del fenómeno migratorio han sido la identidad cultural y lingüística con Iberoamérica, la suavidad del clima, la atracción por el modo de vida y la cercanía geográfica al continente africano.

El rápido crecimiento experimentado en el porcentaje de extranjeros presentes en España 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 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; Borjas, 2003; Pekkala, 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, escasa atención se ha prestado a la opinión que les merece el desempeño de dichas actividades. Es decir, no se ha atribuido importancia a la valoración que realizan sobre su situación laboral, al suponer que la aceptación de la misma no precisa de una evaluación positiva, sino que radica en pura necesidad².

En este contexto, el presente artículo persigue el objetivo prioritario de analizar las diferencias en la valoración que la población nativa e inmigrante realizan de las características de los empleos que ocupan. Sin duda, esta cuestión resulta relevante para juzgar el grado de integración o asimilación de la población foránea atraída por nuestra economía. Para ello, se utilizan datos de bienestar subjetivo declarado con el fin de evaluar de manera directa las consecuencias en términos de utilidad de las características de los empleos.

El artículo se estructura como sigue. En la sección 2 se expone con detalle el método de valoración adoptado, esto es, el enfoque de la satisfacción con la vida, y se compara su fuerza con la de otros métodos de valoración tradicionalmente adoptados en la literatura económica. La sección 3 presenta la especificación econométrica que permite el contraste, la técnica de estimación empleada y los datos y variables utilizados. En la sección 4 se presenta el resultado de la aplicación del enfoque de la satisfacción con la vida para la valoración en términos monetarios de las características de los empleos, tanto para la muestra completa de asalariados, como para las submuestras de nativos e inmigrantes. Finalmente, la sección 5 recoge las conclusiones más relevantes.

2. El enfoque de la satisfacción con la vida para la valoración de las características del empleo

Es generalmente asumido en las ciencias del comportamiento, de las que la Economía forma parte, que las acciones de los individuos tienen como objetivo el logro de un nivel mayor de bienestar. La utilidad es el concepto económico más cercanamente emparenta-

² En la literatura económica existen algunos trabajos que se han aproximado a esta cuestión desde la óptica de la satisfacción laboral. Así, en Gamero (2009) se analizan para España las diferencias en satisfacción laboral entre nativos e inmigrantes. Antes, Junankar y Mahuteau (2005) y Mahuteau y Junankar (2007) utilizaron los datos sobre 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. Por su parte, 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.

do con la noción psicológica de bienestar subjetivo. Sin embargo, durante mucho tiempo los economistas se han mostrado reacios a establecer vínculos entre los juicios de satisfacción y el concepto de utilidad.

En relación con la utilidad, la teoría económica estándar mantiene una posición *objetivista*, basada en las elecciones observables hechas por los individuos. La utilidad individual se interpreta en un sentido ordinal, lo que significa que sólo depende de factores tangibles (bienes y servicios), se infiere del comportamiento revelado (o preferencias) y, en definitiva, se usa para explicar las elecciones efectuadas. Más importante aún, la cardinalidad de la utilidad y la comparabilidad interpersonal no son necesarias para la teoría de la demanda positiva lo que, siguiendo el principio de parsimonia de Occam, constituye una gran ventaja (Robbins, 1932; Hicks y Allen, 1934). El enfoque axiomático de la preferencia revelada mantiene que las elecciones hechas proporcionan *toda* la información requerida para inferir la utilidad de los resultados³. Este «moderno» punto de vista, influido por el movimiento positivista en Filosofía, rechaza la utilización de elementos directos de información sobre el bienestar individual, de los que los juicios de satisfacción son un ejemplo, por ser «no-científicos», porque no son objetivamente observables.

Sin embargo, algunos autores han sugerido recientemente una interpretación más amplia que la puramente ordinal, por considerar que esta última posición restringe las cuestiones que pueden ser objeto de análisis. Así, no es posible, por ejemplo, discriminar entre teorías competitivas que predican el mismo perfil en el comportamiento individual, pero difieren en lo que entienden por nivel de utilidad de los individuos (Frey y Stutzer, 2003). Además, las concepciones sobre las preferencias de los individuos o funciones de utilidad permanecen vagas y la valoración de los bienes públicos resulta una complicación para la teoría ortodoxa (Arrow, 1958, Schelling, 1968). La preferencia revelada no puede ser aplicada en todos los casos de interés y los valores de no-uso no tienen ninguna repercusión en el comportamiento. De hecho, no resulta accidental que la valoración de no-mercado sea un campo en Economía en el que las encuestas han sido utilizadas de manera extensa.

El reciente desarrollo de las investigaciones sobre felicidad en Economía plantea un nuevo desafío a la posición objetivista. Con ellas se han logrado importantes y desafiantes evidencias sobre, por ejemplo, los costes psíquicos del desempleo, la relatividad de los juicios de utilidad respecto a la renta o el intercambio entre desempleo e inflación⁴. El enfoque subjetivista de la utilidad tiene en cuenta la gran variedad de ideas que los individuos tienen sobre la felicidad y reconoce que el comportamiento observado es un indicador incompleto del bienestar individual. Siguiendo la tradición económica de apoyarse en el juicio de las personas directamente implicadas, se considera que los individuos son los mejores jueces de la calidad global de sus vidas. Con la ayuda de encuestas

³ El enfoque axiomático de la preferencia revelada no sólo se aplicó para derivar la utilidad individual, sino también para medir el bienestar social. En tal ámbito, la comparación de bienestar social está basada en el comportamiento de consumo de los hogares.

⁴ Excelentes revisiones sobre el estado de tales investigaciones pueden encontrarse en Easterlin (2002), Frey y Stutzer (2002a y 2002b), Oswald (1997) y Layard (2004).

representativas, es posible tomar indicaciones de la evaluación que hacen los individuos de sus propias vidas. La gente evalúa su nivel de bienestar subjetivo teniendo en cuenta sus circunstancias y comparándose con otras personas, con su experiencia pasada y con sus expectativas de futuro. Por tanto, detrás de la puntuación de satisfacción indicada por un encuestado subyace una valoración cognitiva del punto hasta el que la calidad global de su vida se juzga de una manera favorable (Veenhoven, 1993). Las medidas de bienestar subjetivo declarado son, por tanto, aproximaciones empíricas prometedoras de la utilidad individual.

Las medidas de bienestar subjetivo declarado han superado satisfactoriamente una serie de pruebas de validación. Así, por ejemplo, los individuos que declaran un bienestar subjetivo elevado son más propensos a sonreír durante las interacciones sociales y menos propensos al suicidio. Determinados estudios de fiabilidad también han encontrado que el bienestar subjetivo declarado es bastante estable y sensible a cambios en las circunstancias de la vida (véase Frey y Stutzer, 2002b, para referencias). Sin embargo, para poder llevar a cabo comparaciones sobre la base del bienestar subjetivo declarado, resulta necesario establecer condiciones adicionales. En concreto, el bienestar debe ser cardinal y comparable entre personas. Los economistas son propensos a ser escépticos respecto a estas dos afirmaciones. Sin embargo, se ha acumulado numerosa evidencia que señala que ambas afirmaciones podrían ser menos un problema práctico que teórico (por ejemplo, Kahneman, 1999; Ferrer-i-Carbonell y Frijters, 2004). Las personas que son felices, por ejemplo, son catalogadas como tales por sus amigos, familiares y parejas (por ejemplo, Sandvik *et al.*, 1993). Además, los tratamientos ordinales y cardinales de las puntuaciones de satisfacción generan resultados cuantitativamente muy similares en funciones microeconómicas de felicidad (Frey y Stutzer, 2002a).

Desde un punto de vista microeconómico, el análisis de los determinantes del bienestar subjetivo declarado se lleva a cabo mediante la estimación de una función microeconómica, en la que la variable que se debe explicar es la puntuación de satisfacción con la vida declarada por el encuestado representativo. Como variables explicativas se introduce la renta del individuo y un vector de características sociodemográficas y socioeconómicas, así como indicadores de las condiciones sociales, económicas o institucionales que el individuo afronta⁵.

El enfoque de la satisfacción con la vida ha sido utilizado para valorar las preferencias de los individuos por bienes o males públicos y externalidades positivas y negativas ya sea con datos individuales o agregados. Las cuestiones abordadas han sido diversas. Así, en Van Praag y Baarsma (2001) se analiza el efecto del ruido en el área del aeropuerto de Amsterdam; en Frey *et al.* (2007) se presenta una valoración en términos monetarios de la actividad terrorista; en Welsch (2002) se aplica el enfoque a la valoración de la contaminación del aire en las ciudades, mientras que Rehdanz y Maddison (2003) se centra en los efectos del clima. En todos estos trabajos, el bien público o la externalidad enfrentada

⁵ Los datos sobre bienestar subjetivo también pueden analizarse a nivel agregado. En este caso, normalmente se llevan a cabo simples análisis de corte transversal entre países, con los niveles de felicidad medios como variable dependiente, e indicadores económicos, sociales e institucionales como variables explicativas.

por un individuo se incluye como un argumento adicional en la función de utilidad y como una variable explicativa adicional en la función microeconómica de felicidad⁶. Los coeficientes estimados pueden ser interpretados como utilidades marginales de los bienes públicos o como la desutilidad marginal de los males públicos. Teniendo en cuenta las estimaciones de la utilidad marginal de la renta, puede derivarse la tasa marginal de sustitución entre renta y el bien público. El hecho de que se estime directamente la curva de indiferencia entre el bien público y la renta, permite calcular dos medidas relevantes de bienestar, el excedente equivalente y el excedente compensatorio, incluso para cambios inframarginales en la provisión del bien público, sin la necesidad de supuestos auxiliares⁷. En el caso de que la utilidad marginal de la renta y/o del consumo del bien público sean decrecientes, puede calcularse también el deseo de pagar o el deseo de aceptar de diferentes intervalos de renta y/o diferentes niveles básicos en la provisión del bien público.

El objetivo del presente artículo es aplicar el enfoque de la satisfacción con la vida a la valoración que los asalariados, nativos e inmigrantes hacen de las características pecuniarias y no pecuniarias de los empleos que ocupan. Hasta el momento, la literatura económica se ha aproximado a esta cuestión utilizando fundamentalmente el método de los salarios hedónicos (teoría de los diferenciales compensatorios) como enfoque de valoración⁸. Nuestra metodología difiere de la seguida en esos estudios. En concreto, no vamos a estimar diferenciales salariales compensatorios comparando diferentes equilibrios de mercado, como implican las usuales ecuaciones que usan los salarios como variable dependiente, sino que directamente estimaremos los equivalentes de renta de las diferentes características del empleo que se derivan de comparar los efectos de la renta y de las características del empleo como factores que influyen en la satisfacción con la vida. En Helliwell y Huang (2005) y Ahn (2007) pueden encontrarse aplicaciones generales de esta aproximación para el caso canadiense y español, respectivamente, mientras que en Helliwell y Huang (2008) se analiza de qué manera difieren los resultados según el estado de afiliación sindical de los trabajadores y su género.

Las ventajas de la aplicación de este novedoso enfoque a la valoración de las características son diversas. En primer lugar, no es preciso imponer el supuesto irreal de equilibrio perfecto en los mercados en el que se basa el método de los mercados hedónicos, supuesto que implica que los trabajadores y empresas tienen un alto grado de información, existe una extensa variedad de empleos, los precios ajustan rápidamente, los costes de transacción y movilidad son bajos y no hay restricciones de mercado (Freeman, 2003). En segundo lugar, se elimina el problema de la existencia de sesgos en la estimación de ecuaciones de salarios derivados de la presencia de diferencias inobservables en la habilidad de los trabajadores (Brown, 1980). Además, no se plantea el problema de comportamiento

⁶ De manera similar, la cantidad provista de bienes públicos o los niveles prevalentes de las externalidades en diferentes países se incluyen en análisis transversales por países con datos agregados.

⁷ El *excedente equivalente* representa la suma mínima de dinero que exige el consumidor para renunciar a un beneficio, suponiendo que está restringido a consumir cantidades fijas de un bien, mientras que el *excedente compensatorio* indica la suma máxima de dinero que el consumidor estaría dispuesto a pagar (recibir) para lograr un beneficio (recibir un perjuicio) suponiendo que está restringido a consumir cantidades fijas de un bien.

⁸ Véanse Brown (1980), Lucas (1977), Olson (1981), Thaler y Rosen (1975), Viscusi (1978) y Smith (1983) como ejemplos.

estratégico de los encuestados en sus respuestas intrínsecamente asociado a los métodos de preferencia declarada y, en concreto, a la valoración contingente, que provoca tanta controversia entre los economistas.

La clave de la aplicación del enfoque de satisfacción con la vida para la valoración de las características de los empleos reside en la consideración del trabajo como un bien, susceptible de proporcionar utilidad por las características que exhibe y no sólo como un factor de producción, colocado al mismo nivel que la tierra o el capital, tal y como la teoría económica ortodoxa mantiene. Así, un empleo es visto como un producto diferenciado, esto es, como un bien con un conjunto de características tales como las condiciones de trabajo, el prestigio y la autoestima, la seguridad laboral, la formación y el perfeccionamiento de las habilidades, la posibilidad de desarrollar relaciones interpersonales, etc. Tales características satisfacen las necesidades del individuo, tanto fisiológicas como de orden superior, y, por tanto, le proporcionan utilidad. Esta nueva concepción de la actividad laboral posibilita hablar de la calidad de las experiencias en el ámbito del trabajo y, por tanto, abre la puerta a la preocupación por la influencia de las características de los empleos sobre el bienestar individual.

3. Especificación econométrica, datos y variables

Nuestro trabajo empírico se basa en dos premisas. En primer lugar, se supone que la valoración que un individuo i otorga a su vida al ser encuestado puede interpretarse como un indicador de su bienestar subjetivo global (BS_i), que resulta inobservable. En segundo lugar, suponemos que el bienestar subjetivo individual se corresponde con la noción de utilidad. Por tanto, estamos suponiendo que la medida de la satisfacción con la vida puede ser usada como una medida directa de utilidad. La especificación de la función microeconómica de felicidad que estimar para la aplicación del enfoque de la satisfacción con la vida se resume en la siguiente ecuación:

$$satvida_i = \beta_0 + \beta_1 \ln(RL_i) + \gamma x_{1i} + \lambda x_{2i} + \varepsilon_i \quad [1]$$

donde $satvida_i$ representa el nivel de satisfacción con la vida declarado por el encuestado, β_0 es una constante, RL_i simboliza la renta laboral del individuo (ingresos mensuales netos procedentes del trabajo) y β_1 el coeficiente asociado a su logaritmo⁹. Los vectores x_{1i} y x_{2i} recogen, respectivamente, las características sociodemográficas y del empleo ocupado, γ y λ reúnen los parámetros asociados con tales características y ε_i es una perturbación aleatoria, independiente e idénticamente distribuida entre individuos según una $N(0, \sigma^2)$, que captura los efectos no medidos y no medibles sobre la satisfacción con la vida.

Dentro del panorama estadístico español, la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT), elaborada con periodicidad anual desde 1999 por el Ministerio de Traba-

⁹ La ECVT (1999-2004) 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. La introducción de la renta en forma logarítmica posibilita tener en cuenta el decrecimiento de su utilidad marginal.

jo e Inmigración, es la única investigación que captura la información necesaria para estimar el modelo especificado en [1]. La ECVT es un estudio sobre la población ocupada en España, siendo la única encuesta de ámbito nacional diseñada específicamente para permitir la investigación de la calidad de vida, en general, y en el trabajo, en particular. En sus sucesivos cuestionarios se solicita a los trabajadores que evalúen la satisfacción con su vida en una escala de 1 a 10, escala que en lo que sigue supondremos cardinal, de manera que las respuestas proporcionan los datos para la variable que denominamos *savida*_i en nuestra modelización¹⁰. Además, esta encuesta proporciona abundante información sobre las características sociodemográficas del individuo encuestado y sobre las características de su empleo (dureza y contenido de la tarea, grado de independencia en su ejecución, nivel de comunicación formal, calidad de las relaciones con los compañeros y jefes, etc.)¹¹. El Apéndice A recoge los estadísticos descriptivos de todas las variables seleccionadas como explicativas de la satisfacción con la vida, tanto para el total de la muestra final, como para las correspondientes a nativos e inmigrantes. Por su parte, la tabla mostrada en el Apéndice B señala los niveles medios de satisfacción con la vida según todas las características sociodemográficas y del empleo incluidas en nuestra especificación econométrica.

La muestra inicialmente seleccionada está compuesta por los trabajadores asalariados de 18 a 55 años encuestados de 1999 a 2004 (*pooling* de datos)¹². Incluye un total de 25.580 individuos que representan, aproximadamente, el 94% 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 sociodemográficas y del empleo. La eliminación de los individuos que no proporcionan información sobre alguna de las variables incluidas en la modelización provoca una reducción del tamaño muestral hasta los 18.299 finalmente seleccionados para el análisis, de los que un 6,0% son inmigrantes, según la definición adoptada en este trabajo.

La **Tabla 1** muestra la distribución porcentual de las puntuaciones de satisfacción con la vida para el total de la muestra y para nativos e inmigrantes. En ella se observa que el 40,9% del total de trabajadores declara los niveles de satisfacción más elevados (8 o más), mientras que el 6,5% otorga un suspenso a su vida (nivel 4 o inferior). Tanto la respuesta modal como media se sitúan en 7. La distribución presenta una acusada asimetría

¹⁰ La pregunta concreta es: «¿Podría situar en esta escala, donde el 1 es muy insatisfecho y el 10 es muy satisfecho, cómo se encuentra usted de satisfecho con cada una de las situaciones que le menciono a continuación? (con la vida que actualmente tengo)» (ECVT, 1999-2004).

¹¹ 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.

¹² 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 año. La encuesta no se realizó en el año 2005 y, a partir del año 2006, el cuestionario se vio sometido a grandes modificaciones que imposibilitan integrar la información que proporcionan con la de años pasados.

negativa, lo que no resulta una característica peculiar del caso español; de forma general, los estudios en otros países muestran este patrón. Se aprecian diferencias significativas entre nativos e inmigrantes, situándose para estos últimos la satisfacción media en 6,7 y el porcentaje de insatisfechos en el 12%.

Por su parte, la **Tabla 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 un menor nivel de retribución salarial, mayor carga de trabajo y a un porcentaje superior de trabajadores que consideran que su salario se encuentra por debajo del salario de mercado (36,8% frente a 31,1% para los nativos). El 48,7% de la submuestra de trabajadores inmigrantes está vinculado a su empresa mediante un contrato de carácter temporal, frente al 27,3% en el caso de los asalariados autóctonos, siendo relativamente mayor la presencia de los primeros en ocupaciones de baja cualificación. Además, un 32,0% de los empleados foráneos considera su relación laboral como inestable, porcentaje netamente superior al que presentan los nativos (18,6%). En media, los inmigrantes otorgan a sus empleos una nota que no llega al notable (6,7 puntos

Tabla 1. Distribución de la satisfacción con la vida de los trabajadores en España (%).

Nivel de satisfacción	Nativos	Inmigrantes	Total
Escala original:			
1 (muy insatisfecho)	0,7	0,7	0,7
2	0,8	2,1	0,8
3	1,8	3,8	1,9
4	2,9	5,4	3,1
5	10,1	13,4	10,2
6	16,2	18	16,3
7	26,3	21,5	26,1
8	24,5	20,5	24,3
9	9,2	7,8	9,2
10 (muy satisfecho)	7,6	6,8	7,5
Total	100	100	100
Media	7,06	6,65	7,03
Desv. Estándar	1,69	1,9	1,7
Niveles agrupados:			
Insatisfecho (1-4)	6,2	12	6,5
Satisfecho (5-7)	52,5	52,9	52,6
Muy satisfecho (8-10)	41,3	35,1	40,9
Total	100	100	100
<i>Número de observaciones</i>	17.265	1.034	18.299

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

sobre 10), ascendiendo el porcentaje de insatisfechos al 15,4%. El mayor descontento con su situación laboral se refleja también en una relativamente intensa actividad de búsqueda de empleo alternativo (20,8%) y a que la mayoría de ellos (54,9%) muestre intención de cambiar su empleo por otro diferente.

La **Tabla 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 del trabajo por turnos y la medida de estrés en el puesto de trabajo.

Tabla 2. Algunos indicadores de la calidad de los empleos (I).

	Nativos	Inmigrantes	Total
Edad	36,4 (9,4)	34,3 (8,2)	36,3 (9,4)
Salario mensual real (euros 2004)	1093,3 (559)	991,1 (514,6)	1087,5 (557,1)
Horas trabajadas (semanales)	39,9 (8,7)	41,8 (9,4)	40 (8,7)
Salario menor que el de mercado	0,311	0,368	0,314
Tipo de contrato:			
Funcionario	0,12	0,035	0,116
Permanente	0,559	0,422	0,551
Fijo discontinuo	0,048	0,057	0,048
Estacional o de temporada	0,089	0,175	0,094
Otros eventuales	0,184	0,312	0,191
Trabajo estable	0,814	0,68	0,806
Ocupación:			
Dirección esas. y Admón. Pbca.	0,016	0,009	0,016
Tcos. y Prof. científic. e intelect.	0,143	0,102	0,141
Tcos. y Prof. de apoyo	0,137	0,086	0,134
Empleados de tipo administrativo	0,082	0,058	0,08
Servicios de restauración, etc.	0,168	0,191	0,169
Cualificados en agric. y pesca	0,021	0,044	0,022
Cualificados en industria	0,199	0,212	0,2
Operadores y montadores	0,1	0,084	0,1
No Cualificados	0,134	0,214	0,138
Sector público	0,229	0,086	0,221
Intención de cambio de trabajo por otro diferente	0,392	0,549	0,4
Búsqueda de empleo desde el empleo	0,095	0,208	0,102
Satisfacción laboral (media sobre 10)	7,1 (1,9)	6,7 (2,1)	7 (1,9)
Satisfacción laboral (% insatisfechos)	0,088	0,154	0,092
Número de observaciones	17.265	1.034	18.299

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

Tabla 3. Algunos indicadores de la calidad de los empleos (II).

	Nativos	Inmigrantes	Total
Tiempo de desplazamiento al trabajo (>45 min.)	0,083	0,131	0,085
Trabajo por turnos	0,209	0,169	0,207
Horario nocturno	0,213	0,223	0,213
Come fuera de casa	0,273	0,459	0,283
Trabaja en casa	0,107	0,089	0,106
Supervisor/Director	0,152	0,104	0,15
Tarea atractiva	0,655	0,583	0,651
Con su trabajo ayuda a los demás	0,677	0,574	0,672
Trabajo físico	0,433	0,527	0,438
Trabajo estresante	0,654	0,593	0,651
Entorno físico agradable	0,674	0,614	0,671
Trabaja con independencia	0,53	0,466	0,526
Puede dar sus opiniones	0,574	0,438	0,566
Buenas relaciones con jefes	0,643	0,622	0,642
Buenas relaciones entre compañeros	0,844	0,803	0,842
Número de observaciones	17.265	1.034	18.299

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

4. Diferencias en la valoración de las características del empleo entre nativos e inmigrantes

En esta sección se presentan y comentan los resultados de la aplicación del enfoque de satisfacción con la vida a la valoración en términos monetarios de las características del trabajo. Para la aplicación de dicho método se procederá como sigue. Partiendo del parámetro estimado para la característica j -ésima del empleo (coeficiente λ_j) y para la renta laboral (coeficiente β_j) en la función microeconómica de felicidad dada por [1], puede calcularse el deseo de pagar del trabajador ante un cambio en el nivel con el que se presenta dicha característica del empleo. El deseo de pagar lo mediremos por el excedente compensatorio (EC), es decir, por la disminución en la renta necesaria para mantener la utilidad constante. En otras palabras, el EC es la solución a la siguiente expresión:

$$U(RL^0; x_{2j}^0) = U(RL^0 - EC; x_{2j}^1), \quad [2]$$

donde $U(\cdot)$ es la función de utilidad, RL^0 representa la renta en la situación inicial, x_{2j}^0 simboliza el nivel de partida de la característica laboral y x_{2j}^1 el nivel después del cambio hipotético. De acuerdo con nuestra especificación de la función microeconómica para la satisfacción con la vida y la definición de EC expresada en la ecuación [2], el EC puede calcularse como sigue:

$$EC = RL^0 - e^{\frac{\lambda_j(x_{2j}^1 - x_{2j}^0) + \beta_j(RL^0 - EC)}{\beta_j}} \quad [3]$$

En el caso de que el nivel con el que se presenta la característica j -ésima del empleo se mida en la forma de ausencia o presencia (variable dicotómica con valores 0 y 1), como ocurre con todas las características contempladas en este estudio, se tendrá que $x_{2j}^0 = 0$ y $x_{2j}^1 = 1$, por lo que el EC tomará la siguiente expresión simplificada:

$$EC = RL^0 - \beta_j \cdot RL^1 \quad [4]$$

El cálculo de los excedentes de compensación requiere la estimación de los coeficientes presentes en el modelo de regresión lineal para la satisfacción con la vida especificado en [1]. La **Tabla 4** recoge tales estimaciones, tanto para la muestra completa como para las submuestras de nativos e inmigrantes. Sin entrar en detalle en el comentario de los parámetros estimados, sí cabe destacar que aunque el número de variables indicadoras de características de los empleos que resultan estadísticamente significativas es menor para el colectivo de inmigrantes, sus efectos asociados son de mayor magnitud que los correspondientes a los nativos. Así, por ejemplo, para los trabajadores foráneos, el efecto de doblar la renta sobre la satisfacción con la vida es de 0,448 puntos, mientras que para los trabajadores autóctonos tal cifra se reduce a 0,210 puntos¹³. El mayor impacto de las características de los empleos, en general, y de los ingresos, en particular, sobre la satisfacción con la vida de los inmigrantes estaría en relación con el hecho de que la principal motivación para emigrar suele ser la económica y que, para los inmigrantes, el trabajo que desempeñan constituye, en buena medida, el centro de sus vidas¹⁴.

La **Tabla 5** recoge los excedentes compensatorios asociados a las características de los empleos, tanto en valor absoluto como en términos relativos (expresados como porcentaje sobre la renta laboral media), que han sido calculados según la expresión [4] y teniendo en cuenta las estimaciones de los parámetros recogidas en la **Tabla 4**. El cómputo se ha llevado a cabo tanto para el total de la muestra, como desagregadamente para nativos e inmigrantes, considerando como nivel de renta laboral de partida (RL^0) el nivel medio que toma esa variable en la muestra bajo análisis. Para su correcta interpretación, téngase en cuenta que un EC positivo indica que el trabajador está dispuesto a pagar la cantidad indicada por la variación establecida en la característica del empleo (característica «agradable»), mientras que un EC negativo supone que es necesario compensar monetariamente al trabajador por tal variación (característica «desagradable»).

La comparación para nativos e inmigrantes de las cifras del indicador relativo del exce-

¹³ El efecto sobre la satisfacción con la vida de doblar la renta viene dado por $(\beta_j \cdot \ln 2)$ donde β_j representa el parámetro asociado a la renta en la correspondiente ecuación de satisfacción con la vida.

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 muestra 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%. Otro dato apunta en la misma dirección: la correlación entre satisfacción con la vida y satisfacción con el trabajo en el caso de los trabajadores autóctonos es de 0,31, frente a 0,42 para los inmigrantes.

Valoración de las características de los empleos por nativos e inmigrantes

Tabla 4. Coeficientes MCO de regresión para satisfacción con la vida (1=muy insatisfecho; ...; 10=muy satisfecho).

Variable	Todos	Nativos	Inmigrantes
Características sociodemográficas:			
Inmigrante	-0,148 ***		
Varón	-0,011	0,009	-0,316 **
Edad	-0,083 ***	-0,089 ***	0,05
Edad ² (/100)	0,083 ***	0,091 ***	-0,09
Estructura familiar:			
Pareja con hijos	0,216 ***	0,243 ***	-0,153
Pareja sin hijos	0,24 ***	0,264 ***	-0,064
Sin pareja con hijos	-0,54 ***	-0,528 ***	-0,738 ***
Nivel educativo:			
Enseñanza secundaria	0,079 **	0,089 **	-0,004
Formación Profesional	0,017	0,027	-0,121
Enseñanza universitaria	-0,032	0,007	-0,405 **
Otros estudios	-0,426	-0,38	-0,952
Ingresos:			
Ingreso laboral mensual (€ 2004 y log.)	0,328 ***	0,304 ***	0,647 ***
Salario variable	-0,066 *	-0,06 ^	-0,105
Participa en beneficios	0,065 *	0,073 **	-0,136
Tiempo de trabajo:			
Horas de trabajo:			
0-19	0,266 ***	0,268 ***	0,125
20-29	0,188 ***	0,201 ***	-0,095
30-39	0,142 ***	0,158 ***	-0,243
50-59	-0,316 ***	-0,31 ***	-0,331 **
60+	-0,409 ***	-0,385 ***	-0,718 ***
Tpo. de desplazamiento: >45 min.	-0,178 ***	-0,161 ***	-0,342 **
Trabajo por turnos	0,103 ***	0,094 ***	0,178
Horario nocturno	-0,095 ***	-0,099 ***	-0,094
Come fuera de casa	-0,091 ***	-0,084 ***	-0,19 ^
Trabaja en casa	-0,048	-0,055	-0,012
Contenido de la tarea:			
Supervisor/Director	0,023	0,024	0,075
Tarea atractiva	0,277 ***	0,266 ***	0,446 ***
Con su trabajo ayuda a los demás	0,176 ***	0,175 ***	0,186
Dureza del trabajo:			
Trabajo físico	-0,116 ***	-0,105 ***	-0,238 *
Trabajo estresante	-0,283 ***	-0,285 ***	-0,283 **
Entorno físico agradable	0,271 ***	0,278 ***	0,18
Autonomía:			
Trabaja con independencia	0,117 ***	0,124 ***	-0,066
Estabilidad laboral:			
Trabajo estable	0,328 ***	0,339 ***	0,165
Nivel de comunicación formal:			
Puede dar sus opiniones	0,225 ***	0,209 ***	0,459 ***
Calidad de rel. interpersonales:			
Buenas relaciones con jefes	0,171 ***	0,17 ***	0,232 *
Buenas relaciones con compañeros	0,189 ***	0,18 ***	0,277 *
Sector de actividad:			
Sector público	0,132 ***	0,135 ***	0,061
Constante	5,734 ***	5,957 ***	1,945
Número de observaciones:	18.299	17.265	1.034
Estadístico F	47,7 ***	44,3 ***	4,5 ***
R ² Ajustado	0,142	0,138	0,178

Fuente: Estimación a partir de pooling de datos procedentes de ECVT (1999-2004).

Notas: *** indica significatividad estadística al 1%, ** al 5%, * al 10% y ^ al 15%.

Tabla 5. Excedentes compensatorios (EC) asociados a las características del empleo.

Variable	EC (euros)			EC (% sobre renta media)		
	Total	Nativos	Inmigr.	Total	Nativos	Inmigr.
Ingresos:						
Salario variable	-74 *	-67 ^	-109	-6,8	-6,2	-11
Participa en beneficios	69 *	77 **	-144	6,3	7,1	-14,5
Tiempo de trabajo:						
Horas de trabajo:						
0-19	254 ***	257 ***	116	23,4	23,5	11,7
20-29	187 ***	199 ***	-99	17,2	18,2	-10
30-39	144 ***	160 ***	-273	13,2	14,6	-27,6
50-59	-404 ***	-397 ***	-389 **	-37,2	-36,3	-39,3
60+	-550 ***	-513 ***	-1041 ***	-50,6	-46,9	-105,1
Tpo. de desplazamiento: >45 min.	-212 ***	-191 ***	-404 **	-19,5	-17,5	-40,8
Trabajo por turnos	106 ***	98 ***	162	9,8	9	16,3
Horario nocturno	-109 ***	-114 ***	-98	-10,0	-10,4	-9,9
Come fuera de casa	-104 ***	-96 ***	-207 ^	-9,5	-8,8	-20,9
Trabaja en casa	-53	-61	-12	-4,9	-5,6	-1,2
Contenido de la tarea:						
Supervisor/Director	24	26	72	2,2	2,4	7,2
Tarea atractiva	263 ***	255 ***	357 ***	24,2	23,3	36
Con su trabajo ayuda a los demás	176 ***	175 ***	168	16,2	16	17
Dureza del trabajo:						
Trabajo físico	-133 ***	-120 ***	-266 *	-12,3	-11,0	-26,9
Trabajo estresante	-356 ***	-360 ***	-324 **	-32,7	-32,9	-32,7
Entorno físico agradable	258 ***	265 ***	163	23,8	24,2	16,5
Autonomía:						
Trabaja con independencia	120 ***	127 ***	-68	11,1	11,6	-6,9
Estabilidad laboral:						
Trabajo estable	304 ***	315 ***	151	28	28,8	15,2
Nivel de comunicación formal:						
Puede dar sus opiniones	219 ***	207 ***	365 ***	20,1	18,9	36,8
Calidad de rel. interpersonales:						
Buenas relaciones con jefes	171 ***	171 ***	205 *	15,7	15,6	20,7
Buenas relaciones con compañeros	188 ***	180 ***	240 *	17,3	16,5	24,2
Sector de actividad:						
Sector público	134 ***	138 ***	58	12,3	12,6	5,9

Fuente: Elaboración propia a partir de la aplicación de la expresión [4] a las estimaciones presentadas en la Tabla 4. Se ha considerado como renta laboral inicial la renta media de la muestra en cuestión.

Notas: *** indica significatividad estadística al 1%, ** al 5%, * al 10% y ^ al 15%.

dente compensatorio conduce a una conclusión interesante: en general, los trabajadores foráneos asignan mayor valor a las características del empleo que los trabajadores nativos. Este hallazgo vuelve a insistir en la idea de que los inmigrantes colocan el trabajo en un lugar más cercano al centro de sus vidas que los nativos. De la inspección más detallada de las cifras se concluye que las características mejor valoradas por los trabajadores nativos son la estabilidad laboral y el hecho de contar con un entorno físico agradable en el trabajo. Los inmigrantes, sin embargo, asignan mayor importancia a la posibilidad de dar opinión sobre las tareas que desempeñan, al atractivo de las mismas y a una buena calidad de las relaciones interpersonales, tanto con los jefes como con los compañeros. Por el lado negativo, los asalariados autóctonos consideran como característica más desagradable tener que trabajar un número de horas semanales superior a 50, seguida por el hecho de que el desarrollo de la actividad conlleve situaciones de estrés. Los inmigrantes, por su parte, valoran aún peor que los nativos la sobrecarga de trabajo e incluyen dentro del grupo de características más desagradables la prolongación excesiva de la jornada de trabajo por el tiempo de desplazamiento al mismo.

5. Conclusiones

Este artículo aborda el estudio de las diferencias en la valoración que nativos e inmigrantes realizan de las características de los empleos. El método de valoración aplicado se conoce como enfoque de la satisfacción con la vida y conlleva la estimación de funciones microeconómicas de satisfacción. La inclusión de una variable de renta en tales funciones permite el cálculo de los excedentes compensatorios asociados a cada una de las características laborales. Este método presenta importantes ventajas sobre los basados en la estimación de ecuaciones hedónicas de salarios y en las preferencias declaradas.

Las estimaciones presentadas conducen a dos conclusiones importantes. La primera es que, en general, los inmigrantes valoran en mayor medida que los trabajadores nativos las características, tanto pecuniarias como no pecuniarias, de los empleos que ocupan. Este hecho, y alguna evidencia adicional señalada en el texto, están en correspondencia con que, en general, la principal motivación para emigrar es la económica y que para los inmigrantes el trabajo ocupa un papel más importante en sus vidas que para los nativos. Como segunda conclusión, nativos e inmigrantes difieren de manera sustancial en las características del empleo a las que asignan mayor valor. Sus esquemas de valoración son, por tanto, bien diferentes. Tal circunstancia puede considerarse como un indicador negativo en relación con el grado de integración de la población inmigrante en el país de acogida. Es de esperar que con la prolongación de su tiempo de estancia en nuestro país, sus esquemas de valoración se asemejen más a los mantenidos por la población asalariada autóctona. El análisis de esta cuestión, que sin duda es de gran interés, resulta inabordable en la actualidad pues requeriría el conocimiento de la fecha de entrada del trabajador en nuestro país, algo que no proporciona la ECVT, a pesar de su generosidad informativa en relación con otros aspectos.

6. Referencias

- AHN, Namkee (2007): «Value of Intangible Job Characteristics in Worker's Job and Life Satisfaction: How much are they worth?», *FEDEA, Documento de Trabajo*, n.º 2007-10.
- AMUEDO-DORANTES, Catalina y DE LA RICA, Sara (2006): «Labor market assimilation of recent immigrants in Spain», *IZA, Documento de trabajo*, n.º 2104.
- ARROW, Kenneth J. (1958): «Utilities, Attitudes, Choices: A Review Note», *Econometrica*, n.º 26 (10), págs 1-23.
- BORJAS, George J. (1994): «The Economics of Immigration», *Journal of Economic Literature*, n.º 32, págs. 1667-1717.
- BORJAS, George J. (2003): «The labour demand curve is downward sloping: reexamining the impact of immigration on the labour market», *The Quarterly Journal of Economics*, n.º 118 (4), págs. 1335-1374.
- BROWN, Charles (1980): «Equalizing differences in the labor market», *The Quarterly Journal of Economics*, n.º 94 (1), págs. 113-134.
- CAPARRÓS, Antonio y NAVARRO, Lucía (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, Raquel; JIMENO, Juan F. y ORTEGA, Carolina (2008): «The effect of immigration on the labor market performance of native-born workers: some evidence for Spain», *Journal of Population Economics*, n.º 3, págs. 627-648.
- CARRASCO, Raquel y ORTEGA, Carolina (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.
- EASTERLIN, Richard A. (ed.) (2002): *Happiness in Economics*, Edward Elgar, Cheltenham.
- FERRER-i-CARBONELL, Ada y FRIJTERS, Paul (2004): «How Important Is Methodology for the Estimates of the Determinants of Happiness?», *The Economic Journal*, n.º 114 (497), págs. 641-659.
- FRENCH, Carolyn y LAM, Y. M. (1988): «Migration and job satisfaction – a logistic regression analysis of satisfaction of Filipina domestic workers in Hong Kong», *Social Indicators Research*, n.º 20 (1), págs. 79-90.
- FREEMAN, A. Myrick III (2003): *The Measurement of Environmental and Resource Values: Theory and Methods*, Resources for the Future, Washington, D.C.
- FREY, Bruno S.; LUECHINGER, Simon and STUTZER, Alois (2007): «Calculating tragedy: assessing the costs of terrorism», *Journal of Economic Surveys*, n.º 21 (1), págs. 1-24.
- FREY, Bruno S. y STUTZER, Alois (2002a): *Happiness and Economics: How the Economy and Institutions Affect Well-Being*, Princeton University Press, Princeton and Oxford.
- FREY, Bruno S. y STUTZER, Alois (2002b): «What Can Economists Learn from Happiness Research?», *Journal of Economic Literature*, n.º 40 (2), págs. 402-35.
- FREY, Bruno S. y STUTZER, Alois (2003): «Testing Theories of Happiness», IEW Working Paper, n.º 147, Universidad de Zurich.
- GAMERO, Carlos (2005): *Análisis microeconómico de la satisfacción laboral*, Consejo Económico y Social, Colección Estudios, 171, Madrid.
- GAMERO, Carlos (2009): *Satisfacción laboral de los asalariados inmigrantes en España*, mimeo.
- GARRIDO, Luis y TOHARIA, Luis (2003): «La situación laboral de los españoles y los extranjeros según la Encuesta de Población Activa», *Economistas*, n.º 99, págs. 23-44.
- HELLIWELL, John F. y HUANG, Haifang (2005): «How's the Job? Well-Being and Social Capital in the Workplace», *NBER Working Paper*, n.º 11759.
- HELLIWELL, John F. y HUANG, Haifang (2008): «Well-Being and Trust in the Workplace», *NBER Working Paper*, n.º 14589.
- HICKS, John R. y ALLEN, Roy G. D. (1934): «A reconsideration of the theory of value: I; II», *Economica*, n.º 1, págs. 52-75; págs. 196-219.
- IGLESIAS, Carlos y LLORENTE, Raquel (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.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE) (2008): *Padrón municipal español*, disponible en: http://www.ine.es/inebmenu/mnu_cifraspob.htm
- IZQUIERDO, Mario y JIMENO, Juan F. (2005): «Inmigración: desarrollos recientes y consecuencias económicas», *Boletín Económico del Banco de España*, febrero, págs. 41-49.
- JUNANKAR, P. N. Raja y MAHUTEAU, Stephane (2005): «Do migrants get good jobs? New migrant settlement in Australia», *The Economic Record*, n.º 81 (255), págs.34-46.
- KAHNEMAN, Daniel (1999): «Objective Happiness», en *Well Being: The Foundations of Hedonic Psychology*, Daniel Kahneman, Ed Diener y Norbert Schwarz (eds), Russell Sage Foundation, Nueva York.
- LAYARD, Richard (2005): *Happiness: Lessons for a new science*, Penguin Group, Londres.
- LUCAS, Robert E. B. (1977): «Hedonic wage equations and psychic wages in the returns to schooling», *American Economic Review*, n.º 67, págs. 549-558.
- MAHUTEAU, Stephane y JUNANKAR, P. N. Raja (2007): «Do migrants succeed in the Australian labour market: Further evidence on job quality», *Macquarie Economics Research Papers*, n.º 3/2007.

- OLSON, Craig A. (1981): «An analysis of wage differentials received by workers on dangerous jobs», *Journal of Human Resources*, n.º 16 (2), págs. 167-185.
- OSWALD, Andrew J. (1997): «Happiness and Economic Performance», *Economic Journal*, n.º 107 (445), págs. 1815-1831.
- PEKKALA, Sari (2005): «Economic impacts of immigration: a survey», *VATT Discussion Papers, Government Institute for Economic Research, Helsinki*, n.º 362.
- PERI, Giovanni (2007): «How immigrants affect California employment and wages», *California Counts. Population Trends and Profiles*, n.º 8 (3), págs 1-19.
- REHDANZ, Katrin y MADDISON, David (2003): «Climate and Happiness», Research Unit Sustainability and Global Change Working Paper, Centre for Marine and Climate Research, Hamburg University, n.º FNU-20,
- ROBBINS, Lionel (1932): *An Essay on the Nature and Significance of Economic Science*, Macmillan, Londres.
- SANDVIK, Ed; DIENER, Ed y SEIDLITZ, Larry (1993): «Subjective Well-Being: The Convergence and Stability of Self-Report and Non-Self-Report Measures», *Journal of Personality*, n.º 61 (3), págs. 317-342.
- SHELLING, Thomas C. (1968): «The Life You Save May Be Your Own», en *Problems in Public Expenditure Analysis*. Samuel B. Chase (ed.), The Brookings Institution, Washington D.C.
- SIMÓN, Hipólito J.; RAMOS, Raúl y SANROMÁ, Esteve (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.º WP-EC 2007-03.
- SMITH, Robert S. (1979): «Compensating wage differentials and public policy: A review», *Industrial & Labor Relations Review*, n.º 32 (3), págs. 339-352.
- SMITH, V. Kerry (1983): «The Role of Site and Job Characteristics in Hedonic Wage Models», *Journal of Urban Economics*, n.º 13, págs. 296-321.
- THALER, Richard H. y ROSEN, Sherwin (1975): «The value of saving a life: Evidence from the labor market», en *Household Production and Consumption*, Terleckyj, N. E. (ed.), National Bureau of Economic Research, Nueva York.
- VAN PRAAG, Bernard M. S. y BAARSMA, Barbara E. (2001): «The Shadow Price of Aircraft Noise Nuisance», *Tinbergen Institute Discussion Papers*, n.º 01-010/3.
- VEENHOVEN, Ruut (1993): *Happiness in Nations: Subjective Appreciation of Life in 56 Nations 1946-1992*. Erasmus University Press, Rotterdam.
- VISCUSI, W. Kip (1978): «Wealth effects and earnings premiums for job hazards», *Review of Economics and Statistics*, n.º 10, págs. 408-416.
- WELSCH, Heinz (2002): «Preferences over Prosperity and Pollution: Environmental Valuation Based on Happiness Surveys», *Kyklos*, n.º 55 (4), págs. 473-494.

Apéndice A

Descriptivos de variables incluidas en especificación econométrica para satisfacción con la vida

	Nativos	Inmigr.	Total		Nativos	Inmigr.	Total
Satisfacción con la vida	7,06	6,66	7,03				
	(1,69)	(1,90)	(1,70)				
Variables sociodemográficas				Características del empleo			
	Nativos	Inmigr.	Total		Nativos	Inmigr.	Total
Inmigrante			0,057	Ingresos:			
Varón	0,631	0,644	0,631	Ingreso mensual (euros de 2004 y log.)	6,89	6,8	6,88
Edad	36,4	34,32	36,28		(0,48)	(0,44)	(0,48)
	(9,44)	(8,21)	(9,38)	Salario variable	0,107	0,148	0,109
Edad^2/(100)	14,14	12,45	14,05	Participa en beneficios	0,141	0,093	0,139
	(7,03)	(5,89)	(6,98)	Tiempo de trabajo:			
Estructura familiar:				Horas de trabajo:			
Pareja con hijos	0,469	0,454	0,468	0-19	0,022	0,027	0,022
Pareja sin hijos	0,143	0,168	0,144	20-29	0,053	0,043	0,053
Sin pareja con hijos	0,049	0,068	0,05	30-39	0,204	0,103	0,199
Sin pareja sin hijos (Ref.)	0,339	0,31	0,338	40-49 (Ref.)	0,6	0,62	0,601
Nivel educativo:				50-59	0,089	0,163	0,093
Enseñanza primaria (Ref.)	0,173	0,167	0,173	60+	0,032	0,044	0,032
Enseñanza secundaria	0,387	0,423	0,389	Tpo. de desplazamiento: >45 min.	0,083	0,131	0,085
Formación Profesional	0,202	0,132	0,198	Trabajo por turnos	0,209	0,169	0,207
Enseñanza universitaria	0,23	0,268	0,232	Horario nocturno	0,213	0,223	0,213
Otros estudios	0,01	0,01	0,01	Come fuera de casa	0,273	0,459	0,283
Comunidad autónoma:				Trabaja en casa	0,107	0,089	0,106
Andalucía (Ref.)	0,116	0,056	0,113	Contenido de la tarea:			
Aragón	0,043	0,035	0,042	Supervisor/Director	0,152	0,104	0,15
Asturias	0,049	0,02	0,048	Tarea atractiva	0,655	0,583	0,651
Baleares	0,043	0,085	0,045	Con su trabajo ayuda a los demás	0,677	0,574	0,672
Canarias	0,056	0,061	0,056	Dureza del trabajo:			
Cantabria	0,032	0,009	0,03	Trabajo físico	0,433	0,527	0,438
Castilla-La Mancha	0,05	0,027	0,049	Trabajo estresante	0,654	0,593	0,651
Castilla y León	0,06	0,03	0,058	Entorno físico agradable	0,674	0,614	0,671
Cataluña	0,117	0,14	0,119	Autonomía:			
Comunidad Valenciana	0,072	0,089	0,073	Trabaja con independencia	0,53	0,466	0,526
Extremadura	0,038	0,014	0,037	Estabilidad laboral:			
Galicia	0,057	0,058	0,057	Trabajo estable	0,814	0,68	0,806
Madrid	0,098	0,192	0,103	Nivel de comunicación formal:			
Murcia	0,046	0,07	0,047	Puede dar sus opiniones	0,574	0,438	0,566
Navarra	0,038	0,042	0,038	Calidad de rel. interpersonales:			
País Vasco	0,056	0,023	0,054	Buenas relaciones con jefes	0,643	0,622	0,642
La Rioja	0,03	0,049	0,031	Buenas relaciones con compañeros	0,844	0,803	0,842
Año de la encuesta:				Sector:			
1999 (Ref.)	0,162	0,093	0,158	Sector público	0,229	0,086	0,221
2000	0,17	0,106	0,166	Ocupación:			
2001	0,18	0,166	0,179	Dirección Esas. y Admón. Pbca.	0,016	0,009	0,016
2002	0,192	0,195	0,192	Tcos. y Prof. científic. e intelect.	0,143	0,102	0,141
2003	0,166	0,217	0,169	Tcos. y Prof. de apoyo	0,137	0,086	0,134
2004	0,13	0,222	0,136	Empleados de tipo administrativo	0,082	0,058	0,08
				Servicios de restauración, etc.	0,168	0,191	0,169
				Cualificados en agric. y pesca	0,021	0,044	0,022
				Cualificados en industria	0,199	0,212	0,2
				Operadores y montadores	0,1	0,084	0,1
				No Cualificados	0,134	0,214	0,138
Número de observaciones	17.265	1.034	18.299	Número de observaciones	17.265	1.034	18.299

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

Valoración de las características de los empleos por nativos e inmigrantes

Apéndice B

Satisfacción media con la vida según características sociodemográficas y del empleo

Variable	Nativos	Inmigr.	Total	Variable	Nativos	Inmigr.	Total
Características sociodemográficas:				Características del empleo			
Varón	7,08	6,54	7,04	Ingresos			
Edad:				Ingreso laboral mensual (€ 2004):			
18-25	7,21	6,59	7,18	0-450	6,9	6,87	6,9
26-35	7,1	6,78	7,08	451-600	6,76	6,15	6,71
36-45	6,99	6,53	6,96	601-900	6,89	6,35	6,85
46-55	6,97	6,57	6,96	901-1205	7,08	6,76	7,06
Estructura familiar:				1206-1800	7,34	7,57	7,35
Pareja con hijos	7,13	6,61	7,1	1801-2705	7,43	7,36	7,43
Pareja sin hijos	7,22	6,74	7,19	2706+	7,37	7,25	7,36
Sin pareja con hijos	6,22	6,24	6,22	Salario variable	6,91	6,45	6,88
Sin pareja sin hijos	7	6,77	6,99	Participa en beneficios	7,23	6,92	7,22
Nivel educativo:				Tiempo de trabajo			
Enseñanza primaria	6,76	6,32	6,73	Horas de trabajo:			
Enseñanza secundaria	7,07	6,65	7,04	0-19	6,98	6,71	6,96
Formación Profesional	7,09	6,93	7,08	20-29	7,11	6,64	7,09
Enseñanza universitaria	7,25	6,76	7,22	30-39	7,29	6,8	7,28
Otros estudios	6,59	6	6,55	40-49	7,06	6,81	7,04
Comunidad autónoma:				50-59	6,67	6,2	6,63
Andalucía	7,02	6,86	7,01	60+	6,53	5,8	6,48
Aragón	7,16	6,28	7,12	Tpo. de desplazamiento: >45 min.	6,79	6,21	6,74
Asturias	7,2	7,29	7,21	Trabajo por turnos	7,02	6,79	7,01
Baleares	7,32	6,73	7,25	Horario nocturno	6,93	6,55	6,91
Canarias	7,1	6,83	7,09	Come fuera de casa	6,89	6,43	6,85
Cantabria	7,13	6,44	7,12	Trabaja en casa	7,2	7,04	7,19
Castilla-La Mancha	7,3	7	7,29	Contenido de la tarea			
Castilla y León	6,93	6,94	6,93	Supervisor/Director	7,27	7,08	7,26
Cataluña	7,09	6,43	7,05	Tarea atractiva	7,29	7,09	7,28
Comunidad Valenciana	6,9	6,84	6,9	Con su trabajo ayuda a los demás	7,23	6,97	7,22
Extremadura	6,9	5,86	6,88	Dureza de la tarea			
Galicia	6,82	6,9	6,83	Trabajo físico	6,84	6,27	6,8
Madrid	6,89	6,6	6,86	Trabajo estresante	6,93	6,52	6,91
Murcia	7,1	5,81	6,99	Entorno físico agradable	7,28	7	7,27
Navarra	7,26	6,44	7,21	Autonomía			
País Vasco	7	7,79	7,02	Trabaja con independencia	7,32	7,03	7,31
La Rioja	7,25	7,1	7,24	Estabilidad laboral			
Año de la encuesta:				Trabajo estable	7,17	6,9	7,16
1999	7,13	6,78	7,12	Nivel de comunicación formal			
2000	7,1	6,84	7,09	Puede dar sus opiniones	7,32	7,2	7,31
2001	6,95	6,58	6,93	Calidad de rel. interpersonales			
2002	6,97	6,51	6,94	Buenas relaciones con jefes	7,27	7	7,25
2003	7,17	6,77	7,14	Buenas relaciones con compañeros	7,15	6,81	7,13
2004	7,02	6,59	6,98	Sector de actividad			
				Sector público	7,28	7,21	7,28
				Ocupación			
				Dirección esas. y Admón. Pbca.	7,3	7,33	7,3
				Tcos. y Prof. científic. e intelect.	7,31	7,21	7,31
				Tcos. y Prof. de apoyo	7,23	7,3	7,24
				Empleados de tipo administrativo	7,16	7,13	7,16
				Servicios de restauración, etc.	6,97	6,52	6,94
				Cualificados en agric. y pesca	6,92	5,78	6,79
				Cualificados en industria	7	6,52	6,97
				Operadores y montadores	6,97	6,7	6,96
				No Cualificados	6,79	6,4	6,75
Total	7,06	6,65	7,03	Total	7,06	6,65	7,03
Número de observaciones	17.265	1.034	18.299	Número de observaciones	17.265	1.034	18.299

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