

Resumen

En este trabajo se describe la evolución y principales características de la inmigración en España durante la última década, y se proporciona un esquema conceptual que permita interpretar el fenómeno de la inmigración desde el punto de vista de la teoría económica. En concreto, se analizan los determinantes de la decisión de emigrar y de las características de los trabajadores que deciden hacerlo dentro del marco conceptual de la teoría del capital humano. También se estudia cuál es el impacto de dicha decisión en el mercado laboral del país receptor y se ofrece evidencia empírica al respecto.

Palabras clave: inmigración, capital humano, autoselección, efectos de cohorte.

Abstract

This article describes the trends and main features of immigration in Spain over the last ten years and provides a conceptual model that enables the phenomenon of immigration to be interpreted from the standpoint of economic theory. Specifically, we analyse the determining factors in the decision to emigrate and the features of the workers who decide to do so within the conceptual framework of the theory of human capital. We also examine what the impact of this decision is on the labour market of the recipient country and we offer empirical evidence on the subject.

Key words: immigration, human capital, self-selection, cohort effects.

JEL classification: F22, J11, J21, J82.

INMIGRACIÓN Y MERCADO LABORAL

Raquel CARRASCO (*)

Universidad Carlos III de Madrid

I. INTRODUCCIÓN

DESDE finales del siglo XX se viene produciendo un incremento de los flujos migratorios dentro del contexto de globalización económica mundial. De acuerdo con las estimaciones de la Organización de Naciones Unidas (ONU), a finales del siglo XX un 2,5 por 100 de la población mundial —alrededor de 150 millones de personas— vivía fuera del país donde nacieron, mientras que a finales de los ochenta la ONU situaba dicha cifra en un 1,2 por 100 de la población del mundo.

Respecto a la situación de principios de los noventa, la proporción de inmigrantes en la población total y en la población activa, se ha incrementado en la mayoría de los países de la OCDE, especialmente en Estado Unidos, Australia y, en menor medida, en Canadá, Japón y Corea (1). Esta tendencia creciente también se observa en la Unión Europea, donde las tasas de inmigración oscilan alrededor del 7 por 100 de la población total. Por lo que respecta a España, también se ha visto afectada por el rápido crecimiento de los movimientos migratorios. Las sucesivas regularizaciones de los años 2000 y 2001, junto con el incremento gradual de la inmigración legal por motivos laborales, han hecho que la población extranjera establecida legalmente en España sea de aproximadamente 1,1 millones de personas en 2001, lo que representa un 2,7 por 100 de la población total.

En nuestro país se ha producido también un cambio en la composición de la población extranjera, habiendo crecido la proporción de inmigrantes no comunitarios desde el 41 por 100 en 1996 al 60 por 100 en el año 2000. Además, la tasa de actividad de los extranjeros respecto a la población activa es 16,5 puntos superior a la de los españoles, lo que se debe sobre todo a la elevada tasa de los no comunitarios. El peso de las mujeres en el total del empleo es también significativamente más importante en la población extranjera no comunitaria (44,6 por 100) que en la española (37,4 por 100), lo que en parte se explica por el empleo femenino en los servicios. Por sector de actividad, la agricultura y la construcción tienen un peso más elevado en la población ocupada extranjera que en la española; los servicios, un peso similar, y la industria, un peso significativamente inferior.

Algunas de las causas que explican esta creciente demanda de inmigrantes están relacionadas con los desajustes producidos en el mercado de trabajo como consecuencia del cambio tecnológico, así como con la insuficiente movilidad laboral regional o con factores institucionales y demográficos (como las bajas tasas de participación femeninas o el creciente número de trabajadores retirados). Por otra parte, los cambios demográficos en los países de la OCDE han dado lugar a una fuerza laboral envejecida y a una disminución de la población en edad de trabajar. La posibilidad

de que estos cambios originen una escasez de mano de obra y de que alteren las oportunidades económicas para los trabajadores nativos ha hecho surgir un importante debate sobre el impacto económico de la inmigración y sobre el tipo de políticas que los países receptores deberían llevar a cabo.

A la luz de las cifras anteriores y de los cambios producidos en el mercado de trabajo como consecuencia del incremento de la inmigración, surgen una serie de cuestiones de interés que serán objeto de análisis en el presente trabajo. En el apartado II, se describe brevemente la evolución y principales características de la inmigración en España durante la última década; en el III, se proporciona un esquema conceptual para interpretar el fenómeno de la inmigración desde el punto de vista de la teoría económica; en concreto, se analizan los determinantes de la decisión de emigrar y de las características de los trabajadores que deciden hacerlo dentro del marco conceptual de la teoría del capital humano; a continuación, en el apartado IV, se estudia cuál es el impacto de dicha decisión en el mercado laboral del país receptor y se ofrece evidencia empírica al respecto; en particular, dos son las principales cuestiones que abordaremos: 1) cuál es el impacto de la inmigración sobre las oportunidades de empleo y sobre los salarios de los trabajadores nativos, y 2) cuáles son los costes y los beneficios de la inmigración para el país de destino.

II. LA INMIGRACIÓN EN ESPAÑA

Durante la última década, el número de inmigrantes ha aumentado en España desde 0,35

millones en 1991 hasta casi 1,6 millones en 2001, lo que supone un aumento en la tasa de inmigración desde el 1 por 100 hasta el 3,8 por 100. Esta cifra sitúa a España todavía muy por debajo de la media de los países desarrollados, que era en el año 2000 del 8,7 por 100, correspondiendo a la Unión Europea un promedio del orden del 7 por 100. Sin embargo, el flujo migratorio, aunque también ha sido comparativamente bajo en España en el conjunto de la última década, se sitúa en la actualidad por encima de la media los países de la Unión Europea.

Cuantificar el volumen de inmigrantes plantea dificultades estadísticas importantes, ya que las fuentes de datos disponibles (como el *Censo de población*, la *Encuesta de población activa* o los datos administrativos de residencia y de permisos de trabajo) ofrecen datos muy dispares sobre el *stock* de mano de obra extranjera. Existen también algunos problemas metodológicos producidos por cambios en la regulación (como la exención para los ciudadanos comunitarios del permiso de residencia y de trabajo desde 1992, los procesos de amnistía especiales, la incidencia de la inmigración ilegal, etc.), que en algunas ocasiones distorsionan el cálculo de la incidencia exacta del flujo de inmigrantes en España y su distribución sectorial y por regiones.

En cualquier caso, y según las estimaciones del Instituto Nacional de Estadística (INE), el número de extranjeros en España prácticamente se duplicó durante el período 1993-1999, pasando de aproximadamente 430.000 (1,1 por 100 de la población total) a unos 800.000 (2 por 100 de la población total), como puede verse en el gráfico 1. Incluso es probable que este incremento esté

infraestimado, ya que, según los resultados del último *Censo de población* de 2001, la población extranjera en España es aproximadamente de 1,6 millones de personas (un 3,8 por 100 de la población total). Alrededor de un tercio de los inmigrantes declaran estar en una «situación irregular».

La evolución de los permisos de trabajo ofrece también una idea del intenso aumento de la inmigración hacia España. A los extranjeros se les exige que obtengan un permiso para poder trabajar tanto por cuenta propia como por cuenta ajena. Desde 1992, los ciudadanos de la Unión Europea están exentos de este requerimiento (2). En nuestro país se pueden conceder diez tipos diferentes de permisos de trabajo. Para los empleados por cuenta ajena son los siguientes:

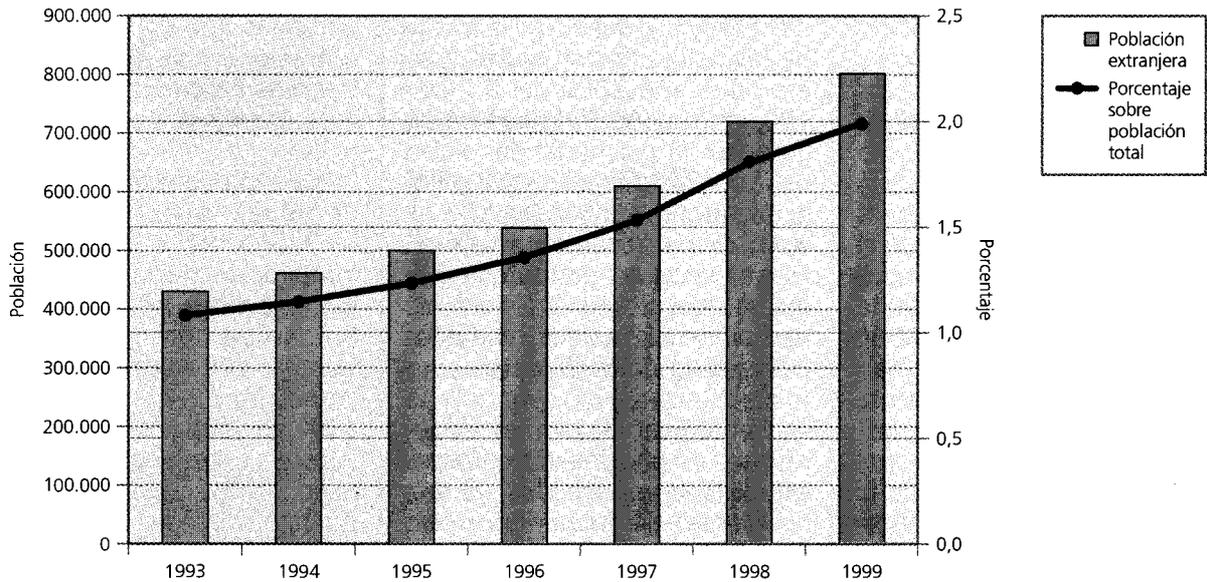
Permiso A. Concedido para realizar trabajos de tipo estacional. Su duración coincide con la duración del empleo, pero no puede exceder nueve meses y no puede ser renovado.

Permiso b. Se concede para realizar trabajos en una determinada área geográfica (provincia), en una determinada ocupación y determinado sector de actividad. Su duración también coincide con la duración del empleo, pero no puede exceder un año.

Permiso B. Permite al trabajador estar empleado en determinados sectores de actividad y ocupaciones durante un período máximo de dos años. Puede estar restringido a un área geográfica determinada, y se concede a trabajadores extranjeros que previamente tuvieron un permiso de tipo *b*.

Permiso C. Permite al trabajador estar empleado en cualquier

GRÁFICO 1
POBLACIÓN EXTRANJERA EN ESPAÑA, 1993-1999



Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

sector de actividad en la totalidad del territorio español durante un período máximo de tres años. Se concede a trabajadores que previamente tuvieron un permiso de tipo B.

Para trabajadores por cuenta propia, los tipos de permisos de trabajo son los siguientes:

Permiso d. Se concede para realizar trabajos en un determinado sector de actividad. Su duración no puede exceder un año y su aplicación geográfica puede estar restringida.

Permiso D. Permite al inmigrante trabajar en diversos sectores de actividad durante un período máximo de dos años. Puede estar restringido a una determinada área geográfica y se concede a trabajadores extranjeros que previamente tuvieron un permiso de tipo d.

Permiso E. Permite al inmigrante trabajar en cualquier sector de actividad en todo el territorio español durante un máximo de tres años. Se concede a los trabajadores que previamente tuvieron un permiso de tipo D.

Tanto para trabajadores por cuenta ajena como por cuenta propia existen también los siguientes tipos de permisos:

Permiso F. Concedido a trabajadores extranjeros «fronterizos», es decir, a trabajadores que residen en algún país vecino y cruzan la frontera para trabajar en España. Su duración máxima es de cinco años, y puede ser renovado.

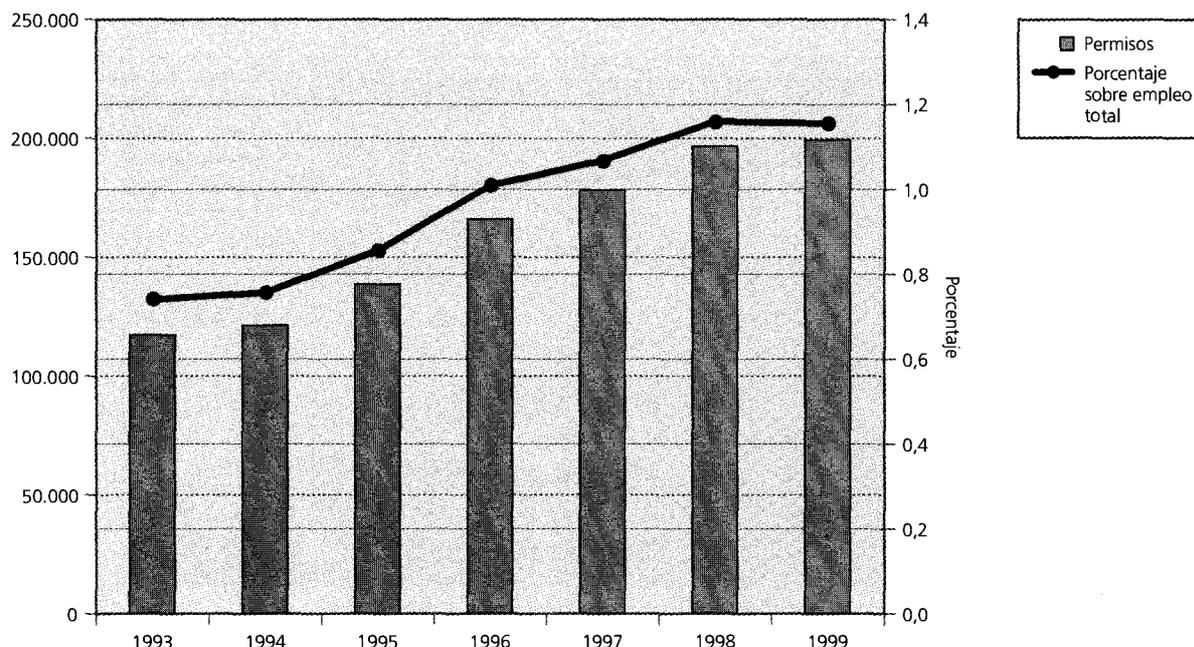
Permiso permanente. Permite al trabajador estar empleado en cualquier sector de actividad y en cualquier zona geográfica sin ningún tipo de restricción. Se concede solamente desde 1996.

Permiso excepcional. Se concede a trabajadores que realizan contribuciones «excepcionales» al desarrollo económico y cultural de nuestro país. Permite al trabajador estar empleado en cualquier sector de actividad y en cualquier provincia, sin ningún tipo de restricción. Se concede desde 1996.

Según las estimaciones del Ministerio de Economía, el número de permisos de trabajo (véase gráfico 2) se ha incrementado desde aproximadamente 120.000 (0,7 por 100 de la población activa) en 1993 hasta casi 200.000 (1,2 por 100 de la población activa) en 1999.

Los gráficos 3 a 5 ofrecen la distribución de permisos de trabajo por región, sector de actividad y tipo de permiso. Las distribuciones de permisos de trabajo concedidos cada año por sector

GRÁFICO 2
PERMISOS DE TRABAJO (STOCK)



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

de actividad y región muestran que los trabajadores inmigrantes tienen una mayor probabilidad de trabajar en el sector servicios, seguido de la agricultura, la industria y la construcción. Asimismo, representan una mayor proporción de la población activa en Madrid, Cataluña, Baleares y Murcia. Respecto a la distribución por tipo de permiso, el gráfico 5 muestra que mientras que en 1993 alrededor del 75 por 100 de los permisos eran de corta duración o restringidos (tipos A, b, B, d y D), en 1999 la proporción de permisos de larga duración aumentó hasta casi un 55 por 100.

III. TEORÍA ECONÓMICA DE LA INMIGRACIÓN

Una vez que se ha presentado una breve panorámica de las ten-

dencias migratorias en España, en este apartado se presentan las principales predicciones que la teoría económica hace sobre la decisión de emigrar y las características de los emigrantes.

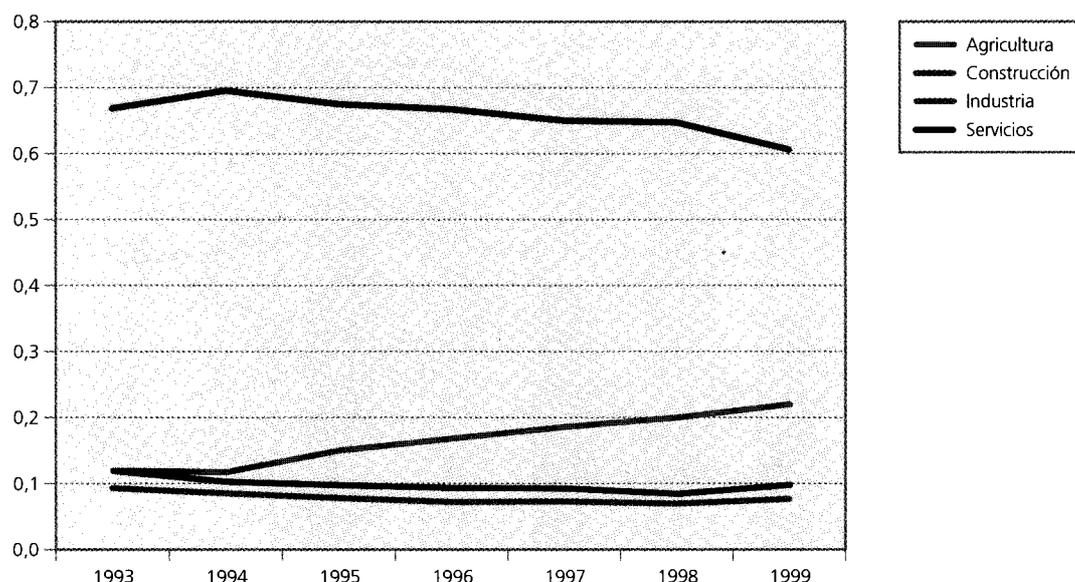
1. La decisión de emigrar: la teoría del capital humano

Prácticamente la totalidad de los estudios sobre la decisión de emigrar se basan en la teoría del capital humano. De acuerdo con dicha teoría, los trabajadores consideran la decisión de emigrar como cualquier otro tipo de inversión en capital humano. Para ello, calculan el valor de las oportunidades de empleo disponibles en cada mercado de trabajo, netas de los costes de traslado, y eligen aquella opción que maximiza el valor presente neto de la

corriente futura de ganancias esperadas.

A partir de este sencillo marco conceptual, se derivan una serie de factores que influyen en la decisión de emigrar, y que son empíricamente contrastables. Así, por ejemplo: a) una mejora en las oportunidades de empleo y salario disponibles en el país de destino aumentará las ganancias netas de emigrar y, por tanto, aumentará también la probabilidad de hacerlo; b) una mejora en las ganancias esperadas en el país de origen reducirá las ganancias netas de emigrar y, por tanto, disminuirá la probabilidad de hacerlo, y c) un aumento en los costes de traslado reducirá las ganancias netas de emigrar y, por tanto, reducirá la propensión a emigrar. De todas estas implicaciones se desprende el mismo mensaje: la deci-

GRÁFICO 3
PERMISOS DE TRABAJO CONCEDIDOS POR SECTOR DE ACTIVIDAD
(Porcentaje sobre empleo total)



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

sión de emigrar se producirá cuando existan oportunidades de que el trabajador recupere su inversión.

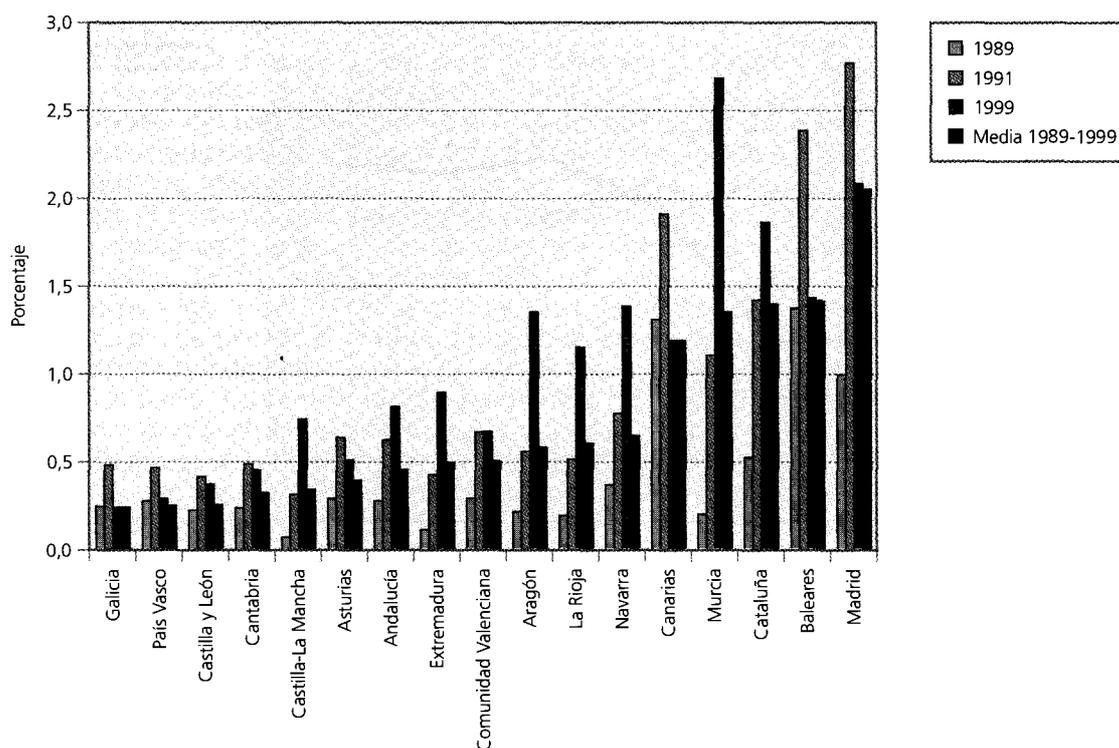
Existe una gran cantidad de estudios, sobre todo para Estados Unidos, que han tratado de determinar si el tamaño y la dirección de los flujos migratorios son consistentes con la hipótesis de la maximización del valor presente. En dichos estudios se suele calcular la correlación entre la tasa de inmigración de regiones o países y variables que captan las diferencias en las condiciones económicas entre dichas regiones (como los salarios y el empleo), así como con diferentes medidas de los costes de traslado (como la distancia entre el país de origen y el de destino). La evidencia empírica sugiere que la probabilidad de emigrar es muy sensible al diferencial de rentas entre el país de origen y el de

destino. Así, por ejemplo, se ha estimado que un incremento de diez puntos porcentuales en el diferencial de salarios incrementa la probabilidad de emigrar en siete puntos porcentuales. También se ha encontrado una correlación positiva entre las condiciones de empleo y la decisión de emigrar: un incremento del 10 por 100 en la tasa de crecimiento del empleo en el país de origen reduce la probabilidad de emigrar en unos dos puntos porcentuales. Finalmente, muchos estudios encuentran una correlación negativa entre la probabilidad de emigrar y la distancia: duplicar la distancia entre los países de origen y de destino reduce la tasa de inmigración en aproximadamente un 5 por 100. Por tanto, estos resultados son consistentes con la hipótesis de que los trabajadores se trasladan a regiones o países en los que maxi-

mizan el valor presente descontado de sus ganancias futuras.

Otros factores que desempeñan un papel fundamental en la decisión de emigrar son las características personales de los trabajadores, tales como la edad y la educación. A este respecto, es importante destacar lo que se conoce en la literatura como la *auto-selección* del flujo de inmigrantes. La idea es que los trabajadores que deciden emigrar no constituyen una muestra aleatoria de la población del país de origen, sino que tienen ciertas características personales que hacen que su probabilidad de emigrar sea distinta a la media de la población del país de origen. Así, por ejemplo, una mayor edad implica una menor probabilidad de emigrar, ya que los trabajadores más mayores tienen un menor horizonte temporal

GRÁFICO 4
PERMISOS DE TRABAJO CONCEDIDOS POR REGIONES
(Porcentaje de la población activa)



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

para beneficiarse de los rendimientos de su «inversión». Existe también una correlación positiva entre el nivel de educación del trabajador y la probabilidad de emigrar. Esta correlación positiva puede deberse al hecho de que los trabajadores con mayor nivel educativo son más eficientes a la hora de descubrir las oportunidades de empleo en los distintos mercados de trabajo, reduciéndose así, por tanto, los costes de emigrar.

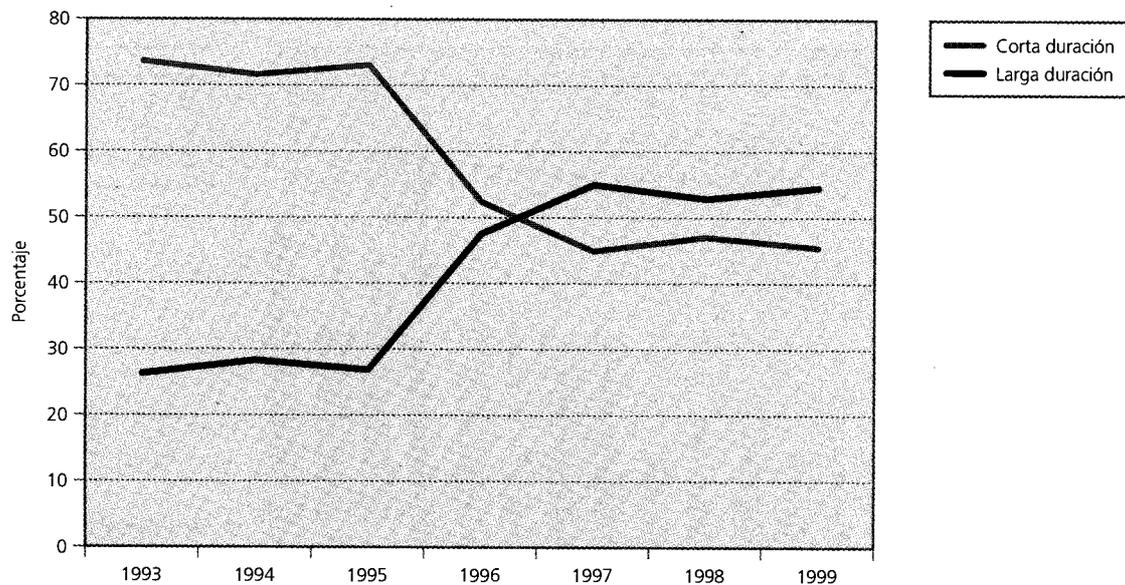
Por otra parte, es muy probable que los trabajadores que han emigrado vuelvan en algún momento a su país de origen, o bien decidan emigrar posteriormente a otro país. Se ha estimado que la probabilidad de que un emi-

grante vuelva a su país de origen en el plazo de un año es aproximadamente de un 13 por 100, mientras que la probabilidad de que se traslade a otro destino es de aproximadamente un 15 por 100 (Da Vanzo, 1983). A menos que las condiciones económicas en los países de origen y destino cambien drásticamente en algún momento cercano a aquel en que se tomó la decisión de emigrar, esta alta propensión de los emigrantes a trasladarse de nuevo no sería consistente con el modelo de maximización de la renta presentado anteriormente. Sin embargo, hay dos factores que podrían explicar estos fenómenos. Por un lado, estos movimientos podrían deberse a que los traba-

jadores se dan cuenta de que la decisión inicial de emigrar estaba equivocada, dado que no hay que olvidar que los trabajadores tienen una gran incertidumbre respecto a las condiciones económicas existentes, sobre todo, en el país destino. Por otra parte, algunos trabajadores pueden tomar la decisión de emigrar por un período corto de tiempo, con la intención de adquirir en el país de destino una serie de cualificaciones que después aprovecharán en su país de origen.

Finalmente, es importante destacar que muchas de las decisiones de emigrar se toman en el contexto de la familia. La decisión de emigrar, en este caso, no estará

GRÁFICO 5
DISTRIBUCIÓN DE PERMISOS DE TRABAJO POR TIPOS



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

basada en el hecho de que un miembro de la familia esté mejor en el país de destino que en el de origen, sino en si la familia en su conjunto mejora. Si suponemos, por simplicidad, que la familia se compone de dos personas, los cónyuges, la familia emigrará si la suma del diferencial de las rentas esperadas en el país de origen y en el de destino de ambas personas es positiva. Por tanto, podría ocurrir que la decisión óptima para la familia como unidad no coincida necesariamente con la decisión óptima para cada uno de sus miembros: podría ocurrir que la familia decida emigrar incluso si uno de los cónyuges empeora con el cambio, siempre que la ganancia del otro cónyuge compense dicha pérdida. A este respecto, la evidencia empírica sugiere que las ganancias tras la emigración de las mujeres son, en muchas ocasiones, menores que sus ganancias anteriores a producirse la de-

cisión familiar de emigrar. En este sentido, el rápido aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo ha hecho que sus incentivos privados a emigrar entren en conflicto con los intereses familiares. De hecho, se ha encontrado una correlación negativa entre el aumento de la participación laboral femenina en los países de origen y la tasa de inmigración en el país destino: en los hogares en los que la esposa trabaja es 4 puntos porcentuales menor que en los hogares en los que la mujer no trabaja. Una consecuencia del conflicto de intereses entre la decisión de emigrar óptima para un miembro del hogar y para la familia, en su conjunto, es la mayor inestabilidad familiar entre los inmigrantes, como lo demuestra el hecho de que la tasa de separaciones matrimoniales sea significativamente mayor entre los inmigrantes que entre los nativos.

2. Comportamiento laboral de los inmigrantes en el país de destino: Asimilación y efectos cohorte

Numerosos estudios en la literatura moderna sobre inmigración se centran en el análisis del nivel de cualificación y de ganancias de la población inmigrante en el país de destino. En estos estudios se considera el comportamiento laboral de los inmigrantes como una medida de su contribución al crecimiento económico en el país de destino. Si dicha contribución se produce, los trabajadores nativos no tendrán que preocuparse de la posibilidad de que los inmigrantes se conviertan en una carga. De igual manera, si los inmigrantes carecen de las cualificaciones que los empleadores del país destino demandan y encuentran difícil su adaptación a las condiciones del mercado de trabajo receptor, la

inmigración podría incrementar significativamente los costes asociados a los programas de bienestar social.

Para determinar la relación entre el comportamiento laboral y el proceso de asimilación o adaptación de los inmigrantes en el mercado de trabajo del país de destino, muchos estudios utilizan datos de sección cruzada con el objeto de trazar el perfil de ganancias de los inmigrantes y de los nativos (Chiswick, 1978). Este tipo de datos ofrece información sobre la distribución de salarios o ganancias de distintos individuos en un momento dado del tiempo. Como ilustra el gráfico 6, la evidencia empírica sugiere que las ganancias de los inmigrantes están por debajo de las de los nativos durante, aproximadamente, los 15 primeros años de su actividad laboral. La explicación que se suele dar a este hecho es que, inicialmente, los inmigrantes carecen de muchas de las habilidades

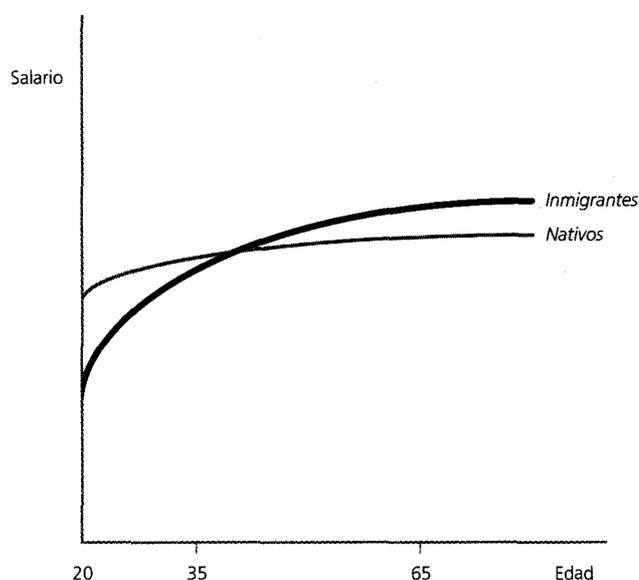
que son necesarias y valoradas por los empleadores en el país de destino, tales como, por ejemplo, el idioma. En segundo lugar, se observa que el perfil de ganancias de los inmigrantes presenta una mayor pendiente que el de los nativos, es decir, las ganancias de los inmigrantes crecen más rápido que las de los nativos. La explicación a este hecho nos la ofrece de nuevo la teoría del capital humano: a medida que los inmigrantes aprenden el idioma y las características del mercado de trabajo del país de destino, su *stock* de capital humano crece en relación con el de los nativos. Se produce entonces un fenómeno de asimilación, en el sentido de que las ganancias de los inmigrantes empiezan a converger hacia las de los nativos. Lo que la teoría del capital humano no puede explicar es el tercer hecho que se observa en el gráfico 6: a partir de aproximadamente 15 años en el país destino, los inmigrantes empiezan a tener unas ganancias

superiores a las de los nativos. Los economistas suelen explicar este hecho utilizando el argumento de la *auto-selección* apuntado anteriormente: los trabajadores que deciden emigrar son diferentes del resto. Parece razonable pensar que únicamente las personas con habilidades «excepcionales», o con una mayor motivación, deciden abandonar su país de origen y emprender la aventura de emigrar. Si, de hecho, los emigrantes se autoseleccionan de esta forma, no es sorprendente observar que son más productivos que los nativos una vez que adquieren las habilidades específicas necesarias para desarrollar su actividad laboral en el país de destino.

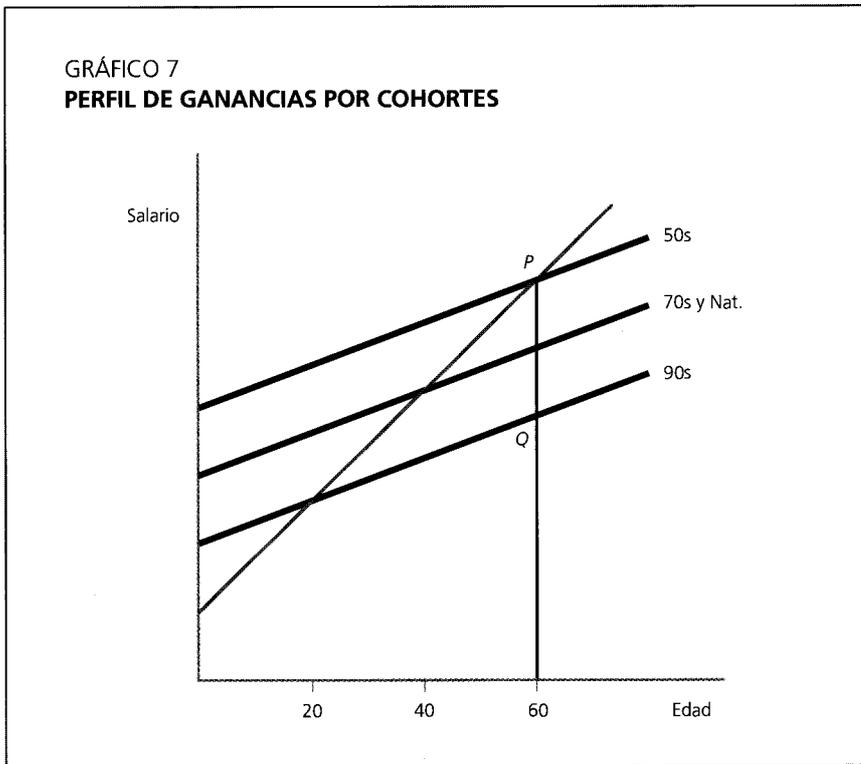
En definitiva, el mensaje que se obtiene a partir de la utilización de datos de sección cruzada es que los inmigrantes que llegaron al país de destino hace más años tienen unas ganancias superiores a las de los que emigraron más recientemente. Sin embargo, esta interpretación puede ser errónea, ya que con los datos de sección cruzada se obtiene inferencia mediante la comparación de las ganancias de individuos diferentes en un momento dado del tiempo. Lo adecuado sería comparar las ganancias de un mismo individuo a lo largo del tiempo. Esto sería posible con datos longitudinales o datos de panel. En efecto, podrían existir los denominados «efectos cohorte» entre las diferentes olas de inmigrantes, en el sentido de que, por ejemplo, los inmigrantes que acaban de llegar al país de destino sean intrínsecamente diferentes de aquéllos que emigraron hace 20 años. En ese caso, utilizar la experiencia de aquellos que emigraron hace 20 años para predecir el comportamiento laboral futuro de los emigrantes actuales puede conducir a conclusiones completamente erróneas. El gráfico 7 ilustra esta idea.

GRÁFICO 6

PERFIL DE GANANCIAS DE TRABAJADORES NATIVOS E INMIGRANTES



Supongamos que hay diferentes olas de inmigrantes, con diferentes productividades. Una de las olas llegó en 1950, la segunda llegó en 1970 y la tercera en 1990. Supongamos además que todos los inmigrantes llegaron al país de destino a la edad de 20 años y que los inmigrantes que entraron en 1950 tienen un perfil de ganancias superior a aquéllos que entraron en 1970, cuya función de ganancias coincide con la de los nativos, los cuales, a su vez, presentan un perfil superior a los que entraron más recientemente, en la década de los noventa. Obviamente, esta información tiene carácter longitudinal, es decir, se observan las ganancias de cada cohorte de inmigrantes en cada momento de su vida laboral. Dicha información puede obtenerse, por ejemplo, a partir de diversos censos de carácter decenal, como los que existen en la mayoría de los países. Si la información que subyace en el gráfico 7 se hubiera obtenido a partir del censo de los noventa, es decir, a partir de información de sección cruzada, podríamos observar el salario de los inmigrantes que llegaron como parte de la cohorte de 1990 cuando tienen 20 años. También podríamos observar el salario de los inmigrantes que llegaron en 1970 cuando tienen 40 años, así como el salario de los inmigrantes pertenecientes a la cohorte de 1950 a la edad de 60 años. De esta forma, obtendríamos el perfil de ganancias generado por los datos de sección cruzada (línea discontinua en el gráfico 7). Según este perfil, parecería que los inmigrantes jóvenes obtienen ganancias inferiores a las de los nativos de su misma edad, ocurriendo lo contrario con los inmigrantes de mayor edad, lo que se interpretaría como señal inequívoca de asimilación. Sin embargo, dicha conclusión es errónea, ya que el inmigrante con



20 años en la actualidad no obtendrá el nivel de ganancias señalado por el punto P en el gráfico 7 cuando tenga 60 años, sino aquel nivel que corresponde al punto Q. En definitiva, si existen efectos de cohorte en la composición de habilidades del flujo de inmigrantes, el hecho de que los inmigrantes que llegaron hace más años ganen más que los que han llegado más recientemente no necesariamente indica que se produce un efecto asimilación a medida que los inmigrantes acumulan las habilidades específicas necesarias en el mercado de trabajo del país de destino. Los datos sugieren que existen importantes efectos de cohorte en el caso de Estados Unidos, encontrándose evidencia empírica de que la productividad de los inmigrantes ha ido decayendo con el paso del tiempo (Yuengert, 1994). Esto puede ser debido al menor énfasis que las nuevas leyes de inmigración en dicho país han puesto sobre la cualificación de

los trabajadores como condición de admisión. Los datos indican, por tanto, que las olas más recientes de inmigrantes no tienen un comportamiento en el mercado laboral del país destino tan exitoso como las olas anteriores, y que sus ganancias no llegan a alcanzar en ningún momento del ciclo vital a las de los nativos.

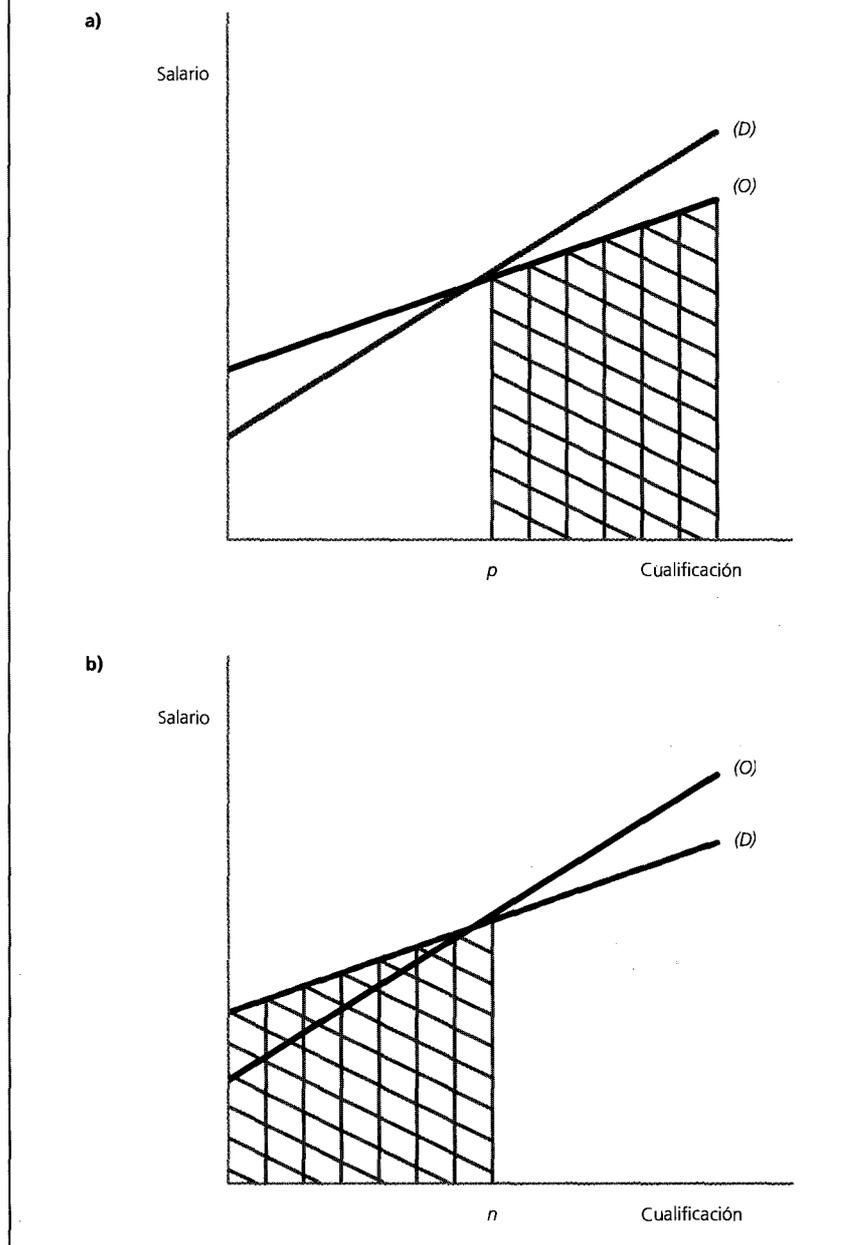
3. La auto-selección de los inmigrantes: el modelo de Roy

El análisis de los factores por los que el salario de las cohortes sucesivas de inmigrantes está disminuyendo es objeto de numerosos estudios. Posiblemente, el más influyente de estos trabajos es el que se conoce como modelo de Roy (1951), que clasifica a los inmigrantes distinguiendo entre trabajadores cualificados y no cualificados. Según este modelo, los trabajadores toman la decisión de emigrar en función de la dis-

persión salarial que exista entre el país de origen y el de destino. Consideremos el caso de trabajadores que residen en un país que ofrece una baja tasa de rendimiento del capital humano, de forma que los trabajadores cualificados no ganan mucho más que los no cualificados (3). Esta situación generará incentivos para que los trabajadores más cualificados emigren (siempre y cuando las cualificaciones laborales sean transferibles de un país a otro). Se producirá, por tanto, un fenómeno de «fuga de cerebros» del país origen al país destino. Por el contrario, si consideramos la situación de trabajadores en cuyo país de origen se ofrece una elevada tasa de rendimiento al capital humano (4), los trabajadores que tendrán más incentivos a emigrar serán los menos cualificados. El gráfico 8 ilustra esta relación. En la parte a) del gráfico, la ganancia por cada «unidad» de capital humano es mayor en el país destino que en el origen (ya que la línea es más inclinada). Por tanto, para todos aquellos trabajadores cuyo nivel de cualificación exceda el umbral p existirá una ganancia positiva y, en este caso, el flujo migratorio estará compuesto por trabajadores de la parte alta de la distribución de habilidades. Este tipo de *auto-selección* se denomina «selección positiva». La parte b) ilustra el caso en el que son los trabajadores que tienen un nivel de cualificación menor que n los que tienen incentivos para emigrar, ya que ganarán más en el país de destino. Por tanto, cuando la retribución de las habilidades en el país de destino sea relativamente baja, el flujo de inmigrantes estará compuesto por los trabajadores de menor cualificación. Este tipo de *auto-selección* se denomina «selección negativa».

Por tanto, según el modelo de Roy, el principal determinante de

GRÁFICO 8
AUTOSELECCIÓN Y DISPERSIÓN SALARIAL



la composición del flujo de inmigrantes en términos de su cualificación es la dispersión salarial existente entre el país de origen y el de destino. La evidencia empírica corrobora las predicciones teóricas de dicho modelo, encontrándose, por ejemplo, que los inmigrantes mejicanos en Estados

Unidos ganan, en promedio, un 40 por 100 menos que los nativos, mientras que los provenientes de Irlanda y Reino Unido ganan un 40 por 100 más, en concordancia con el hecho de que la desigualdad salarial es tres veces superior en Méjico que en los países anglosajones.

Una implicación del modelo de Roy es que ni el nivel de renta inicial en el país de origen o en el de destino ni los costes de emigrar determinan el tipo de selección que se genera, aunque sí afectan al tamaño de los flujos. Por otra parte, es importante destacar que el modelo de Roy únicamente ofrece una visión por el «lado de la oferta» del mercado de inmigrantes. Sin embargo, la inmigración está altamente regulada en la mayoría de los países, de forma que los trabajadores que desean emigrar sólo pueden hacerlo si el gobierno del país de destino lo permite. Por ello, tanto el tamaño como la composición del flujo de inmigrantes están conjuntamente determinados por las consideraciones del lado de la oferta destacadas en el modelo de Roy y por factores que influyen en la demanda de inmigrantes del país destino.

IV. EL IMPACTO DE LOS EMIGRANTES EN EL BIENESTAR DEL PAÍS DE DESTINO

1. Inmigración y estructura salarial: Enfoques alternativos

En la última década ha crecido notablemente el número de estudios que intentan evaluar el impacto de la inmigración sobre las oportunidades de empleo de los trabajadores nativos (5). Sin embargo, existen una serie de problemas conceptuales y económicos que han hecho que dicha literatura no haya ofrecido aún una evidencia empírica robusta que pueda ser utilizada para evaluar el impacto del flujo de inmigrantes sobre la tasa de empleo y sobre los salarios de los trabajadores nativos en los países de destino.

En primer lugar, no se ha encontrado evidencia sobre las implicaciones del modelo estándar de oferta y demanda de trabajo. Según dicho modelo, un incremento en la oferta de trabajo como consecuencia de la inmigración debería reducir los salarios de los trabajadores nativos en mercados de trabajo flexibles en los que los salarios relativos se ajustan ante factores de demanda y oferta, o bien reducir la tasa de empleo de los trabajadores nativos en mercados de trabajo donde las rigideces existentes limitan el ajuste de los salarios relativos. En segundo lugar, la evidencia no es muy consistente, ya que diferentes estudios obtienen estimaciones distintas del impacto de la inmigración en el mercado de trabajo, dependiendo del período muestral considerado.

En un reciente artículo, Borjas (2002) afirma que lo que puede estar ocurriendo es que la metodología que se ha venido empleando para analizar esta cuestión es errónea. En efecto, la mayoría de los estudios empíricos utilizan el llamado enfoque de «correlaciones espaciales». Dicho enfoque calcula la correlación entre el salario y la tasa de empleo con la fracción de inmigrantes, en distintos mercados de trabajo. Los mercados de trabajo se suelen definir en términos de su dimensión geográfica (como, por ejemplo, los estados de Estado Unidos). Si el flujo de inmigrantes penetrara en dichos mercados de trabajo aleatoriamente y si los trabajadores nativos no respondieran a estos *shocks* de oferta, la correlación espacial entre determinadas variables del mercado de trabajo y el grado de penetración de los inmigrantes identificaría el impacto de la inmigración (6). Según el cálculo de estas correlaciones, la evidencia empírica sugiere que un incremento de un 10 por 100

en la fracción de inmigrantes reduce el salario de los trabajadores nativos aproximadamente en un 1 por 100.

No obstante, existen varios problemas con este enfoque que podrían explicar la escasa magnitud del efecto estimado. El más importante es el llamado problema de endogeneidad o «causalidad inversa», que consiste en que los inmigrantes no se distribuyen aleatoriamente en los mercados de trabajo de destino, sino que tienden a concentrarse en áreas en las que las condiciones económicas son más favorables. Este hecho tiende a causar una correlación espúria positiva entre inmigración y comportamiento laboral que puede sesgar a la baja la estimación del parámetro de interés. En otras palabras, una correlación espacial positiva podría simplemente indicar que los inmigrantes deciden residir en aquellas regiones con una economía en alza.

Para corregir este sesgo, otros estudios han utilizado el enfoque de los llamados «experimentos naturales». La idea en este caso consiste en encontrar un aumento de la inmigración que pueda considerarse exógeno, y no determinado por factores correlacionados con el fenómeno que se pretende estudiar (el comportamiento de salario y empleo de los trabajadores nativos). Éste es el caso del artículo de Card (1990) sobre el desembarco de trabajadores cubanos en Miami. En abril de 1980, Fidel Castro permitió que los trabajadores cubanos que desearan emigrar a Estado Unidos lo hicieran libremente desde el puerto de Mariel. Card comparó las condiciones del mercado de trabajo en Miami y en otras ciudades antes y después de que los «marielitos» aumentaran la mano de obra en Miami aproximadamente en un 7 por 100. Sin embargo, aun en este

caso se obtiene un efecto de la inmigración muy pequeño, aproximadamente del mismo orden de magnitud que el anteriormente comentado: las tendencias en el salario y las tasas de paro en Miami entre 1980 y 1985 fueron similares a las existentes en otras ciudades —como Los Angeles, Houston y Atlanta—, que no experimentaron la masiva llegada de inmigrantes.

En un intento de explicar esta escasa incidencia de la inmigración, se ha argumentado que, en la medida en que los factores de producción, capital o trabajo, sean móviles entre los mercados de trabajo, se producirá el llamado fenómeno *voting with your feet*, según el cual los trabajadores nativos pueden responder a la entrada de inmigrantes en el mercado de trabajo trasladando su capital o su mano de obra a otras áreas hasta que su salario y los rendimientos del capital se igualen de nuevo entre mercados. En este caso, la inmigración puede afectar a varias regiones o países, y no sólo a aquellos que se han visto afectados por el *shock* de oferta de trabajo. Por tanto, las correlaciones espaciales no estarían captando el parámetro de interés, a saber, el grado de sustituibilidad entre trabajadores nativos e inmigrantes (7). En otras palabras, pueden encontrarse escasas o nulas diferencias entre los salarios de los trabajadores nativos de diferentes regiones debido a que los efectos de la inmigración se encuentran «diluidos» debido a los desplazamientos de los trabajadores nativos, y no debido a que la inmigración no tenga efectos económicos sustanciales.

Dados los problemas que plantean los enfoques anteriores, Borjas, Freeman y Katz (1998) propusieron una metodología alternativa: el llamado enfoque de la «pro-

porción de los factores». Estos autores sugieren cambiar la unidad de análisis al ámbito nacional y utilizan datos de series temporales para estudiar el impacto a nivel macroeconómico de la inmigración. Para ello, restringen el análisis a dos grupos de trabajadores: cualificados y no cualificados. Comparan la oferta de trabajadores que tienen un determinado nivel de cualificación con la que habría habido si no existiera inmigración, y utilizan información sobre la elasticidad de sustitución entre trabajadores con distinta cualificación para simular las consecuencias de la inmigración. Como cabría esperar, Borjas, Freeman y Katz (1998) encuentran en sus simulaciones que la inmigración empeora el nivel económico relativo de los trabajadores con menor nivel de cualificación, reduciendo su salario relativo en aproximadamente 4,8 puntos porcentuales.

A pesar de la confusión reinante en la literatura, la evidencia disponible nos enseña dos importantes lecciones. En primer lugar, las correlaciones espaciales no constituyen un método adecuado para medir el impacto económico de la inmigración, ya que los mercados de trabajo se pueden ajustar de distintas formas como para pensar que se parecen a las economías cerradas, como las que subyacen en los modelos de oferta y demanda de los libros de texto. En segundo lugar, el enfoque de la proporción de los factores tampoco es satisfactorio, ya que se aleja de los métodos tradicionalmente utilizados en economía laboral, que tratan de estimar el impacto de determinados *shocks* en el mercado de trabajo observando directamente cómo dichos *shocks* afectan a unos trabajadores y no a otros. En efecto, el enfoque de la proporción de los factores no estima el impacto de

la inmigración sobre la estructura salarial, sino que lo simula, ya que sólo habría una observación a nivel macro sobre el salario y el empleo relativo en cada momento del tiempo. Para una elasticidad de sustitución dada, esta metodología predice mecánicamente las consecuencias sobre los salarios relativos de *shocks* de oferta de trabajo.

A la vista de todas estas consideraciones, Borjas (2002) sugiere sustituir el cálculo de las correlaciones espaciales por correlaciones entre diferentes grupos de trabajadores según su nivel de cualificación, utilizando como indicadores de ésta el nivel de educación y la experiencia en el mercado laboral. Según Borjas, idealmente lo que uno querría sería estimar directamente cómo la inmigración altera las oportunidades de empleo de un grupo de trabajadores con determinado nivel de cualificación. Sin embargo, agregar a los trabajadores únicamente por su nivel de educación no ofrecería suficiente variación en los datos como para estudiar cómo los *shocks* de oferta afectan a los salarios relativos. No obstante, la literatura del capital humano pone de manifiesto que el nivel de educación no es el único determinante de la cualificación de un trabajador. Los trabajos de Becker (1975) y Mincer (1974) enfatizan que la cualificación se adquiere tanto antes como después de que el trabajador entre en el mercado de trabajo. Por ello, Borjas supone que los trabajadores que tienen el mismo nivel de educación, pero diferentes niveles de experiencia, son sustitutivos imperfectos en el proceso productivo, y en el corto plazo es poco probable que los trabajadores nativos pasen de un grupo a otro, con lo que se solucionaría el problema de *voting with your feet* anteriormente comentado. De

esta forma, definiendo los grupos de cualificación en función de la educación y de la experiencia, se obtiene un mayor grado de variación independiente en el *shock* de oferta de los inmigrantes, que puede usarse para identificar cómo la inmigración altera las oportunidades económicas a las que se enfrentan determinados grupos de trabajadores nativos. Utilizando este enfoque, Borjas (2002) encuentra que un incremento de un 10 por 100 en el número de trabajadores con un determinado nivel de cualificación reduce el salario de los trabajadores nativos en ese grupo en torno a un 2 ó 3 por 100, y reduce el número de semanas trabajadas en un 2 por 100.

En definitiva, la mayoría de los efectos estimados en la literatura no parecen confirmar la hipótesis de que las oportunidades de empleo y los salarios de los trabajadores nativos se vean afectados muy negativamente por la inmigración (8), incluso cuando el mercado recibe grandes flujos de inmigrantes, como pone de manifiesto el artículo de Card (1990).

2. Costes y beneficios de la inmigración

Una de las cuestiones básicas en el debate sobre la inmigración es su posible impacto neto sobre el bienestar del país de destino. Por ello, es conveniente enumerar los costes y los beneficios del proceso migratorio. Comenzando por los costes, además de los posibles costes en términos de las oportunidades de empleo y salarios de los trabajadores nativos previamente comentados, existe otro tipo de costes en términos de financiación de programas sociales (como educación, sanidad, pensiones, etc.) que se ven afectados por la llegada de inmigrantes. El

rápido desarrollo de este tipo de programas hace que surja la cuestión sobre si los inmigrantes obtienen más del sistema de bienestar social del país de destino de lo que aportan. En este sentido, en la medida en que los trabajadores inmigrantes paguen impuestos y cotizaciones en el país de acogida, puede argumentarse que dichas aportaciones autofinanciarán los gastos adicionales que ocasiona su participación en los programas de protección social existentes. En la práctica, sin embargo, como se ha visto previamente, ocurre que los inmigrantes comienzan trabajando en empleos de baja cualificación, con salarios por debajo del salario medio del país de destino, de manera que, durante un período de transición que puede durar entre 10 y 15 años, hasta alcanzar la asimilación completa y obtener el salario medio, los impuestos que pagan son relativamente bajos respecto a los bienes públicos que reciben. Es por ello por lo que la generosidad del sistema de bienestar en algunos países pueden distorsionar al alza el volumen de la inmigración recibida, especialmente en lo que concierne a trabajadores con baja cualificación (9).

Pero los inmigrantes también realizan importantes contribuciones en el país de destino. Para evaluar el impacto económico neto de la inmigración, Borjas (1995) ha propuesto una simple medida del excedente que produce la inmigración en el país de destino en caso de que el mercado de trabajo funcione competitivamente y los inmigrantes y los trabajadores nativos sean sustitutivos perfectos en la producción. Según dicha medida, el excedente de la inmigración, que es el incremento en la renta nacional que se produce como consecuencia de la inmigración, es positivo (10). No obs-

tante, pese a que el país de destino obtiene un beneficio de la inmigración, se produce un problema distributivo entre trabajadores y empresarios nativos, ya que el excedente surge porque, aunque los trabajadores nativos pierden cuando los inmigrantes entran en el país, los empresarios nativos ganan incluso más. Este hecho implica la posibilidad de indemnizar a los trabajadores nativos mediante un sistema impositivo adecuado que grave las rentas del capital, de manera que se mejore el bienestar de todos los nativos. No obstante, como el estudio de Dolado (2002) pone de manifiesto, el efecto de la inmigración sobre el empleo y el salario de los nativos depende del grado de complementariedad/sustitución entre las cualificaciones de aquéllos y las de los inmigrantes. Ello implica que un criterio posible para determinar el tamaño óptimo de la inmigración sería maximizar las rentas salariales (salario*empleo) de los trabajadores nativos poco cualificados, por una parte, y de los cualificados, por otra.

V. CONCLUSIONES

En este trabajo se han repasado las características principales de las corrientes migratorias que están teniendo lugar durante las últimas décadas, y se han utilizado algunas ideas que aporta la teoría económica de la inmigración con el fin de interpretar los rasgos que caracterizan los procesos migratorios actuales.

Nuestro conocimiento sobre los efectos económicos de la inmigración ha crecido sustancialmente en los últimos años. Este avance en el conocimiento ha estado marcado por un debate sobre una serie de cuestiones conceptuales y metodológicas que han sido discutidas en el presen-

te trabajo, como qué tipo de trabajadores deciden emigrar, cuál es la importancia relativa de los efectos de cohorte o cuáles son los beneficios y costes de la inmigración. A la luz de la evidencia existente, y según se ha puesto de manifiesto a lo largo de este artículo, podemos concluir que aunque los trabajadores inmigrantes generalmente llegan al país de destino en una situación de desventaja con respecto a los trabajadores nativos, sus oportunidades económicas crecen rápidamente con el tiempo. Además, existe escasa evidencia que sugiera que la inmigración tiene un impacto negativo importante sobre las oportunidades de empleo de los trabajadores nativos.

Es importante destacar que el desarrollo de la literatura sobre inmigración se ha visto beneficiado de avances tanto teóricos como empíricos. La aplicación conjunta de la teoría económica y de los métodos econométricos para analizar estas cuestiones es la responsable de los avances producidos en la investigación. No obstante, quedan aún muchas cuestiones por analizar. Por ejemplo, la literatura no ha dedicado suficiente atención a la relación entre inmigración y comercio exterior. Los modelos económicos sugieren que la inmigración y el comercio tienen un efecto sobre la producción en el país de destino, ya que incrementan la oferta de factores de producción relativamente escasos. La literatura tampoco ha explotado el hecho de que los diferentes países de destino tienen políticas de inmigración también muy diferentes (políticas temporales, selectivas, o políticas de asilo y refugio). Estas diferencias internacionales en las políticas de inmigración podrían utilizarse para evaluar cómo a través de la política se puede influir en el impacto de la inmigración

sobre el país de destino. Pero, probablemente, el tema más importante, y que todavía no ha sido muy tratado por la literatura, es el del impacto de la inmigración sobre el país de origen. Dado que los trabajadores que deciden emigrar no se seleccionan aleatoriamente, cuestiones tales como cuál es el impacto económico de la emigración sobre los trabajadores que se quedan en el país de origen tienen un enorme interés, así como qué tipo de vínculos se establecen entre los emigrantes y la población que permanece en el país de origen.

NOTAS

(*) Agradezco la inestimable ayuda de Juan Francisco Jimeno, así como las sugerencias y comentarios de Juan Carlos Berganza a una versión preliminar.

(1) En Estados Unidos, la tasa de inmigración es del 6,5 por 100 y los flujos anuales ascendieron a 1,1 millones en el año 2000.

(2) Los ciudadanos de Luxemburgo están exentos desde 1993, y los ciudadanos de Austria, Finlandia, Islandia, Noruega y Suecia desde 1994.

(3) Esta situación sería propia de países con una distribución relativamente igualitaria de la renta.

(4) Esta situación sería típica de países en los que existe desigualdad en la distribución de la renta, como suele ocurrir en los países menos desarrollados.

(5) Véase, por ejemplo, BORIAS (1999), y FRIEDBERG y HUNT (1995).

(6) En estos estudios se estima el efecto de la cantidad relativa de inmigrantes en cada área sobre los salarios o el empleo. El coeficiente de regresión se interpreta como el impacto de la inmigración sobre el mercado de trabajo de los nativos. Véase GROSSMAN (1982) y BORIAS (1983).

(7) Véase BORIAS (1999) para una prueba formal de este resultado.

(8) Dicha evidencia, encontrada fundamentalmente para Estados Unidos, se ve corroborada con estudios para otros países, como por ejemplo el de PISCHKE y VELLING (1994) para Alemania y el de HUNT (1992) para Francia.

(9) BORIAS y TREJO (1991), utilizando datos del Censo de Estados Unidos para los años 1970, 1980 y 1990, encuentran que los inmigrantes tenían aproximadamente la misma

probabilidad de participar en programas sociales en 1970 que los trabajadores nativos. Sin embargo, en 1990 el porcentaje de inmigrantes que participaron en programas de bienestar era 1,7 puntos porcentuales mayor que la correspondiente fracción de hogares nativos.

(10) DOLADO (2002), bajo los supuestos anteriores, obtiene un tamaño del excedente de inmigración para España, en el año 2000, de aproximadamente el 0,04 por 100 del PIB.

BIBLIOGRAFÍA

BECKER, G. (1975), *Human capital*, 2.ª edición, Nueva York, Columbia University Press.

BORIAS, G. (1983), «The substitutability of black, hispanic, and white labor», *Economic Inquiry*, 21 (1):93-106.

— (1995), «The economic benefits from immigration», *Journal of Economic Perspectives*, 9: 3-22.

— (1999), «The economic analysis of immigration», en, ASHENFELTER, O., y CARD, D. (eds.), *Handbook of Labour Economics*, vol. 3A, North Holland.

— (2002), «The labor demand curve is downward sloping: Reexamining the impact of immigration on the labor market», mimeo.

BORIAS, G.; FREEMAN, R., y KATZ, L. (1978), «Searching for the effects of immigration on the labour market», *American Economic Review*, LXXVI: 246-251.

BORIAS, G. y TREJO, S.J. (1991), «Immigrant participation in the Welfare System», *Industrial and Labor Relations Review*, enero: 195-211.

CARD, D. (1990), «The impact of the Mariel boatlift on the Miami labor market», *Industrial and Labor Relations Review*, 43: 245-257.

CHISWICK, B.R. (1978), «The effect of americanization on the earnings of foreign-born men», *Journal of Political Economy*, octubre: 897-921.

DAVANZO, J. (1983), «Repeat migration in the United States: Who moves back and who moves on?», *Review of Economics and Statistics*, noviembre: 381-406.

DOLADO, J.J. (2002), «Los nuevos fenómenos migratorios: retos y políticas», en, GARCÍA-MILÀ, T. (ed.), *Las nuevas fronteras de la política económica en España*, (2001), CREI, Universidad Pompeu Fabra y Generalitat de Catalunya.

FRIEDBERG, R., y HUNT, J. (1995), «The impact of immigration on host country wages, employment and growth», *Journal of Economic Perspectives*, 9: 23-44.

GREENWOOD, M.J. (1975), «Research on internal migration in the United States: A sur-

<p>vey», <i>Journal of Economic Literature</i>, 13 (2): 397-433.</p> <p>GROSSMAN, J.B. (1982), «The substitutability of natives and immigrants in production», <i>Review of Economics and Statistics</i>, 54: 596-603.</p> <p>HUNT, J. (1992), «The impact of the 1962 repatriates from Algeria on the French labor market», <i>Industrial and Labor Relations Review</i>, 45: 556-572.</p>	<p>LALONDE, R.J., y TOPEL, R.H. (1992), «The assimilation of immigrants in the U.S. labor market», en BORJAS, G. y FREEMAN, R. (eds.): 67-92.</p> <p>MINCER, J. (1974), «Schooling, experience, and earnings», Nueva York, Columbia University Press.</p> <p>PISCHKE, J., y VELLING, J. (1994), «Wage and employment effects of immigration to Ger-</p>	<p>many: An analysis based on local Labor markets», <i>Review of Economic and Statistics</i>, 79, noviembre: 594-604.</p> <p>ROY, A. (1951), «Some thoughts on the distribution of earnings», <i>Oxford Economic Papers</i>, junio: 135-146.</p> <p>YUENGERT, A. (1994), «Immigrant earnings, relative to what?», <i>Journal of Applied Econometrics</i>, enero-marzo: 71-90.</p>
---	---	---