

LA ASIMILACIÓN SALARIAL DE LOS INMIGRANTES EN ESPAÑA

La asimilación salarial de los inmigrantes en España

Este artículo ha sido elaborado por Mario Izquierdo, Aitor Lacuesta, Sergio Puente y Ernesto Villanueva, de la Dirección General del Servicio de Estudios.

Introducción

Desde mediados de la década de los noventa, los flujos de inmigrantes que han llegado a España han sido de una intensidad muy elevada, hasta llegar a superar las 600.000 personas anuales en los años más recientes, si bien en los últimos trimestres se ha observado una cierta moderación, vinculada, probablemente, al cambio en la situación económica. Como resultado de este proceso, la población extranjera ha pasado de representar poco más del 1% hace 15 años a alcanzar el 12% de la población total en 2008. Este fenómeno ha tenido efectos muy significativos sobre la economía española. En particular, la inmigración ha supuesto un estímulo al crecimiento, pues ha permitido aumentar la oferta laboral y ampliar su potencial de expansión e incrementar la demanda de bienes y servicios, entre otros aspectos. El impacto ha sido particularmente destacado sobre la tasa de empleo, como consecuencia de la elevada tasa de participación de la población extranjera —dada su composición por grupos de edad—, y a pesar de que la tasa de desempleo de ese colectivo se tiende a situar por encima de la correspondiente a la población nativa. Por su parte, el impacto de la inmigración sobre la productividad aparente del trabajo resulta particularmente difícil de medir, dado que no se dispone de información directa sobre el rendimiento individual de los trabajadores. No obstante, cabe suponer que la incorporación de inmigrantes al mercado laboral puede haber contribuido a rebajar la tasa de avance de la productividad agregada como consecuencia del hecho de que los recién llegados han tendido a ocupar empleos intensivos en mano de obra y, por tanto, con productividad inferior a la media, así como de las lógicas dificultades de adaptación de sus habilidades (idioma, etc.) al nuevo entorno socioeconómico en el que se integran.

Distintos trabajos han enfatizado, a su vez, la flexibilidad que la inmigración ha introducido en el mercado de trabajo español, tanto en el ámbito de la movilidad laboral como en el de su mayor adaptabilidad salarial, lo que, en conjunto, ha contribuido a atenuar las presiones salariales o a evitar la aparición de cuellos de botella en determinados sectores u ocupaciones donde la demanda de trabajo ha sido especialmente elevada.

Conforme los flujos inmigratorios se vayan moderando, como consecuencia tanto de factores cíclicos como de una convergencia hacia tasas de inmigración a medio plazo más reducidas y similares a las observadas en otros países, cabe esperar que vayan cobrando más importancia las implicaciones de la asimilación de los inmigrantes que ya se encuentran en nuestro país. El objetivo de este artículo es, precisamente, ofrecer una primera aproximación empírica a uno de los aspectos de dicha asimilación en el caso español; en concreto, el que se refiere a la trayectoria salarial de los inmigrantes a lo largo de los últimos años. Asimismo, se analiza el comportamiento educativo de la segunda generación de inmigrantes —la formada por los hijos de inmigrantes llegados en los últimos años—, que están plenamente integrados en el sistema educativo español. Este es un aspecto de gran importancia, ya que la educación es un determinante fundamental del comportamiento de los salarios y de la productividad a largo plazo.

El artículo se estructura de la siguiente forma. La sección siguiente muestra evidencia sobre el proceso de asimilación salarial de los inmigrantes llegados a España en los últimos años, así como sobre los posibles factores explicativos de este proceso. La sección tercera analiza el comportamiento relativo en el sistema educativo de la segunda generación de inmigrantes. La sección cuarta resume algunas conclusiones.

La asimilación salarial de los inmigrantes¹

El concepto de asimilación del colectivo inmigrante puede referirse a diversos aspectos. Se puede pensar en la asimilación como un proceso de adopción por parte de los inmigrantes de ciertos valores sociales o costumbres del país de destino. De igual manera, se puede entender este fenómeno como una aproximación de las pautas de consumo de la población extranjera o de sus decisiones de fertilidad con respecto a la población nacional. El presente artículo, sin embargo, se centra en analizar el patrón de asimilación salarial de los inmigrantes una vez que van acumulando experiencia laboral en España. El interés de este enfoque está relacionado con la aproximación tanto a la evolución de la renta y el bienestar del colectivo inmigrante que ofrece la estimación de un patrón de asimilación en términos salariales como a las conclusiones que se pueden extraer sobre la evolución de la productividad de los trabajadores inmigrantes, si se acepta que esta puede aproximarse a través de los salarios.

El análisis del patrón de asimilación salarial del colectivo de trabajadores inmigrantes surge de las teorías de capital humano [Becker (1964) y Ben Porath (1967)], según las cuales la inversión en este factor productivo es costosa, en términos de tiempo, esfuerzo, etc., pero, a su vez, rinde un beneficio, en términos de mayores salarios, para el resto de la carrera laboral del trabajador. En este contexto, por tanto, al inicio de una carrera laboral, los incentivos a formarse son más elevados, ya que las posibles mejoras salariales asociadas a esta mayor formación se recibirán durante muchos años hasta la jubilación. Bajo estas premisas, los inmigrantes, que llegan a España a una edad relativamente joven y con un nivel de formación y experiencia laboral adquiridos en el país de origen que no es siempre fácilmente transferible al país de acogida, representan un colectivo con unos elevados incentivos potenciales a adquirir conocimientos y habilidades específicas del país de destino.

En efecto, la existencia de idiomas, tecnologías u organizaciones empresariales diferentes a las del país de origen de los inmigrantes puede provocar que parte del capital humano adquirido por estos no sea útil en el nuevo entorno. De hecho, los datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2006) muestran que los inmigrantes al llegar a España reciben, en promedio, un salario alrededor de un 30% inferior al de un trabajador de nacionalidad española de similares características en términos de nivel educativo y experiencia profesional [Simón et ál. (2008)]². Sin embargo, la teoría de capital humano permitiría predecir que el nivel salarial de los inmigrantes podría converger con el de los trabajadores de nacionalidad española como resultado de una mayor inversión relativa en capital humano por parte de aquellos para adquirir conocimientos y habilidades específicas del mercado de trabajo del país de destino.

La literatura empírica ha confirmado que esta hipótesis se cumple a partir de los datos de diferentes países; esto es, que se produce una convergencia salarial de los trabajadores inmigrantes una vez que acumulan experiencia laboral en el país de destino, aunque la tasa de asimilación varía dependiendo de los países analizados. En particular, Lubotsky (2007) estima una tasa de asimilación salarial de 1,5 puntos porcentuales (pp) por año en el caso de Estados Unidos, similar al estimado para el caso de Suecia por Edin et ál. (2000). Este último trabajo encuentra, además, que el proceso de asimilación salarial no llega a completarse, de manera que se mantiene un diferencial salarial de 20 pp a partir de los 10 años de residencia. Por su parte, Constant y Massey (2002) analizan el caso para los inmigrantes

1. Esta sección es un resumen de los principales resultados que se encuentran en el Documento de Trabajo n.º 0904 del Banco de España, *Assimilation of Immigrants in Spain: A Longitudinal Analysis*, de M. Izquierdo, A. Lacuesta y R. Vegas. 2. Esto es confirmado por Sanromá et ál. (2008), que muestran una portabilidad relativamente imperfecta de las habilidades adquiridas en el extranjero, en el sentido de que los rendimientos del capital humano adquirido en el país de origen son significativamente inferiores a los de los conocimientos obtenidos en España.

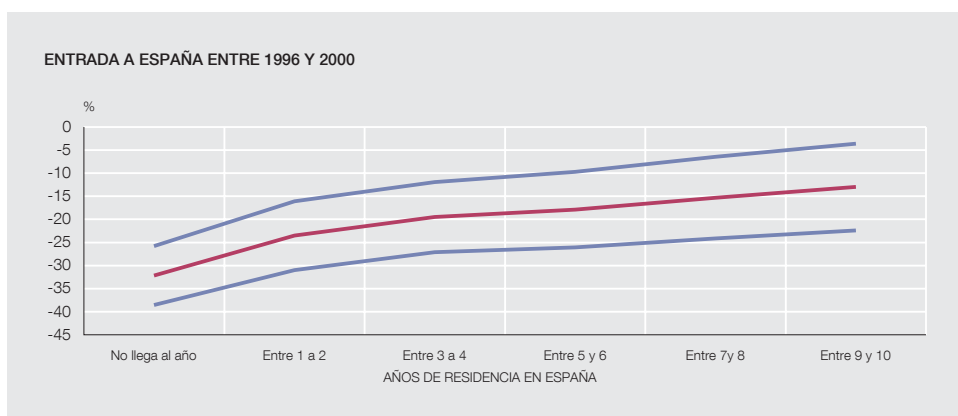
alemanes y observan que el proceso de asimilación es más lento que en los anteriores, ya que el diferencial solo empezaría a reducirse a partir de los 15 años de residencia en el país de acogida³.

En España, la ausencia de bases de datos que permitieran obtener información sobre la evolución de los salarios de los trabajadores a lo largo del tiempo ha hecho que los estudios de asimilación se hayan concentrado en analizar otras cuestiones, como la evolución de sus tasas de paro, tasas de actividad o diferentes condiciones laborales a medida que los trabajadores inmigrantes van acumulando experiencia en el mercado laboral español. Así, por ejemplo, Amuedo-Dorantes y De la Rica (2007) encuentran una asimilación relativamente rápida en términos de tasa de paro o actividad para los inmigrantes que llegan a España, si bien Fernández y Ortega (2008) muestran que los inmigrantes mantienen, aun con el paso del tiempo, un elevado desajuste entre las ocupaciones que desempeñan y la formación que poseen y sus condiciones laborales. En particular, su ratio de temporalidad se mantiene con el tiempo por encima de la observada, en promedio, para los trabajadores de nacionalidad española.

Los resultados del estudio que se resume en este artículo muestran, por primera vez para España, la estimación del patrón de asimilación salarial de los trabajadores inmigrantes utilizando una base de datos longitudinal que ofrece información sobre la carrera laboral de los trabajadores. Esta base de datos es la Muestra Continua de Vidas Laborales⁴ (MCVL), que ofrece información procedente de los registros administrativos de la Seguridad Social, de la Agencia Tributaria y del Padrón. Las diferentes olas disponibles de la MCVL (2004 a 2007) contienen una muestra de alrededor del 4% de la población de referencia, integrada por aquellos individuos que presentan alguna relación con el sistema de la Seguridad Social en un año determinado, e incluye amplia información sobre las características personales (sexo, edad, nacionalidad y nivel de estudios) y del puesto de trabajo (salario, tipo de contrato, sector de actividad, tamaño de la empresa, etc.) para el conjunto de la carrera laboral del individuo desde su primera relación con el mercado laboral. Para el colectivo de trabajadores inmigrantes se dispone, por tanto, de información sobre la evolución salarial y sobre las principales características del puesto de trabajo desde su entrada al mercado laboral español⁵, que puede compararse con la información disponible para el colectivo de trabajadores nacionales⁶.

Con esta información, se estima una ecuación en la que los salarios se tratan de explicar, de acuerdo con los modelos de capital humano tradicionales, a partir de la educación, el año de nacimiento y la experiencia en el mercado de trabajo de los trabajadores. En el caso del colectivo de inmigrantes se deben efectuar algunos supuestos. En particular, resulta necesario asumir que el año de entrada en España coincide con su primera relación laboral registrada en la MCVL. Por otra parte, se distingue entre la experiencia laboral en el país de origen y la adquirida en España, dado que, como se ha mencionado con anteriori-

3. Adicionalmente, Adsera y Chiswick (2007) presentan evidencia para otros países europeos. Evidencia para Canadá y Australia se encuentra en Antecol et ál. (2006), en Longva y Raaum (2003) para Noruega, en Hartog y Winkelmann (2003) para Holanda, en Bevelander y Nielsen (2001) para Suecia y en Wheatly-Price (1999) para Reino Unido. 4. Hasta el momento se dispone de cuatro olas de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL): 2004, 2005, 2006 y 2007. Para la primera solo se facilitó información procedente de la Seguridad Social y de la Agencia Tributaria, siendo a partir del año 2005 cuando el INE se ha sumado al esfuerzo de difusión de la información administrativa procedente del Padrón. 5. Al menos desde su entrada en el mercado en situación de alta como afiliado a la Seguridad Social, ya que no se dispone de información sobre si trabajó previamente en la economía irregular. 6. La muestra utilizada finalmente en el estudio se ha restringido a los afiliados al régimen general, pues solo para este colectivo puede considerarse que la información contenida en la MCVL sobre las bases de cotización es una buena aproximación al salario y al colectivo de hombres entre 25 y 54 años, ya que las estimaciones no tienen en cuenta el posible sesgo de selección derivado de la diferente participación laboral de nativos e inmigrantes.



FUENTES: Muestra Continua de Vidas Laborales de 2005 y Banco de España.

a. Bandas de confianza del 95%.

dad, se espera que los rendimientos de ambos tipos de experiencia puedan ser muy distintos⁷.

El gráfico 1 muestra la evolución del diferencial salarial estimado a lo largo de los años de residencia de los trabajadores extranjeros en España junto con los correspondientes intervalos de confianza de las estimaciones. Se observa que, para un inmigrante que entró en España entre 1996 y 2000 sin experiencia laboral previa, el salario de entrada al mercado de trabajo es alrededor de un 35% inferior respecto al de un trabajador nacional con la misma edad y experiencia laboral, similar a la estimada por Simón et ál. (2008) mencionada con anterioridad. A la hora de interpretar este resultado hay que tener en cuenta que, por ejemplo, puede reflejar diferencias en los sectores u ocupaciones en las que se emplean los trabajadores inmigrantes. Estos factores no se incluyen en las estimaciones realizadas, porque, precisamente, cambios en los mismos pueden, como se analiza más adelante, explicar parte del proceso de asimilación salarial posterior.

En cuanto a la velocidad a la que las diferencias salariales se reducen según los trabajadores inmigrantes acumulan experiencia en el mercado laboral español, las estimaciones realizadas muestran que el diferencial salarial inicial se reduce de forma relativamente rápida en los primeros años de estancia en España. En concreto, al cabo de 10 años la brecha salarial se reduce al entorno del 15%, lo que supone una velocidad de convergencia cercana a los 2 pp por año estimada para otros países. La asimilación salarial es incluso más rápida en los cuatro primeros años, en los que se reduce casi 15 pp. Respecto al comportamiento a más largo plazo, una vez pasados los primeros 10 años no parecen alcanzarse reducciones adicionales del diferencial salarial, que permanece estabilizado en torno al 15%. No obstante, este resultado debe interpretarse con cautela, puesto que, dado que el fenómeno de la inmigración en España es relativamente reciente, se dispone aún de escasa información sobre el comportamiento laboral de inmigrantes con carreras laborales muy largas en nuestro país.

En este sentido, se estima también el patrón de asimilación de las diferentes cohortes de inmigrantes llegadas a España, con el fin de comprobar si existen diferencias apreciables entre

7. El supuesto de que el año de entrada coincide con el de la primera relación laboral puede ser especialmente problemático en los casos de inmigrantes que regularizaron su situación legal en España en algunos de los procesos especiales que ha habido en los últimos años. Para comprobar la robustez de los resultados, se repiten las estimaciones eliminando las observaciones que coinciden con estos procesos, pues en muchos de ellos la experiencia previa en España constituyó un requisito para legalizar su situación.

Puntos porcentuales			
Años de residencia en España	Latinoamérica	Países de la ampliación	África
Entre 1 y 2	5,6	5,6	4,7
Entre 3 y 4	12,0	5,0	7,4
Entre 5 y 6	10,2	8,5	8,2
Entre 7 y 8	9,7	19,6	9,7
Entre 9 y 10	17,7	21,4	13,6
Entre 11 y 12	25,3	20,0	12,9
Más de 13	34,1	17,6	11,8

FUENTES: Muestra Continua de Vidas Laborales de 2005 y Banco de España.

las más recientes y las llegadas en la década de los ochenta. Los resultados muestran que el patrón de asimilación es muy similar en los primeros años de estancia en España entre las distintas cohortes, si bien en el caso de las más recientes la estimación es notablemente más precisa, dado que se dispone de un número de observaciones muy superior.

Asimismo, se ha estimado cómo el patrón de asimilación varía según el país de origen del inmigrante. En principio, podría esperarse que las diferencias en aspectos como el idioma o, en general, las habilidades obtenidas en el país de origen pudieran traducirse en patrones distintos por nacionalidades. En el cuadro 1 se puede comprobar que los inmigrantes procedentes de países latinoamericanos, que comparten nuestro idioma, y los originarios de la Europa del Este, que, en general, muestran un mayor nivel de formación, ofrecen un perfil de asimilación más favorable que el observado en el colectivo de inmigrantes procedentes de países africanos. En particular, durante los primeros cinco años los tres colectivos se comportan de forma similar, experimentando un fuerte grado de asimilación, pero, a partir de ese momento, el colectivo africano parece estancarse, sin alcanzar reducciones adicionales del diferencial salarial inicial. A largo plazo, el mejor comportamiento lo muestran los procedentes de países latinoamericanos, si bien los flujos inmigratorios de países procedentes de la ampliación de la UE son muy recientes, por lo que la estimación del patrón de asimilación para carreras laborales largas es especialmente imprecisa para este colectivo.

Por otra parte, la información disponible en la MCVL permite analizar qué factores se encuentran detrás de este proceso de asimilación salarial. En particular, podemos explorar en qué medida el crecimiento salarial diferencial de los inmigrantes se produce como consecuencia de movimientos en el mercado laboral que suponen cambios de provincia o cambios de empresa o si, por el contrario, la asimilación sucede dentro del mismo puesto de trabajo. Sobre este aspecto, distintos trabajos han mostrado que el colectivo inmigrante, una vez en España, tiene una mayor movilidad geográfica: en particular, suele desplazarse de regiones más pobres hacia regiones más prósperas [Amuedo-Dorantes y De la Rica (2005) o Banco de España (2007)], lo que se atribuye a su menor apego o menores vínculos sociales y familiares hacia la primera región de acogida. Asimismo, los cambios de empresa dentro de una misma localización pueden ser, en principio, más probables entre los trabajadores inmigrantes, que, en promedio, tienen una menor antigüedad en el empleo y una mayor ratio de temporalidad. En consecuencia, esta mayor movilidad laboral puede permitirles beneficiarse de las oportunidades derivadas de los notables diferenciales regionales existentes en los niveles salariales [Izquierdo y Lacuesta (2005)], así como de aquellas que surjan de los cambios tecnológicos y sectoriales que afectan de forma diferente a empresas nuevas y establecidas, y,

de esta forma, explicar una parte relevante del patrón de asimilación que se ha mostrado anteriormente.

Sin embargo, aunque los datos de la MCVL confirman la mayor movilidad laboral de los trabajadores extranjeros, tanto en términos regionales como sectoriales, este no parece ser el factor dominante a la hora de explicar el proceso de asimilación salarial. En concreto, las estimaciones disponibles indican que la mayor movilidad laboral explica únicamente alrededor de un tercio de la reducción del diferencial salarial estimado entre inmigrantes y trabajadores españoles⁸, por lo que los dos tercios restantes son asociables a ganancias de capital humano adquiridas dentro de la misma empresa.

En conjunto, por tanto, los resultados obtenidos indican un proceso de asimilación del colectivo inmigrante relativamente rápido, al menos en los primeros años de estancia en España, que estaría relacionado, principalmente, con la adquisición de habilidades y conocimientos específicos del mercado laboral español, aunque la mayor movilidad laboral de los trabajadores inmigrantes también contribuye a este proceso. Sobre la base del supuesto de que la productividad puede aproximarse a partir de los salarios, este proceso de asimilación podría contribuir a un mejor comportamiento de la productividad a medio plazo en la economía española. En todo caso, los resultados obtenidos deben tratarse con cautela, puesto que el período de análisis cubre, fundamentalmente, un intenso proceso inmigratorio ocurrido en una fase alcista de la economía.

La asimilación de la segunda generación de inmigrantes

Los resultados resumidos en la sección anterior muestran que, aunque a corto plazo la asimilación salarial es relativamente rápida, el diferencial salarial entre trabajadores inmigrantes y españoles no parece eliminarse por completo. En esta sección se analiza el comportamiento educativo de la segunda generación de inmigrantes —los hijos de los llegados en estos últimos años, que ahora se encuentran en el sistema educativo—, para tratar de explorar en qué medida estos podrían ayudar a completar el proceso de asimilación. En principio, podría pensarse que esto podría ocurrir, dado que su formación se realiza parcial o completamente en España, así como el desarrollo de su carrera profesional, por lo que su capital humano podría ser también similar al de los nativos⁹.

Sin embargo, la evidencia empírica disponible para otros países sobre esta cuestión ofrece resultados dispares. En el caso de Estados Unidos, aunque Card (2005) sugiere que los hijos de los inmigrantes llegados a Estados Unidos a partir de 1965 no presentan un diferencial salarial respecto a los hijos de los nativos, Borjas (2006) observa que la mitad del diferencial salarial observado para los padres inmigrantes aún subsiste en la segunda generación. Los escasos trabajos disponibles para Europa proporcionan también una cierta heterogeneidad de resultados. Fertig y Schmidt (2001) encuentran una convergencia entre nativos alemanes y la segunda generación de inmigrantes en Alemania en términos de la distribución sectorial y ocupacional, y, en el mismo sentido, Hammarstedt y Palme (2006) observan una convergencia plena en salarios, pero solo para los hijos de inmigrantes procedentes de países desarrollados; sin embargo, los hijos de inmigrantes procedentes de países en vías de desarrollo no consiguen mejorar los salarios relativos en relación con los nativos. Un resultado similar se obtiene en Francia para los hijos de inmigrantes de origen africano [Meurs et ál. (2005)].

8. En el documento de trabajo citado se ofrece un mayor detalle de estas estimaciones. 9. Si bien su grado de mejora dependerá en gran medida de la movilidad intergeneracional que exista en el país de acogida, habiendo cierta evidencia de que en la mayoría de países europeos, a excepción de los países nórdicos, esta movilidad es escasa [D'Addio (2007)].

%	Educación básica (a)	Educación secundaria (b)	Educación terciaria (c)
	Españoles	36,0	38,7
Extranjeros	49,1	43,9	7,0

FUENTES: Encuesta Población Activa de 2006 y Banco de España.

a. Con título hasta primera etapa de secundaria.

b. Bachillerato o grado medio de formación profesional o de música o de danza.

c. Grado superior de formación profesional, enseñanzas universitarias o superiores.

En el caso español, el carácter reciente de la inmigración no permite disponer de la evolución de los salarios de los hijos de inmigrantes con la que realizar estudios similares. Sin embargo, sí puede utilizarse el nivel de educación de estos como variable de análisis, dado que es un buen predictor de las ganancias salariales de los individuos¹⁰. En este sentido, de acuerdo con los datos de la EPA (2006), se aprecian diferencias notables entre el grado máximo de estudios alcanzados por nativos e inmigrantes a los 22 años (véase cuadro 2)¹¹. Mientras que algo más del 25% de los nacionales de 22 años había completado la educación universitaria en 2006, la fracción de inmigrantes de la misma edad con el mismo nivel educativo fue del 7%. Por el contrario, mientras que el 35 % de los nacionales de 22 años había completado únicamente la educación primaria en 2006, este porcentaje se situó en el 49% entre los inmigrantes. En el mismo sentido, la OCDE (2006), utilizando los datos de PISA, muestra notables diferencias en el rendimiento educativo de nacionales e inmigrantes. La literatura ha apuntado diferentes factores que pueden encontrarse detrás de esta divergencia: las características socioeconómicas de la familia [Entorf y Minoui (2004)], el idioma hablado en el hogar [Schmidt (2001)] y la distribución segregada de estudiantes en escuelas [Dustmann (2004)]. Para España, Zinovyeva et ál. (2008), a partir de los mismos resultados de PISA, encuentran que alrededor de la mitad del diferencial académico entre estudiantes con nacionalidad española y extranjera se puede explicar por las características socioeconómicas de los padres, aunque también tiene relevancia la segregación escolar.

Por otra parte, los menores niveles educativos alcanzados por el colectivo de hijos de inmigrantes parecen estar estrechamente relacionados con un abandono temprano de la escolarización. Así, utilizando los datos de la EPA para el período comprendido entre 2000 y 2007, se observa que la segunda generación deja de cursar estudios a partir de los 16 años con una mayor probabilidad que los nacionales. En concreto, en el colectivo de entre 16 y 21 años, el porcentaje de hijos de inmigrantes que continúan en su etapa de formación es más de 20 pp inferior al observado entre los de nacionalidad española (véase cuadro 3). Buena parte de esta diferencia parece relacionada con la edad de entrada en España, puesto que, si se tienen en cuenta solo los hijos de inmigrantes que han llegado a España con anterioridad a los 16 años, las diferencias en la tasa de escolarización disminuyen notablemente.

Un análisis más detallado de la probabilidad de continuar la etapa formativa muestra que, efectivamente, la edad de entrada desempeña un papel fundamental, de forma que la incor-

¹⁰. Usando datos longitudinales del Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE) pertenecientes a las cohortes nacidas entre 1969 y 1970. En concreto, se observa que el nivel de educación alcanzado a los 22 años permite predecir el nivel salarial de los individuos a los 30 años. ¹¹. Una fuente de datos alternativa sería la Encuesta Nacional de Inmigrantes. En este documento se ha usado la Encuesta de Población Activa para facilitar la comparación entre nacionales e inmigrantes en el mismo marco muestral.

%			
Población entre 16 y 21 años	Españoles	Extranjeros	Extranjeros llegados a España antes de los 16 años
Cursando estudios formales	66,4	42,1	58,0
Ocupados	18,0	30,1	20,1
PRO MEMORIA (AÑOS):			
Edad media	18,6	18,6	17,9
Edad de llegada a España	-	14,1	10,6

FUENTES: Encuesta de Población Activa entre 1992 y 2007, y Banco de España.

poración al sistema educativo español con anterioridad a la finalización de la educación primaria incrementa en gran medida las probabilidades de proseguir estudiando a una edad más avanzada. Asimismo, unas peores condiciones socioeconómicas de los padres de los niños extranjeros desempeñan un papel relevante a la hora de incrementar las diferencias en términos educativos. En particular, una menor educación de los padres, compartir hogar con solo uno de los progenitores o una incidencia elevada del paro entre los otros miembros del hogar dificultan la carrera educativa de los niños extranjeros.

En conjunto, estos resultados permiten identificar la existencia de algunos factores que podrían dificultar la plena asimilación laboral del colectivo de hijos de extranjeros, entre los que destacan la entrada a edades más tardías en el sistema educativo y las peores condiciones socioeconómicas del hogar en el que viven.

Conclusiones

En este artículo se analiza la evolución salarial de los trabajadores inmigrantes a lo largo de su carrera laboral, con el fin de estimar uno de los aspectos de su patrón de asimilación respecto a los de nacionalidad española. Los resultados del ejercicio realizado indican que el diferencial salarial inicial se reduce con intensidad en los primeros cinco años de residencia en España, aunque con posterioridad el ritmo de reducción se ralentiza y acaba frenándose, sin que los inmigrantes acaben alcanzando un nivel salarial similar al de los trabajadores españoles. Este resultado, no obstante, debe interpretarse con cautela, puesto que el fenómeno de la inmigración en España es relativamente reciente y se dispone de escasa información sobre el comportamiento laboral de los inmigrantes con carreras laborales largas.

Asimismo, se observan diferencias apreciables en este proceso de asimilación entre distintos colectivos de inmigrantes, que pueden estar, en principio, relacionadas con factores como el idioma de origen o el nivel educativo inicial de los diferentes colectivos.

En cuanto a los mecanismos que pueden explicar el patrón de asimilación estimado, los resultados muestran que el mayor crecimiento salarial de los trabajadores inmigrantes se produce, principalmente, dentro de la empresa inicial del trabajador y no como consecuencia de la mayor movilidad de los trabajadores extranjeros entre regiones o empresas. Estos resultados serían coherentes con un modelo estándar de capital humano en el que los trabajadores extranjeros, al llegar a España, tienen unos elevados incentivos a invertir en conocimientos y habilidades específicas del país, y la adquisición de estos conocimientos reduce de manera apreciable el diferencial salarial inicial observado frente a un trabajador de nacionalidad española con la misma experiencia laboral. Asimismo, otros factores (como, por ejemplo, un mayor conocimiento por parte de las empresas de las habilidades de este colectivo de trabajadores)

ayudarían a explicar este patrón de asimilación. Finalmente, la mayor propensión que muestran los trabajadores extranjeros a cambios de empleo que impliquen desplazamientos de región o sector de actividad también contribuye, aunque en menor medida, a la reducción del diferencial salarial inicial.

En conjunto, por tanto, desde una perspectiva de medio plazo, estos resultados indican que los intensos flujos inmigratorios recibidos por la economía española pudieran llegar a contribuir de forma positiva a la evolución de la productividad del trabajo en los próximos años en España. En cualquier caso, debe tenerse en cuenta que persiste una elevada incertidumbre sobre el comportamiento futuro de las últimas cohortes de inmigrantes llegadas a España. En particular, el proceso de convergencia salarial entre inmigrantes y nacionales se ha desarrollado en un contexto económico especialmente favorable, con una creación de empleo muy elevada y concentrada, además, en sectores intensivos en mano de obra. En este sentido, el acusado deterioro de la actividad económica observado en los últimos trimestres está afectando especialmente al colectivo de trabajadores inmigrantes, lo que puede tener consecuencias directas sobre el proceso de acumulación de experiencia laboral y, por tanto, sobre el patrón de asimilación.

Finalmente, el artículo discute en qué medida la segunda generación de inmigrantes podría ayudar a completar el mencionado proceso de asimilación a partir del análisis de sus resultados educativos. En este caso, se observa una tasa de escolarización en educación secundaria menor del colectivo de inmigrantes respecto a los nativos, que podría traducirse también en un peor comportamiento salarial relativo futuro. En este sentido, las condiciones socioeconómicas de los padres y la edad de entrada en España parecen desempeñar un papel fundamental a la hora de explicar una salida temprana del sistema educativo de los inmigrantes.

19.6.2009.

BIBLIOGRAFÍA

- ADSERA, A., y B. CHISWICK (2007). «Are there Gender and Country of Origin Differences in Immigrant Market Outcomes across European Destination?», *Journal of Population Economics*, vol. 20 (3), pp. 495-526.
- AMUEDO-DORANTES, C., y S. DE LA RICA (2005). *Immigrants' Responsiveness to Labor Market Conditions and its Implications on Regional Disparities: Evidence from Spain*, IZA Discussion Paper, n.º 1557, en SSRN: <http://ssrn.com/abstract=702887>.
- (2007). «Labour Market Assimilation of Recent Immigrants in Spain», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 45, n.º 2, junio, pp. 257-284.
- ANTECOL, H., P. KUHN y S. J. TREJO (2006). «Assimilation via Prices or Quantities? Sources of Immigrant Earnings Growth in Australia, Canada, and the United States», *Journal of Human Resources*, vol. 41 (4), pp. 821-840.
- BANCO DE ESPAÑA (2007). «Informe trimestral de la economía española», *Boletín Económico*, julio-agosto, recuadro 4 (La contribución de la población extranjera a la movilidad geográfica del trabajo), pp. 53 y 54.
- BECKER, G. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, University of Chicago Press, Chicago.
- BEN-PORATH, Y. (1967). «The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earnings», *The Journal of Political Economy*, vol. 75, n.º 4, pp. 352-365.
- BEVELANDER, P., y H. S. NIELSEN (2001). «Declining Employment Success of Immigrant Males in Sweden: Observed or Unobserved Characteristics?», *Journal of Population Economics*, vol. 14 (3), pp. 455-472.
- BORJAS, G. (2006). «Making it in America: Social Mobility in the Immigrant Population», *Journal of Health Economics*, vol. 22, pp. 933-958.
- CARD, D. (2005). «Is the New Immigration Really So bad?», *The Economic Journal*, vol. 115, n.º 507, pp. 300-323.
- CONSTANT, A., y D. MASSEY (2002). «Self-selection, Earnings and Out-migration: A Longitudinal Study of Immigrants to Germany», *Journal of Population Economics*, vol. 16, n.º 4, pp. 631-653.
- D'ADDIO, A. C. (2007). *Intergenerational Transmission of Disadvantage: Mobility or Immobility Across Generations?*, OECD Social Employment and Migration Working Papers 52, OCDE, Directorate for Employment, Labour and Social Affairs.
- DUSTMANN, C. (2004). «Parental Background, Secondary School Track Choice and Wages», *Oxford Economic Papers*, n.º 56, pp. 209-230.
- EDIN, P., R. LALONDE y O. ASLUND (2000). «Emigration of Immigrants and Measures of Immigrant Assimilation: Evidence from Sweden», *Swedish Economic Policy Review*, vol. 7, pp. 163-204.
- ENTORF, H., y N. MINOUI (2004). *What a Difference Immigration Law Makes: Pisa Results, Migration Background, Socio-Economic Status and Social Mobility in Europe and Traditional Countries of Immigration*, Darmstadt Papers in Economics, n.º 128.

- FERNÁNDEZ, C., y C. ORTEGA (2008). *Labour Market Assimilation of Immigrants in Spain: Employment at the Expense of Bad Job-Matches?*, IESE Business School Working Paper, n.º 644, septiembre.
- FERTIG, M., y C. M. SCHMIDT (2001). *First and Second Generation Migrants in Germany - What do we Know and What do People Think?*, IZA Discussion Paper, n.º 286.
- HAMMARSTEDT, M., y M. PALME (2006). *Intergenerational Mobility, Human Capital transmission and the Earnings of Second-Generation Immigrants in Sweden*, IZA Discussion Paper, n.º 1943.
- HARTOG, J., y R. WINKELMANN (2003). «Comparing migrants to non-migrants: The case of Dutch Migration to New-Zealand», *Journal of Population Economics*, vol. 16, pp. 683-705.
- IZQUIERDO, M., y A. LACUESTA (2005). «Heterogeneidad en los mercados de trabajo regionales», *Boletín Económico*, octubre, Banco de España.
- LONGVA, P., y O. RAAUM (2003). «Earnings Assimilation of Male Immigrants in England», *Journal of Population Economics*, vol. 14 (1), pp. 193-220.
- LUBOTSKY, D. (2007). «Chutes or Ladders? A Longitudinal Analysis of Immigrant Earnings», *Journal of Political Economy*, vol. 115, n.º 5.
- MEURS, D., A. PAILHÉ y P. SIMONS (2005). *Mobilité Intergénérationnelle et Persistance des Inégalités: l'Accès à l'Emploi des Immigrés et de leurs Descendants en France*.
- OCDE (2006). *Where Immigrant Students Succeeded?: A Comparative Review of Performance and Engagements in PISA*, París.
- SANROMÁ, E., R. RAMOS y H. SIMÓN (2008). *The Portability of Human Capital and Immigrant Assimilation: Evidence for Spain*, IZA Discussion Paper, n.º 3649.
- SCHMIDT, C. L. (2001). «Educational Achievement, Language-Minority Students, and the New Second Generation», *Sociology of Education* (número extraordinario), pp. 71-87.
- SIMÓN, H., E. SANROMÁ y R. RAMOS (2008). «Labour Segregation and Immigrant and Native-born wage Distributions in Spain: An Analysis using Matched Employer-Employee Data», *Spanish Economic Review*, vol. 10 (2), pp. 135-168.
- WHEALTHY-PRICE, S. (1999). «The Employment Adjustment of Male Immigrants in England», *Journal of Population Economics*, vol. 14 (1), pp. 193-220.
- ZYNOVYEVA, N., F. FELGUEROSO y P. VÁZQUEZ (2008). «Immigration and Students' Achievement in Spain», *FEDEA Report 2008*.