

Capítulo 4

Efecto de la inmigración en el mercado laboral

*Este capítulo ofrece en primer lugar una perspectiva general de la investigación sobre los efectos de la inmigración en el mercado laboral en los diez países socios del proyecto *Cómo los inmigrantes contribuyen a la economía de los países en desarrollo*. Describe resultados seleccionados del mercado laboral que afectan a las poblaciones autóctonas. Para analizar los efectos de los trabajadores inmigrantes en los salarios y el desempeño en el mercado laboral de los trabajadores autóctonos, el capítulo examina la relación entre las proporciones de trabajadores nacidos en el exterior y la razón empleo-población de los trabajadores autóctonos. A esto sigue un análisis más detallado que controla las diferencias entre los trabajadores en lo que respecta a educación, experiencia y periodo considerado. Por último, el capítulo propone las implicaciones para las políticas públicas y la investigación futura.*

¿Cómo afecta la presencia de trabajadores inmigrantes las oportunidades de empleo y otros indicadores del desempeño en el mercado laboral de los trabajadores autóctonos? Esta pregunta ha sido y sigue siendo materia de debate en el ámbito de las políticas públicas y la academia. Como se vio en el Capítulo 3, los trabajadores nacidos en el exterior tienen un desempeño distinto en el mercado laboral que los autóctonos. A nivel nacional, los trabajadores inmigrantes suelen ser más activos en el mercado laboral y emplearse con más frecuencia que los trabajadores autóctonos. También tienen mayor presencia en el empleo remunerado, aunque con frecuencia en ocupaciones de bajo grado de competencia.

Hay muchos estudios sobre los efectos de la inmigración laboral en las economías de altos ingresos. Estos estudios dan a conocer efectos tanto positivos como negativos en el empleo y los salarios de los trabajadores autóctonos (Borjas, 2003; Card, 2001; Friedberg y Hunt, 1995; Hanson, 2008; Kerr y Kerr, 2011). Donde estos efectos se dan, sean positivos o negativos, por lo general son pequeños. Sin embargo, a menudo se observa que los efectos de la inmigración en los resultados del mercado laboral no están distribuidos de manera uniforme entre todos los trabajadores y tienden a ser más fuertes en los ámbitos, ocupaciones y sectores donde los trabajadores autóctonos y los inmigrantes se asemejan más. La investigación sobre los efectos en países de ingresos bajos y medios es relativamente escasa, aunque de hecho indica efectos parecidos e incluso más pequeños (Böhme y Kups, 2017)

Para explorar los efectos de la inmigración en los trabajadores locales de los países de ingresos bajos y medios, este capítulo combina y compara hallazgos de análisis realizados para cada uno de los diez países socios. Son Argentina, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Ghana, Kirguistán, Nepal, la República Dominicana, Ruanda, Sudáfrica y Tailandia. El capítulo se propone identificar si la presencia de trabajadores inmigrantes en los mercados laborales tiene efectos adversos en los trabajadores autóctonos de características parecidas (véase Becker, 1975; Mincer, 1974).

Las pruebas empíricas en la mayoría de los diez países socios indican que los trabajadores nacidos en el exterior tienen un efecto limitado en el desempeño de los trabajadores autóctonos en el mercado laboral. Como ocurre con la investigación en las economías de ingresos altos, donde se observan efectos, estos son diversos y muy contextuales. A nivel nacional, la presencia de trabajadores inmigrantes puede reducir la razón empleo-población de los trabajadores autóctonos, pero este efecto se mantiene pequeño. Los efectos a nivel regional tienden a ser ligeramente más positivos, lo que implica que las regiones de un país experimentan una inmigración laboral considerablemente mayor o considerablemente menor.

Parece que las mujeres autóctonas se ven particularmente afectadas por la presencia de mujeres nacidas en el exterior. Esto podría indicar que muchas mujeres en los diez países socios ocupan las mismas clases de empleos que los trabajadores nacidos en el exterior, con quienes compiten por esos empleos.

Por último, los efectos de los trabajadores inmigrantes de llegada más reciente tienden a ser mucho mayores que los de todos los trabajadores nacidos en el exterior. Esto implica que hay considerables efectos a corto plazo que de hecho podrían disiparse con el tiempo, a medida que estos trabajadores se integran al mercado laboral.

Brechas de empleo y salario en los países socios

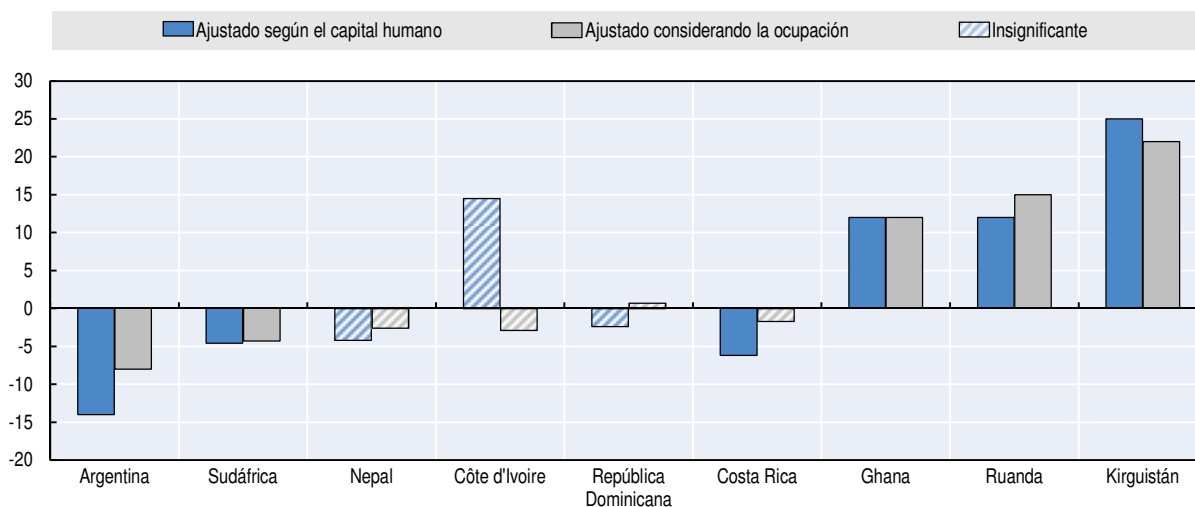
Los trabajadores autóctonos e inmigrantes pueden diferir mucho en lo relativo a su desempeño y su integración en el mercado laboral. En seis de los diez países socios los trabajadores inmigrantes muestran tasas más altas de participación y una mayor razón empleo–población. Sin embargo, en Argentina, Kirguistán, Nepal y Ruanda ocurre lo contrario, como se ilustra en el Capítulo 3 (Gráfico 3.1). Los trabajadores inmigrantes también tienden a estar sobrerrepresentados en el empleo remunerado en comparación con sus equivalentes autóctonos.

Las diferencias de capital humano explican solo en parte las brechas salariales de los inmigrantes

Las diferencias de salarios o ingresos laborales¹ entre trabajadores autóctonos e inmigrantes varían considerablemente entre países.² Mientras que los salarios de los trabajadores inmigrantes son menores en promedio que los de los trabajadores autóctonos en Argentina y Sudáfrica, no ocurre lo mismo en los demás países (Gráfico 4.1). De hecho, en Ghana, Kirguistán y Ruanda, los salarios de los trabajadores nacidos en el extranjero son en promedio más altos que los de los trabajadores autóctonos.

Gráfico 4.1. Quedan considerables brechas salariales entre trabajadores inmigrantes y autóctonos después de controlar las características personales y del mercado laboral

Brechas salariales entre trabajadores inmigrantes y autóctonos en países seleccionados (%)



Nota: "Ajustado en función del capital humano" se refiere a los cálculos de salarios que controlan efectos de la edad, la educación, el tiempo y la zona. (Kirguistán no incluye efectos de la zona). Una brecha salarial positiva indica el porcentaje en que los salarios de los trabajadores inmigrantes exceden los de los autóctonos. Las diferencias insignificantes se indican con líneas diagonales. Argentina, Kirguistán y Sudáfrica dieron a conocer el ingreso total en vez de los salarios. Las fuentes tailandesas no dan a conocer ni salarios ni ingresos.

Fuente: Elaboración propia con base en datos del censo de población y la encuesta de hogares del Minnesota Population Center (2017) o las oficinas nacionales de estadística.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933649069>

Es posible que los trabajadores inmigrantes estén sobrerrepresentados en determinados grupos ocupacionales, lo que significa que las diferencias salariales observadas podrían deberse a diferencias en los promedios de salarios por ocupación. Los cálculos ajustados que tienen en cuenta las diferencias ocupacionales de hecho reducen las brechas salariales en la mayoría de los países, pero no lo suficiente para hacerlas desaparecer por completo. La única excepción es Costa Rica, donde la brecha salarial de 5% entre los trabajadores inmigrantes y los autóctonos desaparece cuando se tiene en cuenta la ocupación. Esto indica que allí las diferencias salariales son consecuencia, hasta cierto punto, de diferencias en las distribuciones ocupacionales de los dos grupos. Sin embargo, en Côte d'Ivoire, Nepal y la República Dominicana, los salarios no difieren considerablemente entre los trabajadores autóctonos e inmigrantes, aunque no se tengan en cuenta las ocupaciones.

Aunque las diferencias salariales entre trabajadores inmigrantes y autóctonos persisten incluso después de haber controlado varias características personales, tienden a ser pequeñas en comparación con las diferencias debidas, por ejemplo, al nivel educativo. En la mayoría de los países socios, terminar la educación secundaria y superior puede duplicar y aun triplicar los salarios respectivamente, en comparación con no haber terminado la educación primaria.

Se ha demostrado que las competencias lingüísticas son un importante factor determinante de los salarios. En Ruanda, un trabajador inmigrante que habla inglés gana el mismo salario, en promedio, que un trabajador autóctono de nivel de competencia equivalente, mientras que uno que no habla inglés gana considerablemente menos que un trabajador autóctono equiparable que tampoco habla inglés. Asimismo, el conocimiento del ruso bien podría explicar algunas de las brechas salariales entre trabajadores inmigrantes y autóctonos en Kirguistán.³ Por otra parte, en Argentina, donde la mayoría de los trabajadores inmigrantes provienen de otros países hispanohablantes, es probable que la falta de aptitudes formales para el lenguaje no tenga un efecto tan fuerte en las diferencias salariales como en otros países.

Las brechas salariales que quedan una vez que se tienen en cuenta las características personales y del mercado laboral pueden deberse a otras características personales inadvertidas o alguna forma de discriminación. El conocimiento de los mercados y las oportunidades locales puede diferir entre los trabajadores autóctonos y los inmigrantes y tener un efecto en las brechas salariales. Los trabajadores inmigrantes quizá reciban menores salarios debido a alguna forma de discriminación o porque los países de destino no reconocen las certificaciones extranjeras. Por último, las diferencias salariales pueden ser consecuencia de la disposición de los trabajadores inmigrantes para aceptar empleos por menores salarios si los empleos les brindan otros beneficios.

El nivel educativo y la experiencia de trabajo se emplean para calcular las competencias de un individuo

Los efectos de la inmigración en el empleo interesan a los responsables de la elaboración de políticas públicas debido a las posibles consecuencias en el bienestar de la población residente y en los sistemas de protección social. Por efectos de la inmigración en el empleo se entiende el grado en que la presencia en el mercado laboral de trabajadores nacidos en el exterior afecta las posibilidades de los trabajadores autóctonos de encontrar empleo o perder el que tienen. A los inmigrantes se los suele culpar de rebajar los salarios, afectar el empleo local y perjudicar la distribución de competencias de la fuerza laboral local (al subgrupo de los inmigrantes calificados, por otra parte, se le atribuye el mérito de estimular la innovación y el crecimiento de ciertos sectores) (Hanson, 2008). Asimismo, los efectos de los inmigrantes en el mercado laboral, particularmente en las tasas de desempleo, podrían tener consecuencias

fiscales a los niveles regionales y nacional, además de afectar a los individuos (Kerr y Kerr, 2011). Esto podría ser especialmente preocupante para los países en desarrollo.

Uno de los mayores problemas para los mismos trabajadores inmigrantes con respecto a los sistemas de protección social en los países de destino es la falta de inclusión y portabilidad transfronterizas. Si los trabajadores nacidos en el exterior tienen efectos sobre el desempeño de los trabajadores autóctonos en el empleo, esto podría imponer una sobrecarga a sistemas de protección social de suyo débiles en los países en desarrollo. En consecuencia, es importante examinar los efectos en el mercado laboral más allá de los meramente salariales.

Con el **método de celdas de competencias**, estos efectos se examinan agrupando la población en edad de trabajar de un país en niveles comparables de competencias (Anexo 4.A1). Estos niveles de competencias no pueden medirse directamente. Más bien, la población en edad de trabajar de cada país se divide en grupos basados en 4 niveles educativos y 8 niveles de años de experiencia para dar un total de 32 grupos de competencias (Cuadro 4.1). Los resultados del mercado laboral y las proporciones de inmigrantes en la fuerza laboral se comparan en cada grupo de competencias, con base en el supuesto de que los trabajadores inmigrantes y autóctonos del mismo grupo de competencias son equiparables y por lo mismo compiten en el mercado laboral principalmente entre ellos (y no con los trabajadores de otro grupo de competencias).

Cuadro 4.1. Ilustración de las celdas de competencias a nivel nacional

Experiencia	Sin educación o con educación primaria incompleta	Educación primaria o parte de la secundaria	Educación secundaria	Educación superior o posgrado
0-5 años				
6-10 años				
11-15 años				
16-20 años				
21-25 años				
26-30 años				
31-35 años				
36-40 años				

Nota: Dividir a la población empleada por nivel educativo y años de experiencia laboral da por resultado 32 grupos de trabajadores con competencias relativamente comparables según la teoría del capital humano.

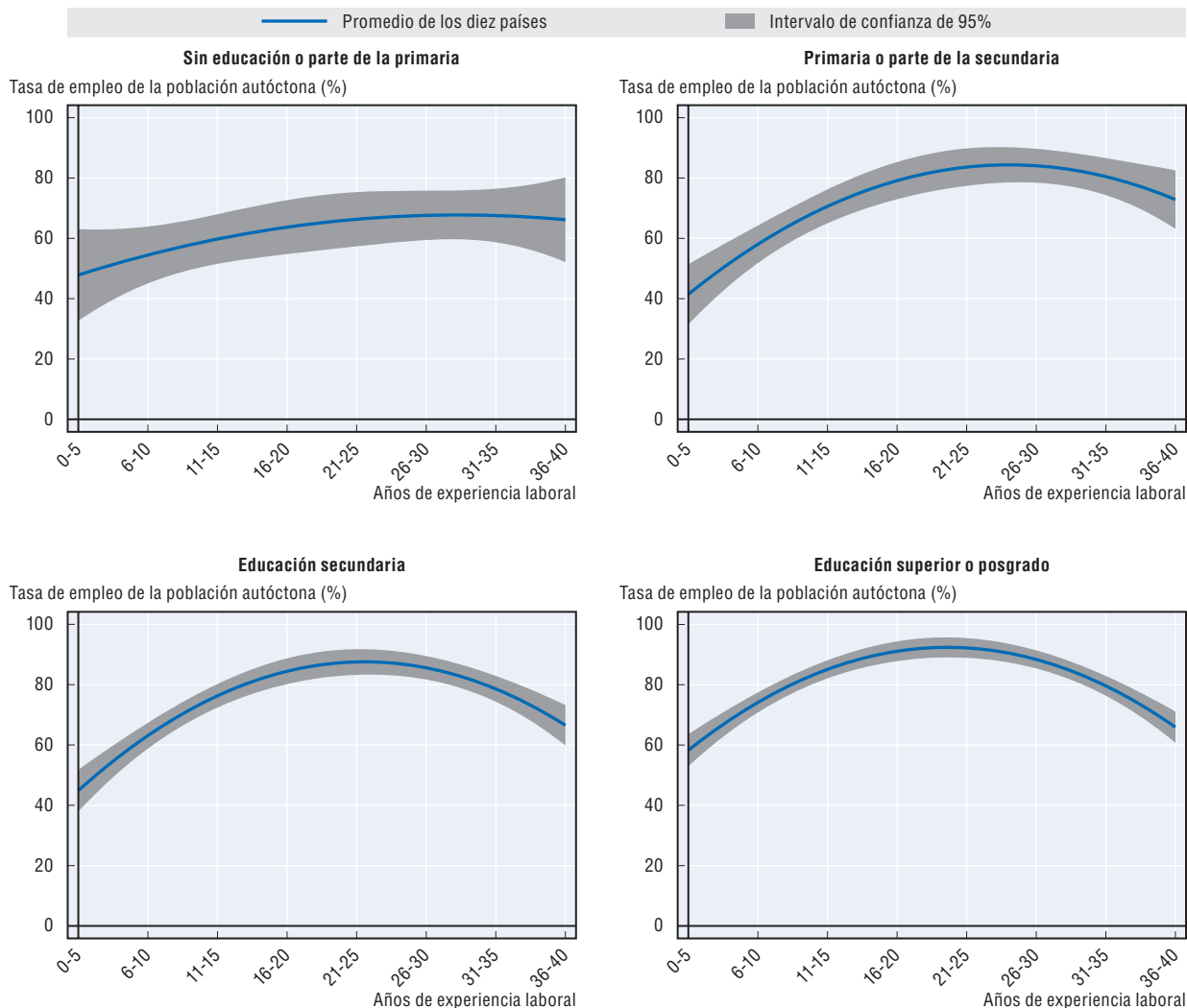
El desempeño en el mercado laboral de los trabajadores autóctonos varía más entre los de menor nivel educativo

La razón empleo-población de los trabajadores autóctonos varía entre 36.0% en Sudáfrica y 73.6% en Tailandia (véase el Capítulo 3, Gráfico 3.1). Aquí, la razón empleo-población se subdivide en niveles de educación y experiencia para obtener un panorama más matizado del empleo en el espectro de las competencias.

En la mayoría de los países socios, la razón empleo-población de los trabajadores autóctonos tiende a aumentar con el nivel educativo, mientras que declina en los extremos del espectro de experiencia. Los trabajadores que tienen pocos o muchos años de experiencia tienden a conseguir empleo con menos frecuencia que los trabajadores que se encuentran en la parte media del espectro (Gráfica 4.2). Esto es probable por dos razones. En primer lugar, los trabajadores que están al principio de su trayectoria profesional quizá se vean desempleados de manera cíclica porque siguen buscando un empleo más adecuado o continúan sus estudios, particularmente en las categorías de educación superior. En segundo lugar, es posible que los trabajadores más experimentados empiecen a retirarse, a veces antes de dejar la población en edad de trabajar (sobre todo los que tienen mayores niveles educativos).

Gráfico 4.2. A mayores niveles de educación, la razón empleo-población de los trabajadores autóctonos converge en distintos países

Promedios calculados de la razón empleo-población por nivel de experiencia y educación en diez países socios



Nota: Tailandia da a conocer las tasas como proporción de la población en edad de trabajar.

Fuente: Elaboración propia con base en datos del censo de población del Minnesota Population Center (2017) o las oficinas nacionales de estadística.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933649088>

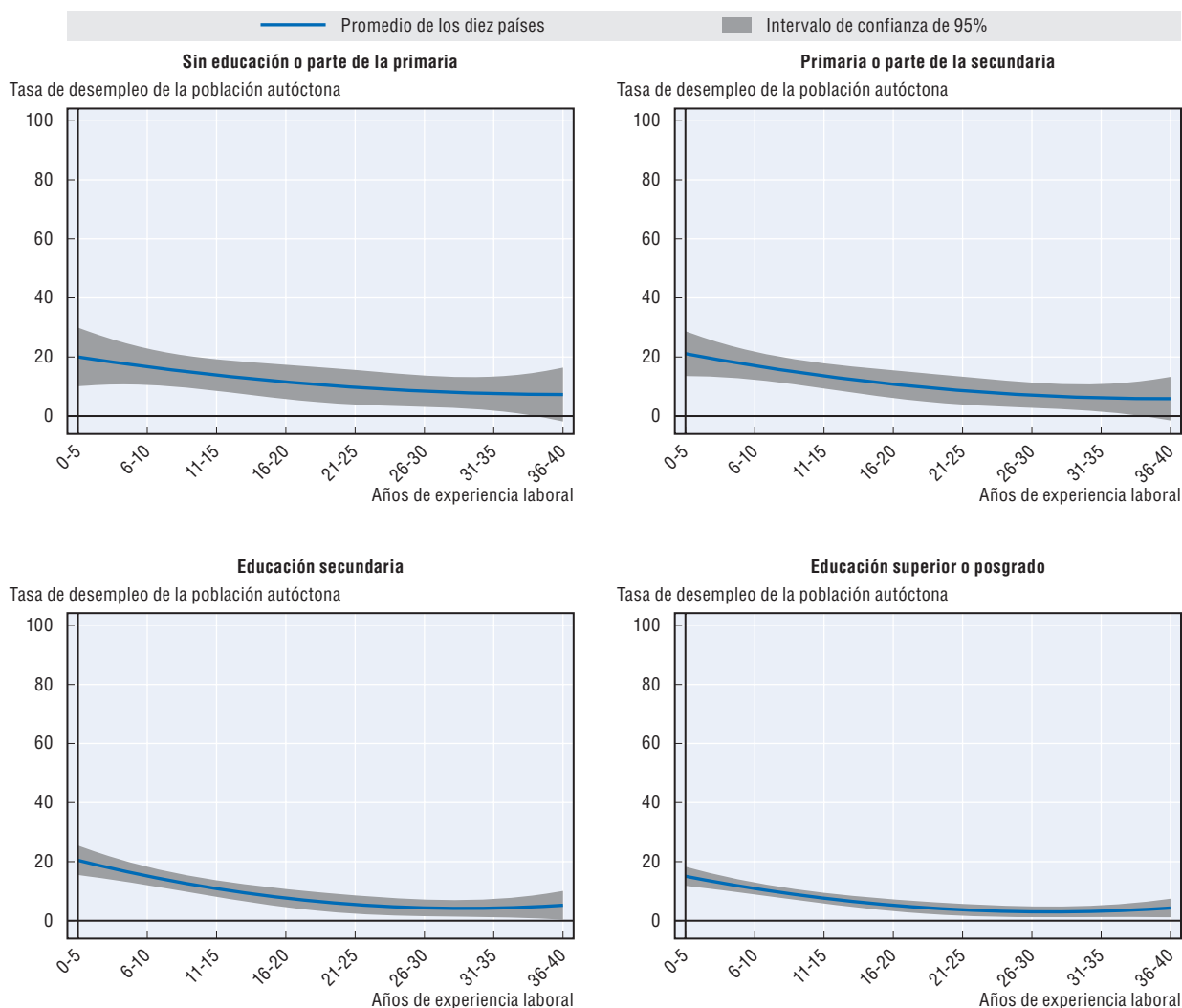
La razón empleo-población de los trabajadores que tienen educación superior o posgrado tienden a parecerse más, independientemente de los grados de experiencia, mientras que la dispersión es más amplia en los menores niveles educativos. Esto ilustra tanto los distintos niveles de educación entre países y la dependencia hacia el empleo de los trabajadores poco calificados. Los trabajadores que no terminaron la educación primaria en Costa Rica y Sudáfrica experimentan una razón empleo-población particularmente baja.⁴

Las tasas de desempleo de los trabajadores autóctonos varían mucho más que la relación entre empleo y población entre los países socios, de 1.6% en Nepal a 4.1% en Sudáfrica (Capítulo 3, Gráfico 3.3). En Sudáfrica, la diferencia en la tasa de desempleo según el nivel de competencia es particularmente grande: va de más de 80% en un trabajador sin educación ni experiencia alguna a alrededor de 4% en un trabajador con educación superior y en la edad de máximo rendimiento. En casi todos los países socios las tasas de desempleo difieren

ligeramente según el nivel educativo. Sin embargo, la mayoría de las veces decaen cuanto mayor es el grado de experiencia (Gráfico 4.3), como ocurre en Costa Rica, Côte d'Ivoire, la República Dominicana, Sudáfrica y, en menor medida, Argentina. Esto indica, sobre todo en el caso de los trabajadores que tienen educación secundaria o un nivel inferior, que los empleadores de esos países valoran la capacitación y la experiencia en el trabajo. Esto es notable dada la posible degradación de las competencias de los trabajadores inmigrantes por parte de los empleadores, quienes valoran la experiencia de esos trabajadores en su país de origen menos que la experiencia del país de destino.

Gráfico 4.3. Las tasas más altas de desempleo entre los trabajadores autóctonos son las de quienes tienen poca experiencia en el trabajo

Tasa de desempleo de los trabajadores autóctonos por nivel de experiencia y educación por país



Nota: Tailandia no da a conocer las tasas de desempleo en el censo más reciente.

Fuente: Elaboración propia con base en datos del censo de población del Minnesota Population Center (2017) o las oficinas nacionales de estadística.

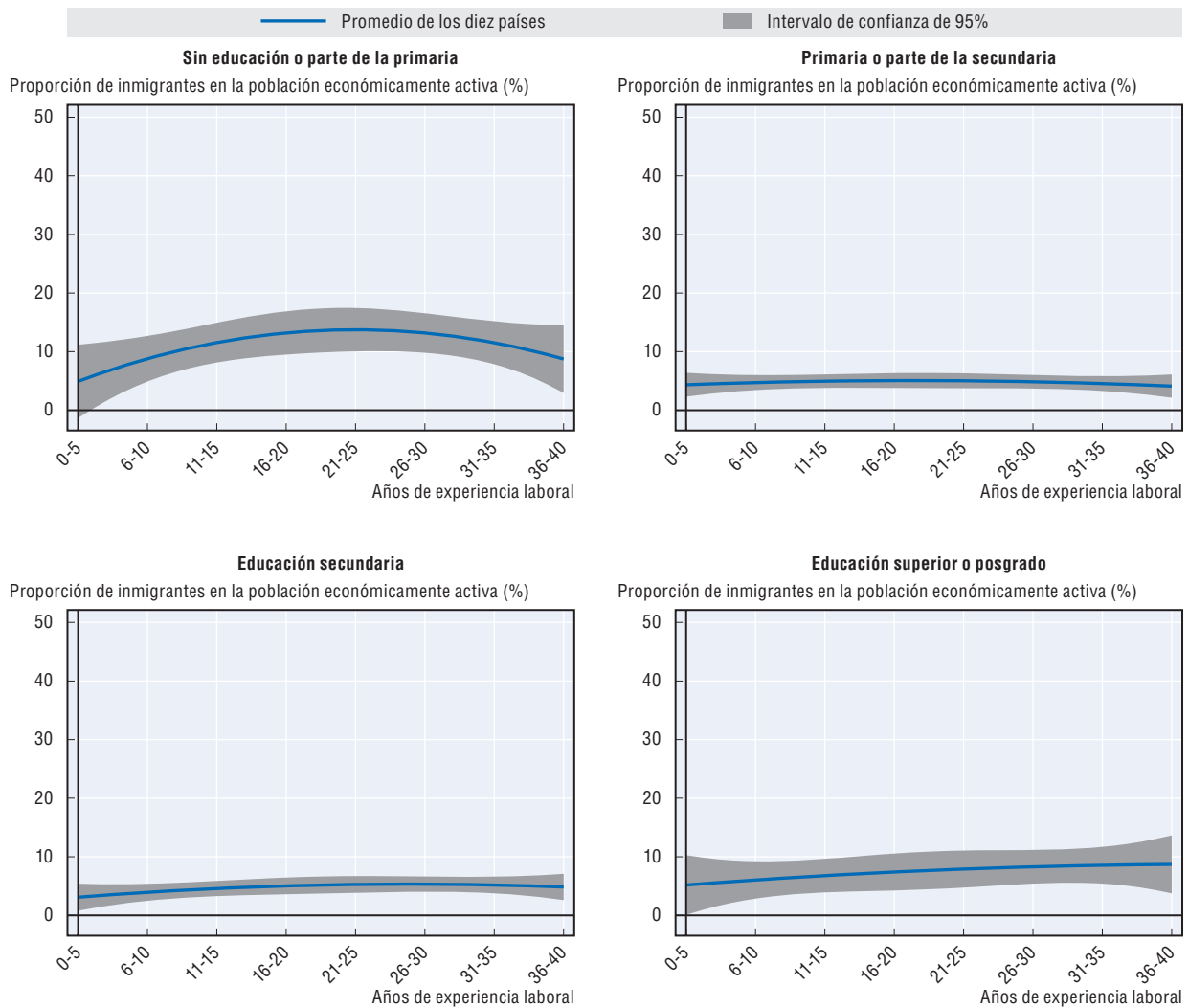
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933649107>

Las proporciones de trabajadores inmigrantes en la fuerza laboral de los países socios también difieren, tanto en promedio como en el espectro de competencias. Estas proporciones van de 1.6% en Ghana a 12.5% en Costa Rica. Los trabajadores nacidos en el exterior son los

más numerosos entre aquellos que no terminaron la educación primaria (Gráfico 4.4). Esto ocurre de manera más acentuada en Costa Rica, Côte d'Ivoire, la República Dominicana y Tailandia, mientras que en Costa Rica y Ruanda hay también grandes proporciones de trabajadores inmigrantes que terminaron la educación superior. En casi todos los demás países, las proporciones de trabajadores inmigrantes aumentan ligeramente entre aquellos que tienen el mayor número de años de experiencia en el trabajo, lo que quizá refleje la presencia relativamente grande de grupos de mayor edad entre los trabajadores nacidos en el exterior. Costa Rica, la República Dominicana, Tailandia y, en menor medida, Kirguistán tienen una gran proporción de trabajadores inmigrantes sin estudios pero con 10 a 30 años de experiencia. Esto hace pensar que los trabajadores nacidos en el exterior tienen mayor probabilidad de conseguir empleo de baja calificación en estos países.

Gráfico 4.4. Los trabajadores inmigrantes tienden a ser más numerosos entre los trabajadores con menos estudios

Proporción de inmigrantes entre los trabajadores económicamente activos por nivel de experiencia y educación por país



Nota: Tailandia da a conocer las tasas como proporciones de la población en edad de trabajar.

Fuente: Elaboración propia con base en datos del censo de población del Minnesota Population Center (2017) o las oficinas nacionales de estadística.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933649126>

Los trabajadores inmigrantes podrían diferir de los autóctonos de maneras inobservables que influyan en los salarios y en otros resultados del mercado laboral. Entre ellos se incluyen tener competencias que reciben mayor remuneración que los trabajadores locales, enfrentar obstáculos debido a la falta de aptitudes lingüísticas, tener certificaciones o competencias que no se reconocen en el país de destino o simplemente estar más motivados para encontrar empleo o en el lugar de trabajo (pues estuvieron motivados ante todo para migrar) que los trabajadores autóctonos de un nivel equiparable de calificación. Los trabajadores inmigrantes también podrían tener distintas oportunidades o preferencias para encontrar empleo que los trabajadores autóctonos, lo cual puede ser difícil de medir bien. Es igualmente difícil determinar hasta qué punto los factores que influyen en los salarios y otros resultados del mercado laboral de los trabajadores inmigrantes también influyen en el desempeño de los trabajadores autóctonos. Para ello, aquí se explora la proporción de los trabajadores inmigrantes en las celdas de competencias y ciertos resultados del mercado laboral.

Los impactos de la inmigración en el mercado laboral

A nivel nacional, los efectos de la inmigración en el desempeño de los trabajadores autóctonos en el mercado laboral tienden a ser débiles

La relación entre las proporciones de trabajadores inmigrantes y la razón empleo-población de los trabajadores autóctonos varía enormemente de un país a otro. Pero donde existen correlaciones estadísticas significativas, las diferencias son relativamente pequeñas. En Costa Rica, la República Dominicana y Ruanda hay una relación inversa significativa, ya que al aumentar la proporción de trabajadores inmigrantes, la razón empleo-población de los trabajadores autóctonos disminuye. Por el contrario, en Côte d'Ivoire, en presencia de trabajadores inmigrantes, esa relación aumenta (Gráfico 4.5).

Sin embargo, cuando se controlan las diferencias en el tiempo, la proporción de trabajadores inmigrantes en una celda de competencias explica entre 0.5% y 17.5% de la varianza en la razón empleo-población de los trabajadores autóctonos a nivel nacional.⁵ Para tener en cuenta las diferencias debidas a nivel educativo, experiencia de trabajo y cambios en el tiempo, se hicieron análisis de regresión para cada país. Los resultados se presentan en los Cuadros 4.2-4.4.

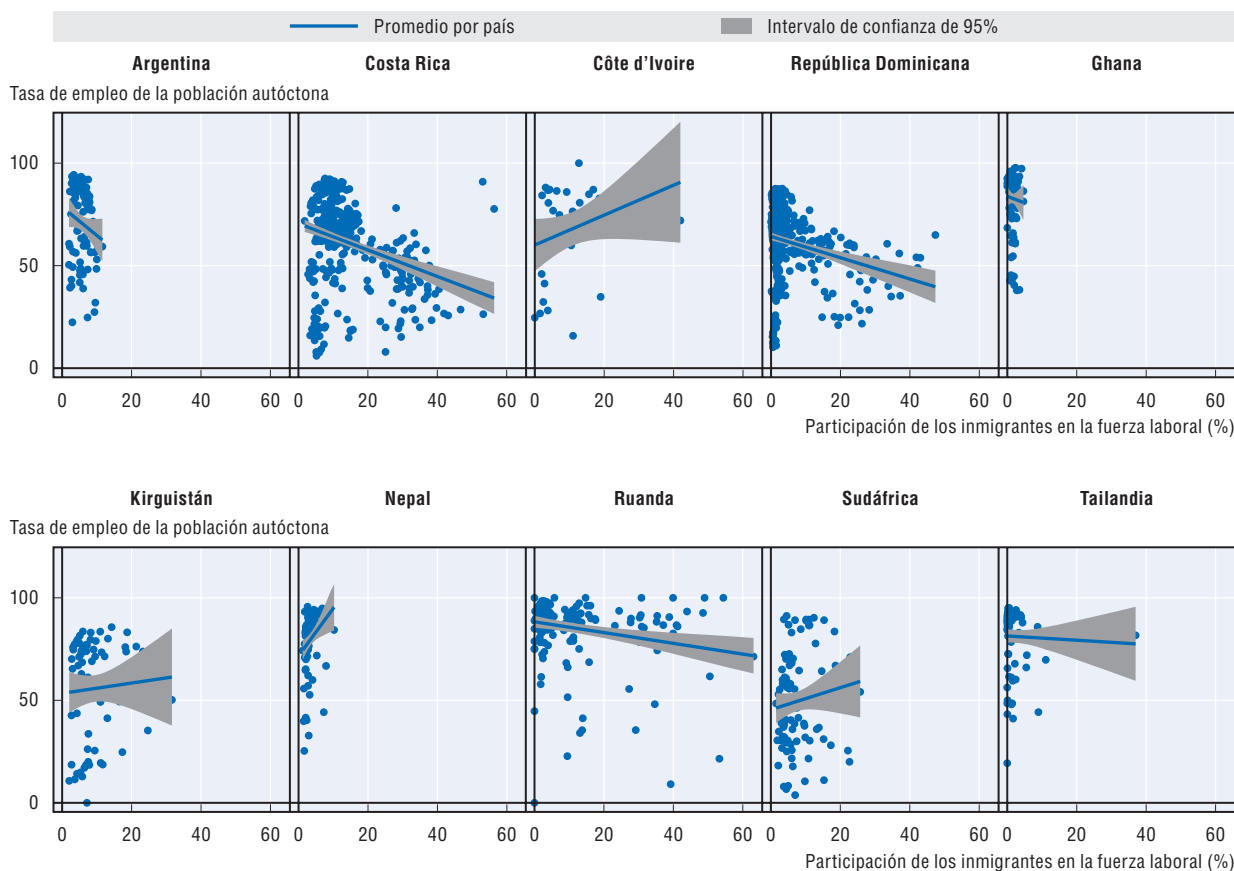
En muchos países socios, la proporción de trabajadores inmigrantes y el desempeño de los trabajadores autóctonos en el mercado laboral no parecen estar íntimamente asociados al nivel nacional. En Costa Rica, Ghana, la República Dominicana y Ruanda, una mayor proporción de trabajadores inmigrantes de una celda de competencias se asocia con una reducción estadísticamente significativa de la razón empleo-población de los trabajadores autóctonos de esa misma celda (Cuadro 4.2).⁶ Solo en República Dominicana este efecto en la relación entre empleo y población se acompaña de un aumento en las tasas de desempleo de los trabajadores autóctonos. En Costa Rica, la disminución de la razón empleo-población se acompaña de una caída de la tasa de empleo vulnerable entre los trabajadores autóctonos. Esto indica que, si bien los trabajadores nacidos en Costa Rica encuentran menos empleo en presencia de trabajadores inmigrantes, solo los empleos más vulnerables son los que los trabajadores inmigrantes ocupan.

En Nepal y Tailandia, la presencia de más trabajadores inmigrantes ocasiona cambios en la distribución del tipo de empleo. En Nepal, los trabajadores autóctonos parecen pasar del empleo remunerado⁷ al empleo vulnerable⁸ en presencia de inmigrantes. Esto podría deberse a los grandes flujos de salida de trabajadores calificados nacidos en Nepal, lo

que reduce el nivel general de competencia de los trabajadores autóctonos que quedan en el país y que tienden a ser más susceptibles de recibir un empleo vulnerable, sobre todo en presencia de trabajadores inmigrantes (a menudo) más calificados. Esto ocurre principalmente en los sectores de las manufacturas y el comercio (OCDE/OIT, de próxima publicación). En Tailandia se observa el fenómeno contrario: los trabajadores nacidos en Tailandia pasan del empleo vulnerable al empleo remunerado en presencia de más trabajadores inmigrantes.

Gráfico 4.5. La correlación entre la proporción de trabajadores inmigrantes y la tasa de empleo de los trabajadores autóctonos difiere mucho de un país a otro

Cambio de la concentración de trabajadores inmigrantes y la tasa de empleo de los trabajadores autóctonos por país, todos los años con datos disponibles



Nota: Tailandia da a conocer las tasas como porcentaje de la población en edad de trabajar. Valores R^2 : Argentina, 0.175; Costa Rica, 0.109; Côte d'Ivoire, 0.175; Ghana, 0.096; Kirguistán, 0.004; Nepal, 0.136; la República Dominicana, 0.069; Ruanda, 0.097; Sudáfrica, 0.056; Tailandia, 0.015.

Fuente: Elaboración propia con base en datos del censo de población del Minnesota Population Center (2017) o las oficinas nacionales de estadística.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933649145>

Por último, solo en Ruanda los salarios de los trabajadores autóctonos son considerablemente mayores en presencia de trabajadores inmigrantes. Esto podría ser consecuencia de dos factores. Primero, los trabajadores inmigrantes están muy sobrerrepresentados en las ocupaciones no vulnerables, bien remuneradas. Segundo, posiblemente por el diseño de las políticas públicas, ellos complementan en buena medida a los trabajadores autóctonos en esas ocupaciones.

Cuadro 4.2. Los efectos de la inmigración en el mercado laboral a nivel nacional difieren enormemente de un país a otro

Resumen de los hallazgos de las regresiones a nivel nacional del desempeño en el mercado laboral de los trabajadores autóctonos y la proporción de inmigrantes por país

Resultados en el mercado laboral	Argentina	Costa Rica	Côte d'Ivoire	República Dominicana	Ghana	Kirguistán	Nepal	Ruanda	Sudáfrica	Tailandia
Relación entre empleo y población de los trabajadores autóctonos	0	-	0	-	-	0	0	-	0	0
Tasa de desempleo de los trabajadores autóctonos	0	0	0	-	0	0	0	0	0	
Tasa de empleo remunerado de los trabajadores autóctonos					0	0	-	0	0	+
Tasa de empleo vulnerable de los trabajadores autóctonos		0		0	0	0	+	0	0	-
Salarios de los trabajadores autóctonos	0	0	0	0	0	0		+	0	

Nota: El cuadro muestra el signo de las variables de proporción de los inmigrantes a partir de regresiones donde la variable dependiente es el resultado medio de los trabajadores autóctonos en el mercado laboral en un grupo de educación*experiencia en determinado momento. 0 = no hay un efecto significativo; + = efecto positivo significativo; - = efecto negativo significativo.

Fuente: Elaboración propia con base en datos del censo de población del Minnesota Population Center (2017) o las oficinas nacionales de estadística. Véase el Anexo 4.A1.

Los efectos de la inmigración sobre el desempeño de los trabajadores autóctonos en el mercado laboral varían según la localidad

Investigaciones anteriores han mostrado que los efectos de la inmigración a niveles regionales pueden ser parciales. Algunos sesgos pueden ser consecuencia (i) de la decisión endógena de los trabajadores autóctonos de trasladarse a una región distinta en vista de la posible competencia de los trabajadores inmigrantes, y (ii) de las preferencias de los inmigrantes por localidades determinadas (es decir, económicamente más fuertes) (Hatton, 2014). Ambos sesgos pueden ocasionar cálculos reducidos del tamaño de los efectos, lo que a su vez puede producir una subestimación del verdadero efecto de la inmigración en el desempeño de los trabajadores autóctonos en el mercado laboral (Anexo 4.A1, y Bodvarsson y van den Berg, 2013). Aun así, las grandes diferencias regionales hacen necesario explorar los posibles efectos a nivel regional junto a los nacionales. Esto es especialmente aplicable a los países en desarrollo donde la mayoría de los trabajadores inmigrantes y la mayoría de los empleos dignos están concentrados en una o unas cuantas aglomeraciones urbanas.

Los resultados obtenidos con el método de celdas de competencias dependen mucho de las especificaciones de la muestra y el modelo. Esto lo evidencia el hecho de que los hallazgos en países socios a nivel regional no se prestan fácilmente a una interpretación única (especialmente una que coincida con los resultados a nivel nacional; véase el Anexo 4.A1). Por ejemplo, en Ruanda, contra los resultados a nivel nacional, una mayor proporción de trabajadores inmigrantes a nivel regional parece reducir las tasas de desempleo de los trabajadores autóctonos, pero también parece reducir sus salarios. El efecto sobre el salario podría esperarse dado el considerable índice de urbanización en Ruanda en años recientes y la concentración de los trabajadores inmigrantes en unos cuantos centros urbanos. En Kirguistán y Nepal, por otra parte, los trabajadores autóctonos han emigrado en grandes números, y parece que los inmigrantes han ocupado los puestos que aquellos dejaron vacantes.⁹

Sin embargo, los resultados regionales en Kirguistán, Nepal y Tailandia indican un efecto general positivo de los trabajadores inmigrantes en la relación entre empleo y población de los trabajadores autóctonos. En Nepal, esto se acompaña de un aumento del empleo remunerado y una disminución del empleo vulnerable entre los trabajadores autóctonos. En Tailandia, por otra parte, el efecto sobre el empleo remunerado desaparece al incluirse las regiones, lo que indica que el empleo remunerado varía de una región a otra, pero dentro de ellas no difiere entre los trabajadores autóctonos y los inmigrantes.

También hay casos en que los efectos de desglose por región revelan tendencias negativas. En Sudáfrica, el efecto en el empleo al nivel regional se vuelve significativo y negativo, lo que indica que hay ciertas regiones donde la presencia de trabajadores nacidos en el extranjero va de la mano con menores tasas de empleo de los trabajadores autóctonos, pese a que tal efecto no existe al nivel nacional. Es probable que las regiones contiguas a los países vecinos resulten más afectadas por la presencia de migrantes que las regiones más meridionales. Una mayor proporción de inmigrantes por región en Argentina y Ghana se asocia con un aumento de los salarios de los trabajadores autóctonos mientras que en Costa Rica ocurre lo contrario. En Argentina y Ghana, la mayoría de los inmigrantes están concentrados en los centros económicos y urbanos de los países, donde su presencia puede complementar la de los autóctonos incrementando sus salarios, mientras que en Costa Rica muchos inmigrantes sustituyen a los autóctonos en las cosechas estacionales a lo largo de la frontera norte (OCDE/OIT, de próxima publicación a, b, c, d).

Cuadro 4.3. Los efectos de la inmigración en el mercado laboral a nivel regional varían considerablemente de un país a otro

Resumen de los hallazgos de las regresiones a nivel regional del desempeño en el mercado laboral de los trabajadores autóctonos y proporción de inmigrantes, por país

Resultados en el mercado laboral	Argentina	Costa Rica	República Dominicana	Ghana	Kirguistán	Nepal	Ruanda	Sudáfrica	Tailandia
Tasa de empleo de los trabajadores autóctonos	0	-	-	0	+	+	0	-	+
Tasa de desempleo de los trabajadores autóctonos	0	0	0	0	0	-	-	0	
Tasa de empleo remunerado de los trabajadores autóctonos				0	0	+	0	0	0
Tasa de empleo vulnerable de los trabajadores autóctonos		0	0	0	0	-	0	0	0
Salarios de los trabajadores autóctonos	+	0	0	+	0		-	0	

Nota: El cuadro muestra el signo de las variables de proporciones de los inmigrantes de regresiones donde la variable dependiente es la media del resultado del mercado laboral de los trabajadores autóctonos de un grupo de educación*experiencia en un momento determinado. 0 = no hay un efecto significativo; + = efecto positivo significativo; - = efecto negativo significativo. Las regresiones no se pudieron realizar al nivel regional en Côte d'Ivoire.

Fuente: Elaboración propia con base en datos del censo de población del Minnesota Population Center (2017) o las oficinas nacionales de estadística. Véase el Anexo 4.A1.

Los efectos regionales, si los hay, tienden a ser ligeramente menos negativos que los nacionales (Cuadro 4.3).¹⁰ Esto concuerda con otros estudios basados en análisis regionales (Borjas, Freeman y Katz, 1996). Sin embargo, los trabajadores autóctonos en muchos países socios podrían tener menor probabilidad de trasladarse como respuesta a la presencia de trabajadores inmigrantes que en la mayoría de los países desarrollados (Field, 2010). Dado que los países en desarrollo suelen tener pocos centros económicos, es posible que los trabajadores autóctonos tampoco tengan muchas opciones donde encontrar el empleo más estable y productivo. Aun así, sin una variable instrumental fuerte con la cual probar la validez de este supuesto, los resultados regionales deben interpretarse con prudencias.

Los efectos de los trabajadores inmigrantes dependen del sexo y del momento de llegada a los países de destino

Aunque las diferencias geográficas pueden explicar algunos de los efectos de la inmigración en el mercado laboral observados con el método de las celdas de competencias, los efectos también pueden cambiar con el tiempo. El método de celdas de competencias de hecho controla cambios en el tiempo, pero no puede diferenciar claramente entre los efectos a corto y a largo plazos. Tampoco puede distinguir respuestas más diversas del mercado laboral ante un cambio en la proporción de trabajadores inmigrantes, como que los trabajadores autóctonos dejen temporalmente el mercado laboral para volver después, o la integración de los trabajadores inmigrantes a las comunidades y los mercados laborales del país de destino, lo que poco a poco, con el tiempo, irá desapareciendo de los datos.

Un método simple para distinguir entre los efectos a corto y largo plazos en el mercado laboral es examinar los efectos de los trabajadores inmigrantes recién llegados como grupo aparte de los demás trabajadores inmigrantes. Los estudios de la Unión Europea y los Estados Unidos han observado que, a medida que los inmigrantes pasan más tiempo en el país de destino, sus brechas salariales disminuyen y su integración al mercado laboral aumenta (véase en Kerr y Kerr, 2011 un análisis de los ingresos y la asimilación al mercado laboral de los inmigrantes; véase en Dustmann y van Soest, 2002, y Chiswick y Miller, 2002, las aptitudes de uso del idioma del país de destino que determinan la integración al mercado laboral).

Aparte de afectar a los trabajadores autóctonos de la misma celda de competencias, los trabajadores inmigrantes también pueden aumentar la oferta de trabajo para los que ocupan otras celdas. Esto puede ocurrir cuando, por ejemplo, los empleados autóctonos contratan trabajadores inmigrantes para realizar actividades que antes hacían ellos mismos, como muchas tareas domésticas y de cuidado de los niños. Los investigadores han observado, por ejemplo, que las mujeres entran al mercado laboral con más frecuencia en presencia de trabajadores inmigrantes poco calificados (Barrone y Mocetti, 2011).

Las regresiones realizadas por separado para los hombres y las mujeres pueden, por tanto, mostrar efectos más positivos en la relación entre empleo y población de las mujeres autóctonas que en la de los hombres autóctonos. Sin embargo, los resultados muestran en gran medida la tendencia opuesta (Anexo Cuadro 4.A3.4). La presencia de mujeres inmigrantes tiende a bajar las tasas de empleo de las mujeres autóctonas de niveles de competencias similares, lo que no ocurre con los hombres (Anexo Cuadro 4.A3.4). Esto podría deberse a que las mujeres estén sobrerrepresentadas en los empleos de mala calidad o temporales, y a que en consecuencia compitan más a menudo con los trabajadores inmigrantes poco calificados. Excepciones notables son Costa Rica, Nepal y Sudáfrica. En Costa Rica, las tasas de desempleo de los autóctonos hombres aumentan con la presencia de inmigrantes hombres. En Nepal, la participación de las mujeres autóctonas en el empleo remunerado aumenta en presencia de mujeres inmigrantes. En Sudáfrica, los salarios de las mujeres autóctonas son considerablemente mayores en presencia de mujeres inmigrantes.

El estudio por país de Argentina examina más a fondo el asunto del empleo de las mujeres. En él se observa que las mujeres poco calificadas en particular encuentran más empleo en presencia de un mayor número de mujeres inmigrantes que provienen de países que tienen altas concentraciones de ocupaciones de cuidado entre las trabajadoras. Esto indica que las mujeres inmigrantes que trabajan en el sector de cuidados dan a las mujeres argentinas la oportunidad de buscar ellas mismas mejores oportunidades de trabajo (OCDE/OIT, de próxima publicación a).

Cuadro 4.4. Los efectos de los trabajadores inmigrantes recién llegados tienden a ser ligeramente más fuertes que los de todos los trabajadores inmigrantes

Resumen de los hallazgos de las regresiones del desempeño de los trabajadores residentes en el mercado laboral y proporción de trabajadores inmigrantes nuevos por país

Resultados en el mercado laboral	Argentina	Ghana	Nepal	Ruanda	Sudáfrica	Tailandia
Tasa de empleo de los trabajadores autóctonos	0	0	-	-	+	0
Tasa de desempleo de los trabajadores autóctonos	0	0	0	+	-	
Tasa de empleo remunerado de los trabajadores autóctonos		-	0	0	0	+
Tasa de empleo vulnerable de los trabajadores autóctonos			0	0	-	-
Salarios de los trabajadores autóctonos	0	0		0	+	

Nota: El cuadro muestra el signo de las variables de proporciones de los inmigrantes de regresiones donde la variable dependiente es la media del resultado del mercado laboral de los trabajadores autóctonos de un grupo de educación*experiencia en un momento determinado. 0 = no hay un efecto significativo; + = efecto positivo significativo; - = efecto negativo significativo.

Fuente: Elaboración propia con base en datos del censo de población del Minnesota Population Center (2017) o las oficinas nacionales de estadística. Véase el Anexo 4.A1.

En la mayoría de los países socios, los trabajadores inmigrantes recién llegados tienen mayor probabilidad de estar activos en el mercado laboral. El promedio de edad de los trabajadores inmigrantes que llegaron al país en los últimos diez años es menor que el de todos los trabajadores inmigrantes económicamente activos. El efecto de estos trabajadores inmigrantes recién llegados en el desempeño de los trabajadores autóctonos en el mercado laboral (Cuadro 4.4) suele ser más fuerte que el de la totalidad de los trabajadores inmigrantes.

El aumento de la proporción de trabajadores inmigrantes recién llegados se asocia con una disminución considerable de la relación entre empleo y población en Nepal y Ruanda. En Ruanda, este efecto negativo sobre el empleo se acompaña de un aumento del desempleo. Específicamente, el aumento de la proporción de trabajadores inmigrantes recién llegados no solo reduce el número de trabajadores ruandeses que encuentran empleo, sino que aumenta la proporción de trabajadores ruandeses desempleados.

Debido a su relativa inexperiencia y falta de integración al mercado laboral, los inmigrantes recién llegados quizá tengan más probabilidad de encontrar empleo en condiciones de trabajo desfavorables hasta que sus competencias mejoren en comparación con los trabajadores autóctonos y los trabajadores inmigrantes más establecidos. En Sudáfrica, donde no se observaron efectos a nivel nacional al considerar a todos los trabajadores, surge un cuadro indudablemente distinto cuando se examina solo a los inmigrantes de llegada más reciente. La presencia de estos trabajadores no solo aumenta el empleo y reduce el desempleo, sino que reduce el empleo vulnerable y aumenta los salarios de los trabajadores autóctonos. Asimismo, en Tailandia el efecto de los trabajadores inmigrantes recién llegados en la tasa de empleo remunerado de los trabajadores autóctonos es mucho más fuerte que el efecto de los trabajadores inmigrantes en conjunto. En Ghana, los trabajadores inmigrantes recién llegados reducen la proporción del empleo remunerado entre los trabajadores autóctonos.

En Nepal y Ruanda, los trabajadores inmigrantes tienden a tener un nivel educativo relativamente alto, sobre todo entre los de llegada más reciente, lo que indica que quizá en realidad sean más prósperos que los trabajadores autóctonos. También parece haber cambios considerables en la categoría del empleo en presencia de inmigrantes llegados más recientemente. Esto muestra una vez más que los inmigrantes que entran al mercado laboral tienen mayor probabilidad de tener un impacto en la categoría y la calidad del empleo que un impacto en el número de empleos en los países de destino.

Considerados en conjunto, estos resultados indican que, sobre todo durante un periodo de diez años, el efecto de los trabajadores inmigrantes en el mercado laboral disminuye con el tiempo. En consecuencia, la integración y los efectos de crecimiento a largo plazo de los inmigrantes, como se abordará en el Capítulo 5, podrían eclipsar fácilmente los efectos descritos aquí en el trabajo y los salarios a corto plazo. Ese capítulo busca captar con mayor detalle los efectos económicos de la inmigración en sentido más amplio, incluidos algunos efectos dinámicos.

Conclusiones e implicaciones para las políticas públicas

El efecto económico de la inmigración es un campo cambiante de investigación que resulta muy pertinente para las opciones de las políticas públicas. Los estudios empíricos existentes sobre los efectos de la inmigración en los países en desarrollo son poco comunes y pueden ser difíciles de aplicar internacionalmente dada la escasez de datos comparables, suficientemente detallados y nacionalmente representativos (Ratha y Shaw, 2007). Este informe representa uno de los primeros intentos de entender estos efectos sobre países en desarrollo en un marco comparativo. Sacar conclusiones y abordar las consecuencias para las políticas públicas con base en los hallazgos de este capítulo exige prudencia, ya que las políticas adecuadas de respuesta dependen mucho de los contextos y las circunstancias locales.

El efecto de la inmigración en el desempeño de los trabajadores autóctonos en el mercado laboral es diverso y muy contextual. Los efectos en el empleo a nivel nacional, cuando los hay, son negativos, lo que significa que en esos países, a medida que la proporción de trabajadores inmigrantes aumenta, la tasa de empleo de los trabajadores autóctonos disminuye. No obstante, esos efectos no son universales. Además, no son necesariamente desfavorables cuando se toman en conjunto con otros efectos, así como un efecto positivo no siempre es inequívocamente bueno. Por ejemplo, en Ruanda, es probable que un efecto negativo de la inmigración en la relación entre empleo y población de los trabajadores autóctonos sea consecuencia de las políticas de migración laboral y la planeación del desarrollo a largo plazo. Esto indica que no es la proporción de inmigrantes lo que reduce las tasas de empleo de los trabajadores autóctonos, sino todo lo contrario. Las políticas y la planeación se concibieron para atraer trabajadores inmigrantes altamente calificados a sectores y puestos que carecen de trabajadores autóctonos lo bastante calificados. A la inversa, en Tailandia, el efecto estadísticamente positivo de la inmigración en las tasas de empleo remunerado podría reflejar las condiciones de trabajo relativamente desfavorables de los trabajadores inmigrantes, lo que brinda a los trabajadores autóctonos la oportunidad de encontrar un empleo mejor (remunerado).

Con excepción de Sudáfrica, los efectos de la inmigración en el mercado laboral son menos negativos y, donde los hay, son ligeramente más positivos en el análisis a nivel regional que a nivel nacional. Sin embargo, los estudios regionales corren el riesgo de producir efectos sesgados debido al posible traslado de los trabajadores autóctonos fuera de su región (Anexo 4.A1). La divergencia entre los resultados puede deberse a las diferencias posiblemente grandes en la distribución geográfica de los trabajadores inmigrantes y del desarrollo económico en muchos países en desarrollo. De hecho, el método de celdas de competencias presupone que el mercado laboral existe a nivel nacional y que los trabajadores son perfectamente móviles dentro de un país.

Los efectos de la inmigración podrían de hecho beneficiar el desempeño de los trabajadores autóctonos en el mercado laboral en las regiones que tienen inmigrantes más económicamente activos. En los países donde la actividad más productiva se da en una sola

o unas cuantas zonas urbanas y los niveles predominantes de pobreza limitan la movilidad interna, los trabajadores autóctonos quizá no tengan grandes oportunidades de trasladarse en presencia de una población creciente de trabajadores inmigrantes.¹¹ En consecuencia, los resultados regionales presentados aquí podrían ser menos sensibles al sesgo metodológico que afecta los resultados de países más industrializados.

El tiempo que se pasa en el país de acogida puede afectar la manera en que los inmigrantes se integran al mercado laboral. Las personas que llegaron con las primeras olas de inmigración quizá estén mejor integradas que quienes llegaron después, debido a sus mayores aptitudes lingüísticas u otras competencias para el mercado laboral específicas del contexto local. Dada esta integración potencial con el tiempo, es probable que los trabajadores inmigrantes recién llegados tengan un efecto distinto en el mercado laboral que los trabajadores inmigrantes considerados en conjunto.

El análisis de los trabajadores inmigrantes recién llegados (véase el Cuadro 4.3) tiene, pues, por objeto calcular los efectos a más corto plazo de la inmigración en el mercado laboral. Este método de ninguna manera reemplaza un modelo que incluya efectos más dinámicos, como los ajustes de salarios o el comportamiento de la inversión a largo plazo. Sin embargo, los trabajadores inmigrantes recién llegados tienden a tener efectos más fuertes en el mercado laboral que los trabajadores inmigrantes más establecidos, lo que indica que las políticas de migración laboral deben fomentar la integración al mercado laboral, particularmente la de los inmigrantes de más reciente llegada.

La investigación futura debe examinar indicadores más explícitos de la calidad del trabajo. Esto es especialmente pertinente dada la relativa homogeneidad de los indicadores del mercado laboral a lo ancho del espectro nacional de educación y experiencia; por ejemplo, el desempleo escaso e invariable. Los indicadores deben incluir los cambios en la categoría del empleo y otras formas de empleo atípico. Como se ilustra en el Capítulo 3, los indicadores existentes del mercado laboral quizá no basten para identificar los puntos débiles específicos a los que están expuestos los trabajadores inmigrantes. En consecuencia, los mismos indicadores también podrían ser incapaces de dar la variación de datos necesaria para aislar efectos potenciales de la inmigración en el mercado laboral. Mejorar la fiabilidad de las evaluaciones de impacto depende de una recopilación de datos más detallada y periódica.

La futura investigación sobre los efectos de la inmigración en los países en desarrollo también podría beneficiarse con la consideración simultánea de los posibles efectos de la emigración. En Kirguistán y Nepal, por ejemplo, las tasas de emigración son lo suficientemente grandes para tener efectos considerables en los trabajadores que se quedan en el país. Es importante en tales casos explorar cómo se relacionan los flujos de emigración con los de inmigración y con el desempeño de los trabajadores autóctonos no emigrantes en el mercado laboral. La investigación podría examinar específicamente si los inmigrantes tienden a entrar en los sectores y ocupaciones que los trabajadores salientes dejaron vacantes, o si ocupan puestos totalmente distintos.

Notas

1. En algunos países, en vez de usar los salarios se usaron datos del ingreso total (Sudáfrica) o del ingreso laboral (Argentina y Kirguistán).
2. En todos los países, las brechas salariales se calcularon usando una simple función de ingresos en la que el logaritmo natural de los salarios se regresa al lugar de nacimiento, controlando la edad, la educación, el tiempo y la región. La ecuación de Mincer probablemente sea la función de ingresos

más usada, con base en el trabajo de Jacob Mincer (1974). Mincer modeló el logaritmo natural de los ingresos como una función de los años de educación y los de posible experiencia en el mercado laboral. Con una función de ingresos del mismo tipo, aquí se modelan salarios logarítmicos como la suma de una función lineal de nivel educativo y una función cuadrática de los años de experiencia potencial:

$$\log(S) = \log(s_0) + rM + \beta_1 E + \beta_2 X + \beta_3 X^2,$$

donde S es el salario real (s_0 es el salario de un individuo autóctono sin educación ni experiencia), M es una variable indicadora de los trabajadores inmigrantes, E es una variable indicadora del nivel educativo y X son los años de experiencia potencial en el mercado laboral (véase también Lemieux, 2003). En Kirguistán, la región no se controla en el cálculo de las brechas salariales.

3. Los tamaños de las muestras en los datos existentes son demasiado pequeños para probar empíricamente el efecto de las aptitudes lingüísticas en las brechas salariales en Kirguistán.
4. Las bajas tasas de empleo de los trabajadores que no tienen estudios en Kirguistán probablemente reflejan las altas tasas de nivel educativo. Casi no hay en el país trabajadores sin educación primaria completa.
5. El análisis de este capítulo es correlativo; es decir, describe una relación entre variables en un momento dado, y no hace ninguna aseveración empírica sobre el vínculo causal entre las proporciones de inmigrantes y los resultados de los trabajadores autóctonos en el mercado laboral.
6. La mayoría de los efectos son relativamente pequeños en términos absolutos. Sin embargo, el efecto en Ghana es atípicamente grande (véase el Cuadro 4.A3.1 en el Anexo 4.A3.). Esto probablemente sea consecuencia de una variación muy pequeña tanto en la tasa de empleo como en la proporción de inmigrantes de una celda de competencias a otra, como lo evidencian los errores estándar constantemente grandes en otras especificaciones del modelo. También pueden observarse grandes errores estándar en Argentina, Nepal y, hasta cierto punto, Tailandia, donde las variaciones en la proporción de inmigrantes de una celda de competencias a otra son limitadas.
7. El empleo remunerado comprende los empleos en que los trabajadores tienen contratos de trabajo explícitos o implícitos que les dan una remuneración básica que no depende directamente del ingreso de la unidad para la que trabajan. El empleo remunerado tiende a asociarse con el trabajo digno, y como tal, una gran proporción de trabajadores asalariados en un país puede significar un desarrollo económico avanzado (OIT, 2016).
8. Mientras que a los trabajadores asalariados se los asocia estrechamente con el trabajo digno, los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores familiares no remunerados tienen una probabilidad menor de beneficiarse de contratos laborales formales. Los trabajadores por cuenta propia son aquellos que ejercen el autoempleo, en el que la remuneración depende directamente de los ingresos derivados de los bienes o servicios producidos. Los trabajadores familiares no remunerados son los que ejercen el “autoempleo” como trabajadores por cuenta propia en un establecimiento operado por una persona emparentada que vive en el mismo domicilio. Dada su falta de contratos formales, ambos tienen una mayor probabilidad de carecer de condiciones de trabajo dignas, como acceso a la seguridad social o a ciertas formas de representación política. Estos dos tipos de trabajo sumados constituyen lo que puede clasificarse como “empleo vulnerable” (OIT, 2015).
9. Algunos autores han sostenido que ningún efecto negativo emergente de la inmigración en el contexto de grandes flujos emigratorios sería significativo (p. ej., Facchini, Mayda y Mendola, 2013).
10. Las limitaciones de los datos pueden afectar las interpretaciones de los efectos a nivel regional. Los tamaños de los efectos a nivel regional tienden a ser mayores que las regresiones a nivel nacional. Esto podría ser consecuencia de una variación regional más acentuada en la variable de la proporción de inmigrantes. Los grados de significación también son mayores, probablemente como consecuencia de más poder estadístico debido a un mayor tamaño de la muestra (más celdas de competencias) por país. Sin embargo, en algunos países las observaciones de los trabajadores inmigrantes son tan pocas que el desglose regional por celdas de competencias se volvería poco fiable. En el caso de Ruanda, por ejemplo, podrían usarse solo cuatro celdas de competencias en el desglose regional.
11. Además, en algunos países de bajos ingresos, las mismas características que atraen a los trabajadores inmigrantes podrían atraer a los trabajadores autóctonos. En consecuencia, las presiones de la migración rural a las ciudades en algunos países podrían ser tan fuertes o más fuertes que un posible sesgo derivado de que los trabajadores autóctonos se trasladen en presencia de inmigrantes.

Bibliografía

- Altonji, J.G. y D. Card (1991), "The effects of immigration on labour market outcomes of less-skilled natives", en J. Abowd y R.B. Freedman (eds.), *Immigration, Trade and Labor*, University of Chicago Press, Chicago.
- Barone, G. and S. Mocetti, "With a little help from abroad: The effect of low-skilled immigration on the female labour supply", *Labour Economics*, Vol. 18/5, pp. 664-675, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2011.01.010>.
- Becker, G.S. (1975), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, 2ª ed., Oficina Nacional de Investigación Económica, Nueva York.
- Blau, F.D. y L.M. Kahn (2013), "The feasibility and importance of adding measures of actual experience to cross-sectional data collection", *Journal of Labour Economics*, vol. 31, pp. S17-S58, University of Chicago Press, Chicago.
- Bodvarsson, Ö.B. y H. van den Berg (2013), *The Economics of Immigration: Theory and Policy*, 2ª ed., Springer, Nueva York.
- Böhme, M. y S. Kups (2017), "The economic effects of labour immigration in developing countries: A literature review", *OECD Development Centre Working Papers*, núm. 335, OECD Publishing, París, <http://dx.doi.org/10.1787/c3cbdd52-en>.
- Borjas, G.J. (2006), "Native internal migration and the labor market impact of immigration", *Journal of Human Resources*, vol. 41, núm. 2.
- Borjas, G.J. (2003), "The labour demand curve is downward sloping: Re-examining the impact of immigration on the labour market", *Quarterly Journal of Economics*, vol. 118, núm. 4, pp. 1335-1374, Oxford University Press.
- Borjas, G.J., R.B. Freeman y L.F. Katz (1996), "Searching for the effect of immigration on the labor market", *The American Economic Review*, vol. 86, núm. 2, pp. 246-251.
- Card, D. (2001), "Immigrant inflows, native outflows, and the local labor market impacts of higher immigration", *Journal of Labor Economics*, vol. 19, núm. 1, pp. 22-64.
- Chiswick, B.R. y P.W. Miller (2002), "Immigrant earnings: Language skills, linguistic concentrations and the business cycle", *Journal of Population Economics*, vol. 15, pp. 31-57.
- De Brauw, A. y J.R.D. Russell (2014), "Revisiting the labor demand curve: The wage effects of immigration and women's entry into the US labor force, 1960-2010", núm. 01402, p. 40, Washington, D.C., <http://ebrary.ifpri.org/utills/getfile/collection/p15738coll2/id/128872/filename/129083.pdf>.
- Dustmann, C., U. Schönberg y J. Stuhler (2016), "The impact of immigration: Why do studies reach such different results?", *CReAM Discussion Paper*, vol. 26, núm. 16, Londres.
- Dustmann, C. y A. van Soest (2002), "Language and the earnings of immigrants", *ILR Review*, vol. 55, núm. 3, pp. 473-492.
- Facchini, G., A. M. Mayda y M. Mendola (2013), "South-south migration and the labor market: Evidence from South Africa", *IZA Discussion Paper*.
- Fields, G.S. (2010), "Labor market analysis for developing countries", *ILR Collection*, núm. 157, Cornell University.
- Friedberg, R.M. y J. Hunt (1995), "The impact of immigrants on host country wages, employment and growth", *Journal of Economic Perspectives*, vol. 9, núm. 2, pp. 23-44.
- Grossman, J. (1982), "The substitutability of natives and immigrants in production", *The Review of Economics and Statistics*, vol. 64, pp. 596-603.
- Hanson, G.H. (2008), "The economic consequences of the international migration of labor", *NBER Working Paper Series*, núm. 14490.
- Hatton, T.J. (2014), "The economics of international migration: A short history of the debate", *Labour Economics*, vol. 30, pp. 43-50.
- Kerr, S.P. y W.R. Kerr (2011), "Economic impacts of immigration: A survey", *NBER Working Paper Series*, num. 33, pp. 3-8.
- Lemieux, T. (2003), "The 'Mincer equation' thirty years after schooling, experience, and earnings", en S. Grossbard (ed.), *Jacob Mincer: A Pioneer of Modern Labor Economics*, 1ª ed., Springer US, pp. 127-145.
- Mincer, J. (1974), *Schooling, Experience, and Earnings*. Columbia University Press, Nueva York.

- Minnesota Population Center (2017), *Integrated Public Use Microdata Series, International: Version 6.5* (conjunto de datos), Universidad de Minnesota, Minneapolis, Minnesota, <https://doi.org/10.18128/D020.V6.5>.
- OCDE/OIT (de próxima publicación a), *Cómo los inmigrantes contribuyen a la economía de Argentina*, OECD Publishing, París.
- OCDE/OIT (de próxima publicación b), *How Immigrants Contribute to Ghana's Economy*, OECD Publishing, París.
- OCDE/OIT (de próxima publicación c), *How Immigrants Contribute to Nepal's Economy*, OECD Publishing, París.
- OIT (2016), *Non-Standard Employment around the World*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- OIT (2015), *Key Indicators of the Labour Market (KILM)* (base de datos), 9ª ed., Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, www.ilo.org/kilm.
- Ottaviano, G.I.P. y G. Peri (2012), "Rethinking the effects of immigration on wages", *NBER Working Paper Series*, núm. 12497.
- Pischke, J. y J. Velling (1997), "Employment effects of immigration to Germany: An analysis based on local labour markets", *The Review of Economics and Statistics*, vol. 79, núm. 4, pp. 594-604.
- Ratha, D. y W. Shaw (2007), "South-south migration and remittances", *World Bank Working Papers*, núm. 102, Washington, D.C.
- Steinhardt, M.F. (2009), "The wage impact of immigration in Germany: New evidence for skill groups and occupations", *Development Working Papers*, núm. 273, Centro de Estudios Luca d'Agliano, Universidad de Milán.

ANEXO 4.A1

Cómo calcular el efecto de la inmigración laboral: métodos convencionales y pruebas empíricas

Los efectos de la inmigración en las economías de los países de destino son objeto de amplios estudios, y sin embargo a menudo no se comprenden bien. Los efectos hipotéticos basados en modelos tradicionales del mercado laboral son difíciles de aislar en los análisis empíricos. En consecuencia, se ha escrito una vasta y diversa literatura empírica para explicar y calcular los efectos de la migración, principalmente en los países de altos ingresos. Este anexo explica algunos de los métodos más generalizados e influyentes, según Bodvarsson y van den Berg (2013).

Uno de los métodos más comúnmente usados es el de correlación espacial. Vincula la proporción de inmigrantes en la población de una zona geográfica (región o ciudad) con los resultados de empleo y salarios de los individuos autóctonos (p. ej., Altonji y Card, 1991, Pischke y Velling, 1997). Los efectos observados con este método tienden a ser débiles o insignificantes. Steinhardt (2009) propuso la hipótesis –y Borjas (2006) la demostró– que este método no explica bien varios problemas de endogeneidad con respecto a los procesos de ajuste del mercado laboral y las decisiones de establecerse o trasladarse de los trabajadores autóctonos. Según el grado de movilidad interna en un país, los efectos de la inmigración podrían ser así más fáciles de detectar al nivel nacional antes que al regional.

Un método que examina los efectos al nivel nacional es el de la función de producción. Con él se especifica una función de producción en la que los trabajadores inmigrantes y los autóctonos son insumos separados. Se emplean cálculos del coeficiente para determinar la elasticidad de los precios de los factores de la mano de obra autóctona frente a la inmigrante (p. ej., Grossman, 1982). Con este método los efectos en el desempeño del mercado laboral de los trabajadores autóctonos a veces son positivo, pero casi siempre modestos. Este método tiende a observar que la sustituibilidad entre los trabajadores inmigrantes y los autóctonos es escasa, probablemente debido a sus distintas competencias (Bodvarsson y van den Berg, 2013). Las diferencias de competencias y las ganancias por competencias entre los trabajadores se requieren para calcular la elasticidad de la sustitución y los efectos directos de la inmigración en el desempeño de los trabajadores autóctonos en el mercado laboral.

Explicar las diferencias de competencias y los cambios locales llevó a los investigadores a un tercer método comúnmente usado: el de celdas de competencias. Con él, los trabajadores de niveles comparables de competencia se agrupan en celdas basadas comúnmente en dos dimensiones: la educación y la experiencia. Como señaló Borjas (2003), la teoría del capital humano ha insistido en ambas dimensiones (Becker, 1975; Mincer, 1974). Como la asignación de un individuo a una celda de competencias no se puede cambiar fácilmente,

la endogeneidad del traslado autóctono no está presente aquí, lo que conduce a una prueba menos sesgada de los efectos de la inmigración. Este método tiene tres supuestos básicos: las funciones del mercado laboral a nivel nacional, los trabajadores son perfectamente móviles dentro del país, y los trabajadores inmigrantes y autóctonos no compiten entre sí más que al mismo nivel de calificación.

El método de celdas de competencia es visto por muchos investigadores como uno de los más fiables para estudiar empíricamente los efectos de la inmigración en los mercados laborales. Borjas (2003) fue precursor de esta metodología usando datos de los censos de los Estados Unidos. Observó un efecto negativo significativo en los ingresos de los hombres autóctonos y las horas trabajadas. También advirtió que un aumento de 10% en la proporción de inmigrantes reduce los ingresos semanales de los trabajadores autóctonos en 4.0% y las horas trabajadas en 3.7%.

Varios sesgos, algunos de ellos abiertamente admitidos, siguen siendo desafiantes. Por ejemplo, la “degradación” de los inmigrantes a su llegada puede ocasionar errores de medición de su educación, experiencia o ambas (Dustmann, Schönberg y Stuhler, 2016). Más aún, los trabajadores que están en una misma celda deben ser perfectamente sustituibles, supuesto que puede probarse calculando la elasticidad interior de las celdas.

Ottaviano y Peri (2012), usando los mismos datos que Borjas, observaron que los trabajadores inmigrantes y autóctonos son sustitutos imperfectos incluso dentro de las celdas. Concluyeron que la inmigración tiene un efecto positivo en los salarios de los trabajadores autóctonos, en particular entre aquellos que terminaron al menos la educación secundaria. Esto indica que los modelos que suponen una sustituibilidad perfecta dentro de las celdas tienden a sobreestimar los efectos adversos (o a subestimar los beneficios) de la inmigración en el desempeño del mercado laboral autóctono.

Por último, ninguno de estos métodos distingue entre los efectos a corto y a largo plazos, pues los mercados se ajustan con el tiempo. También pasan por alto o explican solo implícitamente otras respuestas a la inmigración que también pueden afectar el desempeño de los trabajadores autóctonos en el mercado laboral. Entre ellos se cuentan cambios de la demanda de mano de obra, ajustes de la inversión, cambios de las tecnologías de producción o respuestas de la oferta de mano de obra por parte de los trabajadores autóctonos. Pese a estas deficiencias, el método de las celdas de competencias sigue siendo el más difundido para estudiar los efectos de la inmigración, debido a su inmunidad a los sesgos derivados de los cambios en la migración regional por parte de los trabajadores autóctonos.

Como ocurre con el análisis de regresión, los cálculos basados en el método de celdas de competencias muestran la correlación, o la fuerza de la asociación lineal, entre las dos variables. Dicho de otro modo, en la medida que una sube o baja, la otra también sube o baja. El enfoque de celdas de competencias, sin embargo, no atiende la fuente o causa de esta asociación. Rara vez pueden hacerse inferencias causales con simples esquemas observacionales como el que se emplea en este capítulo, y el capítulo debe leerse sin olvidar esta salvedad.

El término “efecto”, tal como se usa en el método de celdas de competencias y en este capítulo, se refiere a la correlación entre la concentración de trabajadores inmigrantes económicamente activos y un resultado de los trabajadores autóctonos de cada celda de competencias en el mercado laboral. El término no implica que haya por definición una relación causal entre ambos hechos.

ANEXO 4.A2

Metodología y datos

Este capítulo usó el llamado método de celdas de competencias para determinar el efecto de la inmigración en el desempeño de los trabajadores autóctonos en el mercado laboral como se describe en el Anexo 4.A1. El nivel de competencia se calcula dividiendo la población en edad de trabajar de cada país en celdas con base en cuatro niveles de educación y ocho niveles de años de experiencia, dimensiones en las que se insiste desde hace mucho como factores determinantes de las competencias en la teoría del capital humano (Becker, 1975; Mincer, 1974). Los niveles educativos son: ninguna educación o educación primaria incompleta, educación primaria o parte de la secundaria, educación secundaria y educación superior o de posgrado.

La experiencia de trabajo se calcula restando a la edad actual de un trabajador la edad esperada al término de su educación. Las edades son 15 años para menos de la educación primaria, 17 para la primaria, 21 para la secundaria y 23 para la superior. La experiencia de trabajo se divide en ocho rangos de 5 años, hasta un máximo de 40 años de experiencia (véase la el Gráfico 4.2).

La muestra se limita a los individuos de entre 15 y 64 años que participan activamente en el mercado laboral (es decir, están empleados o desempleados). Los hombres y las mujeres autóctonos se incluyen separadamente en una muestra colectiva. La experiencia de trabajo de las mujeres se ajusta restándole cuatro años dado que es más probable que resulte afectada por tiempo fuera del mercado laboral a causa de partos u otras tareas domésticas (véase, por ejemplo, Blau y Kahn, 2013).¹

Las variaciones de la proporción de trabajadores inmigrantes en distintas celdas de competencias se usan para evaluar el efecto de la inmigración en diversos resultados del mercado laboral. Entre los resultados incluidos en el análisis está la relación entre empleo y población, el desempleo, las tasas de empleo remunerado y empleo vulnerable, y el logaritmo natural de los salarios reales de los trabajadores autóctonos.

Considerando las interacciones entre educación y experiencia y los cambios de estas variables en el tiempo, la ecuación principal por calcular es:

$$Y_{ijt} = \beta m_{ijt} + e_i + w_j + c_t + (e_i * w_j) + (e_i * c_t) + (w_j * c_t) + u_{ijt} \quad (1)$$

donde Y_{ijt} es el resultado en el mercado laboral de un trabajador autóctono con nivel educativo i ($i = 1...4$) y una experiencia de trabajo j ($j = 1...8$) en el año t . Además:

$$m_{ijt} = M_{ijt} / (M_{ijt} + N_{ijt}) \quad (2)$$

donde M_{ijt} es el número de trabajadores inmigrantes con nivel educativo i y experiencia de trabajo j en el momento t y N_{ijt} es el número de trabajadores autóctonos con nivel

educativo i y experiencia de trabajo j en el momento t . Las otras variables explicativas son un conjunto de efectos fijos que sirven para tener en cuenta el nivel educativo (e_i), la experiencia de trabajo (w_j), el periodo (c_t) y sus interacciones bidireccionales.

Al contrario de investigaciones anteriores (véase Borjas, 2003; Facchini, Mayda y Mendola, 2013), en los datos se incluyen tanto hombres como mujeres. Borjas (2003) sostiene que la experiencia de trabajo no puede calcularse adecuadamente tanto en los hombres como en las mujeres en el caso de los Estados Unidos, debido a las menores tasas de participación de ellas en el mercado laboral, sobre todo en los grupos de mayor edad. Aunque las diferencias entre las tasas de participación de los hombres y las mujeres en Estados Unidos entre 1960 y 2000 tengan un fuerte componente cultural, no hay razones evidentes para que ocurra lo mismo en los países socios.

El análisis también puede ajustarse para tener en cuenta la distribución regional de los trabajadores inmigrantes junto con su distribución de competencias (véase Facchini, Mayda y Mendola, 2013). La ecuación que ha de calcularse es:

$$Y_{ijt} = \beta m_{ijt} + d_k + e_i + w_j + c_t + (e_i * w_j) + (e_i * c_t) + (w_j * c_t) + (e_i * d_k) + (d_k * c_t) + (w_j * c_t) + u_{ijt} \quad (3)$$

donde d es un efecto fijo que tiene en cuenta las divisiones regionales de un país (provincias, distritos, etc.) k ($k = 1 \dots K$). También se incluyen las interacciones bidireccionales con otros efectos fijos.

Los datos se agregan al nivel de celdas individuales por año, y las regresiones se ponderan por el tamaño de la población económicamente activa por celda de competencia*año. En consecuencia, el análisis se repite limitando la población “inmigrante” a solo aquellos trabajadores nacidos en el exterior que residen en la región durante menos de diez años.

Los datos del censo de población y la encuesta de la fuerza laboral usados en el análisis se recogieron del Minnesota Population Center (2017) o de los estudios de cada país. Los datos de la fuerza laboral de Tailandia se basan solamente en el empleo.

Nota

1. La reducción de cuatro años de la experiencia de trabajo de las mujeres es una medida burda, pero la falta de suficientes datos limita la aplicabilidad de otros métodos en la mayoría de los países estudiados. Sería preferible una medida que tuviera en cuenta las diferencias de experiencia en el mercado laboral debidas a la edad y al grupo, como ponderaciones elaboradas con base en las tasas de fecundidad anuales correspondientes a la edad, que en conjunto constituyen una brecha predeterminada entre los 15 y los 49 años (p. ej., De Brauw y Russell, 2014). En el caso de Argentina fue posible elaborar una medida aún más precisa basada en microdatos que traducen las proporciones de hombres y mujeres de determinada edad y escolaridad que trabajan en un año dado, en años de experiencia de trabajo.

ANEXO 4.A3

*Resultados de las regresiones***Cuadro 4.A3.1. Coeficientes de las regresiones entre los resultados de los trabajadores autóctonos en el mercado laboral y la proporción de trabajadores inmigrantes por país, nivel nacional**

Resultados en el mercado laboral	Argentina	Costa Rica	Côte d'Ivoire	Ghana	Kirguistán	Nepal	Ruanda	República Dominicana	Sudáfrica	Tailandia
Relación entre empleo y población de los trabajadores autóctonos	-0.442 (0.984)	-0.303** (0.131)	-0.676 (0.415)	-1.59* (0.836)	-1.597 (1.327)	1.828 (1.103)	-0.436** (0.203)	-0.259 (0.011)	0.440 (0.469)	0.424 (0.592)
Tasa de desempleo de los trabajadores autóctonos	-0.717 (0.921)	-0.066 (0.039)	0.335 (0.301)	0.141 (0.163)	0.0933 (1.044)	-0.262 (0.325)	-0.006 (0.138)	-0.132 (0.068)	-0.257 (0.295)	
Tasa de empleo remunerado de los trabajadores autóctonos				0.016 (0.641)	0.165 (1.526)	-1.099** (0.547)	-0.092 (0.191)		-0.301 (0.280)	0.389* (0.234)
Tasa de empleo vulnerable de los trabajadores autóctonos		0.026 (0.080)		0.172 (0.571)	0.310 (1.669)	1.033* (0.611)	-0.128 (0.259)	0.132 (0.137)	-0.082 (0.400)	-0.503* (0.276)
Salarios de los trabajadores autóctonos	-0.619 (0.877)	-1.059 (0.775)	84.371 (171.639)	1.533 (3.142)	-3.039 (1.968)		3.402*** (1.178)	0.170 (0.221)	2.055 (1.604)	
Observaciones	96	604	55	128	224	96	191	637	96	96

Nota: El cuadro muestra el coeficiente de las variables de la proporción de trabajadores inmigrantes derivado de regresiones donde la variable dependiente es el resultado medio en el mercado laboral de un grupo autóctono de educación*experiencia en determinado momento. Los asteriscos indican los grados de significación (***) $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$). Los errores estándar robustos se muestran entre paréntesis. Todas las regresiones se basan en las mismas 32 observaciones por año y se ponderan por el tamaño de la muestra de la celda de educación*experiencia*año, excepto en Côte d'Ivoire, donde los datos se limitaron a intervalos de experiencia de diez años. Todos los modelos de regresión incluyen efectos fijos de educación, experiencia y periodo. También incluyen interacciones entre los efectos fijos de educación y experiencia, los efectos fijos de educación y periodo, y los efectos fijos de experiencia y periodo. Las regresiones de salarios se hacen con el logaritmo natural del promedio de salarios por grupo de educación*experiencia, salvo en el caso de Côte d'Ivoire, donde se emplean salarios absolutos.

Fuente: Elaboración propia con base en datos del censo de población del Minnesota Population Center (2017) o las oficinas nacionales de estadística.

Cuadro 4.A3.2. Coeficientes de las regresiones entre los resultados de los trabajadores autóctonos en el mercado laboral y la proporción de trabajadores inmigrantes por país, nivel regional

Resultados en el mercado laboral	Argentina	Costa Rica	Ghana	Kirguistán	Nepal	República Dominicana	Ruanda	Sudáfrica	Tailandia
Relación entre empleo y población de los trabajadores autóctonos	-0.0525 (0.133)	-0.251*** (0.037)	-0.050 (0.525)	0.244*** (0.0845)	2.468*** (0.528)	-0.200*** (0.025)	-0.057 (0.138)	-0.203** (0.080)	0.327** (0.161)
Tasa de desempleo de los trabajadores autóctonos	-0.0956 (0.0589)	0.002 (0.017)	-0.050 (0.061)	-0.0319 (0.164)	-0.336*** (0.086)	-0.015 (0.017)	-0.078** (0.035)	0.102 (0.076)	
Tasa de empleo remunerado de los trabajadores autóctonos			-0.074 (0.136)	0.318 (0.210)	0.604*** (0.217)		-0.009 (0.171)	0.071 (0.085)	-0.175 (0.143)
Tasa de empleo vulnerable de los trabajadores autóctonos		0.015 (0.031)	-0.088 (0.132)	-0.242 (0.182)	-0.577*** (0.220)	-0.057 (0.038)	0.128 (0.161)	-0.123 (0.079)	0.093 (0.140)
Salarios de los trabajadores autóctonos	0.137** (0.0694)	-0.275* (0.154)	2.345** (0.981)	-0.081 (0.384)		-0.105 (0.070)	-7.172* (3.824)	0.281 (0.235)	
Observaciones	2 424	3 512	1 277	512	480	6 105	714	864	478

Nota: El cuadro muestra el coeficiente de las variables de la proporción de trabajadores inmigrantes derivado de regresiones donde la variable dependiente es el resultado medio en el mercado laboral de un grupo autóctono de educación*experiencia en determinado momento. Los asteriscos indican los grados de significación (*** p < 0.01, ** p < 0.05, * p < 0.1). Los errores estándar estables se muestran entre paréntesis. Todas las regresiones se basan en las mismas 32 observaciones por región y año, y se ponderan por el tamaño de la muestra de la celda de educación*experiencia*región*año, menos en Côte d'Ivoire, donde los datos se limitaron a intervalos de experiencia de diez años. Todos los modelos de regresión incluyen efectos fijos de educación, experiencia, región y periodo. También incluyen interacciones entre los efectos fijos de educación y experiencia, los efectos fijos de educación y periodo, y los efectos fijos de experiencia y periodo. Las regresiones de salarios se hacen con el logaritmo natural del promedio de salarios por grupo de educación*experiencia*región, salvo en el caso de Côte d'Ivoire, donde se emplean salarios absolutos.

Fuente: Elaboración propia con base en datos del censo de población del Minnesota Population Center (2017) o las oficinas nacionales de estadística.

Cuadro 4.A3.3. Coeficientes de las regresiones entre los resultados de los trabajadores autóctonos en el mercado laboral y la proporción de trabajadores inmigrantes nuevos por país

Labour market outcomes	Argentina	Ghana	Nepal	Ruanda	Sudáfrica	Tailandia
Relación entre empleo y población de los trabajadores autóctonos	5.292 (5.529)	0.512 (0.799)	-0.511*** (0.166)	-1.254*** (0.382)	0.978*** (0.360)	0.774 (1.373)
Tasa de desempleo de los trabajadores autóctonos	5.435 (4.105)	-0.171 (0.388)	0.049 (0.120)	0.683** (0.327)	-0.531* (0.275)	
Tasa de empleo remunerado de los trabajadores autóctonos		-2.439** (1.025)	-0.183 (0.176)	0.404 (0.272)	0.117 (0.264)	0.91** (0.457)
Tasa de empleo vulnerable de los trabajadores autóctonos		2.876*** (0.941)	0.267 (0.276)	-0.491 (0.344)	-0.926*** (0.351)	-1.171** (0.531)
Salarios de los trabajadores autóctonos	-1.816 (4.593)	-5.780 (6.191)		1.294 (1.791)	3.905*** (0.905)	
Observaciones	96	96	96	160	96	96

Nota: El cuadro muestra el coeficiente de las variables de participación de los trabajadores inmigrantes derivado de regresiones donde la variable dependiente es el resultado medio en el mercado laboral de un grupo autóctono de educación*experiencia en determinado momento. Los asteriscos indican los grados de significación (*** p < 0.01, ** p < 0.05, * p < 0.1). Los errores estándar estables se muestran entre paréntesis. Todas las regresiones se basan en las mismas 32 observaciones por año y se ponderan por el tamaño de la muestra de la celda de educación*experiencia*año. Todos los modelos de regresión incluyen efectos fijos de educación, experiencia y periodo. También incluyen interacciones entre los efectos fijos de educación y experiencia, los efectos fijos de educación y periodo, y los efectos fijos de experiencia y periodo.

Fuente: Elaboración propia con base en datos del censo de población del Minnesota Population Center (2017) o las oficinas nacionales de estadística.

Cuadro 4.A3.4. Coeficientes de las regresiones de los resultados de los hombres y mujeres autóctonos en el mercado laboral y las proporciones de hombres y mujeres inmigrantes por país, nivel nacional

Resultados en el mercado laboral		Argentina	Costa Rica	Côte d'Ivoire	Ghana	Kirguistán	Nepal	República Dominicana	Ruanda	Sudáfrica	Tailandia
Relación entre empleo y población de los trabajadores autóctonos	Hombres	-0.340 (0.349)	-0.228*** (0.069)	-0.792** (0.342)	-0.921 (0.873)	-1.508 (1.672)	1.173*** (0.418)	-0.267** (0.101)	-0.618*** (0.169)	-0.064 (0.415)	0.220 (0.524)
	Mujeres	-1.230 (0.730)	-0.199** (0.085)	0.707 (1.463)	-1.280 (0.783)	-1.19 (0.783)	-0.280 (0.230)	-0.138 (0.115)	0.043 (0.229)	0.485 (0.367)	0.333 (0.374)
Tasa de desempleo de los trabajadores autóctonos	Hombres	-0.846 (0.721)	0.053* (0.030)	0.0720 (0.175)	0.014 (0.176)	-0.307 (0.536)	-0.276 (0.239)	-0.084 (0.055)	-0.033 (0.074)	0.006 (0.221)	
	Mujeres	-0.614 (1.187)	0.026 (0.058)	0.878 (1.519)	0.358* (0.201)	-0.341 (0.228)	0.296 (0.228)	-0.181 (0.161)	-0.026 (0.104)	-0.449 (0.385)	
Tasa de empleo remunerado de los trabajadores autóctonos	Hombres				0.481 (0.540)	-0.347 (1.119)	-0.533 (0.485)		-0.335 (0.228)	-0.020 (0.250)	0.671* (0.349)
	Mujeres				-1.893*** (0.648)	-0.135 (0.410)	0.744* (0.410)		0.063 (0.235)	-0.251 (0.408)	-0.093 (0.160)
Tasa de empleo vulnerable de los trabajadores autóctonos	Hombres		-0.027 (0.074)		-0.474 (0.476)	-0.508 (1.290)	0.492 (0.564)	0.084 (0.106)	0.241 (0.251)	-0.020 (0.303)	-0.811* (0.428)
	Mujeres		0.148 (0.099)		1.769*** (0.538)	1.183 (0.390)	-0.608 (0.390)	0.115 (0.118)	-0.155 (0.299)	-0.369 (0.432)	0.049 (0.158)
Salarios de los trabajadores autóctonos	Hombres	0.413 (0.359)	-0.165 (0.242)	-110.148 (567.253)	8.547 (6.222)	3.289** (1.410)		-0.035 (0.207)	-2.539 (3.748)	0.464 (1.300)	
	Mujeres	0.475 (0.371)	-0.943 (0.756)	-454.739 (471.771)	-4.298 (10.207)	2.154 (0.323)		0.197 (0.323)	0.950 (3.697)	4.729** (2.271)	
Observaciones		96	604	55	96	63	96	635	191	96	96

Nota: El cuadro muestra el coeficiente de las variables de la participación de los trabajadores inmigrantes derivado de regresiones donde la variable dependiente es el resultado medio en el mercado laboral de un grupo autóctono de educación*experiencia en determinado momento, dividido entre hombres y mujeres. Los asteriscos indican los grados de significación (***) $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$). Los errores estándar robustos se muestran entre paréntesis. Todas las regresiones se basan en las mismas 32 observaciones por año y se ponderan por el tamaño de la muestra de la celda de educación*experiencia*año, salvo en el caso de Côte d'Ivoire, donde los datos se limitaron a intervalos de experiencia de diez años. Todos los modelos de regresión incluyen efectos fijos de educación, experiencia y periodo. También incluyen interacciones entre los efectos fijos de educación y experiencia, los efectos fijos de educación y periodo, y los efectos fijos de experiencia y periodo. Las regresiones de salarios se hacen con el logaritmo natural del promedio de salarios por grupo de educación*experiencia, con excepción de Côte d'Ivoire, donde se emplean salarios absolutos.

Fuente: Elaboración propia con base en datos del censo de población del Minnesota Population Center (2017) o las oficinas nacionales de estadística.



From:

How Immigrants Contribute to Developing Countries' Economies

Access the complete publication at:

<https://doi.org/10.1787/9789264288737-en>

Please cite this chapter as:

OECD/International Labour Organization (2018), "Efecto de la inmigración en el mercado laboral", in *How Immigrants Contribute to Developing Countries' Economies*, International Labour Organization, Geneva/OECD Publishing, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264291904-7-es>

El presente trabajo se publica bajo la responsabilidad del Secretario General de la OCDE. Las opiniones expresadas y los argumentos utilizados en el mismo no reflejan necesariamente el punto de vista oficial de los países miembros de la OCDE.

This document and any map included herein are without prejudice to the status of or sovereignty over any territory, to the delimitation of international frontiers and boundaries and to the name of any territory, city or area.

You can copy, download or print OECD content for your own use, and you can include excerpts from OECD publications, databases and multimedia products in your own documents, presentations, blogs, websites and teaching materials, provided that suitable acknowledgment of OECD as source and copyright owner is given. All requests for public or commercial use and translation rights should be submitted to rights@oecd.org. Requests for permission to photocopy portions of this material for public or commercial use shall be addressed directly to the Copyright Clearance Center (CCC) at info@copyright.com or the Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) at contact@cfcopies.com.