

# **Trabajadores mayores con discapacidad: Diferencias de satisfacción laboral en el sector público y el sector privado en Europa**

Ricardo Pagán Rodríguez  
Carlos Rivas Sánchez  
Carmen Ordoñez de Haro  
José Sánchez Maldonado

*Universidad de Málaga*

## **Resumen:**

Este estudio analiza las diferencias en la satisfacción laboral de las personas mayores con y sin discapacidad europeas (entre 50 y 64 años) que se encuentran empleadas en el sector público o privado. Usando los datos suministrados por la *Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe* (SHARE) para los años 2004 y 2007, se estiman ecuaciones de satisfacción laboral con técnicas de panel para los trabajadores del sector público y sector privado, las cuales incluyen variables relacionadas con el grado de discapacidad del trabajador (es decir, no discapacitado, discapacitado no limitado y discapacitado limitado). Los resultados muestran que aunque los trabajadores discapacitados limitados en sus actividades diarias están menos satisfechos que los no discapacitados y no limitados en ambos sectores, éstos poseen unos mayores niveles de satisfacción laboral cuando trabajan en el sector público que cuando lo hacen en el sector privado. Desde un punto de vista de políticas públicas es necesario diseñar y acometer medidas y acciones que contribuyan a mejorar los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores mayores con discapacidad, en especial entre aquellos que están limitados en sus actividades diarias.

**Palabras clave:** Satisfacción laboral, sector público y privado, discapacidad, personas mayores, Europa.

## **Persona de contacto:**

Ricardo Pagán Rodríguez  
Departamento de Economía Aplicada (Hacienda Pública)  
Universidad de Málaga  
Plaza de El Ejido s/n  
29.071 Malaga (Spain)  
Teléfono: +34 952 132084  
Fax: +34 952 131212  
E-mail: [rpr@uma.es](mailto:rpr@uma.es)

## Introducción

Según el informe de la OCDE (2010), en los últimos veinte años han existido cambios importantes en el tipo de políticas públicas dirigida hacia el colectivo de las personas con discapacidad. Básicamente, se ha pasado de utilizar políticas pasivas basadas en el subsidio y las pensiones a una situación donde el objetivo es buscar la mayor permanencia de la persona con discapacidad dentro del mercado laboral. No obstante, este cambio de orientación no se ha traducido en resultados sustanciales, ya que en la mayoría de los países más desarrollados las ayudas directas todavía suponen más del 95% del gasto en discapacidad, lo cual da una idea de la falta de consolidación de las políticas activas. La tasa de empleo de las personas con discapacidad sigue estancada e incluso ha aumentado el diferencial existente con respecto a las no discapacitadas. Con respecto a la situación laboral de las personas mayores, los niveles de empleo han continuado aumentando en el periodo 2000-2009, pasando del 37,8% al 48% en la Unión Europea (Comisión Europea, 2010). Sin embargo, los niveles de empleo de las personas mayores con discapacidad apenas supera la mitad de los niveles alcanzados por las personas no discapacitadas (OECD, 2003).

Dentro de este contexto, el objetivo de este trabajo es investigar las diferencias en los niveles de satisfacción laboral entre las personas mayores con y sin discapacidad que trabajan en el sector público o en el privado en Europa. Para llevar a cabo este análisis se plantean las siguientes tres hipótesis de partida: a) Las personas con discapacidad tienen una menor satisfacción laboral en comparación con las no discapacitadas, tanto en el sector público como privado; b) Las personas con discapacidad se encuentran más satisfechas trabajando en el sector público que si lo hicieran en el privado, y; c) El grado de limitación en las actividades diarias de las personas con discapacidad afecta de manera significativa a los niveles de satisfacción laboral. En muchos países europeos, las condiciones de trabajo, las expectativas de promoción, los niveles salariales, así como los niveles de satisfacción laboral son diferentes tanto en el sector público como en el sector privado. Aunque existen estudios que han analizado los niveles de satisfacción laboral de las personas mayores en general (por ejemplo, Groot, 1999; Eichar *et al.*, 1991; Blanchflower and Oswald, 2007; Jung *et al.*, 2007), muy pocos se han centrado en la relación existente entre discapacidad y satisfacción laboral (por ejemplo, Burke, 1999; Renaud, 2002; Uppal, 2005; Pagan y Malo, 2009; Pagan, 2011 y 2012). También existen trabajos que han investigado y comparado los niveles de satisfacción observados entre los trabajadores del sector público y privado (por ejemplo, Katz y Krueger, 1991; Heywood *et al.*, 2002; Clark y Postel-Vinay, 2004; Clark y Senik, 2006; Demoussis and Giannakopoulos, 2007; Ghinetti, 2007; Luechinger *et al.*, 2008 y 2010; Danzer, 2011). Sin embargo, ninguno de los estudios anteriores se ha centrado en el análisis de las diferencias de satisfacción entre las personas mayores con y sin discapacidad que están empleadas en el sector público *versus* privado.

Usando los microdatos de la “*Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe* (SHARE)” para los años 2004 y 2007, se han estimado ecuaciones de satisfacción laboral para los trabajadores del sector público y sector privado (con edades comprendidas entre los 50 y 64 años), y en las cuales se han incluido como variables explicativas, entre otras, el grado de discapacidad del trabajador (es decir, no discapacitado, discapacitado no limitado y discapacitado limitado). La existencia de dos olas en el SHARE nos ha permitido usar técnicas de panel en nuestras estimaciones y poder controlar la heterogeneidad potencial no observada y de este modo obtener estimaciones robustas. Uno de los aspectos más innovadores de este trabajo es el distinguir dos subgrupos dentro del colectivo formado por las personas con discapacidad: aquellas personas que no se encuentran limitadas en sus actividades

diarias y las que no. Esta distinción nos permite controlar las diferencias de productividad en las ecuaciones de satisfacción laboral, así como poder encuadrar este trabajo dentro del nuevo modelo social de discapacidad, en el cual la discapacidad es vista como una relación desigual dentro de la sociedad y en donde las necesidades de las personas con discapacidad son poco consideradas o atendidas (Gannon y Munley, 2009). Este modelo social de la discapacidad se basa en eliminar todas las barreras existentes que limitan la participación total de las personas con discapacidad dentro de la sociedad.

Las principales contribuciones de este trabajo son las siguientes. En primer lugar, hasta ahora no se habían analizado las diferencias de satisfacción laboral entre empleados públicos y privados centrado en el colectivo de las personas con discapacidad, por lo que este trabajo cubre una importante laguna en la literatura existente sobre satisfacción laboral. En segundo lugar, el fenómeno del envejecimiento de la población y el hecho de que la prevalencia de la discapacidad está relacionada positivamente con la edad proporciona aún más relevancia a este tipo de trabajos. En este sentido, la existencia del SHARE nos permite disponer de una información específica y concreta sobre las características socioeconómicas, laborales, de salud, y familiares de las personas mayores a nivel europeo. En tercer lugar, los resultados obtenidos en este trabajo pueden contribuir a diseñar e implementar medidas y acciones de política pública dirigidas a incrementar los niveles de satisfacción de las personas con discapacidad así como sus niveles de empleo y renta.

La estructura de trabajo es la siguiente. En la sección segunda se hace un repaso de la literatura existente sobre la relación entre discapacidad y satisfacción laboral. En la sección tercera se describe la base de datos utilizada, las variables creadas así como el modelo econométrico empleado. La sección cuarta incluye los principales resultados obtenidos, mientras que la última sección recoge las principales conclusiones obtenidas y una serie de recomendaciones de política pública.

## **Revisión literatura**

En los últimos años, la investigación económica ha mostrado un interés creciente por el análisis de la satisfacción laboral, la cual se ha convertido en un determinante decisivo del bienestar global de los individuos (Clark y Oswald, 1996). Según la literatura existente, la satisfacción laboral depende del tipo de trabajo que tenga el individuo, de la relación con sus compañeros, de las posibilidades de promoción, de los niveles de seguridad y estabilidad laboral, grado de afiliación sindical, entre otros (por ejemplo, Clark, 1997; Freeman, 1978; Hamermesh, 1977; Heywood *et al.*, 2002; Meng, 1990; Schwochau, 1987). A pesar de la existencia de una abundante literatura sobre satisfacción laboral, en lo que se refiere al análisis de las diferencias de satisfacción entre los trabajadores del sector público y privado la evidencia empírica no es demasiado extensa y en la mayoría de los casos se han encontrado diferencias sustanciales a favor del sector público en términos de satisfacción laboral (Heywood *et al.*, 2002; Demoussis and Giannakopoulos, 2007; Ghinetti, 2007; Luechinger *et al.*, 2008 y 2010; Danzer, 2011).

La mayoría de estos trabajos que comparan la satisfacción laboral en el sector público y el privado se centran en dar respuesta a la posibilidad de que ocupar un puesto en uno u otro sector no sea algo meramente aleatorio, es decir, que existan características inobservables que puede estar provocando un sesgo de selección. Por ejemplo, Heywood *et al.*, (2002) plantea una serie de hipótesis sobre la relación negativa entre satisfacción laboral y afiliación a un sindicato, y concluye que en el sector público son los efectos individuales los que explican la mayor satisfacción

laboral, es decir, se produce una causalidad inversa. Por el contrario, autores como Clark y Senik (2006), Luechinger *et al.*, (2008 y 2010) interpretan esas diferencias en satisfacción laboral aduciendo a la existencia de rentas en el mercado laboral, salarios más altos, así como de complementos o incentivos monetarios o no monetarios dentro del sector público. Otra variable explicativa considerada en algunos estudios sobre satisfacción laboral es la seguridad laboral y salarial. Por ejemplo, Luechinger *et al.*, (2010) demuestran que la satisfacción de los empleados públicos está menos afectada por las recesiones económicas y aumentos del desempleo en comparación con sus homólogos en el sector privado. Además, Clark y Postel-Vinay (2009) concluyen, con datos sobre satisfacción con la seguridad en el trabajo de un panel de hogares de doce países de la Unión Europea, que la seguridad laboral afecta a los niveles de satisfacción laboral de los empleados públicos.

Otro estudio interesante es el realizado por Ghinetti (2007) para el caso italiano con datos de 1995, en el cual se estima un conjunto de probit ordenado para cada una de las seis dimensiones individuales de satisfacción en el trabajo (es decir, condiciones medioambientales, peligro para la vida y salud, niveles de esfuerzo, consideración por otros, interés por el trabajo y seguridad en el trabajo), más una para la satisfacción global o general. Este indicador de satisfacción global muestra como, junto con los salarios, los empleados públicos reciben una prima de satisfacción en términos de mejores condiciones de trabajo, basadas especialmente en una mayor percepción de estabilidad y mejor clima laboral. Recientemente, Danzer (2011) también investiga si los niveles más altos de satisfacción laboral en el sector público respecto al privado en Ucrania representan, bien rentas atribuibles a las características laborales propias del sector, o bien son un resultado artificial motivado por los rasgos individuales no observables de los trabajadores. La principal conclusión de esta autora es que la mayor satisfacción laboral en el sector público se mantiene incluso después de corregir la autoselección. De hecho, estas correcciones hacen que el diferencial de satisfacción entre el sector público y privado aumente. La explicación de este diferencial se debe en parte al mayor nivel de los pagos en especie recibidos dentro del sector público.

Finalmente, existen trabajos que han analizado los niveles de satisfacción reportados por las personas con discapacidad. Merecen especial atención los trabajos realizados por Uppal (2005), Pagan y Malo (2009) y Pagan (2011 y 2012), ya que van más allá de un simple análisis descriptivo de la relación entre discapacidad y satisfacción laboral. Por ejemplo, Uppal (1995) obtiene para una muestra de canadienses con edades comprendidas entre los 15 y 64 años que cuando ciertas características del lugar de trabajo son incluidas en la ecuación de satisfacción laboral, los individuos con una discapacidad de movilidad no tienen una menor probabilidad de estar satisfechas en comparación con las no discapacitadas. Sin embargo, el efecto negativo permanece para otros tipos de discapacidad, aunque en una menor medida. Pagan y Malo (2009) usan los datos para España incluidos en el Panel de Hogares de la Unión Europea para el periodo 1995-2001 y concluyen que las personas con discapacidad tienen unos mayores niveles de satisfacción laboral que las personas con discapacidad como resultado de las menores expectativas sobre el trabajo que tienen las personas con discapacidad. Recientemente, Pagán (2011) usando los datos del SHARE para 2004 y 2007 y diferenciando dentro del colectivo de las personas con discapacidad aquellas que están limitadas o no en sus actividades diarias demuestra de nuevo la existencia de unas menores expectativas sobre el trabajo por parte de las personas con discapacidad, muy especialmente entre aquellas que se encuentran limitadas. Por último, Pagán (2012), también con las dos olas del SHARE, analiza la satisfacción laboral como indicador global y los diferentes dominios de satisfacción (satisfacción

con el salario, nivel de esfuerzo físico, reconocimiento del trabajo, etc.), los cuales ponderan de manera diferente sobre dicho indicador global. Sus resultados muestran que los niveles de satisfacción relacionados con el reconocimiento del trabajo realizado, la ayuda en las situaciones difíciles y el nivel de esfuerzo físico son los dominios que más contribuyen a explicar el nivel de satisfacción general observado por las personas con discapacidad que se encuentran limitadas en sus actividades diarias.

## **Datos, variables y modelo**

### *Datos*

Los datos utilizados en este trabajo provienen de la *Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe* (SHARE), una base de datos de panel multidisciplinar y transnacional con información a nivel individual y del hogar del estado de salud, características socioeconómicas, formación, estado laboral, y relaciones sociales, entre otras. La muestra está formada por más de 45.000 individuos con 50 o más años. En este trabajo se han utilizado los datos de las dos primeras olas (2004 y 2007) y referidos a los siguientes 11 países europeos incluidos en ambas olas: Austria, Alemania, Bélgica, Francia, Países Bajos, Suiza, España, Grecia, Italia, Dinamarca y Suecia. Nuestra muestra está compuesta por individuos con edades comprendidas entre los 50 y 64 años y que se encuentran trabajando en el sector público o privado. Después de eliminar a aquellos individuos con información incompleta o ausente, la muestra final utilizada en nuestras estimaciones está formada por 7.898 individuos (3.698 trabajando en el sector público y 4.200 en el sector privado). El total de personas sin y con discapacidad en la muestra total asciende a 5.032 y 2.866 (de las cuales 1.317 no se encuentran limitadas y 1.549 si lo están), respectivamente. Debido a limitaciones en la muestra, no es posible estimar nuestras ecuaciones de satisfacción laboral de manera separada para cada país europeo.

### *Variables*

En el cuestionario del SHARE, existe un amplio abanico de preguntas relacionadas con las características del puesto de trabajo que ocupa la persona, entre las cuales se encuentra una relativa a su nivel de satisfacción con el trabajo. En concreto, nuestra medida de la satisfacción laboral ha sido creada a partir de la siguiente pregunta: “*En general, estoy satisfecho con mi trabajo. ¿Está Ud. totalmente de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con esta afirmación?*”. De cara a hacer más intuitiva la interpretación y comparabilidad de esta variable, las respuestas han sido codificadas de acuerdo con la siguiente escala: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), de acuerdo (3) y totalmente de acuerdo (4). En nuestro caso, estamos utilizando una medida de la satisfacción laboral basada en la propia percepción o valoración del trabajador encuestado. En el trabajo de Ferrer-i-Carbonell (2002) es posible encontrar una revisión de los argumentos a favor del empleo de este tipo de preguntas subjetivas como proxy de la utilidad o nivel de bienestar de los individuos. En el ámbito de la Psicología, que ha sido el pionero en el uso de medidas subjetivas de la satisfacción, la felicidad o el bienestar, se ha considerado habitualmente que las respuestas a las preguntas sobre esta variable proporcionaban medidas cardinales (Ng, 1997; Schwartz, 1995). Por el contrario, algunos economistas han apostado por suponer ordinalidad en estas respuestas (Ferrer-i-Carbonell y Frijters, 2004; Van Praag, 1991). Sin embargo, Ferrer-i-Carbonell y Frijters (2004) concluyen que las diferencias en los resultados de las estimaciones realizadas bajo el supuesto de cardinalidad frente al de ordinalidad son de escasa importancia. Teniendo esto en cuenta, nosotros suponemos

que la variable satisfacción laboral es cardinal, sobre todo porque permite una interpretación mucho más sencilla.

Nuestra medida de la discapacidad se ha construido a partir de un par de preguntas incluidas en el módulo de salud del SHARE, las cuales han sido ya utilizadas en otros estudios (por ejemplo, Gannon, 2005; Gannon y Munley, 2009; Jones *et al.*, 2006; Pagán, 2011). En la primera de ellas se pregunta, “¿Tiene algún problema de salud, enfermedad, discapacidad o dolencia de larga duración? (Sí/No)”. Quienes responden afirmativamente a esta pregunta son considerados como discapacitados, y se les hace la pregunta siguiente es: “En los seis últimos meses o más, ¿se ha sentido limitado en sus actividades habituales debido a problemas de salud? (Gravemente limitado/Limitado, pero no gravemente/No)”, la cual nos permite conocer el grado de la discapacidad que padece la persona. Siguiendo a Gannon (2005) y como se apuntó anteriormente, podemos clasificar a las personas con discapacidad en dos grupos: a) aquellos que manifiestan tener una enfermedad o discapacidad crónica, la cual les limita grave o completamente en su actividad cotidiana, y b) aquellos individuos que manifiestan padecer algún tipo de afección o discapacidad, pero que en ningún caso les limita en su actividad diaria. Consideramos al primer grupo como el de los discapacitados con limitaciones en su actividad diaria, mientras que el segundo grupo es el de los discapacitados sin limitaciones para sus actividades diarias (ya sea por la poca gravedad de su discapacidad, o por haberla contrarrestado gracias a ayuda o medios tecnológicos, o por ambos).

La literatura ha revisado la definición de discapacidad y ha apuntado la posible existencia del llamado “sesgo de justificación”, es decir, la posibilidad de que los entrevistados tiendan a exagerar sus limitaciones para el trabajo de cara a justificar el hecho de no estar trabajando en ese momento. Como apunta Bound (1991), tampoco debe descartarse un sesgo contrario, en este caso para evitar riesgos de estigmatización. La conclusión de Benitez-Silva *et al.* (2004) es que ocurre precisamente esto: un alto porcentaje de los entrevistados exageran su nivel de discapacidad, pero un porcentaje similar tiende a hacer justo lo contrario, con lo cual, en término medio, la autoevaluación tiende a dar resultados idénticos que una evaluación externa ligada a un estándar. Del mismo modo, Burchardt (2000) entiende que las autoevaluaciones de niveles de discapacidad no presentan problemas de fiabilidad, puesto que, por un lado, existe evidencia de que su resultado es similar al de otras mediciones externas, y, por otro lado, hay razones para pensar que, a la hora de seleccionar y calibrar las complejas limitaciones a la plena participación a las que se enfrentan las personas con discapacidad, la autoevaluación puede ser incluso más eficaz que la valoración externa efectuada por un tercero que atiende a una serie de criterios fijos. En nuestro caso, el cuestionario del SHARE se ajusta a la definición de discapacidad usada por la Organización Mundial de la Salud (OMS), que vincula esta condición a toda limitación en la capacidad de llevar a cabo actividades diarias. Además, el SHARE proporciona una evaluación de la discapacidad que ha sido empleada en muchos países de la OCDE y se ha convertido en un estándar. Por último y como se ha comentado anteriormente, esta medida de la discapacidad está en línea con el nuevo modelo social de la discapacidad (muy diferente del modelo médico o individual), el cual la trata como resultado o efecto de un conjunto de obstáculos y barreras sociales y arquitectónicas, así como de prejuicios y actitudes hacia este grupo que limitan su plena participación en la sociedad<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Para una discusión más extensa del concepto de discapacidad, véase por ejemplo Wunderlich *et al.* (2002).

Para identificar y seleccionar el estado laboral de los individuos incluidos en nuestra muestra, se utilizan las respuestas obtenidas a la siguiente pregunta: “¿Cómo describiría su situación laboral actual? (Jubilado/Trabajador por cuenta propia o ajena (incluidos negocios familiares)/Desempleado/Enfermo o incapacitado permanente/Al cuidado de la casa o la familia/Otra situación)”. Si el entrevistado manifiesta ser trabajador por cuenta propia o ajena, la pregunta siguiente es “En su empleo [principal], ¿trabaja Ud. por cuenta ajena, por cuenta propia o es funcionario?”. En nuestro estudio, sólo nos quedamos con la primera y tercera categorías, es decir, no tenemos en cuenta los autoempleados o autónomos, ya que nuestro interés es limitar la comparación de los niveles de satisfacción laboral a los empleados públicos frente a los empleados del sector privado. De este modo, para distinguir entre trabajadores asalariados del sector público (que no tengan la condición de funcionarios) y del sector privado, acudimos a una tercera pregunta que responden únicamente quienes manifestaron ser empleados por cuenta ajena: “En este empleo ¿trabaja para el sector público? (Sí/No)”. De este modo, contamos con tres categorías laborales excluyentes de trabajadores: funcionarios, trabajadores asalariados públicos (no funcionarios) y trabajadores asalariados privados.

Las restantes variables explicativas incluidas en las ecuaciones de satisfacción laboral, son similares a las utilizadas en la literatura existente (por ejemplo, Clark, 1997; Sloane y William, 2000; Díaz-Serrano y Cabral, 2005; Clark *et al.*, 2008): sexo (=1 si la persona es una mujer, y 0 en caso contrario), edad (variable ficticia con tres categorías: 50-54, 55-59, y 60-64), nacionalidad (=1 si la persona tiene la nacionalidad legalmente reconocida, y 0 en caso contrario), estado civil (= 1 si la persona está casada o cohabita con su pareja, y 0 en caso contrario), nivel educativo (variable ficticia con cuatro categorías: primaria, secundaria, post secundaria y superior), estado de salud (con cinco categorías: muy buena, buena, normal, mala y muy mala), salario neto por hora (en logaritmos), antigüedad en la empresa y su cuadrado (en años), horas de trabajo (ficticia con cinco categorías: <30, 30-35, 36-39, 40 y >40), ocupación (9 categorías), industria (12 categorías), grado de responsabilidad (variable ficticia con cinco categorías y midiendo el número de trabajadores a su cargo: ninguno, 1-5, 6-24, 25-299 y 300 o más empleados), tipo de contrato (=1 si la persona tiene un contrato fijo o indefinido, y 0 en caso contrario), segundo trabajo (=1 si la persona tiene un segundo trabajo, y 0 en caso contrario), demandante de pensión (=1 si la persona tiene derecho a recibir al menos una pensión (pública y/o Privada) en el futuro, y 0 en caso contrario), tamaño de la empresa (ficticia con cuatro categorías: 1-5, 6-24, 25-299, y 300 o más empleados), país de residencia (ficticia con once categorías, una para cada país europeo incluido en la muestra) y año de la entrevista (2004 *versus* 2007).

### Modelo

Para estimar los factores que determinan los niveles de satisfacción laboral observados para las personas no discapacitadas (N), discapacitadas no limitadas (DN) y discapacitadas limitadas (DL), usamos como modelo teórico el desarrollado por Clark y Oswald (1997). En este sentido, la utilidad personal derivada del trabajo vendría expresada de la siguiente forma:

$$U_i = F(r, h, p, w) \quad i = N, DN, DL \quad [1]$$

donde la utilidad del individuo  $i$  ( $U_i$ ) depende de la renta ( $r$ ), horas de trabajo ( $h$ ) así como de una serie de características de la persona ( $p$ ) y del puesto de trabajo ( $w$ ). De manera habitual dentro de la literatura existente se han realizado estimaciones de esta función de utilidad en donde la satisfacción (o satisfacción laboral en nuestro caso) ha

sido utilizada como variable *proxy*. Para controlar los efectos individuales no observados, se han estimado de manera separada para el sector público (PU) y privado (PR) el siguiente modelo de Mínimos Cuadrados Generalizados (MCG) con efectos aleatorios:

$$y_{it}^j = \beta^j X_{it}^j + v^j + e_{it}^j \quad j = \text{PU, PR} \quad [2]$$

donde  $y_{it}^j$  indica la satisfacción laboral del individuo  $i$ -ésimo trabajando en el sector  $j$  y en el momento  $t$ ,  $X_{it}^j$  representa el vector de características individuales y del puesto de trabajo en cada grupo  $j$ ,  $\beta^j$  es el vector de coeficientes a estimar,  $v^j$  son los efectos aleatorios individuales no observados y  $e_{it}^j$  representa el término de error. Estos efectos individuales representan rasgos no observables que son constantes a lo largo del tiempo pero que varían de un individuo a otro. En este sentido, multitud de trabajos en el campo de la psicología suelen concluir que rasgos individuales como la extraversión, habilidad cognitiva y afinidad entre otros son los mejores predictores a largo plazo de la satisfacción reportada por los individuos, de ahí la importancia de ser controlados.

Desde un punto de vista econométrico, Clark (1997) apunta que es posible suponer que las personas con discapacidad más insatisfechas pueden abandonar el mercado de trabajo más sencillamente que aquellas personas sin discapacidad igualmente insatisfechas. Por tanto, la probabilidad de estar empleadas puede ser más baja para las personas con discapacidad insatisfechas, con lo cual la distribución observada de su satisfacción laboral estará sesgada. Para tratar este posible problema de selección, muchos autores siguen el método tradicional de dos etapas de Heckman (1979). Sin embargo, al disponer en nuestro caso de un panel de datos la metodología a aplicar es completamente diferente. En este trabajo usamos el test propuesto por Verbeek y Nijman (1992) para estimaciones de panel con efectos aleatorios. Similar a los resultados obtenidos por Pagan y Malo (2009) y Pagan (2011), este test rechazó la existencia de un problema de sesgo de selección en todas las muestras usadas<sup>2</sup>. Finalmente, es posible suponer un posible problema de efecto reverso entre discapacidad y satisfacción laboral, es decir, bajos niveles de satisfacción laboral pueden llevar a problemas de salud a largo plazo o a la aparición de una discapacidad. Sin embargo, autores como Ettner (2000), Madden (2004) y Gannon y Munley (2009) no obtienen evidencia empírica de la existencia de este efecto reverso y concluyen que la selección en el estado de salud es de poca importancia y controlar la posible endogeneidad de la variable discapacidad tiene un efecto muy reducido en las estimaciones salariales o de participación laboral.

## Resultados

### *Análisis descriptivo*

El gráfico 1 muestra la satisfacción laboral media de los empleados del sector público y privado por grado de discapacidad. En primer lugar, todas las diferencias son significativas al 5% según el test de igualdad de medias aplicado en cada caso. En general, se observa que los niveles de satisfacción laboral son superiores para las personas sin discapacidad en comparación con los registrados por las personas con discapacidad, especialmente si éstas están limitadas en sus actividades diarias. Además,

---

<sup>2</sup> Adicionalmente, se han realizado estimaciones para controlar el posible problema de endogeneidad de trabajar en el sector público *versus* privado. Los resultados mostraron que una vez controlada esta posible endogeneidad los efectos sobre las variables explicativas incluidas en la ecuación de satisfacción laboral era muy reducido y no alteraba las principales conclusiones del estudio realizado. Estos resultados están disponibles bajo petición.



este diferencial de satisfacción a favor de las personas con discapacidad se da tanto en el sector público como en el privado. Este resultado inicial es consistente con la primera hipótesis planteada y da soporte a los resultados obtenidos en otros estudios sobre discapacidad y satisfacción laboral (por ejemplo, Uppal, 2005; Pagan and Malo, 2009; y Pagan, 2011). Otro resultado destacable es comprobar que los niveles de satisfacción observados en el sector público son superiores a los del sector privado y significativos nuevamente según el test de medias. Sin embargo, se observa que el diferencial observado es mayor para aquellas personas con discapacidad que se encuentran limitadas en sus actividades diarias (0.134 puntos), mientras que para las personas sin discapacidad este diferencial se reduce a 0.089 puntos. Una vez más, este resultado está en línea con la segunda de nuestra hipótesis y la literatura existente. Por último, dentro de la población discapacitada se observan claras diferencias en términos de satisfacción entre las personas con discapacidad que se encuentran limitadas en sus actividades diarias y las que no. Para el sector público, la diferencia se sitúa en 0,122 puntos a favor de las no limitadas, mientras que en el privado el diferencial sube hasta los 0,161 puntos. Este resultado pone de manifiesto la necesidad de diferenciar ambos tipos de subgrupos dentro de colectivo de las personas con discapacidad y de este modo controlar en cierta medida la fuerte heterogeneidad que existe dentro del mismo. En este punto, hay que mencionar que el SHARE no dispone de información sobre el tipo de discapacidad que padece la persona, con lo cual no es posible realizar un estudio más desagregado y profundo sobre estas cuestiones.

[Gráfico 1]

Otra cuestión interesante es identificar las diferencias en satisfacción laboral por países y de este modo detectar la existencia de importantes diferencias regionales entre las personas con y sin discapacidad que trabajan en el sector público y privado. El gráfico 2 muestra diferencias significativas en satisfacción laboral entre los países mediterráneos, concretamente Italia y Grecia, y el resto. De acuerdo con el gráfico 2, en estos dos países del sur de Europa es donde se registran las mayores diferencias significativas de satisfacción entre los dos sectores, público y privado, para los diferentes grados de discapacidad considerados (excepto para los discapacitados no limitados en Grecia). Por ejemplo, Italia muestra una diferencia de satisfacción a favor del sector público para los no discapacitados de 0,33 puntos, 0,28 puntos para los discapacitados no limitados y 0,56 puntos para los discapacitados limitados. Similares resultados se obtienen para Grecia, donde las diferencias son notables y significativas especialmente en el caso de los trabajadores discapacitados limitados (0,75). En el resto de países europeos, aunque muchas diferencias dejan de ser significativas en la gran mayoría de los casos y dependiendo del grado de discapacidad, cabe destacar como Dinamarca es el único país europeo donde se registra una mayor satisfacción en el sector privado en comparación con el sector público, aunque esta diferencia es sólo significativa para los discapacitados no limitados (-0,20) y limitados (-0,16). Para el caso de los trabajadores sin discapacidad la mayoría de los países presentan mayores niveles de satisfacción laboral en el sector público, aunque las diferencias son estadísticamente significativas sólo en Alemania (0,10), Suiza (0,10), España (0,11), Bélgica (0,12) y Austria (0,13). Por lo que respecta a los trabajadores discapacitados no limitados, la satisfacción en el sector privado es superior que en el público en la mayor parte de los países analizados, aunque como en los casos anteriores las diferencias no resultaron significativas salvo para tres países europeos, dos con diferencias positivas, Italia (0,28) y Bélgica (0,22), y uno, Dinamarca con una diferencia negativa (-0,20), tal y como se había apuntado anteriormente. Finalmente, para los trabajadores

discapacitados limitados las diferencias significativas se registran en Alemania (0,08), Francia (0,09), Países Bajos (0,11) y Suiza (0,14).

[Gráfico 2]

Para completar nuestro análisis descriptivo, el cuadro 1 muestra las características personales y laborales de las personas sin y con discapacidad (limitadas o no en sus actividades diarias) dependiendo de si trabajan en el sector público o en el privado. No se detectan diferencias significativas por edad entre los trabajadores públicos y privados en cada una de las submuestras analizadas (es decir, no discapacitados, discapacitados no limitados, discapacitados limitados). Por sexo, las mujeres predominan ligeramente en el sector público para todos los niveles de discapacidad, mientras que los hombres ocupan mayoritariamente los puestos en el sector privado. Por ejemplo, de los discapacitados limitados que trabajan en el sector público, el 52,5% son mujeres, mientras que en el sector privado solo alcanzan al 47,9%. No obstante, el mayor diferencial se da para el colectivo de los no discapacitados (0,123). Este resultado es especialmente interesante para confirmar o no nuestras tres hipótesis de partida ya que según concluye Clark (1997), las mujeres tienden a declarar mayores niveles de satisfacción laboral como consecuencia de sus menores expectativas sobre los trabajos.

[Cuadro 1]

El porcentaje de personas casadas supera prácticamente en todos los casos el 75%, aunque las únicas diferencias significativas entre empleados públicos y privados se obtienen en la muestra formada por las personas sin discapacidad. La inmensa mayoría de los empleados públicos (alrededor del 93%) son naturales del país donde trabajan, para todos los grados de discapacidad. Los empleados privados quedan siempre por debajo de esta cifra y todas las diferencias son significativas. El diferencial más importante se observa para los discapacitados limitados (0,044 puntos). En relación al nivel educativo, éste es siempre superior entre los empleados públicos en comparación con los privados, aunque estas diferencias son menos significativas si observamos las muestras de los trabajadores con discapacidad (limitados o no). Como era de esperar, el estado de salud de todos los trabajadores de nuestra muestra, públicos o privados, tiende a empeorar cuanto más intensa y limitante es su discapacidad. Por lo que se refiere a las diferencias entre público y privado, prácticamente solo se hallan diferencias significativas para quienes declaran tener una salud “buena” en todas las muestras, aunque no siempre con el mismo signo. También, se observan otras diferencias significativas en las categorías “muy mala” y “mala” para las personas sin y con discapacidad no limitadas, respectivamente. Es llamativo observar cómo, entre los discapacitados limitados, el 10,5% de los empleados públicos declara tener “buena” salud frente a solo un 5,5% de los empleados privados. Sin embargo, sucede lo contrario entre los discapacitados no limitados: un 13,6% de los asalariados públicos declara “buena” salud frente a un 18,4% de los asalariados privados.

En cuanto a las características laborales, no se aprecian importantes diferencias significativas en los salarios entre los trabajadores del sector público y privado, a excepción de los trabajadores no discapacitados los cuales perciben un mayor salario si trabajan en el sector público. Sin embargo, las diferencias en antigüedad si son importantes y significativas a favor de los empleados del sector público, en especial entre los discapacitados no limitados. Como era de esperar, los asalariados privados tiene jornadas más largas que los públicos, aunque las diferencias que son significativas se concentran prácticamente en la muestra de las personas sin

discapacidad. Aunque más del 90% de total de trabajadores declaran tener un contrato indefinido o fijo, las diferencias entre el sector público y privado son sólo significativas en la muestra de las personas sin discapacidad. Con respecto al tener un segundo empleo, se encuentran diferencias significativas únicamente entre los discapacitados limitados (un 8,9% para los que trabajan en el sector público y sólo un 5,4% entre los trabajadores privados). Sólo hay diferencias significativas en relación con el derecho a cobrar una pensión en el futuro para la muestra de los discapacitados no limitados. Existe un mayor número de trabajadores manteniendo ocupaciones de mayor categoría en el sector público. Tal vez lo más llamativo sea cómo entre los discapacitados limitados, el 54,5% de los empleados públicos se sitúan dentro de las tres categorías superiores frente a algo menos de la mitad (27,2%) de los empleados privados. Finalmente, a nivel de industria también se detectan numerosas diferencias significativas entre los trabajadores públicos y privados. Los empleados públicos predominan de manera significativa, aparte de en la Administración, en los sectores de educación y salud y servicios sociales, mientras que los empleados privados predominan en el resto de sectores como, por ejemplo, agricultura e industria.

### *Análisis econométrico*

En el cuadro 2 se muestran los resultados de las estimaciones de las ecuaciones de satisfacción laboral (MCG con efectos aleatorios) para los empleados pertenecientes al sector público y privado, y controlando, entre otros, por los diferentes grados de discapacidad del individuo. Antes de analizar los resultados obtenidos, hay que tener en cuenta que si los efectos aleatorios están correlacionados con los regresores incluidos en nuestras ecuaciones de satisfacción laboral, las estimaciones que obtengamos con los efectos aleatorios serán inconsistentes. A partir del test propuesto por Hausman, el cual compara los resultados obtenidos vía efectos aleatorios *versus* efectos fijos, los resultados muestran tanto para la muestra total como para las muestras de sector público y privado que la especificación preferida y soportada por los datos es el modelo de efectos aleatorios. Inicialmente se ha estimado la ecuación [2] para la muestra total de individuos, es decir, uniendo la muestra de trabajadores del sector público y privado, con el objetivo de tomar como primera referencia los coeficientes estimados para nuestra variables de interés. Como puede observarse, el coeficiente de la variable ficticia “*discapacitado limitado*” es negativo y significativo al 1%, es decir, los trabajadores mayores discapacitados limitados tienen unos niveles de satisfacción laboral 0,93 puntos inferiores a los obtenidos por los trabajadores sin discapacidad (categoría de referencia). Sin embargo, no se detectan diferencias significativas en términos de satisfacción laboral entre los trabajadores no discapacitados y los discapacitados no limitados. Estos resultados obtenidos con la muestra total son consistentes con los obtenidos previamente por Pagán (2011). Otro resultado a destacar para la muestra total es el relacionado con las variables que identifican el tipo de trabajador (es decir, asalariado privado, asalariado público y funcionario). Únicamente el coeficiente de la variable ficticia “*funcionario*” es positivo y significativo al 5%<sup>3</sup>. Es decir, las personas que son funcionarias disfrutan de unos mayores niveles de satisfacción laboral en comparación con los que obtienen las personas que se encuentran asalariadas (ya sea en el sector público o privado). Este resultado está en línea con los obtenidos anteriormente, por ejemplo, por Heywood, Siebert y Wei (2002), Ghinetti

---

<sup>3</sup> Adicionalmente, se han estimado ecuaciones de satisfacción laboral con términos de interacción entre las variables que miden el grado de discapacidad y el tipo de empleo del individuo (funcionario, asalariado público y asalariado privado). En ninguno de los casos, los coeficientes estimados para estos términos de interacción fueron significativos.

(2007) y Danzer (2011). La mayor estabilidad y menor incertidumbre laboral que poseen los funcionarios en comparación con el resto de asalariados explica, al menos en parte, los mayores niveles de satisfacción laboral observados para los funcionarios (Clark y Postel-Vinay, 2009; Luechinger, Meier y Stutzer, 2010).

[Cuadro 2]

Analizando ya los resultados econométricos obtenidos separadamente para las muestras del sector público y privado, se observa que el único coeficiente relativo al grado de discapacidad que es significativo al 5% con respecto a la categoría de referencia (no discapacitado) es nuevamente el de las personas discapacitadas limitadas. Para la muestra del sector público el valor de este coeficiente es -0,06, mientras que para la muestra del sector privado es -0,13, es decir, más del doble del obtenido para el sector público. Es decir, aunque las personas con discapacidad que se encuentran limitadas en sus actividades diarias tienen unos niveles de satisfacción laboral inferiores a los obtenidos por las personas sin discapacidad, la penalización en términos de satisfacción es mucho mayor si éstas trabajan en el sector privado. Sin embargo, esta penalización no se observa en las personas con discapacidad que no se encuentran limitadas en comparación con las personas sin discapacidad. Siguiendo a Pagán (2011) una explicación a este último resultado es que las personas con discapacidad no limitadas tienen similares o iguales niveles de productividad que el de las no discapacitadas, y por tanto las diferencias en términos de satisfacción laboral (y salariales) entre ambos colectivos no son significativas. Este resultado corrobora nuestra tercera hipótesis sobre como el grado de limitación de la persona con discapacidad afecta de manera significativa sobre los niveles de satisfacción laboral. Sin embargo, la primera hipótesis (es decir, las personas con discapacidad tienen una menor satisfacción laboral en comparación con las no discapacitadas, tanto en el sector público como privado) es soportada sólo en parte por los resultados. Esta hipótesis únicamente se cumple para el caso de las personas con discapacidad que se encuentran limitadas en sus actividades diarias. Algo similar sucede con nuestra segunda hipótesis (las personas con discapacidad se encuentran más satisfechas trabajando en el sector público que si lo hicieran en el privado), es decir, solo se cumple para aquellas personas con discapacidad que se encuentran limitadas. Como se ha apuntado anteriormente la penalización que sufre este grupo de trabajadores al trabajar en el sector privado es más del doble de la que se hubiera registrado de haber estado trabajando en el sector público.

Con respecto a los resultados obtenidos en cada submuestra para el resto de variables incluidas en la ecuación [2], se observa, en primer lugar, que las diferencias de satisfacción laboral entre los asalariados públicos y funcionarios desaparecen para la muestra del sector público. Aunque no se aprecian diferencias significativas por razón de sexo, si se obtiene importantes diferencias por tramos de edad, siendo los trabajadores del tramo superior de la muestra (entre 60 y 64 años) los que presentan unos mayores niveles de satisfacción laboral. Se vuelven a detectar diferencias positivas y significativas en función de la nacionalidad en ambas muestras. Sin embargo, para las variables “*casado*” y aquellas que reflejan el nivel educativo del trabajador ninguno de los coeficientes es significativo. Como era de esperar, el estado de salud supone un condicionante de peso a la hora de obtener esta medida de satisfacción, estando ligada de manera significativa una peor salud con peores niveles de satisfacción laboral. Ahora bien, la influencia negativa de esta variable es más acusada entre los trabajadores públicos que entre los privados. Pagán (2011) demuestra que aunque las variables discapacidad y estado de salud pueden estar potencialmente correlacionadas, ambas no proporcionan o comparten la misma información y deben ser tratadas de manera

separada. Por ejemplo, cuando la ceguera es generada por una enfermedad crónica (tal como la diabetes) ésta está probablemente ligada a un peor estado de salud, pero cuando la ceguera es resultado de un problema congénito de la vista, la relación entre discapacidad y estado de salud del individuo será probablemente ortogonal. Este resultado está en línea con otros estudios realizados en el campo de la psicología que concluyen que la discapacidad se extiende más allá del estado de salud de la persona, abarcando aspectos o dimensiones relacionadas con la definición de bienestar de la persona y su posición social (Grimby *et al.*, 1988).

En relación con las características del puesto, el coeficiente de la variable “*salario*” es sólo significativo dentro del sector privado. Las variables “*antigüedad*” y “*horas de trabajo*” no son significativas en ninguna muestra. Sin embargo, tanto en el sector público como en el privado, casi todas las ocupaciones presentan niveles de satisfacción laboral inferiores a la de referencia (legisladores y directivos). Solo se encuentran coeficientes significativos en la muestra de empleados públicos, donde todos los sectores económicos presentan niveles de satisfacción laboral superiores al sector de la agricultura (categoría de referencia). Por países europeos, se observan diferencias significativas tanto en el sector privado como el público. En ambos casos, todos los países presentan peores niveles de satisfacción laboral que el país referencia (Dinamarca). Por ejemplo, para la muestra del sector público existen diferencias significativas en la mayoría de los países, excepto en Italia y Austria<sup>4</sup>. En todos los casos, a medida que aumenta la responsabilidad aumenta la satisfacción laboral. Los coeficientes de las variables “*contrato indefinido*”, “*segundo trabajo*” y “*demandante de pensión*” no son significativos en ninguna muestra.

La satisfacción laboral se reduce significativamente a medida que aumenta el tamaño de la empresa donde se trabaja, pero sólo para la muestra del sector privado. De acuerdo con Idson (1990), esta caída en la satisfacción laboral a medida que aumenta el tamaño de la empresa privada puede estar relacionada con la mayor inflexibilidad existente dentro de las empresas de mayor tamaño. Por último, el coeficiente para el año 2007 es sólo significativo para el sector privado.

## Conclusiones

En este trabajo se han analizado las diferencias en los niveles de satisfacción laboral observados para los individuos con y sin discapacidad empleados en el sector público y privado a un nivel europeo. A partir de los datos disponibles en el SHARE para los años 2004 y 2007 se han comprobado la validez de tres hipótesis de partida planteadas: a) la menor satisfacción laboral de las personas con discapacidad (limitadas o no) que trabajan en el sector público o privado; b) las personas con discapacidad se encuentran más satisfechas trabajando en el sector público, y; c) el grado de la discapacidad del trabajador influye en los niveles de satisfacción observados entre las personas con discapacidad. Los resultados muestran que los trabajadores discapacitados limitados son los únicos que están menos satisfechos tanto en el sector público como en el privado si se les compara con los no discapacitados. En ninguno de los casos se detectan diferencias significativas entre los trabajadores sin discapacidad y los discapacitados no

---

<sup>4</sup> Inicialmente se intento estimar la ecuación [2] para cada uno de los países europeos incluidos en la muestra total. Sin embargo, el bajo número de observaciones al dividir la muestra entre el sector privado y público impedía obtener estimaciones consistentes y robusta en la gran mayoría de los casos. Se intentó también agrupar los países en tres zonas geográficas (norte, centro y sur de Europa), pero los resultados obtenidos debido nuevamente al bajo número de observaciones existente (o tamaño de celda) en determinadas variables explicativas (en especial las relacionadas con el grado de discapacidad) era muy poco fiables.

limitados. De este modo, este resultado confirma en parte la primera de nuestras hipótesis. En segundo lugar, los resultados demuestran que los niveles de satisfacción laboral para las personas con discapacidad son mayores cuando éstas trabajan en el sector público en comparación con las que lo hacen en el privado, pero sólo para las personas discapacitadas que están limitadas. De nuevo, la segunda hipótesis es corroborada por los datos pero sólo de manera parcial. En cambio, la tercera hipótesis es respaldada por los datos y pone de manifiesto la importancia de tener en cuenta el grado de limitación de las personas con discapacidad en este tipo de análisis sobre la satisfacción laboral.

Los resultados anteriores tienen implicaciones desde una perspectiva de política pública. De acuerdo con la literatura existente, uno de los aspectos o facetas más importantes a tener en cuenta a la hora de poder explicar el *premium* obtenido en términos de satisfacción laboral por los trabajadores con discapacidad limitados del sector público son las condiciones específicas que se dan en este sector, como son la seguridad, mayor estabilidad y reconocimiento laboral, y mejores condiciones de salud en comparación con el sector privado. En este sentido, Pagán (2012) concluye la importancia de estos aspectos o características no pecuniarias (por ejemplo, seguridad, reconocimiento, estabilidad y menor esfuerzo físico) los cuales suelen estar más presentes dentro del sector público. De este modo, parece prioritario acometer reformas e introducir medidas relacionadas que redunden en mejoras de satisfacción laboral para los trabajadores mayores con discapacidad que se hayan limitados en sus actividades cotidianas. Entre otras, deben revisarse las prácticas y políticas públicas dirigidas a incrementar, en especial dentro del sector privado, los niveles de estabilidad y seguridad en el trabajo, la adecuación de los puestos de trabajo a las necesidades y requerimientos de las personas con discapacidad, mejorar las condiciones de salud y de prevención de riesgos laborales así como combatir las prácticas discriminatorias que suelen detectarse dentro de las empresas (públicas y privadas) que emplean a este tipo de trabajadores con discapacidad. Por último, comentar que una posible extensión del este trabajo en un futuro es comprobar realmente la importancia de estos dominios o facetas de la satisfacción para las personas (discapacitadas o no) distinguiendo entre aquellas que trabajan en el sector público *versus* sector privado. Además, la disponibilidad de paneles de datos más largos permitirá llevar a cabo análisis empíricos más desagregados y detallados que arrojen más información sobre las particulares condiciones laborales de las personas con discapacidad en Europa.

## **Bibliografía**

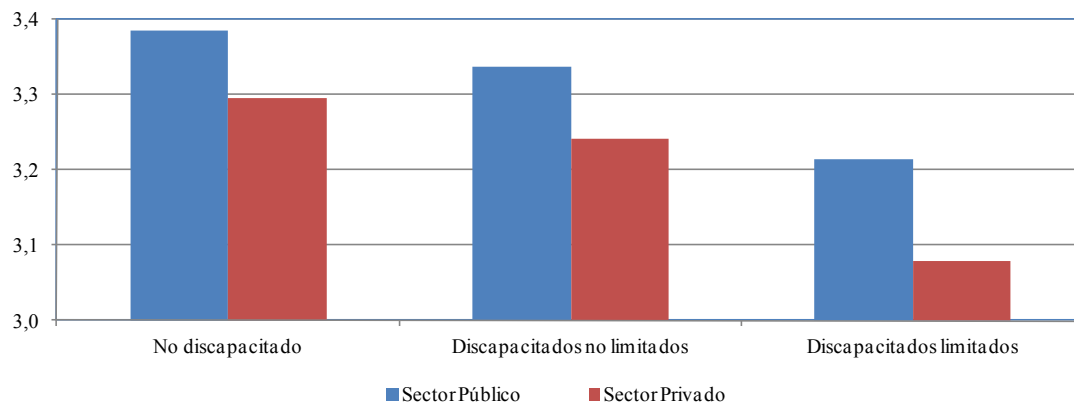
- Benítez-Silva, H., Buchinsky, M., Chan, H., Cheidvasser, S., & Rust, J. (2004). How large is the bias in self-reported disability? *Journal of Applied Econometrics*, 19: 649-670.
- Blanchflower, D. & Oswald, A. (2007). Is well-being U-shaped over the life cycle? *NBER Working Paper*, nº 12935.
- Bound, J. (1991). Self-reported versus objective measures of health in retirement models. *Journal of Human Resources*, 26(1):106-138.
- Burchardt, T. (2000). The dynamics of being disabled. *Journal of Social Policy*, 29(4): 645-668.
- Burke, R. (1999). Disability & women's work experiences: An explanatory study. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 19 (2), 21-33.
- Clark A (1997) Job satisfaction and gender: why are women so happy at work? *Labor Economics* 4(4):341-372.

- Clark A, Oswald A (1996). Satisfaction and comparison income. *Journal of Public Economics* 61(3):359–381.
- Clark A. y Postel-Vinay F. (2004) “Job Security and Job Protection”, CEPR Discussion Paper 4927.
- Clark, A.E. y Senik, C. (2006). “The (unexpected) structure of “rents” on the French and British labour markets”, *The Journal of Socio-Economics*, 35(2): 180-196.
- Clark A, Colombier N, Masclet D (2008). Never the same after the first time: the satisfaction of the second-generation self employed. *International Journal of Manpower* 29(7):591–609.
- Comisión Europea (2010). Employment in Europe 2010. Directorate-general for employment, social affairs and inclusion. Brussels: Employment Analysis Unit.
- Danzer, N. (2011). *Job Satisfaction and Sorting into the Public and Private Sector: Evidence from a Natural Experiment*, mimeo.
- Demoussis, M. y Giannakopoulos, N. (2007). “Exploring Job Satisfaction in Private and Public Employment: Empirical Evidence from Greece”, *Labour*, 21(2): 333-359.
- Diaz-Serrano L, Cabral J (2005). Low pay, higher pay and job satisfaction within the European union: empirical evidence from fourteen countries. *IZA Discussion paper* no. 1558.
- Eichar, D., Norland, S., Brady, M. & Fortinsky, R. (1991). The job satisfaction of older workers. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 609-620.
- Ettner, S. (2000). The relationship between labour market outcomes and physical and mental health; exogenous human capital or endogenous health production? En D. S. Salkever, & A. Sorokin (Eds.), *The economics of disability, research in human capital and development*, vol. 13 Stamford, CT: JAI Press Inc.
- Ferrer-i-Carbonell, A (2002). “Subjective Questions to Measure Welfare and Well-Being: A survey”, *Tinbergen Institute Discussion paper*, TI 2002-020/3.
- Ferrer-i-Carbonell A, Frijters P (2004). How important is methodology for the estimates of the determinants of happiness? *Economic Journal* 114:641–659.
- Freeman R. (1978) “Job Satisfaction as an Economic Variable”, *American Economic Review* 68(2): 135–141.
- Gannon B (2005). A dynamic analysis of disability and labour force participation in Ireland, 1995–2000. *Health Economics* 14:925–928.
- Gannon B, Munley M (2009). Age and disability: explaining the wage differential. *Social Science Medicine* 69:47–55.
- Ghinetti, P. (2007) “The Public–Private Job Satisfaction Differential in Italy” *Labour*, 21 (2): 361-388.
- Grimby, G., Finnstram, J., y Jette, A. (1988). On application of the WHO handicap classification in rehabilitation. *Scandinavian Journal of Rehabilitation Medicine*, 20, 93-98.
- Groot, W. (1999). Job satisfaction of older workers. *International Journal of Manpower*, 30(6), 343-360.
- Hamermesh D. S. (1977) “Economic Aspects of Job Satisfaction” en Ashenfelter O. and Oates W. E. (eds.) *Essays in Labour Market Analysis*, New York: John Wiley: 53–72.
- Heckman, J. (1979). Sample selection bias as a specification error. *Econometrica*, 47, 153-161.
- Heywood J. S., Siebert W. S. y Wei X. (2002) “Worker Sorting and Job Satisfaction: The Case of Union and Government Jobs”, *Industrial and Labor Relations Review* 55(4): 595–609.

- Idson, T. (1990). Firm size, job satisfaction and the structure of work. *Applied Economics*, 22, 1007-1018.
- Jones M, Latreille P, Sloane P (2006). Disability, gender and the British labour market. *Oxford Economic Papers* 58:407–449.
- Jung, K., Moon, M.J. & Deuk, S. (2007). Do age, gender and sector affect job satisfaction. *Review of Public Personnel Administration*, 27 (2), 125-146.
- Katz , L. y Krueger, A. (1991) ‘Changes in the Structure of Wages in the Public and Private Sectors’, *Research in Labor Economics* 12: 137–172.
- Luechinger, S., Stutzer, A. y Winkelmann, R. (2008) “Bureaucratic Rents and Life Satisfaction” *Journal of Law, Economics, and Organization*, 24 (2): 476-488.
- Luechinger, S., Stutzer, A. y Winkelmann, R. (2010) “Why Does Unemployment Hurt the Employed? Evidence from the Life Satisfaction Gap between the Public and the Private Sector” *Journal of Human Resources*, 45 (4): 998-1045.
- Madden, D. (2004). Labour market discrimination on the basis of health: an application to UK data. *Applied Economics*, 36, 421e442.
- Meng R. (1990) “The Relationship between Trade Unions and Job Satisfaction”, *Applied Economics* 22: 1635–1648.
- Ng Y (1997). A case of happiness, cardinalism, and interpersonal comparability. *Economic Journal* 107(445):1848–1858.
- OCDE (2003) *Transforming disability into ability: policies to promote work and income security for disabled people*. OCDE, Paris.
- OCDE (2010) *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers. A Synthesis of Findings across OECD Countries*. OCDE, Paris
- Pagán, R (2011). Ageing and disability: Job satisfaction differentials across Europe, *Social Science Medicine* 72:206–215.
- Pagan, R. (2012). "Job satisfaction and domains of job satisfaction for older workers with disabilities in Europe", *Journal of Happiness Studies*, pendiente de publicación.
- Pagan, R. y Malo, M.A. (2009). Job satisfaction and disability: lower expectations about jobs or a matter of health? *Spanish Economic Review*, 11, 51-74.
- Renaud, S. (2002). Rethinking the union membership/job satisfaction relationship: some empirical evidence in Canada. *International Journal of Manpower*, 23 (2), 137-50.
- Schwartz N (1995). What respondents learn from questionnaires: the survey interview and the logic of conversation. *International Statistical Review* 63:153–177.
- Schwochau S. (1987) “Union Effects and Job Attitudes”, *Industrial and Labor Relations Review* 40(2): 209–224.
- Sloane P, William H (2000). Job satisfaction, comparison earnings and gender. *Labour* 14(3):473–501.
- Uppal, S. (2005). Disability, workplace characteristics and job satisfaction. *International Journal of Manpower*, 26 (4), 336-349.
- Van Praag B (1991). Ordinal and cardinal utility: an integration of the two dimensions of the welfare concept. *Journal of Econometrics* 50:69–89.
- Verbeek, M., y Nijman, T. (1992). Testing for selectivity bias in panel data models. *International Economic Review*, 33(3), 681-703.
- Wunderlich, G.S., Rice, D.P., Amado, N.L. (eds.) (2002). *The Dynamics of Disability: Measuring and Monitoring Disability for Social Security Programs*, National Academy Press: Washington, D.C.



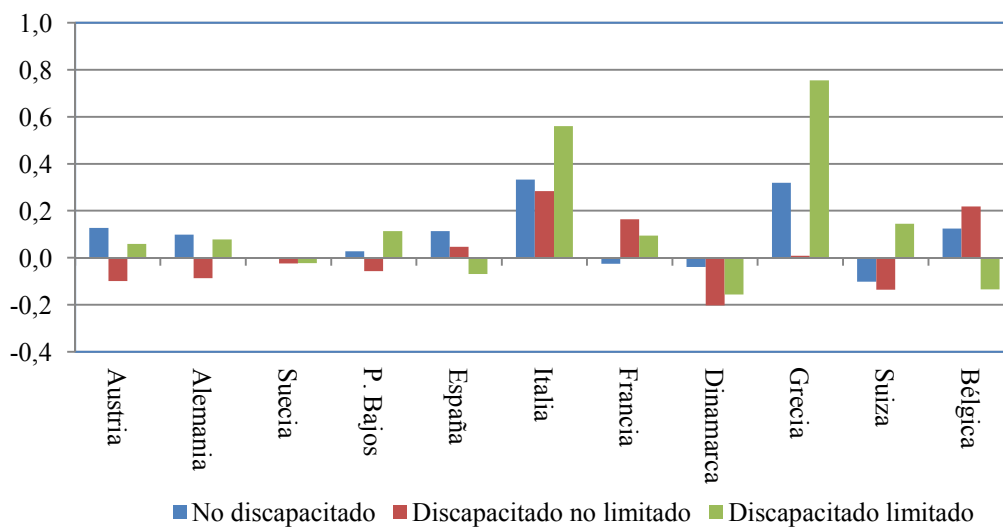
**Gráfico 1:** Satisfacción laboral media de los empleados en el sector público y privado según el grado de discapacidad.



**Nota:** Datos ponderados.

**Fuente:** SHARE 2004 y 2007.

**Gráfico 2:** Diferencia en satisfacción laboral media entre el sector público y el privado por países y grado de discapacidad.



**Nota:** Datos ponderados.

**Fuente:** SHARE 2004 y 2007.

**Cuadro 1:** Características personales y laborales de las personas no discapacitadas, discapacitadas no limitadas y discapacitadas limitadas según el tipo de sector donde trabajan (público *versus* privado).

	NO DISCAPACITADO			DISCAPACITADOS					
				No limitado			Limitado		
	S. Púb.	S.Priv.	Dif.	S. Púb.	S.Priv.	Dif.	S. Púb.	S.Priv.	Dif.
Edad	55,296	55,247	0,050	55,622	55,848	-0,225	55,685	55,805	-0,120
Mujer	0,506	0,383	0,123 *	0,516	0,441	0,075 *	0,525	0,479	0,046 *
Casado	0,780	0,759	0,021 *	0,722	0,740	-0,018	0,761	0,763	-0,002
Nativo	0,921	0,894	0,027 *	0,947	0,908	0,039 *	0,916	0,872	0,044 *
<b>Nivel educativo</b>									
Primaria	0,197	0,316	-0,120 *	0,181	0,315	-0,133 *	0,196	0,277	-0,081 *
Secundaria	0,317	0,445	-0,128 *	0,387	0,422	-0,035	0,432	0,540	-0,108 *
Post secundaria	0,027	0,028	-0,001	0,029	0,028	0,001	0,031	0,027	0,004
Superior	0,460	0,211	0,249 *	0,402	0,235	0,167 *	0,341	0,156	0,185 *
<b>Estado de salud</b>									
Muy buena	0,128	0,120	0,008	0,046	0,035	0,011	0,008	0,008	0,000
Buena	0,328	0,304	0,024 *	0,136	0,184	-0,047 *	0,105	0,055	0,050 *
Normal	0,468	0,490	-0,022	0,549	0,551	-0,001	0,362	0,388	-0,026
Mala	0,072	0,078	-0,006	0,261	0,215	0,045 *	0,422	0,434	-0,012
Muy mala	0,004	0,007	-0,004 *	0,007	0,015	-0,007	0,102	0,114	-0,012
Ln (Salario mensual)	7,503	7,432	0,071 *	7,329	7,380	-0,051	7,289	7,287	0,003
Antigüedad	22,807	17,651	5,156 *	23,387	17,460	5,927 *	21,906	17,381	4,525 *
<b>Horas de trabajo semanales</b>									
<30	0,159	0,142	0,016	0,178	0,146	0,033	0,233	0,224	0,009
30-39	0,381	0,260	0,121 *	0,363	0,346	0,017	0,326	0,302	0,024
=40	0,209	0,261	-0,052 *	0,203	0,175	0,028	0,209	0,237	-0,028
>40	0,251	0,337	-0,086 *	0,256	0,333	-0,077 *	0,231	0,237	-0,006
Contrato indefinido	0,934	0,914	0,019 *	0,926	0,913	0,012	0,926	0,902	0,024
Segundo trabajo	0,063	0,069	-0,005	0,082	0,065	0,017	0,089	0,054	0,035 *
Demandante de pensión	0,837	0,823	0,013	0,892	0,859	0,033 *	0,892	0,899	-0,007
<b>Ocupación</b>									

Legisladores y Directivos	0,112	0,094	0,018 *	0,081	0,077	0,004	0,093	0,050	0,043 *
Profesionales	0,293	0,085	0,207 *	0,293	0,092	0,201 *	0,206	0,069	0,137 *
Técnicos y profesionales asociados	0,210	0,175	0,035 *	0,175	0,198	-0,023	0,246	0,153	0,094 *
Administrativos	0,153	0,126	0,027 *	0,165	0,195	-0,031	0,121	0,154	-0,033 *
Servicios y vendedores	0,099	0,135	-0,036 *	0,151	0,126	0,025	0,139	0,140	-0,001
Agricultura y pesca cualificados	0,008	0,016	-0,008 *	0,005	0,028	-0,024 *	0,019	0,007	0,012 *
Artesanos	0,031	0,150	-0,119 *	0,035	0,108	-0,073 *	0,027	0,166	-0,139 *
Operarios	0,021	0,107	-0,086 *	0,028	0,084	-0,057 *	0,033	0,142	-0,108 *
Ocupaciones elementales	0,072	0,111	-0,039 *	0,067	0,091	-0,024	0,115	0,119	-0,005
<b>Industria</b>									
Agricultura y pesca cualificados	0,008	0,014	-0,006 *	0,000	0,030	-0,030 *	0,008	0,018	-0,010
Manufactura	0,024	0,287	-0,263 *	0,011	0,256	-0,245 *	0,018	0,325	-0,308 *
Electricidad	0,019	0,015	0,004	0,036	0,030	0,006	0,016	0,021	-0,005
Construcción	0,015	0,119	-0,105 *	0,029	0,069	-0,040 *	0,021	0,080	-0,058 *
Ventas	0,015	0,127	-0,112 *	0,006	0,078	-0,072 *	0,009	0,094	-0,085 *
Hoteles	0,008	0,038	-0,030 *	0,006	0,035	-0,029 *	0,012	0,043	-0,031 *
Transportes	0,062	0,056	0,006	0,047	0,080	-0,033 *	0,057	0,060	-0,002
Banca y Finanzas	0,012	0,056	-0,044 *	0,037	0,057	-0,021 *	0,006	0,028	-0,022 *
Inmobiliario	0,039	0,074	-0,035 *	0,029	0,090	-0,061 *	0,030	0,062	-0,031 *
Administración Pública	0,280	0,009	0,270 *	0,244	0,011	0,232 *	0,288	0,012	0,276 *
Educación	0,271	0,018	0,253 *	0,287	0,027	0,260 *	0,263	0,014	0,248 *
Salud y servicios sociales	0,170	0,082	0,087 *	0,221	0,088	0,133 *	0,190	0,097	0,094 *
Otras actividades	0,075	0,094	-0,019 *	0,044	0,142	-0,098 *	0,081	0,139	-0,058 *

**Nota:** Individuos entre 50-64 años. Datos ponderados. (\*) Las diferencias entre el sector público y privado son significativas  $P < 0,05$ .

**Fuente:** SHARE 2004 y 2007.

**Cuadro 2:** Estimación de la satisfacción laboral para el total de la muestra (sector público + sector privado) y para el sector público y privado.

	Total		S. Público		S. Privado	
	Coef.	z	Coef.	z	Coef.	z
No discapacitado ( <i>referencia</i> )	-	-	-	-	-	-
Discapacitado limitado	-0,093 <sup>c</sup>	-4,21	-0,060 <sup>b</sup>	-1,93	-0,130 <sup>e</sup>	-4,13
Discapacitado no limitado	0,013	0,63	0,036	1,20	-0,007	-0,25
Asalariado privado ( <i>referencia</i> )	-	-	-	-	-	-
Asalariado público	0,005	0,24	-0,021	-0,69		
Funcionario	0,056 <sup>b</sup>	1,94				
Mujer	0,021	1,04	0,043	1,56	0,020	0,67
<b>Edad</b>						
50-54	-0,111 <sup>c</sup>	-5,07	-0,101 <sup>c</sup>	-3,15	-0,122 <sup>c</sup>	-4,01
55-59	-0,093 <sup>c</sup>	-4,79	-0,107 <sup>c</sup>	-3,81	-0,081 <sup>c</sup>	-3,00
60-64 ( <i>referencia</i> )	-	-	-	-	-	-
Nativo	0,151 <sup>c</sup>	2,50	0,146 <sup>a</sup>	1,63	0,149 <sup>b</sup>	1,92
Casado	0,002	0,09	0,008	0,27	-0,006	-0,20
<b>Nivel educativo</b>						
Primaria ( <i>referencia</i> )	-	-	-	-	-	-
Secundaria	0,005	0,19	-0,035	-0,76	0,028	0,75
Post secundaria	-0,014	-0,25	-0,020	-0,25	-0,015	-0,18
Superior	-0,001	-0,04	-0,020	-0,41	0,006	0,13
<b>Estado de salud</b>						
Muy buena ( <i>referencia</i> )	-	-	-	-	-	-
Buena	-0,078 <sup>c</sup>	-4,11	-0,092 <sup>c</sup>	-3,45	-0,068 <sup>c</sup>	-2,49
Normal	-0,148 <sup>c</sup>	-6,88	-0,192 <sup>c</sup>	-6,35	-0,107 <sup>c</sup>	-3,47
Mala	-0,203 <sup>c</sup>	-5,92	-0,273 <sup>c</sup>	-5,39	-0,146 <sup>c</sup>	-3,11
Muy mala	-0,248 <sup>c</sup>	-2,96	-0,318 <sup>c</sup>	-2,41	-0,182 <sup>a</sup>	-1,71
Ln (salario)	0,020 <sup>a</sup>	1,61	0,001	0,05	0,027 <sup>a</sup>	1,73
Antigüedad	-0,002	-0,76	0,001	0,13	-0,004	-1,32
Antigüedad <sup>2</sup>	0,000	0,59	0,000	-0,16	0,000	1,22
<b>Horas de trabajo semanales</b>						
<30	-0,020	-0,75	-0,038	-1,03	-0,001	-0,03
30-35	0,017	0,67	0,020	0,55	0,015	0,41
36-39	-0,022	-0,89	-0,042	-1,17	0,003	0,08
40 ( <i>referencia</i> )	-	-	-	-	-	-
>40	0,000	-0,01	0,034	0,99	-0,015	-0,52
<b>Ocupación</b>						
Directivo ( <i>referencia</i> )	-	-	-	-	-	-
Profesionales	-0,035	-1,07	-0,054	-1,23	-0,022	-0,44
Técnicos	-0,072 <sup>b</sup>	-2,19	-0,123 <sup>c</sup>	-2,65	-0,034	-0,74
Administrativos	-0,092 <sup>c</sup>	-2,54	-0,122 <sup>b</sup>	-2,35	-0,078 <sup>a</sup>	-1,55
Comercio	-0,064 <sup>a</sup>	-1,68	-0,055	-1,06	-0,080	-1,44
Sector primario cualificado	-0,045	-0,40	0,308	1,61	-0,166	-1,27
Artesanos	-0,064	-1,52	-0,159 <sup>b</sup>	-1,86	-0,033	-0,62
Operarios	-0,059	-1,25	-0,023	-0,25	-0,066	-1,12
Elementales	-0,181 <sup>c</sup>	-4,15	-0,163 <sup>c</sup>	-2,56	-0,199 <sup>c</sup>	-3,31

**Industria**

Agricultura ( <i>referencia</i> )	-	-	-	-	-	-
Manufactura	0,175	1,37	0,756 <sup>c</sup>	2,66	-0,007	-0,05
Electricidad	0,092	0,78	0,738 <sup>c</sup>	2,60	-0,065	-0,52
Construcción	0,062	0,52	0,649 <sup>b</sup>	2,33	-0,097	-0,77
Comercio	0,051	0,43	0,551 <sup>b</sup>	1,93	-0,091	-0,71
Hoteles y restaurantes	0,034	0,26	0,530 <sup>b</sup>	1,84	-0,074	-0,51
Transportes y telecom.	0,093	0,78	0,604 <sup>b</sup>	2,20	-0,041	-0,32
Banca y finanzas	0,105	0,88	0,652 <sup>b</sup>	2,39	-0,052	-0,41
Administración Pública	0,101	0,84	0,628 <sup>b</sup>	2,33	-0,080	-0,47
Educación	0,121	1,00	0,631 <sup>b</sup>	2,34	0,019	0,13
Salud y trabajo social	0,127	1,07	0,629 <sup>b</sup>	2,33	0,032	0,25
Otras actividades	0,123	1,03	0,685 <sup>c</sup>	2,51	-0,045	-0,35

**País**

Austria	-0,147 <sup>c</sup>	-3,13	-0,060	-0,83	-0,221 <sup>c</sup>	-3,52
Alemania	-0,137 <sup>c</sup>	-3,93	-0,091 <sup>a</sup>	-1,57	-0,184 <sup>c</sup>	-4,10
Suecia	-0,089 <sup>c</sup>	-2,85	-0,078 <sup>a</sup>	-1,72	-0,116 <sup>c</sup>	-2,67
Países Bajos	-0,198 <sup>c</sup>	-5,90	-0,143 <sup>c</sup>	-3,04	-0,250 <sup>c</sup>	-5,04
España	-0,307 <sup>c</sup>	-6,34	-0,256 <sup>c</sup>	-3,09	-0,357 <sup>c</sup>	-5,91
Italia	-0,205 <sup>c</sup>	-4,30	-0,062	-0,91	-0,327 <sup>c</sup>	-4,86
Francia	-0,021 <sup>c</sup>	-5,53	-0,142 <sup>c</sup>	-2,54	-0,255 <sup>c</sup>	-5,33
Dinamarca ( <i>referencia</i> )	-	-	-	-	-	-
Grecia	-0,370 <sup>c</sup>	-7,12	-0,185 <sup>c</sup>	-2,67	-0,516 <sup>c</sup>	-6,82
Suiza	-0,048	-1,11	-0,098 <sup>c</sup>	-1,43	-0,025	-0,46
Bélgica	-0,142 <sup>c</sup>	-3,99	-0,067 <sup>b</sup>	-1,29	-0,196 <sup>c</sup>	-3,95

**Grado de responsabilidad**

Ninguno ( <i>referencia</i> )	-	-	-	-	-	-
1-5	0,101 <sup>c</sup>	4,46	0,133 <sup>c</sup>	4,03	0,075 <sup>c</sup>	2,40
6-24	0,121 <sup>c</sup>	4,69	0,080 <sup>b</sup>	2,22	0,155 <sup>c</sup>	4,17
25-299	0,122 <sup>c</sup>	3,15	0,078 <sup>c</sup>	1,56	0,195 <sup>c</sup>	3,23
>300	0,268 <sup>c</sup>	3,49	0,215 <sup>b</sup>	2,27	0,326 <sup>c</sup>	2,58
Contrato indefinido	0,051 <sup>c</sup>	1,55	0,004	0,08	0,061	1,47
Segundo trabajo	-0,007	-0,27	0,010	0,26	-0,030	-0,76
Demandante de pensión	0,018	0,75	-0,030	-0,89	0,052	1,49

**Tamaño de la empresa**

1-5 ( <i>referencia</i> )	-	-	-	-	-	-
6-24	-0,052 <sup>c</sup>	-2,10	0,013	0,32	-0,092 <sup>c</sup>	-2,90
25-299	-0,070 <sup>c</sup>	-2,82	-0,024	-0,62	-0,096 <sup>c</sup>	-2,95
>300	-0,098 <sup>c</sup>	-3,51	-0,024	-0,54	-0,147 <sup>c</sup>	-4,00

**Año**

2004 ( <i>referencia</i> )	-	-	-	-	-	-
2007	-0,029 <sup>c</sup>	-2,13	-0,004	-0,18	-0,052 <sup>c</sup>	-2,73
Constante	3,448 <sup>c</sup>	23,30	3,015 <sup>c</sup>	9,90	3,599 <sup>c</sup>	20,42

Nº observaciones	7.898		3.698		4.200	
------------------	-------	--	-------	--	-------	--

**Nota:** Individuos entre 50-64 años. Los errores estándar son robustos. <sup>a, b, c</sup> coeficientes significativos al 10, 5 y 1%, respectivamente