
Revista TENDENCIAS Vol. V Nos.1- 2

TENDENCIAS
Revista de la Facultad de Ciencias
Económicas y Administrativas.
Universidad de Nariño
Vol. V. No.1-2
Diciembre de 2004, páginas 39-60

UNA CRÍTICA AL SISTEMA MUNDIAL DE SALARIOS¹

Por: **Gernot Köhler²**

INTRODUCCIÓN

Existe la creencia generalizada de que las diferencias internacionales de salarios se deben a las distintas productividades. Esa opinión ha sido cuestionada por diversos economistas. Por ejemplo, Samir Amín observó: “Los trabajadores de la periferia son super-explotados... porque la diferencia en sus salarios (e ingresos no laborables en general) es mucho mayor que la diferencia que registran sus productividades.” (Amín 1990, Capítulo 6). Para otros como Prebisch, Singer y Myrdal, “los aumentos de productividad que se obtienen en las naciones desarrolladas, son trasladados a sus trabajadores en forma de salarios e ingresos más altos, mientras que aquellos aumentos obtenidos en la periferia sólo se reflejan en forma de menores precios” (Salvatore 1987: 273). Me propongo agregar algunas reflexiones personales sobre el asunto. Mis

¹ Traducido del inglés por Emilio J. Cháves. Ingeniero Mecánico, Ms.D. en Ciencias Ambientales, investigador independiente en temas de economía y distribución. Email: chavesej@hotmail.com

² Gernot Köhler, Ph.D., escritor sobre temas de economía global, paz y justicia. Libros publicados: *The Global Wage System: A Study of International Wage Differences* (2004); *Globalization: Critical Perspectives* (con Chaves, 2003); *Global Keynesianism: Unequal Exchange and Global Exploitation* (con Tausch, 2002); Monografía sobre *Global Apartheid* (1978).

observaciones están influenciadas por la crítica a los salarios desde el feminismo, la cual ha establecido que las diferencias de salario entre los sexos son causadas frecuentemente por razones de discriminación, antes que de productividad. Dentro de esta orden de ideas, la tesis de este artículo es que las diferencias internacionales de salarios se deben en gran parte a la discriminación antes que a las diferencias de productividad.

1. Definiciones alternas de la productividad laboral

Conviene distinguir entre dos clases distintas de productividad laboral –es decir, entre la productividad física y la productividad en valor-. En general, la productividad laboral se define como el producto dividido por el trabajo requerido. Ambos componentes, “producto” y “trabajo requerido” pueden medirse de diversas maneras. Esas formas de medición pueden diferir bastante entre sí, de modo que afectan de manera significativa las observaciones empíricas y elevan importantes interrogantes teóricos.

El componente “trabajo requerido” puede medirse de varios modos, por ejemplo en horas (días, semanas, meses, años) de trabajo, o también como número de trabajadores, o como trabajadores multiplicados por tiempo, o como costo laboral. A su vez, el componente “producto” puede medirse en términos físicos (p.e. en pesos o dólares por tonelada de café cosechado). Esto conduce a dos o más conceptos de productividad que son significativamente diferentes no sólo en su medición, sino en términos teóricos –en particular, la productividad física y la productividad-valor -. Para el concepto de productividad física, el producto se mide en objetos producidos o en servicios entregados –p.e., número de carros fabricados (por trabajador, o por intervalo de tiempo), o toneladas de trigo cosechado (por trabajador, o por intervalo de tiempo), o como operaciones dentales (por dentista, o por intervalo de tiempo), o como número de estudiantes que alcanzan cierto nivel (por profesor, o por intervalo de tiempo), y así sucesivamente. Por el otro lado, cuando usamos el concepto de productividad-valor, contabilizamos el valor monetario producido –p.e.: en número de dólares o pesos producidos (por trabajador, o por intervalo de tiempo). Cualquiera de esos dos conceptos de productividad puede aplicarse en

diferentes niveles de agregación –individual, sectorial, nacional, global, y otros posibles-.

2. Ejemplos hipotéticos de productividad laboral física

El trabajador A produce el doble de objetos al día comparado al trabajador B; por lo tanto la productividad laboral física del trabajador A es el doble que la del trabajador B. En el país A la producción de arroz por trabajador es el doble que en el país B; entonces la productividad laboral física para producir arroz del país A es el doble que la del país B.

Como resultado de la automatización de procesos en una fábrica de carros, ahora el mismo número de trabajadores produce el doble de autos que antes; la productividad física de la factoría se ha doblado.

Por otra parte, la productividad-valor (medida en dinero), depende tanto de la productividad laboral como del precio de venta del producto. La relación conceptual entre estas dos clases de productividad laboral es:

Productividad valor = productividad física * precios de los productos

Por lo tanto, si los precios de los productos son constantes, doblar la productividad física permite doblar la productividad valor. Pero si los precios no son idénticos ni constantes, entonces la productividad valor se comporta diferente a las productividades físicas.

Ejemplos hipotéticos de productividad valor (productividad laboral medida en dinero):

Situación (1): se dobla la producción de carros por trabajador + precio constante de venta de los carros. Resultado: la productividad física por trabajador se dobla y también se dobla la productividad-valor ($2*1=2$).

Situación (2): se dobla la producción de café por trabajador + se reduce el precio del café a la mitad. Resultado: se dobla la productividad física por trabajador, pero la productividad-valor por trabajador no cambia ($2 * \frac{1}{2} = 1$).

Situación (3): se dobla el número de computadores ensamblados por trabajador + se reduce el precio de los computadores a un cuarto de su valor. Resultado: la productividad laboral física se dobla, pero la productividad-valor por trabajador se reduce a la mitad ($2 * \frac{1}{4} = \frac{1}{2}$).

3. Salarios y Productividad Laboral Física

Considero en primer término la relación entre salarios y productividad laboral *física*. En particular, estableceré el punto de que ciertas categorías de trabajadores en diferentes países pueden tener productividades físicas idénticas, mientras que sus salarios pueden diferir drásticamente. En general, se considera justo pagar un mayor salario a un trabajador que produce más y/o mejor calidad de producto, así como pagar el mismo salario si un trabajador produce igual cantidad y calidad de producto. Veamos algunos ejemplos de trabajadores del mundo cuyo producto es igual o similar, y sin embargo sus salarios son considerablemente diferentes.

Ejemplo 1. Trabajadores Agrícolas

Los asalariados en labores agrícolas, pagados por jornal diario, suelen tener desempeños similares (aunque no idénticos) en su trabajo físico para diferentes países. La Tabla 1 muestra los salarios agrícolas en diferentes países.

Probablemente puede asumirse que la productividad física de los jornaleros agrícolas en esos países mostrados en la Tabla 1 es comparable, similar o idéntica, pero es evidente que los salarios son muy diferentes. Por lo tanto, productividades laborales físicas idénticas no necesariamente conducen a salarios iguales.

Tabla 1. Salarios Agrícolas, 1995

País	Jornal diario en US\$ (PPP)	Notas de Fuente	Género	Nivel de Trabajo	Jornal diario en moneda local	Moneda Local
Japón	48.0	Jornalero, excepto pesca	Hombre	Jornalero	7963	Yen
Japón	36.3	Jornalero, excepto pesca	Mujer	Jornalero	6028	Yen
Mauricio	15.9		Ambos	Jornalero	131	Rupia
Filipinas	11.95	Arroz, maíz, Coco, Caña	Ambos	Jornalero	92.27	Peso
Sri Lanka	5.85	Té	Ambos	Jornalero	78.84	Rupia
Fuente: ILO, LABORSTA database (en red) 2003						
Notas: (a) salarios en ISC2 categoría 1 = agricultura, caza, forestales y pesca (b) criterio de inclusión = jornaleros con pago diario (c) precios en valores PPP –precios de paridad fija, calculados por autor, según datos del Banco Mundial						

Ejemplo 3. Manufactura de Zapatería

Un empresario canadiense afirmó (en entrevista radial, año 2000) que sus zapatos eran manufacturados en Asia, donde él paga 20 centavos de dólar por hora de trabajo, en lugar del Canadá, donde le cobran \$20 por hora de trabajo. También dejó entender que la calidad del trabajo (destreza) en Asia era igual que en Canadá (destreza similar), y que en ambos casos aportaba la misma maquinaria. En este ejemplo, la productividad física es la misma en Asia y Canadá. Sin embargo, los salarios son ampliamente diferentes. Aquí vemos que la misma productividad laboral física no necesariamente conduce a un salario igual.

Ejemplo 4. Trabajadores de Manufactura Textil

El salario de un trabajador de textiles de Nicaragua en una zona industrial extranjera (Zona Franca) que produce ropa para exportar, fue inferior a 3 dólares por una jornada de diez horas en el año 2003 (Sewell: 2003). El salario efectivo de un trabajador casero de la confección en Toronto, Canadá en el mismo año, fue en promedio \$4.50 a \$6.00 dólares por hora, lo cual equivale aproximadamente a \$52 dólares por una jornada similar de diez horas (Maquiladora Solidarity 2003). La proporción salarial entre Nicaragua y Canadá es de 17.5 a uno. Nuevamente se comprueba que productividades físicas similares no necesariamente conducen a un idéntico salario.

Ejemplo 5. Trabajadores del Sector Automotriz

El salario semanal de los trabajadores de la Volkswagen en México, año 2002, estuvo entre 230 y 250 dólares, “haciendo de los trabajadores de Volkswagen los mejor pagados del sector en todo México” (UAW 2002). El salario anual de los trabajadores automotrices en los Estados Unidos durante el año 2003 osciló entre 40175 (en el estado de Carolina del Norte) y 74686 dólares (estado de Michigan) (U.S. Bureau of Economic Analysis, 2003). Esto representa un salario semanal entre 773 y 1436 dólares. La proporción de salarios entre Estados Unidos y México en el ramo estuvo por lo tanto entre 3.4 y 5.7 a uno, a pesar de que la productividad laboral física es probablemente casi idéntica. De nuevo, la productividad laboral física idéntica no necesariamente conduce a un salario idéntico.

Ejemplo 6. Dentistas

Los odontólogos ejecutan procedimientos muy similares en las diversas naciones. Una turista reportó que su trabajo dental hecho en Hungría en 1998, pagado en moneda local, equivalía a 300 dólares canadienses. Un trabajo similar en Canadá podría haber costado alrededor de tres mil dólares. Por lo tanto, una productividad laboral física idéntica tampoco conduce a una remuneración similar.

Ejemplo 7. Educadores

La Tabla 2 muestra los salarios mensuales de profesores y otros educadores en 22 naciones, a precios de paridad de poder adquisitivo (PPP), para el año 1995. La brecha salarial dentro de este grupo de países es de 32 a uno. Mientras los salarios difieren enormemente, las destrezas requeridas y los resultados obtenidos de enseñar en los colegios de educación primaria y secundaria son más similares que diferentes en el entorno mundial. Por ello, una productividad laboral *física* idéntica en los educadores no necesariamente conduce a una remuneración igual.

Tabla 2. Salarios 1995, Sector Educativo

Total de trabajadores, hombres y mujeres, promedios mensuales

PAIS	Promedio mensual (Dólares internacionales, PPP)
Korea	2959
Reino Unido	2880
Holanda	2832
Finlandia	2279
Canadá	2130
Isla de Man	1813
Antillas Holandesas	1497
Austria	1484
Israel	1303
Eslovenia	1170
República Checa	705
Polonia	496
México	482
Perú	448
Hungría	434
Rumania	363
China	255
Eslovaquia	255
Estonia	245
Lituania	218

Letonia	182
Kirguistán	92
Fuentes: ILO (1999) para salarios en moneda local. Convertidos por autor a valores PPP, según datos del Banco Mundial.	

Resumen de Ejemplos

Estos ejemplos demuestran con nitidez que en el nivel internacional no parece existir correspondencia entre la productividad laboral física y el nivel salarial. Por lo tanto, no es posible argumentar que los trabajadores del mundo son remunerados en proporción a su *productividad laboral física*.

4. Salarios y Productividad-Valor

La productividad-valor, el segundo concepto analizado, contiene una dimensión de precio que no forma parte de la productividad-física. En términos generales la productividad-valor (productividad laboral monetaria) puede definirse como:

Productividad valor = (producto físico) * (precios de producto) / trabajo aportado,

o también como:

Productividad valor = valor agregado / trabajo aportado

Es muy importante el hecho de que los precios de los productos estén incluidos en la definición de la productividad valorada monetariamente; es decir, para un insumo de labor dado, hay dos variables que controlan la productividad-valor (productividad laboral valorada en moneda); ellas son el producto físico y el valor o precio de mercado, en lugar del factor físico únicamente.

Ejemplo hipotético: una costurera elabora 100 camisas en cierto lapso de tiempo: (a) La productividad física de esa trabajadora para ese período es de 100 camisas/ 1 trabajador. (b) La productividad evaluada en dinero depende del precio de mercado de las camisas. Si éstas se venden a 5 dólares cada una y los materiales cuestan dos dólares por camisa, entonces el valor-agregado de cada una es $5 - 2 = 3$ dólares, y la productividad en valor-dinero de esa trabajadora es $(100 \text{ camisas} * 3 \text{ dólares}) / 1 \text{ trabajador} = 300$ dólares por trabajador en el período. Si en un segundo caso las camisas se venden a 10 dólares la unidad (y el costo de los materiales es el mismo que antes, de dos dólares cada una), entonces el valor-agregado de cada camisa es $10 - 2 = 8$ dólares y la productividad-valor de esa trabajadora es ahora $(100 \text{ camisas} * 8 \text{ dólares})/1 \text{ trabajador} = 800$ dólares por trabajador. El ejemplo muestra la importancia del precio de venta para calcular la productividad-valor (expresada en dinero). En este caso, vemos una productividad física idéntica de 100 camisas por trabajador en el período, pero dos productividades-valor distintas de 300 dólares por trabajador y de 800 dólares en el segundo caso. La diferencia entre ellos está controlada por el precio de venta del producto, pero no por la productividad física del trabajador.

5. La relación entre salarios y los dos tipos de productividad

El salario suele medirse en dólares (o pesos, etc.) de remuneración pagada por hora (día, mes, etc.) de trabajo. La productividad-valor es medida en dólares (o pesos) de valor-agregado por hora de trabajo (o día, etc.). Por esto, tanto los salarios como la productividad-valor del trabajo son medidos en la misma dimensión –concretamente, como unidad monetaria por cada unidad de trabajo.

En la práctica se establece una relación entre el valor-agregado y los salarios. Esta relación no es precisa, pero existe. Cuando el valor-agregado es alto, los empleadores pueden pagar altos salarios y los trabajadores demandan altos salarios. Cuando el valor-agregado es bajo, los empleadores pueden pagar sólo bajos salarios y los trabajadores tienden a esperar bajos salarios. Por ejemplo, el valor-agregado por hora de trabajo es alto en Alemania y bajo en Haití. Los empresarios alemanes pueden pagar salarios mayores que los empresarios haitianos; a su vez, los trabajadores alemanes esperan y demandan salarios

mayores que los haitianos. Como consecuencia, encontramos una correlación entre la productividad evaluada en dinero y los salarios. Ambas son funciones del valor-agregado, y este último es función del valor de mercado (precio) del producto, de la forma:

Valor-agregado = valor de mercado del producto menos los costos productivos

Tasa salarial = función del (valor agregado)

Productividad laboral en valor dinero = función del (valor agregado)

Es importante resaltar que (a) la productividad en dinero no es igual a la productividad física; (b) si la productividad se define y mide como productividad en dinero, entonces la afirmación de que el salario corresponde a la productividad en dinero tiende a ser cierta en las comparaciones internacionales, dado que ambos, el salario y la productividad-valor son funciones del valor-agregado; (c) si, de manera alternativa, la productividad se define y mide como productividad física, entonces no puede aducirse que los salarios corresponden a las productividades en las comparaciones internacionales.

6. Diferencias salariales internacionales y explotación

Al discutir los temas de explotación y salarios internacionales podemos escoger entre dos definiciones principales de “explotación”, a saber, una definición genérica o una definición específica marxista.

(a) *Usando una definición genérica de explotación*: El diccionario define “explotación” como (a) “utilización”; (b) “la aplicación exitosa de la industria sobre cualquier objeto, como el cultivo de la tierra, el trabajo de minas, etc.”; (c) “utilización egoísta o injusta” (New Weber 1980). Así las cosas, el término explotación contiene ciertos significados neutros y uno negativo (el de utilización egoísta o injusta), como cuando alguien es acusado de ser un explotador.

Es un hecho que las corporaciones globales (compañías transnacionales y multinacionales, TNCs, MNCs) emplean trabajo en los países de bajos salarios.

Eso constituye una “utilización” y una “exitosa aplicación de la industria”, en el sentido del diccionario como explotación en su versión neutral. Pero ¿es también el caso que allí hay una “utilización egoísta o injusta”? Evidentemente, el uso de la mano de obra barata es ciertamente egoísta por parte de las corporaciones globales, ¿Pero es acaso también injusta?

Examinemos un ejemplo tomado de una película canadiense del año 2003 sobre educación laboral: Un grupo de mujeres trabaja en una factoría textil en Haití que elabora camisetas. El salario es de US\$ 0.50 por hora (50 centavos de dólar). Una mujer cose algo más de 1000 camisetas diarias. La fábrica pertenece a un empresario haitiano, quien la dirige. Las camisetas son despachadas a la cadena Disney en los Estados Unidos (donde les imprimen un Ratón Mickey en el frente). El precio al detal de una camiseta es de 18 dólares cada una. Asumamos que el conjunto de trabajos empleado para transporte, distribución, ventas, y demás, en los Estados Unidos cuestan entre 4 US\$ por hora y 15 US\$ por hora.

Si nos preguntamos: ¿Un salario de medio dólar la hora para los trabajadores haitianos constituye una “utilización injusta” en el sentido del diccionario?, la pregunta tiene dos aspectos que son: (1) en relación a otros trabajadores haitianos: el salario mínimo legal de Haití en abril del 2003 es “70 gourdes diarios (cerca de 1.70 dólares diarios)”, o sea cerca de veinte centavos de dólar por hora. En Haití hay varias clases de trabajos que ganan menos del salario mínimo, por ejemplo, los barrenderos de las calles. Más aún, el 70% de los Haitianos están desempleados (Brecken: 2003). Así las cosas, el salario de 50 centavos de dólar por hora para las costureras haitianas del ejemplo es justo en relación a otros salarios de Haití. (2) En relación a los salarios de Estados Unidos: el salario haitiano es inferior. El trabajo de la costurera haitiana es productivo y comparable al de los trabajadores de los Estados Unidos. Por lo tanto, el salario haitiano es injusto en relación a los de los estadounidenses del ejemplo. Este ejemplo evidencia que las corporaciones globales que usan los bajos salarios de otros países incurren en “utilización injusta” y, por lo tanto, en explotación negativa en el sentido del diccionario. Esta clase de explotación ha sido llamada “explotación corporativa transnacional”. (Chase-Dunn 1998:236).

(b) *Usando una definición marxista de explotación:* En su discurso de 1848 sobre el libre comercio, Marx empleó el término de “explotación cosmopolita” refiriéndose a la economía mundial, pero el concepto no es de aplicación general. Samir Amin ha criticado la “super-explotación” de los trabajadores del Tercer Mundo (p.e.: Amin, 1990). Adicionalmente a esos conceptos, encuentro útil el concepto de “explotación diferencial”, el cual ha sido empleado por Lebowitz (2002:8).

La explotación diferencial puede ser definida como una situación en la que existen dos tasas diferentes de explotación para rendimientos productivos iguales. Si “s” es el plusvalor y “v” es el salario (capital variable), y “v1” es una tasa salarial 1, mientras “v2” es otra tasa salarial 2, entonces puede darse una situación con dos diferentes tasas de explotación, $s/v1$ y $s/v2$. Por ejemplo, una mujer puede producir el mismo plusvalor que un hombre, pero si los dos reciben salarios diferentes, entonces hay una explotación diferencial basada en la diferencia de género.

El sistema mundial está repleto de situaciones de explotación diferencial tanto al interior de las naciones, como entre ellas. Es así como dentro de la mayoría de las naciones las mujeres reciben salarios inferiores a los de los hombres. Parte de ello se debe a la explotación diferencial, porque las mujeres pueden producir el mismo, o más, plusvalor que los hombres. La explotación diferencial puede tener lugar dentro de las naciones por causa de factores étnicos y demográficos. También suele ocurrir entre naciones; la situación más común es aquella donde una corporación global, o una cadena de producción globalmente integrada, pagan diferentes salarios a trabajadores con pericias iguales en diferentes países, aunque todos ellos contribuyen al mismo plusvalor (de los “cuadros bajos”) generado para la corporación global. En esta instancia, la explotación diferencial es de nivel transnacional, ya que la producción es igualmente transnacional.

7. Cuatro tipos de discriminación

La tesis de este artículo es que las diferencias salariales internacionales se deben frecuentemente a la discriminación, en mayor medida que a diferencias

en la productividad. Consideremos ahora el argumento desde el lado de la discriminación. En nuestro contexto es útil distinguir cuatro clases de discriminación, así: (a) discriminación salarial (en su concepto más estrecho), (b) discriminación como política; (c) discriminación estructural, (d) discriminación ideológica. Estas clases de discriminación están relacionadas con otros fenómenos más familiares como son el imperialismo, la estructura global centro-periferia y la dependencia. Desde una perspectiva praxeológica, varios de los efectos del poder imperial y de la estructura global centro-periferia pueden ser entendidos como formas de discriminación. La discriminación salarial es aquella que ocurre en el proceso de pagar los salarios. La discriminación como política es la que resulta como efecto de las políticas públicas. La discriminación estructural es aquella que resulta de la existencia de estructuras sociales, en sentido amplio. La discriminación ideológica se caracteriza porque está embebida o impregnada en nuestra forma de pensar. Mientras la discriminación salarial afecta directamente los salarios, las otras tres clases de discriminación pueden afectar *indirectamente* los salarios, pero “indirectamente” no necesariamente quiere decir “poco significativa”.

(a) Discriminación laboral

Es muy conocido el caso de la discriminación contra la mujer. Las leyes de varios países prohíben la discriminación laboral por razones de género. El criterio para reconocer su existencia es: “pagar diferentes tasas salariales por faenas comparables en trabajos que poseen requisitos comparables” (Kentucky: 2003). Este criterio puede aplicarse también al caso de las diferencias salariales internacionales. Si se cumpliera, una firma transnacional o una cadena integrada de producción transnacional tendrían que pagar el mismo salario por trabajos comparables en trabajos de requisitos comparables, independientemente de su posición geográfica, sin importar que el trabajador se desempeñe en Canadá, Colombia o China. Considerando la información que ha llegado al público sobre las maquilas y sus similares, podemos afirmar que la discriminación salarial basada en la localización geográfica existe dentro de las corporaciones transnacionales y al interior de las estructuras verticales transnacionales de producción y servicio.

(b) Discriminación como política

Es tal la variedad de formas de discriminación en las políticas exteriores, internacionales y globales, que pareciera casi fútil aplicar el concepto en esta área. Son varias las políticas, procesos y estructuras que afectan los diferenciales salariales en el mundo, incluyendo las políticas Norte-Sur, el desarrollo desigual, las políticas de comercio internacional, y otras, pero en la literatura no suelen ser discutidas bajo el apelativo de “discriminación”. Esas variantes de discriminación como política entre países pueden influir en las diferencias salariales mundiales, pero no constituyen una discriminación directa, en el sentido definido en la sección anterior. Al decir “indirecta” no decimos “insignificante”. Por el contrario, esos efectos en los salarios derivados de diversas clases de discriminación estructural y de políticas pueden ser muy poderosos.

Algunos aspectos de las políticas de discriminación que parecen ser particularmente relevantes para la discusión de las diferencias de salarios internacionales serían éstos:

Restricciones a la emigración internacional de trabajadores: El control internacional de los trabajadores emigrantes (a) tiene un significativo impacto en las diferencias de salarios, (b) tiende a ser discriminatorio. Por ejemplo, Chase-Dunn escribe “El salario centro/periferia ... este diferencial es mantenido a través de restricciones a la migración de trabajadores internacionales de la periferia hacia el centro” (Chase-Dunn, 1998: 77-78). En la historia de la emigración europea hacia Norteamérica, los europeos tuvieron libertad para emigrar a través del Atlántico. Como resultado, tal como Bukharin observaba en 1917, “en el marco de la economía mundial el proceso de igualación de varias escalas salariales está ocurriendo con la ayuda de la emigración”. (Bukharin 2003:39).

Sanciones económicas: los embargos y las sanciones económicas selectivas contra ciertos países son claras políticas discriminatorias. Ejemplos recientes incluyen al bloqueo económico de los Estados Unidos contra Cuba, las sanciones de la Comunidad Británica contra Zimbawe, o las sanciones de las

Naciones Unidas contra Libia e Irak. En la medida en que ellas empobrecen una economía, también afectan los niveles salariales en las economías a las que son dirigidas las sanciones.

Acciones militares y operaciones encubiertas de coerción: estas acciones contra un país extranjero contribuyen a desestabilizar o a destruir la economía de esa nación. Redundando en lo obvio, esas acciones son intensamente discriminatorias, por cuanto sólo algunas reciben ese tratamiento, y afecta no sólo los salarios, sino las mismas vidas de los trabajadores del país objeto de ellas.

Políticas de discriminación positiva: estas políticas son particularmente visibles por su conexión con los líderes de los países hegemónicos. Durante la Guerra Fría, 1945-1990, tanto los Estados Unidos como la Unión Soviética concedieron favores económicos a naciones que eran importantes para ellos. Korea del Sur, Taiwan, Europa Occidental e Israel fueron geopolíticamente importantes para los Estados Unidos durante esa era y prosperaron económicamente con su ayuda. Por su parte, la Unión Soviética ayudó masivamente a Cuba. Esas políticas también tienen su impacto en los salarios de las naciones afectadas.

(c) Discriminación estructural

La discriminación estructural tiene que ver con las barreras sociales, con la estructura de las oportunidades, con los procesos sociales que favorecen a un grupo por encima de otro, y con los valores que impregnan al tejido social. Una definición de discriminación que enfatiza la estructura de las oportunidades dice así:

“La discriminación –en la oferta de las diferentes oportunidades a individuos similares que sólo difieren en el color de su piel, su etnia, género, edad u otra característica..” (Curtis 2001: 7). Una crítica a la discriminación estructural a escala mundial está implicada en la noción de “apartheid global” (p.e. Köhler 1978, 1995).

La discriminación socio-estructural se deriva de la maduración histórica de prejuicios y relaciones de poder. Hay una amplia literatura sobre la historia y el estado actual del sistema mundial. A partir de ese cuerpo de conocimientos, hemos aprendido que las diferencias salariales internacionales son afectadas por los desarrollos históricos de nivel mundial, por las estructuras sociales, y por actividades que incluyen experiencias de colonialismo, imperialismo, capitalismo, etc.; la conquista por parte de europeos y norteamericanos de otras regiones del mundo, el exterminio de los pueblos nativos; la esclavitud y su comercio; el saqueo del oro y la plata de América; o de recursos que van desde minerales hasta petróleo y alimentos; el desarrollo desigual, el intercambio desigual, el poder de las corporaciones globales, la deuda externa, la repatriación de capitales, la fuga de capitales, la negación de acceso a los mercados, prácticas nocivas por parte de organizaciones internacionales; la restricción de la emigración internacional de trabajadores, la coerción, incluyendo el derribamiento de gobiernos con mentalidad de reforma social, hasta la muerte y el encarcelamiento de líderes laborales; el poder ideológico de los medios de comunicación; la estratificación étnica, y así, de otras diversas maneras.

Discriminación estructural y mercantil en la economía mundial: los mercados constituyen un problema especial en el tema de la discriminación estructural global. Por un lado, los mercados, entendidos como sistemas de compradores y vendedores que interactúan según las fuerzas de la demanda y la oferta, son, o al menos son presentados como sistemas no-discriminatorios. Sin embargo, desde la crítica feminista sabemos que los mercados están insertados en sistemas sociales y éstos influyen a su vez en lo que hacen los mercados. Esta es también la visión general de la rama de la economía conocida como Economía Institucional. Por ejemplo, si una sociedad promueve valores machistas, entonces la estructura social y los valores de esa sociedad favorecen la discriminación de género. Los mercados funcionan en las sociedades machistas sin ningún problema. Si por otra parte, la sociedad cambia y busca adoptar la igualdad de género como un valor social, los mercados siguen operando también sin mayor dificultad. Los mercados simplemente se adaptan a cualquier formación social existente. Un ejemplo tomado de la historia mundial es el comercio de esclavos: los mercados mundiales funcionaron bien con

tráfico de esclavos e igual lo hicieron después de su abolición. En consecuencia, los mecanismos del mercado mundial nunca fueron impedimento contra las prácticas discriminatorias implícitas en el tráfico de esclavos y en el sistema social del esclavismo. De manera análoga, los mecanismos del mercado internacional contemporáneo también se dan dentro de unas estructuras y reglas socio-estructurales. Por ejemplo, los mercados agrícolas globales están sesgados a favor de las agriculturas de los países del centro mundial; los mercados de moneda mundial están sesgados de manera que las monedas de los países pobres están subvaloradas, lo cual genera un intercambio desigual entre la periferia y los países centrales (Köhler 1998a,b; Köhler y Chaves 2003). Los mercados laborales globales están sesgados de manera que el trabajo no puede emigrar libremente desde la periferia hacia el centro mundial. En otras palabras, tal como en la época del comercio esclavista, los actuales mercados globales se adaptan a las relaciones de poder y formaciones económico-políticas existentes. Así las cosas, los mercados globales no son confiables como salvaguardas contra la discriminación económica mundial.

(d) Discriminación ideológica

La discriminación ideológica es aquella que impregna las percepciones, los estereotipos y las formas sesgadas de pensamiento. Durante varios siglos las naciones de Europa y Norte América han sido abiertamente racistas hacia el resto del mundo. En tiempos de Colón, los teólogos europeos se enfrascaron en un debate para definir si los nativos de América Latina, Africa y Asia, tenían alma (para la época, algo así como determinar si eran humanos). Hombres muy admirados en la historia por otras razones, como Jorge Washington y Voltaire, no tuvieron inconveniente alguno en apoyar el exterminio de los *salvajes*. Kipling escribió un poema sobre “La Carga del Hombre Blanco”, el cual se convirtió en el lema del supremacismo blanco a escala mundial. Tales visiones y actitudes aún subsisten, aunque ahora pueden ser menos abiertas (Mazrui, 1994). Un ejemplo específico del modo prejuiciado o sesgado de pensar en el campo de las diferencias salariales internacionales es el mismo argumento de la productividad-salarios.

El argumento de la Productividad-Salario como ideología: Este argumento se presta a sí mismo para abusar a la hora de justificar el pago de salarios bajos, independientemente de si los trabajadores tienen una productividad realmente baja o no. Las diferencias salariales internacionales comparten este problema con las diferencias salariales de género. Por esta razón, la afirmación de que una mujer debe ganar menos que un hombre aduciendo que “las mujeres son menos productivas” es útil para los empleadores como ideología (como mito) que puede usarse para justificar pagos desiguales a las mujeres, aunque su producto laboral (output) pueda ser igual o superior al de los hombres. De igual manera, el argumento de que un trabajador de una nación pobre deba ganar menos que uno de una nación rica bajo la explicación de que “los trabajadores de los países pobres son menos productivos” resulta útil para los empleadores como ideología (como mito) que pueden usar para justificar los bajos salarios laborales en los países pobres, aunque su producto (output) laboral pueda ser igual o superior al de un trabajador en una nación rica.

8. Praxeología

¿Cómo pueden aumentarse los salarios de los trabajadores del mundo, en especial de aquellos con salarios ínfimos? Aquí caben algunas sugerencias.

Presión desde las bases: Otra expresión para “presión desde las bases” es “renegociación de los salarios históricamente recibidos” (Wallerstein 1978: 233). Dados los múltiples conflictos de interés en la economía mundial entre los países de altos y bajos salarios o de clases con alto y bajo ingreso, aquellos en la parte baja de la escala necesitan organizar –como siempre- tanta fuerza como les sea posible, de manera que puedan promover y defender sus intereses económicos.

Mejorar las dos clases de productividad: mis anteriores argumentos sobre salarios y productividad sugieren que, para elevar los salarios reales, es importante mejorar tanto la productividad física como la productividad-valor. Concretamente, la productividad física a través de mejorar la asignación de factores, inversión real, educación y entrenamiento, progreso tecnológico, etc. Existe un amplio consenso sobre este punto a todo lo largo del espectro

político. Pero esto no es suficiente; si el propósito es elevar los salarios reales es obligado mejorar la productividad-valor (o productividad valorada en dinero), la cual está relacionada con los precios de los productos en el mercado mundial. (Ver punto siguiente).

Mejorar los precios mundiales de los bienes y servicios ofrecidos por los trabajadores de bajo salario: La ideología actual sobre el libre comercio estimula la competencia mundial –entre países, entre corporaciones y entre trabajadores-. Todas estas múltiples rivalidades tienden a disminuir los precios globales y los salarios. Para invertir esa tendencia, los precios de los bienes y servicios de los países con bajos salarios deben ser incrementados antes que disminuidos. Lograrlo requiere una política mundial diferente, otra ideología y otras instituciones.

Luchar contra la discriminación basada en género, raza, etnia, cultura y región: El principio de “pago igual por trabajos de igual valor” es una demanda del movimiento de mujeres norteamericanas, y el de “pago igual por igual trabajo” es una antigua demanda socialista. En lo que concierne al sistema salarial mundial, el principio de paridad salarial debería extenderse de manera que incluya al principio de equidad global, expresable así: “Salario igual para trabajos de igual valor, independientemente del lugar geográfico”.

Combatir las políticas discriminatorias, la discriminación estructural y la discriminación ideológica en el sistema económico mundial: Pueden señalarse varios antecedentes que demuestran que las desigualdades económicas pueden ser reducidas o abolidas sin deteriorar la prosperidad del sistema. Entre esos ejemplos tenemos: (1) La igualdad salarial para las mujeres ha sido promovida e implementada parcialmente en varios países, y sin embargo, las economías de esos países no se deterioraron. (2) En la Europa de 1848, la consigna por una jornada de ocho horas diarias y la abolición del trabajo infantil fueron demandas muy radicales que algunos calificaron como perjudiciales para las empresas, y sin embargo, esas demandas fueron implementadas en muchos países sin afectar negativamente su prosperidad. (3) La economía de los Estados Unidos sobrevivió sin mayores problemas a la abolición de la esclavitud en el siglo XIX.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AMIN, Samir (1990). **Maldevelopment: Anatomy of a Global Failure**. London: Zed Books. On line at:
<http://www.rrojasdatabank.org/uu32me00.htm#Contents>
- BRACKEN, Amy (2003) “**Government fails to improve low wages**”. Report by Haitian Times staff, October 2003. On line at:
<http://www.haitisupport.gn.apc.org/Bracken.htm>
- BUKHARIN, Nicolai (2003) **Imperialism and World Economy**. London: Bookmarks Publications, 2003. [original 1917]
- CHASE-DUNN, Christopher (1998), **Global Formation: Structures of the World-Economy**. Updated edition. Oxford etc.: Rowman & Littlefield, 1998.
- CURTIS, J. (2001), “**Intermediate Economics - Theory of Economic Discrimination,**”
The Ohio State University, College of Business, August 18, 2001. On line at:
<http://www.econ.ohio-state.edu/jcurtis/discrimination.pdf>
- ILO (2003, 1999) (International Labor Organization), **LABORSTA database** (online)
- KENTUCKY (2003) (State of Kentucky, USA), “**Wage Discrimination Because of Sex**” (KRS 337.420 TO 337.433 and KRS 377.990). Online at:
<http://www.desky.org/pubs/jobser/wagedis.pdf>
- KÖHLER, Gernot (1978) ‘**Global Apartheid**’. Alternatives (Institute for World Order/World Policy Institute, USA), vol. 4, no. 2 (October), pp. 263-275
- KÖHLER, Gernot (1995) ‘**The Three Meanings of Global Apartheid: Empirical, Normative, Existential**’. Alternatives (World Policy Institute, USA), vol. 20, pp. 403-423
- KÖHLER, Gernot (1998a), “**The Structure of Global Money and World Tables of Unequal Exchange.**” *Journal of World-Systems Research* 4: 145-168, on line: <http://csf.colorado.edu/wsystems/jwsr.html>
- KÖHLER, Gernot (1998b), “**Unequal Exchange 1965 - 1995: World Trend and World Tables**”, *World-Systems Archive, Working Papers*. On line: <http://csf.colorado.edu/wsystems/archive/papers/kohlertoc.htm>

- KÖHLER, Gernot (2004), **The Global Wage System: A Study of International Wage Differences**. New York: Nova Science (www.novapublishers.com). ISBN: 1-59454-094-2
- KÖHLER, Gernot, and E. J. Chaves (2003) (eds.), **Globalization: Critical Perspectives**. New York: Nova Science.
- LEBOWITZ, Michael A. (2002) **“A Global Alternative to the International Division of Labour under Capitalism”**, Paper, For Presentation at the Fourth International Meeting of Economists on Globalization and Development Problems, 11-15 February 2002 in Havana, Cuba. On line at: <http://www2.sfu.ca/economics/research/discussion/dp02-13.pdf>
- MAQUILADORA SOLIDARITY (2003) **Information on garment workers**. December 2003. On line at: <http://www.maquilasolidarity.org/resources/garment/homework.htm>
- MAZRUI, Ali (1994) **‘Global Apartheid: Structural and Overt’**, Alternatives (USA/India), vol.19, no. 2, p. 185-188
- NEW WEBSTER (1980). **The New Webster Encyclopedic Dictionary of the English Language**. 1980 edition. New York, Avenal.
- SALVATORE, Dominick (1987) **International Economics**. 2nd edition. New York: Macmillan.
- SEWELL, D. L. (2003) Internet communication to: psn-seminars@csf.colorado.edu, Subject: **What is, after all, globalization?** Date: April 28, 2003
- UAW (2002) (United Auto Workers, USA), **Industry Notes** - Research Bulletin No3 - 2002. Available on line at: http://www.uaw.org/publications/jobs_pay/02/no3/jpe11.html
- WALLERSTEIN, Immanuel. (1978) **‘World-System Analysis: Theoretical and Interpretive Issues,’** in: Kaplan, B.H. (ed.), Social Change in the Capitalist World Economy. Beverly Hills, USA: SAGE Publishing, p. 219-235
- WORLD BANK (2001) **Database concerning economic growth research**. On line at: <http://www.worldbank.org/research/growth/GDNdata.htm>