

DIFERENCIAS DE SALARIO: GRANDES
Y CADA VEZ MAYORES; UN DESAFÍO
A LAS RACIONALIDADES ORTODOXAS

PRUE HYMAN*

INTRODUCCIÓN

En todos los países de habla inglesa del Norte, y en un número considerable de otras naciones, las desigualdades de salario y de ingreso se han elevado marcadamente en los últimos años. En muchos países ello está asociado con los procesos de ajuste estructural, escogidos o impuestos. La desregulación de los mercados, la reducción de los déficit internos y externos y la disminución de los impuestos y del gasto gubernamental están entre los principios generales que subyacen a cada programa político particular. El veredicto acerca de esas directrices depende de la filosofía de cada autor, de los criterios adoptados y del peso atribuido a diversos indicadores económicos y sociales. Los que se preocupan por la exclusión social, la desigualdad creciente y la costumbre de echar la culpa a las víctimas tienden a concentrar sus estudios en las áreas de los impuestos, la transferencia y la política social, la interfase de contacto

Manuscrito recibido en noviembre de 1999, versión final, marzo de 2000.

Agradezco sinceramente a dos dictaminadores anónimos por sus comentarios.

* Profesora Asociada de Economía y Estudios de Mujeres, Universidad Victoria de Wellington, Nueva Zelanda.

entre trabajo y bienestar, y a enfrentar la exclusión social reclamando ayuda para los más adversamente afectados.

En el mercado de trabajo, los que se oponen a esas tendencias se han concentrado en gran parte en la creación de empleos y la mejor distribución del empleo remunerado a través de semanas de trabajo más cortas y lugares de trabajo amistosos hacia las familias, antes que en las diferencias salariales. Estas últimas pueden parecer aún más difíciles de enfrentar y/o ser vistas como asunto del mercado impersonal. Sin embargo, la desigualdad en el ingreso proveniente del mercado, ya sean salarios de trabajo o provengan de otras fuentes (riqueza heredada, dividendos, rentas, etcétera), siempre domina los efectos del sistema de impuestos/transferencia, aun cuando los pagos de transferencia son vitales para quienes dependen de ellos. Por tanto, es importante considerar si las diferencias de ingreso de la escala actual se justifican, particularmente cuando hay indicaciones considerables del peso y el crecimiento de esas diferencias en salarios e ingreso total, tanto para los individuos como para los hogares, en la mayoría de los países del Norte en los últimos veinte años.

Nueva Zelanda, con su programa de ajuste estructural sumamente rápido y amplio, podría tener el mayor ensanchamiento de la brecha salarial, a pesar de que los ingresos partieron de una posición de relativa igualdad. Es por eso que, en términos absolutos, la desigualdad todavía no es tan extrema como en Estados Unidos. Sin embargo, el ingreso real individual medio de hombres/mujeres activos cayó 24/13% entre 1981 y 1986 (Martin, 1997), al tiempo que los ingresos más altos crecían rápidamente. En cuanto al ingreso familiar, un estudio reciente indica que "Un resultado realmente espectacular, aunque algo irónico de este estudio es el descubrimiento de que 80% de los salarios más bajos de los neozelandeses que perciben un ingreso sufrieron una reducción en su participación en el total de ingresos pagados, mientras que 5% de los más altos tuvieron una ganancia de 25% después de doce años de restructuración dolorosa" (Podder y Chaterjee, 1998, p. 25).

En consecuencia, este trabajo examina los principios subyacentes a las diferencias en el mercado de trabajo y se pregunta si es necesario que éstas sean tan grandes como son, y si las justificaciones económicas son reales o no. Las diferencias de ingreso dentro de la economía estándar ¿son simplemente resultado de diferencias de productividad/capacidad de pagar, como dice la teoría de la productividad marginal de la demanda de mano de obra, combinada con una oferta de mano de obra determinada por la elección entre el trabajo y el ocio?, ¿es ésta la verdadera historia? Yo presento algunas versiones divergentes de esa descripción neoclásica tradicional, al indagar si las imperfecciones son inevitables en los mercados de trabajo y si las diferencias de calificación/productividad son objetivamente medibles. A continuación examino debates en torno al crecimiento de esas diferencias en los últimos años.

¿Es el precio la única medida del valor?

Para la economía neoclásica la evaluación “objetiva” a través del precio determinado por la oferta y la demanda en el mercado es la concepción estándar del valor. ¿En qué circunstancias tiene sentido juzgar que esas evaluaciones son excesivas o demasiado bajas? Los economistas hablan de sobrevaluación y subvaluación: hasta los más firmes defensores del mercado libre lo aplican a veces; por ejemplo, los comentaristas de las bolsas de valores cuando hablan de precios de acciones volátiles en comparación con el valor subyacente en el desempeño real de una empresa. Sin embargo, el precio del mercado como medida del valor también ha sido cuestionado a niveles más profundos desde hace mucho tiempo.

¿Acaso para los economistas cínicos, es decir neoclásicos, “El precio de la sabiduría es mayor que el de los rubíes” (Job: 28, 18) y “Cínico es el hombre que conoce el precio de todo y el valor de nada” (Óscar Wilde, *El abanico de Lady Windermere*). Los estudios y cuestionamientos más filosóficos del valor quedan fuera de los límites de este trabajo, pero los problemas económicos y sociales se confunden. Muchas personas

piensan que el cuidado de niños, que recibe una paga baja, tiene más valor social que algunos trabajos muy bien remunerados, como la manipulación de los mercados de futuros. Algunos van incluso más allá y creen que esta última actividad es de hecho social y económicamente improductiva o algo peor.

Los desafíos al precio de mercado como medida correcta del valor pueden adoptar una serie de formas capaces de superponerse y confundirse. Por ejemplo, muchas feministas han sostenido que la brecha de ingreso por género que se encuentra en todo el mundo no es enteramente una cuestión de diferencias en el capital humano, sino que por lo menos en parte se debe a la subvaluación del trabajo dominado por las mujeres como resultado de uno o más de los siguientes factores: subestimación de la productividad, amontonamiento ocupacional, discriminación, razones sociales y/o históricas y definiciones de la calificación con sesgo de género. Hay aquí una mezcla de conceptos: los mercados están bien, pero no en equilibrio; los mercados funcionan pero no son perfectamente competitivos y por eso hay recursos mal asignados; los mercados no están funcionando porque los recursos son “grumosos” y no hay curvas reales de demanda (o de oferta); los mercados están funcionando pero sus valores subyacentes son inaceptables. Antes de considerar las críticas, será útil repasar la teoría neoclásica básica de la determinación de los salarios y sus diferencias.

La determinación del salario en la teoría neoclásica

Los conceptos clave del lado de la demanda son los productos marginales físicos (PMF) y los productos marginales de ingreso (PMI) derivados del trabajo, que muestran respectivamente la producción y el ingreso adicionales generados a nivel de la empresa por una unidad adicional de trabajo, manteniendo iguales todos los demás insumos de la producción. La disminución del PMF mientras el insumo de trabajo aumenta a corto plazo, manteniéndose los demás insumos iguales, es la clave de la inclinación hacia abajo de la curva de la demanda, ya que todas las necesi-

dades de este tipo de trabajo de la empresa se suman. En situación de competencia perfecta en la compra y venta de trabajo, el salario se determinará en el mercado en el punto en que esa curva de la demanda agregada se cruza con la de oferta generada sumando la oferta de trabajo en cada tasa salarial de individuos a través de curvas de análisis de indiferencia de la elección entre trabajo y ocio. Así, como tanto el ingreso cuanto los efectos de sustitución varían con las preferencias individuales entre el trabajo (o el gasto que el trabajo remunerado permite) y el ocio, es posible que un aumento de salario pueda inducir una reducción del número de horas en oferta. Sin embargo, a un nivel agregado esto es poco probable.

Este mundo neoclásico es muy ordenado y contiene unidades de trabajo homogéneas, competencia perfecta, distinciones claras entre corto y largo plazo y qué factores son fijos y variables en cada uno, con funciones de producción y curvas de oferta y demanda definidas y medibles. El equilibrio es estable. Una situación de desequilibrio, como una escasez de mano de obra de determinado tipo, conducirá a un aumento de salario, induciendo así a los individuos a dedicarse a las ocupaciones correspondientes. Del mismo modo, la oferta excesiva conducirá a un recorte salarial. El análisis implica un intercambio entre el empleo y el salario, en que los recortes salariales son necesarios para eliminar el desempleo. La acción sindical o la legislación sobre salario mínimo que conduce a remuneraciones por encima del equilibrio costará empleos en cualquier mercado. La situación se complica si hay una oferta monopólica o una demanda de mano de obra monopsónica. Un único comprador de determinado tipo de trabajo decidido a maximizar sus ganancias puede pagar un salario por debajo del valor del trabajo (PMI), y en esa situación un sindicato podría quizás obtener aumentos tanto del salario como del empleo. Con un monopolio bilateral el resultado es indeterminado.

La ciencia económica del trabajo moderna está desvaneciendo las distinciones entre el análisis neoclásico y algunos análisis institucionales, reconociendo la realidad de que los mercados no logran eliminar el des-

empleo. Incluyen los costos fijos de la contratación y la capacitación, así como las variaciones de la producción por hora/hombre entre trabajadores y para cada uno en diferentes momentos. Las determinantes de la productividad incluyen factores técnicos, económicos y sociales, y dependen del esfuerzo, la motivación y la fatiga. Así, la composición de las horas de trabajo en términos de número de empleados y horas por trabajador puede afectar tanto la producción por hora como los costos. Y además hay modelos complejos que incorporan los costos de transacción, la teoría del agente principal, el comportamiento de los de adentro y los de afuera, la teoría del salario de eficiencia y estrategias de negociación. Sin embargo, los análisis estándar conservan los elementos esenciales de la optimización individualista constreñida, que también es aplicable a instituciones en algunos casos.

¿Y las diferencias? En los análisis neoclásicos las diferencias salariales entre ocupaciones e industrias surgen de variaciones en las curvas de la oferta y la demanda. Del lado de la demanda, los mayores niveles de destreza, capacitación, experiencia y responsabilidad son los factores del “capital humano” que aumentan la productividad del trabajo y, por tanto, aumentan su demanda y la tasa salarial. Además, la eficiencia de la empresa y las condiciones del mercado para su producción afectan su capacidad de pago, de manera que el producto de trabajadores con calificaciones similares (PMF) puede tener distinto valor para distintos patrones (PMI). Del lado de la demanda es necesario recuperar los costos de la capacitación a través de aumentos de salarios. Como lo expresa un texto común: “El componente básico más importante de las diferencias de salarios es el retorno de la inversión en adquirir destrezas. Si una ocupación calificada ha de atraer a nuevos reclutas, los costos privados de la capacitación necesaria para ingresar a ella deben ser recuperados en la vida activa del reclutado, con una tasa de retorno igual a la de otras inversiones de riesgo similar, o igual a la tasa subjetiva de descuento utilizada por los nuevos reclutas al tomar su decisión” (Rees, 1979, p. 155-156). A todo nivel, hay otros atributos del empleo, aparte del salario, que afectan la oferta de mano de obra. “Las ventajas del empleo

incluyen no sólo la paga y los beneficios o bonificaciones que la acompañen, sino también el prestigio de que goza y las satisfacciones que ese trabajo proporciona. Si una ocupación es desagradable o *low esteem*, su paga tendrá que ser mayor para compensar eso” (*ibid.*, p. 155).

Las diferencias de salario ¿se deben realmente sobre todo a diferencias de productividad-destreza?

Los mercados de trabajo siempre serán diferentes de otros mercados en aspectos significativos, aun cuando muchas organizaciones patronales y grupos de presión de la Nueva Derecha no están de acuerdo, consideran que la explotación por los patrones es un mito y quieren abolir la legislación y los tribunales laborales especiales. Sin embargo, hasta los libros de texto ortodoxos toman en consideración la naturaleza especial del contrato de trabajo. “El empleo de mano de obra implica una relación personal continuada entre un empleador y un empleado, mientras que en la mayoría de los otros mercados las transacciones son, en comparación, breves e impersonales” (Rees, 1979, p. ix). Los servicios de trabajo son inseparables de la persona que los presta, el contrato de trabajo es de importancia fundamental para el vendedor y los costos de información y de transacción son elevados. Los mercados de trabajo rara vez son simples remates, y se aclaran con lentitud. Además la heterogeneidad de la mano de obra, incluso dentro de una misma ocupación e industria, contribuye a hacer que los mercados ordenados de los libros de texto parezcan irreales.

Por otra parte, la ley no puede eliminar el tema de la fuerza, o el poder, en las relaciones entre empleador y empleado. En 1991 Nueva Zelanda introdujo una nueva legislación en un sistema que aplicaba en la relación de empleo poco más que las leyes ordinarias sobre contratos. La teórica simetría de la nota explicativa de la ley, sobre las mayores opciones que daría a empleadores y empleados en cuanto a la representación y el tipo de contrato, es seductora pero falsa. En la práctica hay una diferencia de fuerza esencial entre el empleador y cada empleado indi-

vidual, y los que venden su trabajo —a menos que sea particularmente escaso— siempre están en la posición más débil.

¿Qué otras descripciones hay del modo como se determinan los salarios? Los textos de relaciones industriales adoptan un enfoque más multidisciplinario que el de los textos de economía laboral. Por ejemplo, uno enumera seis determinantes principales del salario, a saber la naturaleza del trabajo, su escasez, su estatus y prestigio social, la negociación colectiva, la acción gubernamental y el desempeño individual y de grupo (Deeks y Boxall, 1989). Cada uno de ellos puede ubicarse en un análisis de oferta y demanda, pero diluyen la pureza de ese marco. Teóricos y practicantes de las relaciones industriales reconocen el papel de instituciones y actores clave en la determinación de los salarios. Tanto en los sistemas de negociación centralizada como en las negociaciones individuales, los resultados dependen mucho de la fuerza o el poder de cada parte, y los cambios en los diferenciales se producen sólo muy lentamente, en un proceso en que determinantes históricos y sociales tienen tanta importancia como la oferta y la demanda.

También son importantes algunas preocupaciones sobre toda la base del análisis ortodoxo de la demanda de trabajo. No está claro que la productividad marginal pueda medirse —salvo en las gráficas de los economistas— y el argumento de que el mercado refleja el concepto aun cuando no sea numéricamente medible, es falso. “La productividad individual es desconocida y variable” (Thurow, 1975). El trabajo en equipo, la dependencia de cada tipo de trabajador de la labor de otros, los demás insumos que se mantienen constantes en el análisis y la calidad de la administración son sólo algunos de los factores que complican el cuadro. Los mercados de trabajo homogéneos esfuman la distinción entre el empleo mismo y la persona que lo ocupa. Además, la productividad marginal puede ser vista como un truco circular de los economistas. Analíticamente, la tasa salarial debe reflejar el valor para el patrón de la cantidad adicional producida (por lo menos en la competencia perfecta). Sin embargo, lo único que se observa es el salario, y se presume que

refleja el producto marginal. También la teoría marxista ha afirmado la incoherencia de la teoría de la productividad marginal de la demanda de trabajo.

Las bases de la teoría de la productividad marginal, incluyendo micromercados de trabajo diferenciados, cada uno con unidades de trabajo homogéneas, son construcciones terriblemente simplificadas. Cada vez se reconoce más el hecho de que empleos similares no significan trabajo ni productividad homogéneos. La evaluación y revisión del desempeño son comunes en muchos trabajos, y con frecuencia parte del paquete salarial depende de ellas. Sin embargo, ello pone énfasis en el desempeño y la responsabilidad individuales, pese a que en un mundo posfordista el trabajo en equipo debería merecer más reconocimiento. Algunas organizaciones reconocen esto y tienen bonificaciones adicionales basadas en el desempeño del grupo o de toda la empresa, pero alterar radicalmente la estructura salarial básica es otra historia.

En la actualidad en muchos países el sector de servicios emplea a más de dos tercios de la fuerza de trabajo. No es coincidencia que los ejemplos de productividad marginal de los libros de texto provengan habitualmente de la agricultura o la manufactura. Las manzanas adicionales recogidas o los aparatitos añadidos hechos con una hora de trabajo agregada manteniendo iguales los demás insumos, son fáciles de captar, a pesar de que aun así las condiciones pueden no ser las mismas: en algunos árboles las manzanas están a mayor altura que en otros. Sin embargo, en las ocupaciones de servicios el valor de la producción suele ser mucho más difícil de medir, lo que se demuestra por el hecho de que en las cuentas nacionales en realidad se calcula algo de valor agregado del lado de los insumos. Ahora se presta mucha atención al tema del agente principal, que en esencia reconoce ese problema. Los patrones necesitan hallar mecanismos que garanticen que reciben el insumo de trabajo que están pagando: de ahí los intentos de evaluar el desempeño individual y por equipos, que, sin embargo, suelen ser toscos y subjetivos e incluir muchas medidas del producto cuestionables. Por ejemplo, el desempeño de médicos, docentes y abogados se puede medir en parte por

los pacientes atendidos, los exámenes aprobados y el dinero ganado en ventas, pero la calidad es mucho más difícil de medir.

Desde luego, hay intentos por lograrlo. Las universidades, *v.gr.*, se lo toman muy en serio, juzgando el tipo y la calidad de las publicaciones de los académicos, así como su número, y utilizando diversos indicadores de la calidad de la enseñanza. No obstante, la evaluación de los méritos por el juicio de los colegas y las ponderaciones que implica todavía están abiertas a críticas y alegaciones de parcialidad, incluyendo parcialidad de género. Los sistemas de personal formalizados, como la evaluación de un trabajo o de un desempeño, que en teoría pretenden ser más objetivos que la práctica anterior, son herramientas importantes de los programas de igualdad de oportunidades de empleo. Pero también pueden tener un sesgo de género en sus premisas, en lo que evalúan y en su aplicación (Burton *et al.*, 1987; Hyman, 1994; Wieneke, 1991), en las universidades y en otras partes. Son una mejora necesaria con respecto a la práctica anterior, pero se basan en la percepción de la existencia de criterios y procesos objetivos; aunque, el criterio de mérito es conflictivo en casi cualquier situación. Es considerado como “la prueba de fuego de la igualdad de oportunidades de empleo... Sin embargo los que practican la igualdad de oportunidades de empleo saben que el ‘mérito’ no es fácil de definir, y que diferentes grupos producirán distintas definiciones dependiendo de su propio marco y perspectiva”. (Wieneke, 1991, p. 53).

Una respuesta neoclásica a varias de estas cuestiones, es que los problemas son resultado de distorsiones que impiden el funcionamiento de un mercado perfectamente competitivo. En un mercado desregulado donde la competencia funcione sin trabas, el género, el poder de regateo y los sesgos históricos desaparecerían. Ciertamente la desregulación ha reducido la fuerza de los sindicatos y las asociaciones profesionales en cuanto a las limitaciones del ingreso al empleo, los salarios y el mantenimiento de las diferencias, pero las críticas fundamentales relacionadas con los desequilibrios de fuerza y las limitaciones de la teoría ortodoxa implican que la competencia perfecta en los mercados de trabajo no es una opción lógicamente coherente.

Pasando ahora concretamente a las diferencias, se ha señalado que en la historia ortodoxa esbozada más arriba, la calidad de las condiciones estará en relación inversa al nivel de pago, manteniéndose todo lo demás igual. ¿Refleja esto la realidad?, ¿es cierto que las ocupaciones seguras y con más prestigio, que atraen reclutas con facilidad, pagan menos que las que requieren una capacitación similar pero tienen menos prestigio?, ¿hay muchos contadores o médicos que se pasarían al trabajo manual si con eso aumentaran sus ingresos? Los profesionistas y los administradores con frecuencia parecen poder cobrar casi lo que quieren, dentro de ciertos límites (elásticos). Las feministas y otros críticos de la ortodoxia tienen muchas dudas sobre esas “historias”, y aun entre algunos economistas de inclinación neoclásica existe una tendencia bastante reciente a admitir que buena parte de la teoría es retórica o narrativa, en el sentido de que intenta convencer antes que revelar una verdad objetiva (véanse McCloskey, 1985, y también Strassman, 1993, por una interpretación feminista).

La historia esencial en lo dicho más arriba es que la provisión de mano de obra calificada en cantidad suficiente a través de la adquisición de capital humano adecuado requiere incentivos para cubrir los costos de capacitación, incluyendo los salarios perdidos. Si bien hay algo de verdad en esto, escasamente se aplica a los grandes salarios. Aquí la ortodoxia apela, local e internacionalmente, a las oportunidades alternativas, lo cual no explica cómo llegó a ser tan elevado el nivel general de los salarios máximos. Para un área en la que hay convicciones tan firmes es sorprendente lo escaso de la evidencia real que existe sobre el papel de los incentivos financieros en la capacidad de reclutar y retener al personal de mayor nivel. En tal sentido es probable que el empleo mismo, sus condiciones e influencia, sean mucho más importantes que el dinero. Hay muchos estudios que indican que el dinero es menos importante que otros aspectos de los empleos.

En la literatura hay mucho material sobre movimientos salariales agregados, sus causas y efectos, sobre la determinación del salario institucional en la práctica, sobre las tasas de retorno de la educación y sobre

mercados de trabajo individuales. En contraste es curiosamente escaso lo que hay sobre la evolución histórica de las estructuras de paga y su relatividad general, y sobre si son razonables. Es posible que esto se deba a que las estructuras existentes en general benefician a los que toman las decisiones clave. En los análisis estándar de diferenciales ocupacionales se supone que las relaciones entre la calificación y la productividad son claras, pero hay un conjunto creciente de literatura que sostiene que la evaluación de la calificación es en gran parte determinada socialmente. Si la definición y la evaluación de la capacidad son en buena medida construcciones sociales, es posible que los ocupantes de muchos puestos sean subestimados o ignorados (Cockburn, 1983; Kusterer, 1978; Wood, 1985).

Un aspecto de este fenómeno que ha recibido mucha atención es el de las ocupaciones en que predominan las mujeres. Si las calificaciones necesarias para ese trabajo son subestimadas por las razones históricas, institucionales y sociales antes mencionadas, es posible que los salarios sean inferiores a lo que se puede justificar por los factores de producción. Los estudios estadísticos de funciones salariales, para tratar de determinar qué proporción de la brecha de género en los salarios se debe a diferencias en las dotes del capital humano y qué proporción a diferencias en coeficientes o retornos de esas capacidades, han dado resultados ambiguos. Por supuesto, esos estudios no pueden dar respuestas indiscutibles ni siquiera sobre la medida de la discriminación salarial, por no hablar de la discriminación general. Los economistas ortodoxos creen que las medidas del capital humano, como los años de educación o de experiencia, son demasiado burdas para captar todas las diferencias de productividad. Además sostienen que el amontonamiento ocupacional y las diferencias de capacidad de pago entre industrias/empresas significan que el hecho de que las mujeres obtengan retornos menores en relación con las variables del capital humano no constituye necesariamente discriminación. Para quienes creen que la discriminación por género subsiste, los residuos que encuentran los estudios de funciones salariales son estimaciones mínimas, que captan la discriminación salarial directa

pero no la ausencia de igualdad de oportunidades por el mejoramiento del capital humano.

Pero si bien es posible sobrestimar la importancia de los salarios para los empleados en relación con factores como el contenido del empleo, la percepción de su equidad tiene un papel clave en la satisfacción general y el trabajo productivo. Tim Hazledine sostiene que el bajo desempleo y las escasas diferencias salariales observadas en Nueva Zelanda entre 1950 y 1960 surgieron del equivalente a nivel macroeconómico del compartir económico familiar, basado en una comprensión común del comportamiento razonable y el esfuerzo cooperativo (Hazledine, 1998). La cohesión y cooperación sociales producidas por los sentimientos de equidad, los acuerdos salariales colectivos y las bajas diferencias salariales y de cambio lento implicaban un contrato social y códigos de comportamiento con los cuales resultaba sostenible una situación de empleo elevado y altos salarios, aunque principalmente para los trabajadores de género masculino. Pero todo eso fue destruido por la filosofía individualista encarnada en los cambios de política de 1991.

¿Por qué están aumentando las diferencias salariales?

Ciertamente las diferencias en general y entre el salario de los principales ejecutivos y otros empleados están aumentando en todo el mundo capitalista. Según el informe sobre el *State of Working America* de 1996 del Instituto de Política Económica, una muestra de salarios de altos ejecutivos indica que la brecha entre los salarios de éstos y los del trabajador promedio han aumentado de 60 a 1 en 1978, pasando por 122 a 1 en 1989, hasta 173 a 1 en 1995. La explicación neoclásica es que ese aumento se basa en mayores retornos a calificaciones escasas, que los salarios más altos reflejan productividad, responsabilidad y desempeño elevados en un ambiente cada vez más avanzado y complejo tecnológicamente. Los salarios altos serían necesarios como incentivos para retener a los altos administradores y a los profesionales, que de otro modo se irían a puestos mejor pagados, a nivel local o internacional. En cambio los salarios bajos serían para el trabajo escasamente calificado que abun-

da con un desempleo relativamente alto. Además es una señal para los que poseen escasas calificaciones y destrezas de que necesitan adquirir más educación y capacitación. El crecimiento más rápido, los aumentos del empleo y la mayor productividad generados por los incentivos para los que ocupan los puestos más altos beneficiarían a todos.

Es por eso que la resistencia a los salarios muy elevados para profesionistas y administradores es calificada por políticos y defensores de la actual ortodoxia como un error o simplemente como producto de la envidia. Los altos ejecutivos merecen sus salarios, además de que el número de personas involucrado es bastante bajo y la proporción del ingreso nacional que esos salarios representan es insignificante. ¿Es posible argumentar que los salarios más altos son demasiado elevados y los más bajos demasiado bajos?

Ya se han propuesto algunas respuestas contrarias a los argumentos sobre la productividad y las calificaciones. Es posible que los salarios más elevados reflejen en gran parte tomadores de decisiones en condiciones de fijar su propio precio. Además, la incidencia de los altos salarios de los administradores es mayor de lo que podría parecer y se extiende por toda la estructura salarial. El viraje posfordista hacia el trabajo en equipo, la multicalificación y otras formas de flexibilidad del mercado de trabajo, con menor demarcación de empleos, supuestamente debía recortar el número y nivel de los administradores y evitar algunos costos de transacción. Sin embargo parecería que en cambio la comercialización del sector público requiere licitaciones “inexorablemente más administradores y personal de apoyo relacionado con ellos, para responder a documentos, redactar contratos y monitorear los esfuerzos de trabajadores que antes, en el ambiente cooperativo, podían monitorearse a sí mismos en forma confiable” (Hazledine, 1998, p. 125).

Las principales razones del aumento de las diferencias salariales en Nueva Zelanda son los cambios en la filosofía, la política y las condiciones económicas. En conjunto, esos cambios han hecho un mercado de compradores para los empleos definidos como menos calificados, y un mercado de vendedores para los puestos ejecutivos más altos, y los cam-

bios en el marco de las relaciones industriales fueron diseñados para lograr precisamente eso: tenían el objeto de mantener bajo el salario real y ampliar las diferencias, en línea con la filosofía individualista del gobierno y con la intención de reducir los salarios más bajos para disminuir los costos de mano de obra. La resultante disminución de algunos salarios básicos, la eliminación del tiempo extra y las tasas salariales penales, así como la intensificación del trabajo, están bien documentadas (Dannin, 1997).

Desde luego que los argumentos sobre los incentivos contienen algo de verdad cuando los mercados de trabajo, nacional e internacionalmente, avanzan en ese sentido. La mano de obra de alto precio es móvil. Y el incentivo de los altos salarios puede ser más necesario donde los costos de la educación se han elevado. Las tasas de retorno positivas de la educación superior se han mantenido. Esto ilustra la vinculación entre los cambios en la política y en el sistema, que hacen más difícil invertirlos en cualquier área particular.

Los papeles relativos de diversos cambios en la oferta y la demanda y modificaciones institucionales en el aumento de las diferencias han sido estudiados en distintos países. Parte de la literatura estadounidense cuestiona las explicaciones simples que tratan de justificar mayores retornos para la calificación. Un estudio sugiere que las fuerzas institucionales son un factor importante en el aumento de la desigualdad salarial en Estados Unidos (Fortin y Lemieux, 1997). Los autores atribuyen alrededor de un tercio de ese aumento durante la década de 1980 al efecto combinado de la declinación del valor real del salario mínimo (que —sorpresas— es más importante para las mujeres) y el nivel de sindicalización (más importante para los hombres), unido a la desregulación. Fortin y Lemieux consideran asimismo que no está demostrado que los factores institucionales que mantienen los salarios más iguales deban tener grandes efectos adversos sobre el empleo, y concluyen que “La investigación hasta hoy ciertamente no nos permite concluir que los cambios institucionales de la década de 1980 hayan tenido efectos positivos sobre el empleo que compensen su contribución a la mayor desigualdad salarial.

Por otra parte, las consideraciones institucionales o de oferta y demanda no pueden explicar por sí solas los cambios diferenciados en las estructuras salariales y de empleo de diferentes países. La respuesta reside probablemente en alguna combinación de esos diferentes factores (*ibid.*, p. 94).

Robert Kuttner desafía más abiertamente los juicios de valor del mercado, señalando “el carácter puramente azaroso de los arreglos de pago en una sociedad de mercado, los beneficios de la discriminación para los grupos dominantes y lo impreciso de la conexión entre la distribución de las ganancias y el desempeño económico de la sociedad en su conjunto (Kuttner, 1997, p. 76). Sostiene que la libre ubicación de las compañías transnacionales que las fuerzas de la globalización permiten ha hecho que los salarios de los trabajadores de rutina converjan hacia abajo y que a “los trabajadores de bajos salarios de países pobres que utilizan tecnología de producción avanzada y producen para mercados globales reciban en proporción menos que el valor de lo que producen” (*ibid.*, p. 78). Por tanto, notando la caída del valor del salario mínimo estadounidense de 50 a 40% menos que el promedio, “el aumento de las desigualdades salariales no es tanto resultado de ‘cambios naturales’ en la distribución de las calificaciones o en la lógica de los mercados de trabajo como reflejo de cambios en la fuerza relativa de los propietarios del capital y de los trabajadores asalariados” (*ibid.*, p. 85). Rechazando las explicaciones basadas en las diferencias de calificación, sostengo en cambio que los retornos de las calificaciones han caído para todos salvo los que reciben los salarios más altos.

CONCLUSIÓN

Sugiero que una visión equilibrada consideraría que el análisis de oferta y demanda, las diferencias en niveles de calificación, el papel de la escasez relativa en su evaluación y la necesidad de incentivos, si bien no son totalmente míticos, suelen ser exagerados para ampliar las diferencias y beneficiar a los grupos poderosos. En consecuencia, en conjunto, sostengo que las justificaciones económicas de las diferencias muy grandes son

en gran medida espurias, pero autorreforzadoras, y el saber económico y capitalista/mercantil que actualmente predomina en el mundo entero hace extremadamente difícil invertir las tendencias. Las diferencias salariales están aumentando debido a una política deliberada, y eso sirve a los intereses de los que ocupan posiciones de poder de todo tipo.

Más radicalmente: ¿hasta dónde es razonable suponer que el valor de una hora de trabajo pudiera ser igual para cualquier tipo de trabajo? Es probable que más personas simpaticen con la idea expresada en esta forma que si se propone que el jornal por hora sea igual para todos. Esto plantea la posibilidad de que efectivamente exista en la mente de las personas una distinción entre valor y precio, independientemente de la teoría económica. Por supuesto muchos esquemas de dólar por hora utilizan el principio de la estricta igualdad por el valor del tiempo en equivalentes de la paga: “1 hora, 1 crédito, ya se trate de lavar ropa o de ayudar a un hombre (*sic*) con sus impuestos. El tiempo de cada uno de los ciudadanos es considerado del mismo valor que el de cualquier otro” (Cahn y Rowe, 1992, p. 6).

Este tipo de enfoque es evidentemente inconcebible para el conjunto de la economía en términos prácticos, pero hace pensar y muestra la moderación de políticas menos radicales para enfrentar la creciente desigualdad salarial. Por eso termino con una moderada visión neozelandesa:

Desde luego las fuerzas económicas desempeñarán su papel en el modo como evolucionen las relatividades salariales —con alguna prima por la inversión en capital humano (capacitación) y algunas compensaciones (transitorias, sin embargo) para las calificaciones escasas— pero en una sociedad civilizada esas fuerzas están muy estrictamente limitadas por consideraciones sociales y morales.... Hay muchas buenas razones por las que algunas personas que realizan ciertos trabajos reciben más paga que otras. Pero si no logramos una distribución tolerable del ingreso en su fuente —en los paquetes salariales— no la alcanzaremos nunca. Por lo tanto, si no igual salario, debemos insistir en participaciones equitativas. Esto significa invertir la tendencia de la década pasada hacia una mayor polarización de la distribución del ingreso en nombre de la “competitividad internacional”: los cargos más altos pagándose a sí mismos más y pagando menos a los del nivel más bajo... (Hazledine, 1998, p. 113, 163 y 172).

BIBLIOGRAFÍA

- Burton, C., Hag, R. y Thompson, G., , *Women's worth-pay Equity and Job Evaluation in Australia*, Canberra, AGPS, 1987.
- Cahn, E., y Rowe, J., , *Time dollars*, Emmaus, Pennsylvania, Rodale Press, 1992.
- Cockburn, C., *Brothers-male Dominance and Technological Change*, Londres, Pluto Press, 1983.
- Dannin, E. J., , *Working Free: the Origins and Impact of New Zealand's Employment Contracts Act*, Auckland, Auckland University Press, 1997.
- Deeks, J., y Boxall, P., *Labour Relations in New Zealand*, Auckland, Longman Paul, 1989.
- Fortin, N. M., y Lemieux, T., "Institutional Changes and Rising Wage Nequality: is there a Linkage?", *Journal of Economic Perspectives*, 11 12, 1989, p. 75-96.
- Hazledine, T., *Taking New Zealand Seriously: the Economics of Decency*, Auckland, Harper Collins, 1998.
- Hyman, P., *Women and Economics: a New Zealand Femnist Perspective*, Wellington, Bridget Williams Books.
- Kusterer, K., *Know-how on the Job: the Important Working Knowledge of "Unskilled" Workers*, Boulder, Westview Press.
- Kuttner, R., "The Limits of Labor Markets", *Challenge*, mayo-junio, 1997, p. 75-102.
- McCloskey, D. N., *The Rhetoric of Economics*, Madison, Wisconsin, University of Wisconsin Press, 1985.
- Martin, B., *Income Trends Among Individuals and Families, 1976 to 1996*, Population Conference Briefing paper 2, Population Studies Centre, University of Waikato, Hamilton, 1997.
- Podder, N., y Chaterjee, S., *Sharing the National Cake in Post Reform New Zealand: Ncme Nequality Trends in Terms of Ncme Sources*, trabajo presentado a la Conferencia de la Asociación de Economistas de Nueva Zelanda, 1998.

- Rees, A., *The economics of Work and Pay*, ed. 2ª, Nueva York, Harper & Row, 1979.
- Strassman, D., "The stories of Economics and the Power of the Storyteller", *History of Political Economy* 25 (1), 1993, p. 147-165.
- Thurow, L., *Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the U. S. Economy*, Nueva York, Basic Books, 1975.
- Wieneke, C., "Through the Glass ceiling Slowly: Senior Administrative Women in Higher Education" *Australian Feminist Studies* 13, 1991, p. 41-58.
- Wood, S., "Work organisation", en R. Deem y G. Salaman (eds.), *Work, Culture and Society*, Milton Keines/Philadelphia, Open University Press, 1985, p. 77-101.