Dr. Mato Gostiša

**Mezdno delovno razmerje je v bistvu »kvazitržno« in vse bolj kontraproduktivno**

*V svojih člankih o razvoju ekonomske demokracije kot nove paradigme kapitalizma sem že večkrat podrobneje utemeljil tezo, da bistvo obstoječega kapitalizma, iz katerega izvirajo praktično vse njegove znane negativne ekonomske, socialne in okoljske posledice, nista ne zasebna lastnina ne tržni sistem gospodarjenja, temveč mezdni (tržnomenjalni) odnos med lastniki dela in kapitala. Zato (še danes) utemeljeno govorimo o »mezdnem kapitalizmu«, pri čemer so razlike med bolj (neo)liberalnimi in bolj socialno-tržnimi tipi (vrstami, modeli) sodobnih kapitalizmov v tem pogledu povsem irelevantne. Tokrat bomo skušali to sporno temeljno družbenoekonomsko razmerje podrobneje analizirati posebej, in sicer z namenom, da tudi s tega vidika teoretično utemeljimo potrebo po čimprejšnji uveljavitvi ekonomske demokracije kot družbenoekonomskega sistema, ki dolgoročno lahko edini dokončno odpravi sedanjo, ekonomsko povsem neutemeljeno sistemsko neenakopravnost med lastniki dela oziroma človeškega kapitala in lastniki (finančnega) kapitala podjetij[[1]](#footnote-1).*

**Ali je mezdno delovno razmerje sploh »pravo« tržno razmerje?**

**Pogoji za ekvivalentnost menjave**

Eno ključnih vprašanj, glede katerih je (neo)klasična ekonomska teorija nedvomno bistveno premalo kritična do lastnih trditev, je vsekakor vprašanje: ali obstoječe mezdno razmerje med delom in kapitalom dejansko sploh **ustreza elementarnim načelom »svobodne menjave**« v tržnem gospodarstvu, o kakršni sicer govorijo apologeti (neo)klasične ekonomske teorije? Milton Friedman, denimo, jo razglaša celo za »osnovno značilnost tržne organiziranosti ekonomske aktivnosti«. Opredeljuje pa jo takole (Friedman, 2011: 12): »Možnost koordinacije /ekonomskih aktivnosti posameznikov, op. M. G./ s prostovoljnim sodelovanjem počiva na elementarni – vendar velikokrat zanikani – podmeni, da imata pri ekonomski transakciji koristi obe strani, vendar pod pogojem, da se obe strani za to transakcijo odločita prostovoljno in sta zadosti informirani. Menjava je na ta način možna brez prisile.« Skratka, menjava naj bi

* potekala med **enakopravnimi tržnimi subjekti**,
* bila naj bi **prostovoljna** in
* seveda tudi **ekvivalentna**.

Ali vse to dejansko velja tudi za kapitalistično delovno razmerje, zasnovano kot **tipično tržno-menjalno razmerje**?[[2]](#footnote-2) Odgovor, ki ga utemeljujem v nadaljevanju je: tržna menjava dela ni ne svobodna, ne ekvivalentna in tudi ne skladna z – v osnovi asociativno – naravo sámih produkcijskih razmerij.

**Neprostovoljnost, neenakopravnost in neekvivalentnost menjave**

Vsaj v času, ko se je mezdni odnos uveljavil kot prevladujoč družbenoekonomski odnos, namreč temu zagotovo ni bilo tako kot izhaja iz citirane Friedmanove misli o pogojih za »svobodno« menjavo. »Politično« sicer res svobodni delavci so bili namreč v razmerah 18. in kasnejših stoletij – kljub takšnemu ali drugačnemu teoretičnemu leporečenju klasičnih filozofov o človekovi svobodi[[3]](#footnote-3) – v veliki večini **ekonomsko zagotovo močno »nepopolno« svobodni, če že ne povsem nesvobodni**. Načelna pogodbena svoboda delavcev seveda še ne pomeni tudi dejanske prostovoljnosti njihovega vstopanja v konkretna »menjalna« razmerja in pristajanja na pogoje konkretne menjave, na katere sicer nimajo enakopravnega vpliva. Glede utemeljitve te trditve ni treba po argumente ravno k Marxu, čeravno jo je ta znanstveno najbolj natančno analiziral in je nihče za njim pravzaprav ni niti poskušal zanikati, ampak so jo številni teoretiki skušali le tako ali drugače opravičiti ali vsaj relativizirati in marginalizirati. Dovolj se je nasloniti že na Adama Smitha (2010: 81-83), ki v poglavju o plačilu za delo zelo nazorno razkriva **bistvo problema**: »Kakšno je povprečno plačilo za delo, je povsod odvisno od pogodbe, ki jo navadno skleneta stranki, katerih interesi nikakor niso isti. Delavci si želijo dobiti čim več, delodajalci dati čim manj. Prvi so naklonjeni povezovanju z namenom, da bi dvignili plačo, drugi da bi jo znižali. Nikakor ni težavno predvideti, katera stranka bo imela ob vseh navadnih priložnostih pri tej razpravi prednost, katera bo prisilila drugo, da privoli v njene pogoje. […] Pri vseh takšnih sporih lahko precej dalj vztrajajo delodajalci. Zemljiški posestnik, zakupnik, lastnik manufakture, trgovec lahko večinoma živijo leto ali dve od sredstev, ki so si jih že pridobili, ne da bi zaposlili enega samega delavca. Brez službe številni delavci ne bi preživeli niti en teden, nekaj bi jih zdržalo kak mesec, skoraj nobeden pa ne bi mogel shajati leto. Sčasoma lahko delodajalec potrebuje delavca tako kot potrebuje delavec njega, vendar delodajalčeva potreba ni tako neodložljiva«.

Stvari glede prostovoljnosti in enakopravnosti tržnega položaja delavcev ter ekvivalentnosti takšne menjave so torej že od nekdaj povsem jasne. Če pri eni od strank vstopanje v menjalno razmerje ni pogojeno z ekonomskim (ustvarjanje ekonomskega donosa), temveč prvenstveno z eksistenčnim motivom, namreč o popolni prostovoljnosti in svobodi menjave seveda ni moč govoriti. Če ta menjava ni zares vsestransko svobodna, ampak je eden od sodelujočih subjektov v podrejenem ali kakorkoli odvisnem položaju, pa seveda **tudi ne more biti ekvivalentna** in – tudi strogo tržno oziroma ekonomsko, ne samo socialno gledano – **pravična**. Na to dejstvo nadvse pronicljivo in nazorno opozarja že Engels (1868) v svojem spisu Marxov Kapital, in sicer v delu, kjer ugotavlja: »Kako more preostati profit za kapitalista, če dobi delavec povrnjeno celotno vrednost dela, ki jo vloži v svoj produkt? Ker pa se zamenjujejo samo enake vrednosti, bi to vendar moralo tako biti.« Napaka te njegove in Maxove logike (v kontekstu, v katerem je bila sicer navedena) se skriva le v dejstvu, da zahaja v drug ekstrem, ki je nasproten razumevanju dela delavcev kot navadnega tržnega blaga in lastnikom kapitala ne priznava nobenih zaslug za ustvarjeni produkt (v smislu omogočanja bistveno višje produktivnosti dela s kapitalom ter tudi podjetniškega angažiranja). Noben od obeh ekstremov, ki vodita v priznavanje »izključne« pravice lastnikov bodisi enega bodisi drugega produkcijskega dejavnika do prisvajanja celotnega skupno ustvarjenega dobička, pa seveda ni sprejemljiv.

**Izkoriščanje ljudi, ne »tržnih priložnosti«**

Če ne bi šlo pri tej, očitno neekvivalentni »menjavi na trgu dela« za ljudi in njihovo delo (zanje naj bi namreč veljali naravni zakoni o človeški svobodi in pravici do razpolaganja s celotnimi rezultati lastnega dela, v danem primeru ekvivalentnimi dejanskemu prispevku dela k ustvarjenemu produktu), ampak res le za navadno tržno blago, bi se seveda takšen neekvivalenten menjalni odnos vsekakor res dalo opravičiti enostavno z **»redkostjo« dobrin** (v danem primeru kapitala v primerjavi z delom, zlasti v okoliščinah 18. in 19. stoletja) in z **neoporečnim »izkoriščanjem tržnih priložnosti«** s strani lastnikov kapitala. Vendar bi se bilo tudi pri tem treba krepko poglobiti najmanj v vprašanje »pravičnosti« zgodovinskih pogojev, v katerih se je dogajala prvotna akumulacija kapitala (je akumulirani kapital, ki se potem reproducira, res izključno posledica »varčnosti in prizadevnosti« nekaterih v primerjavi z drugimi?), … in še v marsikaj drugega, kar danes pač velja kot ekonomsko »dejstvo«, oziroma, bolje rečeno, dogma. Ker pa gre v obravnavanih razmerjih v končni posledici za neposredno **izkoriščanje ljudi, ne zgolj objektivnih tržnih priložnosti**, tega pač ni moč sprejeti kot (tudi perspektivno) primerne podlage za delovanje družbenoekonomskega sistema.

**Kvazitržno razmerje**

Zdi se torej, da je kapitalistično delovno razmerje v resnici nekakšno **»nepravo« menjalno** ali, kot smo ga poimenovali že v dosedanjem delu razprave, **kvazitržno razmerje**, ki je v opreki celo z elementarnimi lastnimi načeli kapitalizma in tržnega gospodarstva nasploh. Zgodovinsko gledano ga je, kot rečeno, sicer mogoče do neke mere razumeti, nikakor pa ga ni mogoče sprejeti kot samoumeven element (pravega) tržnega gospodarstva. V obravnavanem smislu ima brez dvoma v sebi še preveč primesi fevdalne nesvobode ljudi. Če je človek **zaradi »eksistenčne nuje« prisiljen** skleniti pogodbo o delovnem razmerju, s katero zavestno in vnaprej prepušča neugotovljiv del prispevka svojega dela k ustvarjenemu produktu lastniku drugega produkcijskega tvorca – kapitala, je žal Friedmanovo (in drugih podobno mislečih avtorjev) teoretiziranje o »menjavi brez prisile« kot osnovni značilnosti tržnega gospodarstva pač navadna znanstvena demagogija. Govorim seveda le o tržni menjavi dela, ne o tržni menjavi na splošno.

Še toliko bolj seveda lahko govorimo o »nepravem« ali celo **»nenaravnem« menjalnem razmerju**, ker ne izhaja iz bistva produkcije kot objektivno asociativnega (vzajemno soodvisnega) ekonomskega razmerja[[4]](#footnote-4), oziroma ji celo izrazito nasprotuje. Vanjo je bilo v bistvu »umetno« vpeljano z »družbeno pogodbo«, nastalo v objektivnih okoliščinah 18. stoletja. Povsem lahko bi bilo namreč (in bi po logiki produkcije tudi moralo biti) to produkcijsko ter razdelitveno razmerje med delom in kapitalom in njunimi lastniki zasnovano tudi kot **nemenjalno (asociativno) razmerje** znotraj tržnega gospodarstva, pri čemer ni še nihče ponudil empiričnih ali drugih prepričljivih znanstvenih dokazov, da bi zato ekonomsko gledano funkcioniralo kaj slabše. Ravno nasprotno. Kot smo ugotovili že v številnih člankih o sami ideji ekonomske demokracije, sedanji mezdni položaj zaposlenih **izrazito negativno** vpliva na učinkovito izrabo razpoložljivih človeških potencialov v produkcijskem procesu in s tem na slabšo poslovno uspešnost podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja. Trg tudi v tržnem sistemu gospodarjenja namreč ni in ne more biti edino gibalo družbe in edini zveličavni regulator vseh medčloveških odnosov, povezanih z ekonomskimi prizadevanji človeka in družbe. V zvezi s svojo ekonomsko dejavnostjo človek hkrati uresničuje ne samo svoje ozko materialne, temveč tudi številne osebnostne in societalne potrebe in interese. Teh pa med seboj ni mogoče kar **umetno ločevati**. Človek nikoli ni bil in tudi nikoli ne bo zgolj »homo oeconomicus«.

**Nepotrebnost kvazitrga dela**

Trg dela, ki je glede na povedano v bistvu kvazitrg, v resnici ni neobhodna sestavina tržnega sistema gospodarjenja, kot to veleva dogma klasične ekonomske teorije. Trgi – brez trga dela – so obstajali, kot ugotavlja Galbraith (2001: 16), **»vsaj od izuma kovanega denarja, ki ga pripisujejo Lidijcem v 8. stoletju pr. n. št., dalje«.** Čemu torej ne bi mogli še naprej?Predvsem pa trgi opravljajo le menjavo (vrednost za vrednost), produkcija pa ni menjava, ampak je proces ustvarjanja nove vrednosti, v katerem produkcijski dejavniki (zlasti delo in kapital) sodelujejo v razmerjih popolne vzajemne soodvisnosti. Po kakšni ekonomski logiki je potemtakem produkcijsko delovno razmerje med delom in kapitalom sploh lahko zasnovano kot tržno-menjalno (mezdno) razmerje?

Trg v vlogi regulatorja medsebojnih produkcijskih in razdelitvenih razmerij med delom in kapitalom kot dvema temeljnima produkcijskima dejavnikoma je torej ne samo povsem nepotreben, ampak predvsem tudi **ekonomsko povsem nelogičen** (in zato popolnoma umetno skonstruiran) instrument »tržnega produkcijskega načina«. Kapitalizem bi, kot rečeno, lahko povsem normalno funkcioniral tudi brez kvazitrga trga dela v omenjeni vlogi, a bi bil zato še vedno čisto pravi »tržni« družbenoekonomski sistem. Ta trg je v tržnem gospodarstvu potreben le v svoji alokacijski funkciji oziroma v vlogi alokatorja dela kot produkcijskega dejavnika, razdelitev skupno ustvarjenega produkta dela in kapitala pa ne more biti funkcija trga. To pomeni, da bi moralo biti delovno razmerje, kot rečeno, nujno zasnovano kot nemenjalno (asociativno) razmerje med lastniki dela in kapitala, tržno določene mezde/plače pa bi lahko imele le značaj **akontacije na (so)udeležbo pri dobičku**.

A pred tem bi bilo seveda treba spremeniti tudi (ekonomsko enako nelogično) **zasnovo kapitalističnega podjetja** kot »pravno personificiranega kapitala«. Kako ima lahko samo en produkcijski dejavnik, tj. kapital, status »podjetja«, drugi pa le status »tržnega blaga«, ko pa sta produkcijsko vendarle v celoti vzajemno soodvisna? Kapitalistično podjetje bi bilo torej lahko ekonomsko logično zasnovano le kot »/enako/pravna skupnost človeškega in finančnega kapitala«. A o tem zgolj mimogrede.

**Omejene epistemične zmožnosti trga**

**Kupoprodaja dela ni »razdelitev« produkta**

Neoklasična teorija faktorske razdelitve produkta, ki izhaja iz teorije kapitalistične produkcije, sloni na tezi, da je mezda/plača kot tržna cena dela v celoti pogojena z **»mejno (marginalno) produktivnostjo«** dela in zato tudi »ekonomsko pravična«. A pri tem je, zanimivo, takšnemu tržnemu vrednotenju podvrženo samo delo, ne pa tudi lastniški kapital v povezavi s podjetništvom njegovih lastnikov kot drugi od temeljnih produkcijskih dejavnikov. Kar ostane, je pač dobiček za lastnike, čeprav je – zaradi popolne vzajemne soodvisnosti produkcijskih dejavnikov v fazi ustvarjanja nove vrednosti – jasno, da ga ni mogel ustvariti samo lastniški kapital brez ustreznega deleža tudi dela v njem. Preprosto ni teoretične variante, da bi bil dobiček res lahko rezultat izključno kapitala in njegovih lastnikov. Poleg tega »mejni produkt dela« (iz istega razloga) v resnici niti približno ni »neto produkt« dela (noben produkcijski dejavnik samostojno ne ustvarja nobenega produkta), ampak je povsem umetna ekonometrična kategorija, ki niti približno ne odraža dejanskega prispevka dela k produktu. Delo je plačano zgolj po tržni vrednosti svojega inputa, ne po vrednosti svojega outputa. Mezda/plača ima torej zgolj značaj navadne **amortizacije delovne sile**, ne značaj plačila za dejanske rezultate svojega produkcijskega angažiranja. Delo prek mezde zato – za razliko dohodkov lastnikov vseh drugih produkcijskih dejavnikov (dobički, rente, obresti) – svojim lastnikom ne prinaša nobenega ekonomskega donosa na vložek, kar naj bi bilo sicer bistvo produkcijskih dejavnikov. Že iz tega je razvidno, da neoklasični model razdelitve v resnici ne utemeljuje nikakršne »razdelitve produkta« med njegove soustvarjalce, ampak navadno **kupoprodajo dela kot »tržnega blaga«** in **vnaprejšnjo dodelitev dobička lastnikom kapitala.** Kupoprodaja seveda ni razdelitev, razvpito načelo, po katerem je »v tržnem gospodarstvu produkt, ko je proizveden, nujno tudi že razdeljen«, pa je huda teoretična prevara, ki služi prikrivanju dejstva, da se po omenjenem modelu produkt v resnici sploh ne deli.

Skratka, mezda/plača je zgolj tržna protivrednost inputa dela, presežek njegovega »outputa« pa se skozi dobiček prelije k lastnikom kapitala. **Mehanizem** za neutemeljeno prilaščanje dela produkta dela skozi dobičke lastnikov je torej vgrajen že v sam sistem mezdnega plačevanja dela in veljavnega modela »razdelitve« produkta. Trg seveda ni sposoben ugotoviti in ovrednotiti dejanskega **»neto produkta«** nobenega posameznega produkcijskega dejavnika znotraj skupno proizvedenega produkta, še najmanj pa dela kot edinega »subjektivno ustvarjalnega« med njimi. Tržno plačevanje dela je že iz tega razloga zelo daleč od »ekonomsko poštenega« razdelitvenega modela, ki si ga seveda brez ustrezne **udeležbe delavcev pri dobičku** ni moč niti zamisliti. Toda podrobnejša analiza tega modela bi seveda močno presegla začrtane okvire tega prispevka. Naš namen je v tem prispevku opozoriti še na nek drug, prav tako sporen vidik omenjenega modela.

**Je pravilno tržno ovrednoten vsaj »input« dela?**

Tudi če namreč pustimo ob strani načelno problematičnost obravnavanja dela zgolj kot navadnega »tržnega blaga« in s tem povezanega imanentnega mehanizma veljavnega družbenoekonomskega sistema glede prelivanja dela nespornih prispevkov dela k produktu v dobičke, je treba opozoriti, da dela trg danes **ni (več) sposoben vsaj približno objektivno ovrednotiti** **niti kot golega produkcijskega inputa in produkcijskega »stroška«**. Četudi bi torej načeloma pristali na tezo, da je delo za razliko od lastniškega kapitala v povezavi s podjetništvom njegovih lastnikov lahko zgolj tržno blago, bi morali ugotoviti, da mezda/plača kot njegova tržna cena ni **vrednostni ekvivalent** niti dejanskemu »vložku« dela. Kajti dejanski input dela kot edinega subjektivno ustvarjalnega produkcijskega dejavnika v produkcijskem procesu je – vsaj v sodobnih pogojih gospodarjenja – **praviloma večji** (ali pa izjemoma[[5]](#footnote-5) lahko tudi manjši) od tistega, ki ustreza tržno določeni plači/mezdi.

Pri tem opozarjam, da v tem delu razprava teče le o problematiki objektivnosti tržnega vrednotenja dela kot produkcijskega inputa in poslovnega stroška, ne pa o relativni vrednosti njegovega outputa (prispevka) v okviru končnega produkta in udeležbi delavcev pri poslovnem rezultatu iz tega naslova, o čemer smo na kratko razpravljali zgoraj. V tem delu razprave torej izhajamo iz predpostavke, da delavci nimajo pravice do udeležbe pri dobičku in da so upravičeni le do plače kot tržne cene njihovega dela. Ali torej to ceno res lahko (še vedno) tudi danes objektivno določi kar trg sam po sebi na podlagi zakona ponudbe in povpraševanja kot trdi (neo)klasična ekonomska teorija?

***Pomen (diskrecijskega) subjektivnega inputa dela***

Odgovor je **nikalen**. Dejanski input dela v produkcijskem procesu je namreč, posebej v sodobnih pogojih gospodarjenja, bistveno bolj kot od objektivnih produkcijskih zmožnosti (formalna izobrazba in delovna usposobljenost) »delovne sile«, ki določajo njeno tržno ceno, odvisen predvsem od **t. i. subjektivega inputa** njegovih nosilcev v obliki individualne ustvarjalnosti, organizacijske pripadnosti in delovne motivacije delavcev na eni ter večje ali manjše dejanske »podjetnosti« lastnikov kapitala na drugi strani, kar oboje je danes tudi glavni vir konkurenčnih prednosti podjetij. Če torej zgolj povzamem: ni bistveno samo to, s kakšnim znanjem in zmožnostmi objektivno razpolagajo zaposleni, ampak predvsem to, koliko tega znanja in zmožnosti so subjektivno (diskrecijsko) pripravljeni vložiti v produkcijski proces in ga angažirati za doseganje ciljev podjetja. Razlika med objektivnimi in subjektivnimi zmožnostmi posameznikov je vsekakor ogromna. Kolikšen bo ta subjektivni (diskrecijski) input delavcev, pa je danes vse bolj odvisno izključno od **t. i. mehkih dejavnikov organizacije** (medsebojni odnosi, organizacijska klima in kultura, avtonomija pri delu, možnost organizacijske participacije zaposlenih, stimulativnost internega sistema nagrajevanja individualne in kolektivne delovne uspešnosti, udeležba pri poslovnem rezultatu, možnosti izobraževanja ter napredovanja in strokovnega ter osebnostnega razvoja zaposlenih itd.), ki omogočajo večje ali manjše **»notranje podjetništvo«.**

***Zavzetost zaposlenih in subjektivni input dela***

Podjetje pri izvajanju svoje takšne ali drugačne proizvodnje – čeprav je pravno koncipirano kot »personificirani kapital« – namreč v resnici **deluje kot »organizacija«**. Organizacija pa je splet medsebojnih odnosov med ljudmi, ki izvajajo produkcijo (in, kot rečeno, edini v njej s pomočjo kapitala tudi ustvarjajo novo vrednost), pri čemer teh odnosov ne uravnava trg, ampak se gibljejo po popolnoma drugačnih zakonitostih, povsem izven domene zakona ponudbe in povpraševanja. Prav ti odnosi pa so seveda ključnega pomena za učinkovitost produkcije, pri čemer je velikost omenjenega subjektivnega inputa odvisna od stopnje zadovoljevanja različnih – ne samo materialnih, temveč predvsem tudi številnih osebnostnih in societalnih – **potreb ljudi v sferi dela**. Vzročno posledična zveza, ki jo dokazujejo številne t. i. motivacijske teorije, pa je seveda naslednja: višja ko je kakovost delovnega življenja, višje je delovno zadovoljstvo zaposlenih, posledično pa to vpliva na njihovo večjo delovno motivacijo in organizacijsko pripadnost podjetju (zavzetost), s tem pa tudi na njihov večji subjektivni input in v končni fazi na večjo poslovno uspešnost podjetja, kar je zelo prepričljivo dokazala zlasti znamenita Gallupova študija o zavzetosti zaposlenih[[6]](#footnote-6).

V zvezi s tem velja posebej spomniti na pojem **»zavzetosti zaposlenih«** (angl. employee engagement) in na ugotovitve številnih študij (npr. Gallupove) o njenem velikem vplivu na večji ali manjši subjektivni produkcijski input zaposlenih. Vse te študije kažejo na ogromen razkorak med objektivnimi produkcijskimi potenciali zaposlenih in njihovim dejanskim produkcijskim inputom, ki je posledica njihove (ne)zavzetosti. Skratka, razlika med tržno vrednostjo gole »delovne sile«, ki jo podjetja kupijo na trgu, in vrednostjo dejanskega inputa dela oziroma človeškega kapitala v produkcijskem procesu, ki je rezultat velikosti njihovega subjektivnega inputa v produkcijskem procesu, je (lahko) velikanska. Kakšna je oziroma bo, pa **trg ne more vedeti**. Zato je poskus »objektivnega« vrednotenja vrednosti dela kot produkcijskega inputa skozi njegovo tržno ceno že zgolj s tega vidika v osnovi zgrešen.

**Kontraproduktivnost mezdnega odnosa**

Dejstvo, na katerega želimo – poleg neobjektivnosti tržnega vrednotenja (tudi) že golega inputa dela – v tej razpravi še posebej opozoriti, pa je izrazita **»konktraproduktivnost« mezdnega delovnega razmerja** v obravnavanem smislu. Od delavca v mezdnem položaju, ki je tudi v samem delovnem procesu obravnavan zgolj kot »najemna delovna sila« in torej v zvezi z delom ne more uresničevati tudi svojih številnih societalnih in osebnostnih potreb, seveda ni moč pričakovati neke visoke zavzetosti in ustvarjalnosti. Ravno nasprotno. In tega menda ni treba posebej dokazovati.

Za poslovno uspešnost in dobiček podjetij so torej v vse večji meri zaslužni predvsem zaposleni s svojim **večjim ali manjšim subjektivnim (diskrecijskim) inputom**. Zelo oddaljena zgodovina so torej že tisti časi, ko je za poslovno uspešno podjetje zadostoval zgolj ustvarjalen podjetnik s kapitalom in najeto »delovno silo« brez kakršnekoli lastne ustvarjalno-podjetniške iniciative. Danes so lahko uspešna le še podjetja, v katerih je vsak zaposleni **»podjetnik v malem«**, ki individualno in skupaj z drugimi v delovnem kolektivu sodeluje pri postavljanju skupnih ciljev podjetja in se z njimi identificira, avtonomno planira in izvaja svoj del nalog v okviru postavljenih ciljev ter zanje prevzema odgovornost in si hkrati prizadeva za izboljšanje vseh vidikov poslovanja podjetja (delavec – sopodjetnik). Tudi to je eden izmed pomembnih razlogov, zaradi katerih vrednost dela v ustvarjenem produktu – vsaj v današnjih pogojih gospodarjenja – zagotovo niti približno ni več vsaj kolikor toliko objektivno »izračunljiva« po neoklasični metodi marginalne produktivnosti dela. V zvezi s tem bi se vsekakor veljalo zamisliti nad podatkom (Mc Kinsey, v Gruban 2014: 4), da danes 70 % rasti delovnih mest že izvira iz **hevrističnih opravil** in le 30 % iz **algoritemskih**, pri čemer so:

* algoritmične delovne naloge: sledenje vzpostavljenim navodilom po enotni, vedno ponavljajoči se rutinski poti do rešitve, skratka algoritem, ki ga je treba razrešiti vedno na enak način (npr. blagajnik v trgovskem centru).
* hevristične delovne naloge: ni nobenega algoritma, eksperimentiramo z rešitvami in detektiramo nove in nove možne rešitve. Delamo lahko vedno drugače in na drugačne, inovativne načine.

Na podlagi povedanega bi »**dejanski input dela« delavcev** v primerjavi z njegovo tržno ceno (»tržni input«) lahko v grobem opredelili takole:

**Dejanski input dela** = **objektivne delovne zmožnosti/tržni input** + – (plus minus)

**subjektivni/diskrecijski input**

Razlika med tržno vrednostjo dela, ki ga podjetje kupi na trgu po »tržni ceni delovne sile« na podlagi ponudbe in povpraševanja (tržni input dela), in dejanskim vložkom dela delavcev (dejanski input dela) v samem produkcijskem procesu, je torej, kot že rečeno, lahko – in v praksi največkrat tudi je – precejšnja, in sicer v odvisnosti od velikost in smeri učinkovanja »subjektivnega (diskrecijskega) inputa« bodisi v plus bodisi v minus. Če za grobo ponazoritev uporabimo Gallupovo kategorizacijo zavzetosti zaposlenih, katera neposredno pogojuje takšen ali drugačen obseg njihovega subjektivnega inputa, bi lahko rekli, da:

* **zavzeti zaposleni** prispevajo (lahko tudi bistveno) več, kot so plačani,
* **nezavzeti** nekako vsaj približno, vendar ne ravno natančno »oddelajo« svojo plačo/mezdo,
* **aktivno nezavzeti** pa pripevajo (lahko tudi bistveno) manj, kot so plačani.

Res je sicer, da je omenjene razlike mogoče vsaj deloma kompenzirati z izdelanim sistemom **stimulativnega nagrajevanja** iz naslova delovne uspešnosti, vendar še zdaleč ne v celoti. Predvsem pa ne ekonomsko objektivno, kajti t. i. stimulativni del plače ni podvržen tržnemu vrednotenju, ampak je stvar subjektivne odločitve delodajalca in njegovih lastnih »meril«. To pa s tržno ceno dela nima nobene zveze. Plača/mezda torej že zgolj iz navedenih razlogov nikoli in v nobenem primeru, še posebej pa v sodobnih pogojih gospodarjenja, ko človeški kapital vse bolj postaja ključni dejavnik ustvarjanja nove vrednosti v produkcijskih procesih, **ni odmerjena tržno objektivno in s tem ekonomsko pravično.** In sicer, če ponovim, niti v primeru, če bi bilo delo res lahko navadno tržno blago.

**V produkciji in razdelitvi trgu ni mesta**

Namen gornjega ekskurza v konkretno problematiko je bil le, da še z nekoliko drugačnega zornega kota posebej podkrepimo zgoraj postavljeno trditev o že **elementarni ekcesnosti** in zato tudi vsestranski nesprejemljivosti obravnavanja in vrednotenja edinega »ustvarjalnega« produkcijskega dejavnika kot navadnega »tržnega blaga«, posledično pa tržno določene plače kot »ekonomsko najbolj pravičnega možnega povračila za prispevek dela delavcev k produktu«. Navedene ugotovitve namreč zelo nazorno potrjujejo tezo, da je izmed vseh produkcijskih dejavnikov ravno delo delavcev tisti dejavnik, ki ga je (samostojno in ločeno od ljudi kot njegovih nosilcev) trg najmanj sposoben, oziroma ga **sploh ni sposoben** ekonomsko objektivno ovrednotiti, in sicer z nobenega vidika. Niti z vidika njegove realne cene kot produkcijskega inputa in s tem »stroška« proizvodnje, še manj pa z vidika realnega določanja relativnega razmerja med »internimi« prispevki dela in kapitala k ustvarjenemu končnemu produktu. Enako velja tudi za vloženi lastniški kapital v nerazdelni povezavi s podjetništvom njegovih lastnikov, ki danes pravzaprav velja kot nekakšen »četrti produkcijski dejavnik« in ki kot tak nikoli – razen v primeru ustanovljenega, a še ne delujočega ali zgolj z neposrednim delom ustanovitelja delujočega podjetja – sploh ni samostojen predmet tržne menjave in zato tudi nima tržne cene.

Iz tega izhajajoči sklep je torej tudi s tega zornega kota na dlani: v **fazi produkcije**, tj. nastajanja nove vrednosti, posledično pa tudi v **fazi razdelitve,** ki je v celoti determinirana s produkcijo**,** trgkot morebitni regulator »notranjih« razmerij med »soproducenti« oziroma vzajemno soodvisnimi soustvarjalci te nove vrednosti **preprosto nima mesta** in v obeh fazah deluje ekonomsko izrazito deviantno. Trg lahko s svojim zakonom ponudbe in povpraševanja kvalificirano opravlja le menjavo v produkciji novoustvarjenih vrednosti, ne pa njihove ekonomsko pravične razdelitve med soproducente.

**Od kod permanentno naraščanje socialnih razlik?**

Generiranje vse večjih socialnih razlik skozi sedanjo, ekonomsko nepravično delitev dobička, ki – kot smo videli – ni sorazmerna dejanskim prispevkom dela in kapitala, je torej sedanjemu modelu razdelitve dohodkov v bistvu **imanentno že od začetkov kapitalizma** kot družbenoekonomskega sistema. Naj ponovimo: če je dejanski prispevek dela k produktu sistemsko določen v obliki tržne protivrednosti zgolj njegovega produkcijskega inputa (četudi bi bil ta tržno dokaj objektivno ovrednoten, tako kot je v tem pogledu vsaj približno veljalo, denimo, v obdobju zgodnjega kapitalizma) in če torej delo za razliko od drugih produkcijskih dejavnikov svojim lastnikom ne prinaša nikakršnega ekonomskega donosa, to preprosto pomeni, da si je nekdo, ve se kdo, pač ekonomsko »protipravno« **prisvojil celoten skupni (neto) output dela in kapitala v produkcijskem procesu**.[[7]](#footnote-7) Druge ekonomske logike žal ni. Bistvo vsakega produkcijskega dejavnika je namreč v tem, da (praviloma) ustvarja več kot je vreden sam in da torej lastniku prinaša nek ekonomski donos. Delavci tega donosa niso deležni, torej je ta donos pač lahko le v dohodkih lastnikov kapitala (in/ali zemlje) .

Z nenehnim razvojem produkcijsko-ustvarjalnih zmožnosti dela oz. človeškega kapitala kot produkcijskega dejavnika pa iz tega izhajajoče neutemeljene socialne razlike – ob nespremenjeni produkcijski sposobnosti kapitala (ta se objektivno pač ne »razvija«) – seveda **samo še eksponencialno naraščajo** in preraščajo v socialni eksces, ki ne služi več ničemur družbeno koristnemu in zagotovo pomeni popolno »slepo črevo« v razvoju človeške civilizacije. Trditev, da lahko nadaljnji ekonomski razvoj s svojimi investicijami zagotavljajo le »bogati« s svojim nakopičenim kapitalom, je (ob vseh danes že razvitih in bodočih možnih mehanizmih za koncentracijo t. i. drobnega kapitala) bolj kot ne le demagogija. Enormne socialne razlike zagotovo niso nujna predpostavka nadaljnjega ekonomskega razvoja družbe. Ob ekonomsko pravični delitvi dobičkov bi na današnji stopnji družbenoekonomskega razvoja lahko – ob morebitnih še dodatnih ekonomskih spodbudah – v nadaljnjo produkcijo investirali praktično vsi zaposleni. Nekakšna neizmerno bogata ekonomska elita vis a vis revni množici delavstva danes zagotovo **ni (več) pogoj nadaljnjega ekonomskega razvoja**, ampak ravno nasprotno.

A naj se vrnemo k naslovnemu vprašanju: ne gre pozabiti, da je delo – za razliko od zemlje in kapitala – **edini »(subjektivno) ustvarjalni« produkcijski dejavnik**, in da je bilo zato preprosto enačenje mezde/plače z dejanskim inputom dela morda do neke mere ekonomsko sprejemljivo (beri: ne tako zelo izrazito ekonomsko ekscesno) le v produkcijskih pogojih 18. in 19. stoletja. Takrat je pojem »delo« tudi v praksi vsaj navidez morda res precej sovpadal s pojmom gole »fizične delovne sile« (tj. dela brez njegove umske in čustvene komponente) kot nekakšnega priveska strojem. Ustvarjalno in motivirano delo, kakršnega zahtevajo sodobni produkcijski procesi, pa zagotovo ni nekaj, čemur bi bilo mogoče že vnaprej določiti »tržno ceno« kot ekvivalent njegovega bodočega dejanskega vložka v produkcijski proces. Časi, ko je tržna cena delovne sile (mezda/plača), izračunana po načelih marginalne produktivnosti, morda res predstavljala vsaj za silo sprejemljiv približek dejanski vrednosti tega vložka oziroma inputa (nikoli pa seveda tudi outputa), so torej že davno minili.

Takoj, ko je namreč začel zaradi spremenjenih objektivnih pogojev gospodarjenja v okviru pojma delo vse bolj naraščati pomen drugih, **t. i. subjektivnih elementov** (npr. individualnih delovnih zmožnosti in ustvarjalnosti, delovne motivacije in organizacijske pripadnosti zaposlenih), od katerih je danes – bistveno bolj kot od golih fizičnih zmogljivosti in formalnega znanja ter usposobljenosti delavca – odvisen omenjeni dejanski input dela, tržna vrednost oz. cena delovne sile, kot rečeno, postaja **vse manj uporabno ekonomsko merilo** celo za določanje vrednosti (stroška) dela kot produkcijskega inputa. Zgolj s klasičnim taylorističnim vodenjem (ukazovanje, strogi nadzor in sankcioniranje) tako ni več mogoče doseči želene najvišje kakovosti dela in »proizvodov brez napak in še malce več«, kar je danes sinonim za konkurenčno kakovost in inovativnost, ampak jo delavci zagotovijo sami z lastnim prizadevanjem in iz lastnih nagibov, ali pa je sploh ne. Mezda torej definitivno že dolgo ni (več) **niti približno adekvatno plačilo** za dejanski vložek dela v produkcijskem procesu, vse večji del tega vložka pa zato postaja implicitni del dobička.

Skratka, nadaljnja uporaba neoklasične razdelitvene teorije tudi v sodobni praksi pomeni, da je pri delitvi ustvarjenega produkta realna vrednost prispevka dela in njegovih lastnikov vse bolj **podcenjena**, realna vrednost prispevka kapitala in njegovih lastnikov pa vse bolj **precenjena** (velik del dobička postaja navadna »renta« na lastnino), kar seveda rezultira v vse hitrejšem povečevanju socialnih razlik. Tega pa danes ni več mogoče pojasniti in upravičiti z nobenimi resnim ekonomskimi argumenti, še manj pa tolerirati kot »naravno« smer nadaljnjega razvoja sodobne družbe.

Če rezimiramo povedano, pospešeno (eksponencialno) naraščanje ekonomsko neutemeljenih socialnih razlik je danes pogojeno s sinergijskim učinkovanjem dveh sistemskih komponent:

1) Prva je zgoraj omenjeni, mezdnemu (tržnemu, kupoprodajnemu) odnosu med delom in kapitalom ter njunimi lastniki že **imanenten mehanizem** **samodejnega prelivanja** ustvarjalnih rezultatov dela v dobiček kot dohodek lastnikov v podjetje vloženega kapitala. Gre za mehanizem, ki temelji na zgoraj že tudi analitično pojasnjeni matematični predpostavki, da je input dela, izražen v obliki plače kot tržne cene delovne sile, preprosto enak njegovemu outputu v produkcijskem procesu. Ta mehanizem, kot rečeno, deluje že od samih začetkov mezdnega kapitalizma in se do danes ni v ničemer bistveno spremenil.

2) Druga, dodatna in sinergijsko učinkujoča komponenta pa je **naraščajoča neekvivalentnost menjave na trgu dela**, o kateri smo razpravljali zgoraj, in katere vzrok je v pojavu človeškega kapitala in s tem tudi vse večjem pomenu t. i. subjektivnega inputa dela v sodobnih pogojih gospodarjenja. Tega inputa, kot rečeno, trg ni sposoben zaznati in objektivno ovrednotiti, kar ustvarja čedalje večjo razliko med tržno ceno dela kot produkcijskega inputa (in poslovnega stroška) v primerjavi z dejansko nominalno vrednostjo plače/mezde. Če je delodajalec sposoben delavce motivirati k večjemu subjektivnemu inputu (in to je danes bolj ali manj že imperativ konurenčnosti podjetij), lahko za ceno, ki jo je plačal v obliki mezde, realno dobi bistveno večjo protivrednost inputa dela. Večja ko je ta razlika, ki v bistvu pomeni relativno **nižanje »stroškov dela«** v ceni produkta in večanje relativnega deleža dela, prelitega v dobiček, tem bolj se relativno povečujejo tudi ekonomsko neutemeljene razlike med dohodki lastnikov dela in lastniškega kapitala podjetij. Stopnja izkoriščanja dela po kapitalu se torej v okviru nespremenjenega družbenoekonomskega sistema s tem objektivno samo še dodatno povečuje.

Problema naraščajoče družbene neenakosti, ki je že začela resno najedati celotno družbeno tkivo, se torej po mojem mnenju ne kaže lotevati z radikalnejšo obdavčitvijo najbolj bogatih, kot to, denimo, priporoča Thomas Piketty v svoji znameniti knjigi *Kapital v 21. stoletju* (2013), temveč s pospešenim razvojem ekonomske demokracije, ki edina lahko v končni posledici **odpravi mezdni odnos med delom in kapitalom** ter ga nadomesti s popolno sistemsko enakopravnostjo nosilcev človeškega in finančnega kapitala.

**4.2. Značilnosti in posledice tržne menjave dela danes**

Za zaključek tega dela razmišljanja velja še enkrat poudariti, da je »tržno-menjalni« odnos med delom in kapitalom ter njunimi lastniki v svojem temelju **tudi danes v svojem bistvu še vedno povsem enak** **prvotnemu**, elementarnemu, torej tistemu iz 18. in prejšnjih stoletij. Pred tem dejstvom si ne kaže (več) zatiskati oči. Je danes ta odnos morda kaj bolj svoboden in ekonomsko pravičen? Kje torej danes najti opravičilo za dejstvo, da je kapital, ki naj bi sicer načeloma služil delu za doseganje njegove večje produktivnosti, le-temu še vedno »delodajalec«, ne zgolj podpora ali bolje povedano »partner« v njegovi gospodarski aktivnosti? Tako imenovana svoboda dela oziroma svoboda izbirati delodajalca – zlasti v obdobju gospodarskih kriz – seveda tudi danes še zdaleč ni sinonim za svobodno in ekvivalentno menjavo na trgu dela, ki naj bi omogočala tudi dejansko enakopravno realizacijo vzajemnih koristi delavca in delodajalca. Resda z razvojem družbe znanja vse bolj delodajalci iščejo »delavce z znanjem«, ne obratno. Toda **pravnoekonomski odnos med njimi ostaja v osnovi enak**: delavec za svoje delo prejme le plačo/mezdo kot tržno ceno njegove delovne sile, ki je v bistvu le neke vrste amortizacija delovne sile, dobičke in druge rezultate skupnega ekonomskega delovanja pa si še vedno prilaščajo le lastniki kapitala, čeprav je poslovno tveganje v resnici porazdeljeno in teza o »udeležbi delavcev tudi pri izgubi« predstavlja samo še navadno demagogijo. Če smo za ta odnos zgodovinsko še lahko našli vsaj delno opravičilo, ga na današnji stopnji razvoja proizvajalnih sil in s tem tudi spremenjenih razmerij glede pomena posameznih produkcijskih dejavnikov za ustvarjanje nove vrednosti v produkcijskih procesih zagotovo ni mogoče več. In gospodarska praksa sama danes, kot rečeno, njegovo nadaljnje »umetno« vzdrževanje z vsakim dnem ostreje kaznuje z vse bolj usihajočo ekonomsko učinkovitostjo in gospodarsko rastjo ter drugimi, zlasti okoljsko in socialno strašljivimi posledicami pehanja za dobičkom kot izključnim ciljem vseh ekonomskih aktivnosti.

Notranja razmerja med lastniki produkcijskih dejavnikov – dela in lastniškega kapitala v fazi produkcije so torej že po svojem bistvu in naravi v resnici asociativna (združevalna**)**, se pravi interesno istosmerna, ne tržna (menjalna). Bistvo menjalnih razmerij med dvema tržnima subjektoma – kupcem in prodajalcem – je **objektivno pogojeno diametralno nasprotje (antagonizem, konflikt) njunih interesov**. Takšni odnosi pa ne samo, da »skupnemu ustvarjanju« že po naravi stvari niso imanentni, ampak so prava »smrt« zaučinkovito istosmerno delovanje njihovih nosilcev v prizadevanjih za dosego skupnega cilja. Sedanje tržno-menjalno razmerje med lastniki dela in kapitala ter (kvazi)trg dela, ki to razmerje vzpostavlja in podpira, torej definitivno nimata perspektive. »Znameniti guru menedžmenta Charles Handyverjame, da se kapitalizem v sedanji obliki ne bo obdržal. Podjetja in država bodo morali spremeniti pravila, najti nove rešitve za lastništvo. Če so podjetja čedalje bolj odvisna od ljudi, potem tisti, ki zagotavljajo denar, ne morejo imeti več pravic od tistih, ki ga ustvarjajo.« (Šmuc, 2007: 3) Prav spoznanje o zdaj že **očitnem podoptimalnem ekonomskem učinkovanju** sedanjega mezdnega odnosa med delom in kapitalom, bi moral biti jasen signal tudi ekonomski teoriji, da so na tem področju nujno potrebne korenite spremembe. In te so seveda vsekakor možne, ne da bi to pomenilo opuščanje zasebne lastnine in tržnega gospodarstva.

Najboljši empirični dokaz za ekonomsko podoptimalnost in preživetost klasičnega mezdnokapitalističnega produkcijskega načina pa so zagotovo prav avtonomna prizadevanja naprednejšega dela sodobne poslovne prakse za preseganje mezdnega položaja zaposlenih z vse intenzivnejšim uvajanjem različnih oblik njihove **organizacijske participacije** (soupravljanje, udeležba pri dobičku, širitev notranjega lastništva) in s tem prvih zametkov sistema **ekonomske demokracije**. Skozi razne oblike t. i. socialnega podjetništva pa se hkrati razvijajo tudi že zanimive alternativne oblike podjetij (npr. kooperative), ki s svojim, tudi ekonomsko uspešnim delovanjem nesporno (empirično) dokazujejo, da obstoječa paradigma kapitalizma ni nujno tudi edina možna paradigma tržnega gospodarstva.

***Literatura:***

***Engels, Friedrich*** *(1968) Marxov Kapital, MEID, IV. zvezek, Cankarjeva založba, Ljubljana. (Prvič izdano: Demokratisches Wochenblatt, 21. in 28. marec 1868) Povzeto s spletne strani:* [*http://www.marxists.org/slovenian/marx-engels/1868/03/28.htm*](http://www.marxists.org/slovenian/marx-engels/1868/03/28.htm)*.*

***Friedman, Milton*** *(2011) Kapitalizem in svoboda (orig. Capitalism and Freedom), Soleco d.o.o., Ljubljana (Prvič izdano: The University of Chicago, 1962, 1982, 2002)*

***Galbraith, John Kenneth*** *(2010) Ekonomika nedolžne prevare. Resnica našega časa. (orig. The Economics of Innocent Freud. Truth for Our Time.), Družba Piano d.o.o in Mladina d.d., Ljubljana. Prvi natis v izvirniku: New York, 2004.*

***Gallup Institut*** *(2013) The State of the Global Workplace: Employee Engagement Insights for Business Leaders Worldwide report 2013. Dostopno na spletnem naslovu:* [*http://www.gallup.com/strategicconsulting/164735/state-global-workplace.aspx (12*](http://www.gallup.com/strategicconsulting/164735/state-global-workplace.aspx%20(12)*. 3. 2014).*

***Gruban, Brane*** *(2014) Kratko o epistemični motivaciji zaposlenih. Ekonomska demokracija, št. 3/2014, str. 3 - 4. ŠCID. Kranj.*

***Kanjuo Mrčela, Aleksandra*** *(1999): Lastništvo zaposlenih in ekonomska demokracija, Ljubljana: Znanstvena knjižnica FDV.*

***Šmuc, Sonja*** *(2007) Vera v čudeže. Uvodnik. MQ – revija Združenja Manager, št. 2/2007. Ljubljana.*

1. Za članek je uporabljena materija za avtorjevo knjigo *Teorija ekonomske demokracije kot nove sistemske paradigme kapitalizma*, ki je še v pripravi. [↑](#footnote-ref-1)
2. Vprašanje je še posebej utemeljeno, če si dovolimo resno podvomiti v Friedmanovo vzporedno tezo, da sta politična in ekonomska svoboda med seboj neločljivo povezani in tudi medsebojno absolutno pogojeni, ki jo sicer sodobna (npr. kitajska) praksa očitno negira. [↑](#footnote-ref-2)
3. Velikokrat citirani in na različne načine interpretirani angleški filozof John Locke (1632 – 1704) je, denimo, v zvezi s tem zapisal: »“Zemlja in vsa podrejena bitja so skupna vsem ljudem, vsak človek pa ima Lastniško pravico do svoje lastne Osebe. Nihče nima Pravice do nje, razen njega samega. Delo njegovega Telesa in Delo njegovih Rok je, lahko rečemo, Njegovo. Vedno, ko nekaj premakne iz Naravnega stanja, ko združi s tem svoje Delo, ko nekaj združi z nečim, kar je že njegovo, postaja to njegova Last. S tem, da nekaj premakne iz Naravnega stanja in s svojim delom nekaj doda, izključi pravice drugih Ljudi. Ker je Delo nevprašljiva Lastnina Delavca, noben človek razen njega ne more imeti pravice do tega, s čimer je združeno, vsaj ko obstaja dovolj in enako dobrega za druge” (Locke, v Kanjuo Mrčela, 1999: 34). [↑](#footnote-ref-3)
4. Produkcija je proces ustvarjanja nove vrednosti, v katerem produkcijski dejavniki (zlasti delo in kapital) sodelujejo v razmerjih popolne vzajemne soodvisnosti. [↑](#footnote-ref-4)
5. Manjši prispevek delavcev v primerjavi s pričakovanji delodajalcev je sicer možen, vendar ne na daljši rok. Podpovprečno učinkovite delavce namreč lahko delodajalec odpusti, kar je tudi realna praksa. poleg tega pa je morebitna t. i. aktivna nezavzetost delavcev bolj ali manj izključna krivda posameznega delodajalca, ki ne zna optimalno angažirati objektivno razpložljivega človeškega kapitala svojih zaposlenih. [↑](#footnote-ref-5)
6. The State of the Global Workplace: Employee Engagement Insights for Business Leaders Worldwide report [↑](#footnote-ref-6)
7. Ta trditev je bila sicer obširneje argumentirana v poglavju V/5 te razprave. [↑](#footnote-ref-7)