

IZABELA OSTOJ*
Katowice

**RYNEK PRACY – WSPARCIE CZY BARIERA KONKURENCYJNOŚCI
POLSKIEJ GOSPODARKI**

Słowa kluczowe: rynek pracy, konkurencyjność gospodarki, Światowe Forum Ekonomiczne

STRESZCZENIE

W artykule przedstawiono relacje zachodzące pomiędzy rynkiem pracy a konkurencyjnością gospodarki. Związki te zostały odniesione do Polski. Wykorzystano do tego celu podejście zaproponowane przez Światowe Forum Ekonomiczne i odpowiednie wskaźniki publikowane w corocznych Raportach globalnej konkurencyjności. W artykule wskazano cechy polskiego rynku pracy, które wspierają efektywne funkcjonowanie rynku pracy, a wraz z nim konkurencyjność gospodarki, jak i te charakterystyki, które je obniżają. Jak wykazano, są to głównie czynniki natury instytucjonalnej. Powinny one zająć należne im miejsce w polityce społeczno-gospodarczej państwa.

Wprowadzenie

Sygnały płynące z polskiego rynku pracy częściej są uzewnętrznieniem problemów ujawniających się na nim niż źródłem optymizmu. Niska aktywność zawodowa ludności w wieku produkcyjnym, niesatysfakcjonujący wskaźnik zatrudnienia, wysokie bezrobocie to cechy najczęściej kojarzone z polskim rynkiem pracy. Do tego można dodać częste zmiany przepisów regulujących kwestie zatrudnienia i ograniczania bezrobocia oraz krytykowane przez przedsiębiorców otoczenie instytucjonalne rynku pracy.

* Izabela Ostoj, dr hab., Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, e-mail: izabela.ostoj@ue.katowice.pl.

Rynek pracy pozostaje jednocześnie jednym z najważniejszych dla gospodarki rynków koordynującym proces alokacji zasobu istotnego rozwoju gospodarki i jej pozycji, jakim jest zasób pracy. Celem opracowania jest identyfikacja związków zachodzących pomiędzy rynkiem pracy, szczególnie jego otoczeniem instytucjonalnym, a konkurencyjnością gospodarki i ich konkretyzacja w odniesieniu do polskiej gospodarki. Ze względu na niejednoznaczność kategorii „konkurencyjność gospodarki” wykorzystano definicję oraz wskaźniki stosowane przez Światowe Forum Ekonomiczne.

W artykule przytoczono argumenty na potwierdzenie tezy, iż wśród charakterystyk polskiego rynku pracy, branych pod uwagę przez Światowe Forum Ekonomiczne, znajdują się elementy wspierające konkurencyjność polskiej gospodarki, jak i składowe obnażające słabości rynku pracy w omawianym kontekście. Ich identyfikacja ma znaczenie z punktu widzenia priorytetów polityki państwa wobec rynku pracy.

Konkurencyjność gospodarki a rynek pracy

W literaturze można spotkać wiele ujęć konkurencyjności gospodarki. W części z nich akcentowane są rezultaty danej gospodarki w wymianie międzynarodowej, zwłaszcza w eksporcie. Mowa wtedy o konkurencyjności wynikowej, określanej też mianem pozycji konkurencyjnej¹. W innych wyniki te często łączone są z poziomem dobrobytu wypracowanym w danej gospodarce, rozumianym jako trwała poprawa poziomu życia lub wzrost dochodów realnych ludności².

Konkurencyjność na poziomie makroekonomicznym może być utożsamiana ze zdolnością konkurencyjną kraju, czyli zdolnością do długookresowego rozwoju gospodarczego, umożliwiającą gospodarce czerpanie korzyści z międzynarodowej współpracy gospodarczej. Takie ujęcie konkurencyjności gospodarki ma wymiar czynnikowy³. Poprawa konkurencyjności w tym rozumieniu wiąże się z warunkami decydującymi o przedsiębiorczości, inwestycjach, postę-

¹ S. Piotrowski, D. Zenka, *Konkurencyjność w ujęciu makroekonomicznym*, w: *Kompendium wiedzy o konkurencyjności*, red. M. Gorynia, E. Łązniewska, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009, s. 130.

² M. Olczyk, *Konkurencyjność podmiotów – ujęcie teoretyczne*, w: *Konkurencyjność. Poziom makro, mezo i mikro*, red. N. Daszkiewicz, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008, s. 14.

³ J. Bossak, *Systemy gospodarcze a globalna konkurencja*, Wydawnictwo Szkoły Głównej Handlowej, Warszawa 2006, s. 81; M. Gorynia, *Konkurencyjność w ujęciu mikroekonomicznym*, w: *Kompendium wiedzy...*, s. 70.

pie technologicznym, wydajności czynników produkcji i jakości zarządzania⁴. W toku dyskusji nad istotą konkurencyjności gospodarek narodowych ustalono, że jej podstawą jest produktywność, a proces konkurencji odbywa się głównie na rynkach czynników produkcji i istotną rolę odgrywa w nim polityka państwa⁵.

Poszczególne organizacje, w tym Światowe Forum Ekonomiczne, wypracowały własne definicje konkurencyjności gospodarki. W jego ujęciu konkurencyjność gospodarki to „układ instytucji, polityki i czynników determinujących poziom produktywności w danym kraju”⁶. Bardziej konkurencyjna jest ta gospodarka, która potrafi zapewnić wyższy poziom dochodu swoim obywatelom. Kluczowa w analizie konkurencyjności gospodarki jest produktywność i możliwość zapewnienia jej wzrostu.

Zgodnie z powyższą definicją został skonstruowany Wskaźnik Globalnej Konkurencyjności (WGK) publikowany w corocznych *Raportach globalnej konkurencyjności*. Jest on podstawą wielu analiz, porównań i wniosków dotyczących pozycji konkretnych krajów w rankingu konkurencyjności gospodarek. Rządziej natomiast zwraca się uwagę na jego komponenty i ich treść ekonomiczną. Koncepcja WGK została przedstawiona w 2004 roku jako propozycja nowego wskaźnika mającego na celu zastąpienie dwóch liczonych wówczas: Wskaźnika Konkurencyjności Wzrostu, dotyczącego makroekonomicznych determinant produktywności oraz Wskaźnika Konkurencyjności Biznesu, obejmującego mikroekonomiczne czynniki produktywności. Konstrukcja nowego wskaźnika wynikała z przekonania, iż wyłącznie dzięki zespoleniu i wzajemnemu wzmocnieniu charakterystyk mikroekonomicznych i makroekonomicznych gospodarki można zapewnić odpowiedni poziom produktywności i konkurencyjności⁷.

Zakładając, że produktywność ma charakter kompleksowy, WGK zbudowano na 12 filarach, do których należą: 1) instytucje; 2) infrastruktura; 3) stabilność makroekonomiczna; 4) zdrowie i edukacja podstawowa; 5) szkolnictwo wyższe i szkolenia; 6) efektywność rynku dóbr; 7) efektywność rynku pracy;

⁴ J. Bossak, *Systemy gospodarcze...*, s. 81.

⁵ B. Brocka-Palacz, *Uwagi o międzynarodowej konkurencyjności gospodarek – pojęcie, czynniki konkurencyjności, mierzenie zjawiska*, w: W. Bieńkowski, Z. Czajkowski, M. Gomułka, B. Brocka-Palacz, E. Latoszek, J. Misala, M.J. Radło, M. Weresa, *Czynniki i miary międzynarodowej konkurencyjności gospodarek w kontekście globalizacji*, Instytut Gospodarki Światowej Szkoły Głównej Handlowej, Warszawa 2008, s. 35.

⁶ X. Sala-I-Martin, E.V. Artadi, *The Global Competitiveness Index*, The Global Competitiveness Report 2004–2005, World Economic Forum 2004, s. 51.

⁷ *Ibidem*.

8) rozwój rynku finansowego; 9) gotowość technologiczna; 10) wielkość rynku; 11) zaawansowanie biznesu; 12) innowacje. W powyższej strukturze WGK jest publikowany od 2007 roku⁸. Efektywność rynku pracy (ERP) od 2007 roku występuje jako samodzielny filar WGK. Jako jeden z nielicznych uwzględnia on atrybuty rynku pracy w charakterze czynników warunkujących międzynarodową konkurencyjność gospodarki⁹, dlatego warto bliżej przyjrzeć się specyfice i kontekstowi tej wielkości.

Struktura filara ERP

Omawiany filar w swej strukturze jest dosyć dynamiczny. W ciągu kilku lat, kiedy jest publikowany jako odrębna składowa WGK, względnie często podlegał korektom, choć zasadniczy układ zmiennych jest stabilny. Podstawowe elementy filara¹⁰ w kolejnych latach oraz źródła danych ujęto w tabeli 1.

Zmienne są umownie pogrupowane na opisujące elastyczność rynku pracy (1–7) oraz charakteryzujące efektywność wykorzystania czynnika ludzkiego (8–13). Większość danych jest pozyskiwana poprzez Badania Opinii Kadry Zarządzającej (BOKZ), która ocenia zjawisko z punktu widzenia efektywności rynku pracy w skali od 1 (najniższa ocena) do 7 (najwyższa ocena). Jest to wskaźnik bardzo różnorodny w swej naturze. Pozornie zmienne dotyczą różnych wymiarów funkcjonowania rynku pracy i są nieporównywalne. Należy jednak pamiętać, że zgodnie z przyjętą definicją konkurencyjności gospodarki, wymienione składowe są oceniane ze względu na ich rolę w kształtowaniu produktywności i jej wzrostu poprzez wysoką elastyczność rynku pracy i efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich.

⁸ W pierwotnej wersji w ujęciu X. Sala-I-Martina filarami tymi były: 1) instytucje; 2) infrastruktura rzeczowa; 3) stabilność makroekonomiczna; 4) bezpieczeństwo; 5) kapitał ludzki; 6) efektywność rynku dóbr; 7) efektywność rynku pracy; 8) efektywność rynku finansowego; 9) gotowość technologiczna; 10) otwartość i wielkość rynku; 11) zaawansowanie biznesu; 12) innowacje, jednak obliczenia były prowadzone w przekroju 9 filarów, gdyż efektywność rynku dóbr (w tym wielkość rynku), elastyczność i efektywność rynku pracy oraz otwartość i rozwój rynku finansowego stanowiły subfilary filara – „efektywność rynku”. X. Sala-I-Martin, E.V. Artadi, *The Global...*, s. 52–55.

⁹ Bardziej rozbudowaną charakterystykę rynku pracy zawiera World Competitiveness Index, liczony przez International Management Development Institute, w którym „rynek pracy” jest jedną ze składowych „efektywności biznesu” i obejmuje 31 zmiennych (www.worldcompetitiveness.com).

¹⁰ W strukturze filara „efektywność rynku pracy” z lat 2011–2012 i 2012–2013 występowała dodatkowo składowa 1/2 „wysokości i efektu opodatkowania”, należącego do „efektywności rynku dóbr”. W raportach z lat 2007–2008, 2008–2009, 2009–2010 i 2010–2011, oprócz wyżej wymienionego, występowała także 1/2 „łącznej stopy opodatkowania”.

Tabela 1

Podstawowe elementy filara ERP dla lat 2008–2013

Zmienna	Źródło danych	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Kooperacja pomiędzy pracownikiem i pracodawcą	BOKZ, ŚFE	+	+	+	+	+	+
Elastyczność kształtowania płac	BOKZ, ŚFE	+	+	+	+	+	+
Pozapłacowe koszty pracy	Doing business, Bank Światowy	+	-	-	-	-	-
Sztywność zatrudnienia	Doing business, Bank Światowy	+	+	+	+	-	-
Praktyki przyjęć i zwolnień	BOKZ, ŚFE	+	+	+	+	+	+
Koszty zwolnień	Doing business, Bank Światowy	+	+	+	+	+	+
Wpływ opodatkowania na skłonność do podejmowania pracy	BOKZ, ŚFE	-	-	-	-	-	+
Płace a produktywność	BOKZ, ŚFE	+	+	+	+	+	+
Profesjonalizm kadry zarządzającej	BOKZ, ŚFE	+	+	+	+	+	+
Drenaż mózgów	BOKZ, ŚFE	+	+	+	+	+	-
Zdolność kraju do zatrzymywania talentów	BOKZ, ŚFE	-	-	-	-	-	+
Zdolność kraju do przyciągania talentów	BOKZ, ŚFE	-	-	-	-	-	+
Udział kobiet w zasobie pracy	MOP	+	+	+	+	+	+

+ oznacza obecność w strukturze filara w danym roku

Źródło: opracowano na podstawie: The Global Competitiveness Report z lat: 2008–2009, 2009–2010, 2010–2011, 2011–2012, 2012–2013, 2013–2014.

W konstrukcji wskaźnika przyjęto, że elastyczności rynku pracy sprzyjają wysoce kooperacyjne relacje pomiędzy pracownikami a pracodawcą. Założono, że jeżeli strony potrafią porozumiewać się na poziomie przedsiębiorstwa i skutecznie kooperują, procesy dopasowań przebiegają szybciej i są bardziej efektywne. Elastyczności rynku pracy sprzyja też wysoka elastyczność kształtowania płac, którą zapewniają najbardziej zdecentralizowane negocjacje płacowe, czyli prowadzone na poziomie przedsiębiorstwa. Sztywność zatrudnienia jako składowa ERP, odnosząca się do elastyczności rynku pracy, była obecna do 2011 roku

i wyrażona w skali od 0 (pełna elastyczność) do 100 (maksymalna sztywność)¹¹. Z punktu widzenia praktyk przyjęć i zwolnień najniżej oceniane są te ściśle określone przez przepisy, natomiast najwyżej – elastyczne rozwiązania kształtowane przez pracodawców. W odniesieniu do kosztów zwolnień, wyrażonych w liczbie tygodni wypłaty wynagrodzenia, najlepszy wynik osiągają kraje, w których koszty redukcji zatrudnienia są równe 0. W 2013 roku wprowadzono składową „wpływ opodatkowania na skłonność do podejmowania pracy”, przyjmując, że elastyczność rynku pracy jest wspomagana przez system podatkowy, gdy nie redukuje on chęci do podejmowania pracy.

W odniesieniu do zależności „płace a produktywność” założono, że najlepszy dla elastyczności rynku pracy jest system wynagradzania ściśle powiązany z produktywnością pracowników. Efektywność wykorzystania czynnika ludzkiego w omawianym filarze została też uzależniona od profesjonalizmu kadry menedżerskiej, który jest najlepiej oceniany, gdy najwyższe stanowiska menedżerskie są obsadzane wyłącznie w oparciu o wiedzę i posiadane kwalifikacje. W 2013 roku kategoria „drenaż mózgow” została rozdzielona na dwie zmienne (i przez nie zastąpiona), odrębnie odnoszące się do zdolności kraju do zatrzymywania talentów i zdolności kraju do ich przyciągania z zewnątrz, co można uznać za uzasadnione, gdyż w istocie efekty w tych obszarach można osiągać odmiennymi metodami. Zdolność kraju do zatrzymywania talentów jest największa, gdy ludzie decydują się pozostać w kraju i na miejscu poszukiwać dogodnych dla siebie warunków. Jednocześnie efektywność przyciągania talentów jest oceniana jako wysoka, gdy kraj jest atrakcyjny dla specjalistów z zagranicy. Efektywności wykorzystania czynnika ludzkiego sprzyja też wysoki udział kobiet w zasobie pracy, wyrażony jako stosunek liczby kobiet do liczby mężczyzn w zasobie pracy. Można przyjąć, że w krajach o niskiej aktywności zawodowej kobiet, nie wykorzystuje się należycie około połowy talentów w danej populacji, co jest traktowane jako przejaw dyskryminacji¹². W praktyce kobiety stanowią z reguły większość populacji (na przykład według Eurostatu w UE jako całości 51,2% w 2011 roku), dlatego wskaźnik udziału kobiet w zasobie pracy może być większy od 1.

¹¹ Rezygnacja z tej składowej prawdopodobnie miała związek ze zmianą metodyki Banku Światowego dotyczącą oceny obszaru *employing workers*. Doing Business 2013, IBRD/The World Bank 2013, s. 127–129. Por. także: <http://www.doingbusiness.org/methodology/employing-workers> (17.03.2014).

¹² X. Sala-I-Martin, E.V. Artadi, *The Global...*, s. 54.

ERP w Polsce

W tabeli 2 zawarto dane charakteryzujące filar ERP wraz z jego elementami w celu ustalenia, które z nich wspierają efektywność rynku pracy w rozumieniu Światowego Forum Ekonomicznego, a za jej pośrednictwem – konkurencyjność polskiej gospodarki, a które można traktować jako barierę dla wzrostu jej konkurencyjności. Ze względu na podkreślaną wyżej zmienność struktury filara ERP możliwość interpretacji zmian wskaźnika efektywności rynku pracy jest ograniczona.

Najwyższe wskaźniki ERP osiągały Singapur i Szwajcaria (w 2013 roku odpowiednio: 5,77 i 5,76) a spośród krajów UE – Wielka Brytania (5,35 w 2013 roku). Zatem w danym ujęciu ERP dla Polski można ocenić jako średnią. Zwraca uwagę stabilna ocena stopnia kooperacji pomiędzy pracownikami a pracodawcami (około 4,0 w analizowanym okresie). Ocenę tę można uznać za średnią wobec maksymalnych, uzyskanych w 2013 roku (6,0 dla Szwajcarii i Singapuru). Warto jednak zauważyć, że oceny dokonuje kadra zarządzająca i ocena tego zjawiska z pozycji pracowników mogłaby być inna.

Tabela 2

ERP w Polsce i jej główne składowe

Zmienna (skala)	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Efektywność rynku pracy (1–7)	4,40	4,54	4,58	4,48	4,48	4,20
Kooperacja pomiędzy pracownikiem i pracodawcą (1–7)	3,9	4,1	4,1	4,0	4,1	4,1
Elastyczność kształtowania płac (1–7)	5,6	5,6	5,4	5,3	5,4	5,4
Sztynność zatrudnienia (0–100)	37,0	37,0	25,0	25,0	–	–
Praktyki przyjęć i zwolnień (1–7)	3,8	3,4	3,3	3,3	3,5	3,4
Koszty zwolnień (liczba tygodni)	13,0	13,0	13,0	13,0	10,0	18,8
Wpływ opodatkowania na skłonność do podejmowania pracy (1–7)	–	–	–	–	–	3,3
Płace a produktywność (1–7)	4,0	4,0	4,2	4,2	4,3	4,2
Profesjonalizm kadry zarządzającej (1–7)	4,6	4,9	4,6	4,3	4,2	4,1
Drenaż mózgów (1–7)	2,7	3,1	3,2	3,0	2,9	–
Zdolność kraju do zatrzymywania talentów (1–7)	–	–	–	–	–	2,7
Zdolność kraju do przyciągania talentów (1–7)	–	–	–	–	–	2,4
Udział kobiet w zasobie pracy	0,8	0,83	0,83	0,81	0,81	0,81

Źródło: opracowano na podstawie: The Global Competitiveness Report z lat: 2008–2009, 2009–2010, 2010–2011, 2011–2012, 2012–2013, 2013–2014.

Elastyczność kształtowania płac w Polsce zyskała oceny bliskie maksymalnym, na przykład w 2013 roku najwyższą ocenę wśród krajów Europy miała Estonia (6,0). Praktyki przyjęć i zwolnień ocenione zostały jako relatywnie silnie uregulowane przepisami, zatem osłabiające ERP. Koszty zwolnień ujmowane w rachunku podlegały wahaniom, zwłaszcza w ostatnim roku, mogły więc istotnie przyczynić się do obniżenia wskaźnika ERP. Warto podkreślić, że punktem odniesienia są koszty równe 0 notowane dla Danii.

Nowy czynnik wprowadzony w 2013 roku negatywnie wpłynął na ERP. W ocenach respondentów podatki istotnie redukują w Polsce skłonność do podejmowania pracy. Stosunkowo dobrze prezentuje się dla Polski ocena powiązania wynagrodzeń z produktywnością pracy, zwłaszcza że wzrosła ona w ostatnich latach (najwyższą ocenę dla krajów europejskich otrzymała Szwajcaria – 5,2). Profesjonalizm kadry zarządzającej wyżej był oceniany na początku analizowanego okresu, ale wynik ten można uznać za średni (względem najwyższej oceny w Europie – dla Finlandii 6,3 w 2013 roku). Najniżej ocenianym elementem był drenaż mózgow. Polska w ocenach respondentów nie potrafi zatrzymać talentów ani też nie jest zdolna do przyciągania ich z zewnątrz. Ze wskaźnikiem udziału kobiet w zasobie pracy na poziomie 0,81 osiąga średni wynik (najwyższy dla Europy odnotowano w 2013 roku dla Litwy – 0,95). Relatywne pogorszenie nastąpiło od 2011 roku.

WGK Polski z lat 2008–2009 kształtował się na poziomie 4,3, w kolejnych latach wzrósł do 4,5. Zatem w pierwszych analizowanych latach wskaźnik ERP kształtował się powyżej WGK, później był niższy. Niższy wskaźnik ERP nie zdołał osłabić konkurencyjności gospodarki.

Podsumowanie

Zaprezentowana analiza cech rynku pracy w Polsce, odnosząca się przede wszystkim do jego otoczenia instytucjonalnego w ujęciu Światowego Forum Ekonomicznego, pozwala na wskazanie tych, które można traktować jako czynniki wspierające efektywne funkcjonowanie rynku pracy, a za jego pośrednictwem – konkurencyjność polskiej gospodarki. Należy do nich przede wszystkim elastyczność kształtowania wynagrodzeń. Relatywnie wysoka, choć malejąca, jest ocena profesjonalizmu kadry zarządzającej i poprawiająca się ocena zależności płac od produktywności pracy.

Można też zidentyfikować cechy rynku pracy, które zdecydowanie negatywnie wpływają na konkurencyjność polskiej gospodarki. Odnosi się to przede

wszystkim do zbyt niskiej dbałości o talenty, co ujawnia się w braku zdolności państwa do zatrzymywania w kraju wykształconych ludzi, a także tworzenia atrakcyjnych warunków dla potencjalnych pracowników z zagranicy. Stanowią one tym samym obszary, które powinny znaleźć się w centrum zainteresowania polityki społeczno-gospodarczej państwa.

Bibliografia

- Bossak J., *Systemy gospodarcze a globalna konkurencja*, Wydawnictwo Szkoły Głównej Handlowej, Warszawa 2006.
- Brocka-Palacz B., *Uwagi o międzynarodowej konkurencyjności gospodarek – pojęcie, czynniki konkurencyjności, mierzenie zjawisk*, w: W. Bieńkowski, Z. Czajkowski, M. Gomułka, B. Brocka-Palacz, E. Latoszek, J. Misala, M.J. Radło, M. Weresa, *Czynniki i miary międzynarodowej konkurencyjności gospodarek w kontekście globalizacji*, Instytut Gospodarki Światowej Szkoły Głównej Handlowej, Warszawa 2008.
- Doing Business 2013, IBRD/The World Bank 2013.
- Gorynia M., *Konkurencyjność w ujęciu mikroekonomicznym*, w: *Kompendium wiedzy o konkurencyjności*, red. M. Gorynia, E. Łązniewska, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009.
- Olczyk M., *Konkurencyjność podmiotów – ujęcie teoretyczne*, w: *Konkurencyjność. Poziom makro, mezo i mikro*, red. N. Daszkiewicz, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008.
- Piotrowski S., Zenka D., *Konkurencyjność w ujęciu makroekonomicznym*, w: *Kompendium wiedzy o konkurencyjności*, red. M. Gorynia, E. Łązniewska, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009.
- Sala-I-Martin X., Artadi E.V., *The Global Competitiveness Index*, The Global Competitiveness Report 2004–2005, World Economic Forum 2004.
- The Global Competitiveness Report, World Economic Forum z lat: 2008–2009, 2009–2010, 2010–2011, 2011–2012, 2012–2013, 2013–2014.

**LABOR MARKET – SUPPORT OR TO BARRIER TO THE COMPETITIVENESS
OF THE POLISH ECONOMY**

Keywords: labor market, competitiveness of an economy, World Economic Forum

SUMMARY

The article presents the relations between the labor market and the market competitiveness. These relations are applied to the Polish market. The analysis is based on the approach by World Economic Forum as well as appropriate indicators published annually in the Global Competitiveness Report. The article contains the set of the features of the Polish market which contribute to its effective functioning and general market competitiveness and exposes the counterproductive features as well. It is proved that these are substantially institutional factors. These should be regarded as crucial for social and economic policy.