

Bezrobocie wśród kobiet – wybór czy przymus?

Unemployment among women – choice or coercion?

Grzegorz Czapski, Uniwersytet Technologiczno-Humanistyczny im. K. Pułaskiego w Radomiu, Wydział Nauk Ekonomicznych i Prawnych

Typ artykułu: oryginalny artykuł naukowy.

Źródło finansowania badań i artykułu: środki własne Autora.

Cytowanie: Czapski G., (2018) *Bezrobocie wśród kobiet – wybór czy przymus?* „Rynek-Społeczeństwo-Kultura” nr specjalny (31)/2018, s. 88-91, <https://kwartalnikrsk.pl/Artykuły/RSK-Specjalny-2018/RSK-Specjalny-2018-Czapski-Bezrobocie-wsrod-kobiet-wybor-czy-przymus.pdf>

STRESZCZENIE

W artykule poruszono problematykę wolności wyboru w odniesieniu do życiowej decyzji o poszukiwaniu pracy i pozostawaniu w stanie zatrudnienia lub rezygnacji z pracy zarobkowej i celowym utrzymywaniu statusu bezrobotnego. Artykuł stanowi analizę problemu bezrobocia w kontekście tzw. bezrobocia przymusowego oraz bezrobocia dobrowolnego wśród kobiet. Na podstawie danych statystycznych oszacowano wpływ programu „Rodzina 500+” na zmiany na rynku pracy, co stanowiło główny cel artykułu. Program ten zaczął funkcjonować od kwietnia 2016 roku. W pierwotnym założeniu przysługiwał on na drugie i kolejne dziecko, a w przypadku rodzin o niskim kryterium dochodowym także na pierwsze. Kryterium dochodowe uprawniające do otrzymania wsparcia finansowego na pierwsze dziecko spełniały te rodziny, w których dochód na jednego członka rodziny nie przekraczał 800 zł miesięcznie, a w przypadku dziecka z niepełnosprawnością – 1 200 zł. W artykule wykorzystano dane statystyczne GUS (stan na 1 lipca 2019 roku) i literaturę naukową poświęconą omawianej problematyce tematu.

Słowa kluczowe: bezrobocie, bezrobocie przymusowe, bezrobocie dobrowolne, bezrobocie keynesowskie, Rodzina 500+, praca, zatrudnienie.

ABSTRACT

The article deals with the issue of freedom of choice in relation to life decisions about looking for a job and staying in employment or giving up paid work and intentional maintenance of the status of the unemployed. The article is an analysis of the problem of unemployment in the context of the so-called forced unemployment and voluntary unemployment among women. Based on statistical data, the impact of the “Family 500+” program on changes in the labor market was estimated, that was the main goal of the article. This program began to operate from April 2016. In the initial assumption it concerned a second and subsequent children and in the case of families with a low-income criterion it concerned also the first. The income criterion entitling to receive financial support for the first child was met by those families whose income per family member did not exceed PLN 800 per month, and in the case of a child with a disability PLN 1 200. The article uses statistical data of the Central Statistical Office (as of July 1, 2019) and scientific literature devoted to the discussed issues of the topic.

Keywords: unemployment, forced unemployment, voluntary unemployment, Keynesian unemployment, Family 500+, work, employment.

Wstęp

Każdy człowiek jest wolny i ma możliwość swobodnego decydowania o swoim życiu. Nie ma przymusu podejmowania pracy zarobkowej, choć większość ludzi czuje się do tego niejako przymuszona, z powodu środków finansowych koniecznych do życia. Jednak, w sytuacji wysokiej stopy bezrobocia, chęć podjęcia pracy nie wystarczy, by zdobyć zatrudnienie. Możliwość wyboru kończy się tam, gdzie kończą się możliwości. Z kolei, obserwując ludzi, nieraz zastanawiamy się, czy świadczenia pieniężne przyznawane w ramach programów społecznych (np. „Rodzina 500+”) mieszczą się jeszcze w granicach zgodnego z ich założeniami wsparcia finansowego, czy stały się już dla niektórych sposobem na życie i możliwością uniknięcia konieczności podejmowania pracy zarobkowej. Pojawia się pytanie, jaki wpływ na rynek pracy ma program „Rodzina 500+”? Jak dużo osób podjęło pracę w związku z tym, że dzięki pobieranemu co miesiąc świadczeniu stać ich na opłacenie żłobka czy przedszkola i nie ciąży na nich już konieczność samodzielnej opieki nad dzieckiem? Jak wiele osób zrezygnowało z zatrudnienia, uznając, że wysokość otrzymywanego świadczenia wystarczy im, by godnie żyć? Artykuł przedstawia analizę poczynioną przez autora w niniejszej tematyce.

Bezrobocie jako zjawisko o charakterze przymusowym

Nurtem teoretycznym traktującym bezrobocie w kategoriach zjawiska przymusowego jest tzw. nowa ekonomia keynesistowska. Rozwinęła się ona w latach 80. i 90. XX wieku (Danecka 2005). Zgodnie z tą teorią, przyczyn nierównowagi na rynku siły roboczej oraz

wysokiej stopy bezrobocia należy upatrywać w niedostatecznym globalnym popycie (inwestycyjnym oraz konsumpcyjnym). Brak tego popytu wiąże się z niewystarczającą liczbą miejsc pracy w odniesieniu do szybszego zwiększania się zasobów siły roboczej oraz wzrastającego poziomu aktywności zawodowej ludzi (Dach, Szopa 2004). Zdaniem Keynesa, to właśnie brak popytu efektywnego stanowi fundamentalną przyczynę istnienia i utrwalania się zjawiska bezrobocia przymusowego. Brak popytu z kolei spowodowany jest nadmiernymi oszczędnościami, czyli preferencją płynności, która przekracza faktyczne zapotrzebowanie społeczeństwa wynikłe z motywu ostrożnościowego oraz transakcyjnego. Elastyczne dostosowania płac, w teorii klasyków, uznawane są za fundamentalny mechanizm, który neutralizuje nadwyżki oraz niedobory podaży pracy (Bludnik 2009). Według I. Bludnika w literaturze występuje pojęcie bezrobocia keynesowskiego. Używa się go w odniesieniu do sytuacji, kiedy ludzie wykazują gotowość do podjęcia pracy za proponowane na rynku stawki wynagrodzenia lub nawet niższe wynagrodzenie, lecz pomimo tego, nie są w stanie znaleźć pracy. Mówi się wówczas o przymusowym charakterze bezrobocia. Osoby niezatrudnione znajdują się w dużo gorszym położeniu niż osoby posiadające pracę. Zjawisko przymusowego bezrobocia w okresach recesji przybierać może znaczne rozmiary, stąd ważne jest podejmowanie przez państwo działań mających na celu zapobieganie i zwalczanie takim sytuacjom. Działania te określane są jako zwiększanie zagregowanego zatrudnienia i polegają głównie na stymulacji popytu globalnego przy wykorzystaniu narzędzi fiskalnych i monetarnych (Bludnik 2009). Pojawia się jednak pytanie, dlaczego firmy, w sytuacjach spadku popytu na towary i usługi, wykazują niechęć do obniżania poziomu płac, które przecież zapobiegłoby wówczas szerzeniu się zjawiska przymusowego bezrobocia. Przedsiębiorstwa wykazują

ochronę przed krótkookresowymi wahaniami płac, natomiast obojętne są im wahania zatrudnienia. Zdaniem M. Baily, firmy dążą do obniżenia ryzyka wahań dochodów pracownika. Płaca miesięczna jest ściśle określona i zagwarantowana w kontrakcie. Przypuszcza się, że gdyby pracownicy wiedzieli o tym, iż ich płaca może ulegać obniżeniu w przypadku trudnej sytuacji rynkowej, to prawdopodobnie dążyliby do wynegocjowania znacznie wyższych stawek wynagrodzenia lub przechodziliby do przedsiębiorstw, które zagwarantowałyby im większą stabilność. Stabilność płac jest zatem formą walki konkurencyjnej pomiędzy firmami na rynku pracy. Walka ta dotyczy najmowania oraz utrzymywania wysoko wykwalifikowanych pracowników (Próchnicki 2011). Inne wytłumaczenie niechęci do uelastycznienia poziomu płac przedstawia A. Okun. Według niego, pracownicy dostrzegają sytuację, kiedy poziom zamówień spada i zdają sobie wówczas sprawę z tego, że nieuchronnie wiąże się to ze spadkiem poziomu zatrudnienia. Skoro ten związek przyczynowo-skutkowy jest dla pracowników oczywisty to należy tak właśnie postępować. Redukcja płac w takich sytuacjach może być odebrana przez pracowników jako chęć odniesienia przez firmę większego zysku kosztem ich wynagrodzeń (Próchnicki 2011). W wyjaśnieniu omawianego problemu pomoże także zrozumienie pojęcia płacy efektywnej. Pojęcie to bazuje na twierdzeniu o istnieniu dodatniej zależności między wysokością stawek płac, a wydajnością pracy pracowników. W sytuacjach nadwyżki podaży pracy w stosunku do popytu na pracę, pracodawcy nie dążą do obniżania stawek płac z obawy, że mogłoby to spowodować spadek wydajności zatrudnionych osób, a to z kolei przeważałoby zyski płynące z obniżki płac, gdyż wzrósłby rzeczywisty koszt pracy przypadający wówczas na efektywną jednostkę pracy. Skutkiem utrzymywania stawek na niezmiennym poziomie jest zjawisko przymusowego bezrobocia (Golnau 2012).

Wpływ programu „Rodzina 500+” na decyzje Polaków odnośnie do zatrudnienia

Wszelkie świadczenia rodzinne czy programy, takie jak „Rodzina 500+”, skierowane do uboższych grup społecznych, z jednej strony wydają się pożyteczne, z drugiej natomiast budzą wiele kontrowersji, co do ich wpływu na inne sfery gospodarki. Jedną z takich sfer jest rynek pracy. Pojawia się wątpliwość czy programy takie nie sprawią, że ludzie objęci w ich ramach pomocą finansową, zdecydują się na rezygnację z zatrudnienia, czyli dobrowolnie wybiorą bycie bezrobotnymi (Wiśniewska 2018). Program „Rodzina 500+” został wprowadzony w życie przez polski rząd od 1 kwietnia 2016 roku. Jego charakter jest powszechny oraz długofalowy. Zgodnie z jego założeniami, ma on stanowić wsparcie finansowe dla rodziców wychowujących dzieci. Wypłacane w ramach programu pieniądze, z zasady powinny zostać przeznaczone na zaspokojenie potrzeb życiowych rodziny oraz potrzeb związanych z wychowywaniem dziecka. Świadczenie wypłacane jest każdego miesiąca, w kwocie 500 zł na każde dziecko w gospodarstwie domowym, które nie ukończyło 18 roku życia (<https://www.program500plus.pl/zasady-programu.html> 2019). Od 1 lipca 2019 roku świadczenie przysługuje bez względu na wysokość miesięcznych dochodów uzyskiwanych przez rodzinę (<https://www.gov.pl/web/rodzina/program-rodzina-500-od-1-lipca-2019-bez-kryterium-dochodowego2> 2019). W związku tym, z programu może skorzystać każda polska rodzina, posiadająca przynajmniej jedno dziecko. Na pomoc w ramach programu „Rodzina 500+” mogą liczyć

także rodzice zastępczy oraz rodzinne domy dziecka. Przyjmuje się, że program „Rodzina 500+” oddziaływać ma w 3 obszarach: 1/ dietność – polepszenie współczynnika dietności; 2/ sytuacja finansowa rodzin – ograniczenie zasięgu ubóstwa; 3/ rynek pracy oraz efekt popytowy – zmiany w stopie bezrobocia, poziomie popytu krajowego i spożycia ogółem (Gromada 2017). Widać więc, że rynek pracy i problematyka bezrobocia zajmują istotne miejsce w założeniach programowych „Rodzina 500+”. Warto sprawdzić, jakie skutki przyniosło w tym zakresie wprowadzenie wspomnianego programu w 3-letniej perspektywie od daty jego wejścia w życie. Przeprowadzona analiza danych statystycznych skupiała się na dwóch zasadniczych kwestiach: 1/ ogólne zmiany sytuacji zatrudnienia Polaków po wprowadzeniu programu „Rodzina 500+”; 2/ zmiany sytuacji zatrudnienia wśród kobiet po wprowadzeniu programu „Rodzina 500+”. Sytuacja związana z aktywnością zawodową kobiet wydaje się warta szczególnej analizy ze względu na to, że to kobiety najczęściej rezygnują z podejmowania zatrudnienia na rzecz opieki nad dziećmi. Tabela 1 przedstawia podsumowanie ogólnych zmian, jakie zaszły na rynku pracy w kolejnych latach po wprowadzeniu programu „Rodzina 500+” oraz – dla porównania – rok wcześniej. Badany zakres został podzielony na kwartały. Pogrubioną czcionką zaznaczono II kwartał 2016 roku oraz sąsiadujące kwartały dla lepszej widoczności zmian, jakie zaszły na rynku pracy bezpośrednio przed i po wprowadzeniu w życie programu „Rodzina 500+”. Według danych z Systemu Wspomagania Analiz i Decyzji (SWAiD) ogólna stopa bezrobocia w od I kwartału 2015 roku do III kwartału 2018 roku spadała w danym okresie z 8,80% do 3,70% czyli odnotowano spadek o 5,10%. Od III kwartału 2018 roku do I kwartału 2019 roku nastąpiły niewielkie wahania w stopie ogólnej bezrobocia. Z analizy danych wynika, że wraz z nadejściem II kwartału 2016 roku, czyli daty wprowadzenia w życie programu „Rodzina 500+”, nastąpił znaczny spadek stopy bezrobocia ogólnego (o 0,80%) oraz stopy bezrobocia wśród kobiet (o 1,00%) względem poprzedniego kwartału. Wcześniej także występował regularny spadek, ale był on minimalny. Stopa bezrobocia regularnie nadal się zmniejszała także po wprowadzeniu programu (wykres 1). Dane z tabeli zostały przedstawione także w formie graficznej dla łatwiejszego zobrazowania omawianych zmian na rynku pracy. Na podstawie wykresu 1 można zaobserwować tendencję spadkową ogólnej stopy bezrobocia, jak również wśród kobiet. Dopiero w III kwartale 2018 roku nastąpił wzrost tych stóp. Na koniec I kwartału 2019 roku stopa bezrobocia wśród kobiet wyniosła 4,80% i była porównywalna do stopy z IV kwartału 2017 roku. Również współczynnik aktywności zawodowej ogółem i współczynnik aktywności zawodowej wśród kobiet ma podobne tendencje wzrostowe i spadkowe w analizowanym okresie. Nie odnotowano wyraźnej zmiany we współczynniku aktywności zawodowej ogółem oraz aktywności zawodowej kobiet. Zarówno przed wprowadzeniem programu „Rodzina 500+”, jak i po jego wprowadzeniu miał on tendencję wzrostową, ale w okresie wprowadzenia w życie tego programu wskaźnik ten nie uległ radykalnej zmianie. Pozytywne zmiany tuż po wprowadzeniu programu „Rodzina 500+” nastąpiły również w kwestii wskaźnika zatrudnienia ogółem i wskaźnika zatrudnienia kobiet. Różnica wskaźnika zatrudnienia ogółem pomiędzy I a II kwartałem 2016 roku wynosi 0,70%, natomiast pomiędzy I a III kwartałem aż 1,20%. Z kolei różnica we wskaźniku zatrudnienia kobiet pomiędzy I a II kwartałem 2016 roku wyniosła 0,70%. Wpływ na podjęcie zatrudnienia przez kobiety mogą wywierać różne czynniki ekonomiczne, które mogą zniechęcić

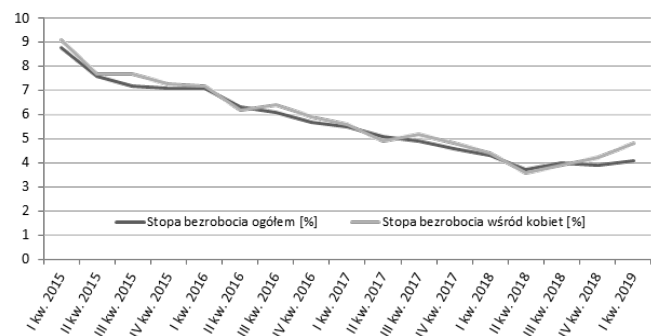
Tabela 1. Zmiany wybranych parametrów dotyczących rynku pracy w Polsce w okresie I kwartał 2015 roku – I kwartał 2019 roku

Okres	Stopa bezrobocia [%]		Współczynnik aktywności zawodowej [%]		Wskaźnik zatrudnienia [%]	
	ogółem	wśród kobiet	ogółem	kobiet	ogółem	kobiet
I kwartał 2015	8,8	9,1	74,3	70,2	67,7	63,8
II kwartał 2015	7,6	7,7	74,0	69,6	68,4	64,5
III kwartał 2015	7,2	7,7	74,7	70,3	69,3	64,9
IV kwartał 2015	7,1	7,3	74,8	70,3	69,5	65,1
I kwartał 2016	7,1	7,2	74,9	70,7	69,6	65,6
II kwartał 2016	6,3	6,2	75,0	70,7	70,3	66,3
III kwartał 2016	6,1	6,4	75,4	70,8	70,8	66,2
IV kwartał 2016	5,7	5,9	75,3	70,6	71,0	66,4
I kwartał 2017	5,5	5,6	75,5	71,1	71,3	67,1
II kwartał 2017	5,1	4,9	76,0	71,6	72,1	68,0
III kwartał 2017	4,9	5,2	76,1	71,1	72,4	67,4
IV kwartał 2017	4,6	4,8	75,9	71,1	72,4	67,7
I kwartał 2018	4,3	4,4	75,9	71,6	72,7	68,5
II kwartał 2018	3,7	3,6	76,6	72,4	73,8	69,7
III kwartał 2018	4,0	3,9	77,3	73,1	74,3	70,2
IV kwartał 2018	3,9	4,2	76,6	72,0	73,6	69,0
I kwartał 2019	4,1	4,8	76,4	72,2	73,3	68,7

Źródło: www.swaid.stat.gov.pl [26.06.2019].

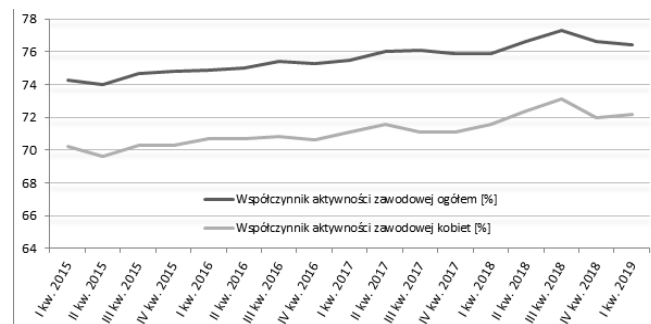
do jej podjęcia jak np. niskie wynagrodzenie, wysokie koszty związane ze opieką nad dziećmi. Czynniki te często decydują o tym, że kobieta zostaje w domu, a mężczyzna, jako głowa rodziny, podejmuje zatrudnienie. Wynika to między innymi ze zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć, które mogą skłaniać do pozostania w domu i opieki nad dzieckiem (https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_pl.pdf 2019). Dlatego też, program „Rodzina 500+” mógł zadziałać aktywizująco na kobiety, które dzięki wsparciu finansowemu ze strony państwa mogły pokryć koszty związane z opieką nad dzieckiem, a same zaczęły szukać pracy (<https://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/1390577,wywiad-z-irena-kotowska-o-kobietach-na-ryнку-pracy.html> 2019).

Wykres 1. Porównanie stopy bezrobocia ogółem oraz wśród kobiet w okresie I kwartał 2015 roku – I kwartał 2019 roku



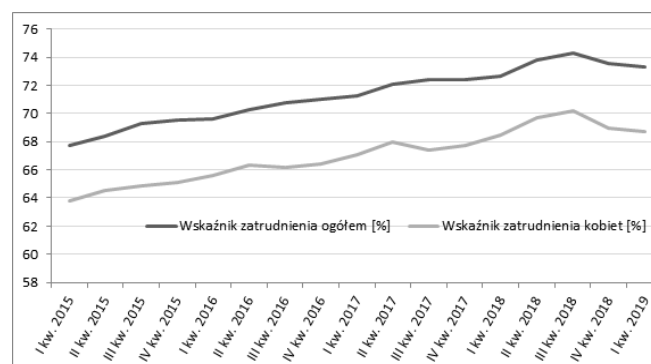
Źródło: www.swaid.stat.gov.pl [26.06.2019].

Wykres 2. Porównanie współczynnika aktywności zawodowej ogółem oraz wśród kobiet w okresie I kwartał 2015 roku – I kwartał 2019 roku



Źródło: www.swaid.stat.gov.pl [26.06.2019].

Wykres 3. Porównanie wskaźnika zatrudnienia ogółem oraz wskaźnika zatrudnienia wśród kobiet w okresie I kwartał 2015 roku – I kwartał 2019 roku



Źródło: www.swaid.stat.gov.pl [26.06.2019].

Podsumowanie

Można przypuszczać, że wprowadzenie programu „Rodzina 500+” miało wpływ na aktywność zawodową Polaków, a szczególnie kobiet. Wpływ ten był zdecydowanie pozytywny, bowiem w okresie bezpośrednio po wprowadzeniu programu istotnie zmniejszyła się stopa bezrobocia ogółem, a szczególnie stopa bezrobocia wśród kobiet. Wzrósł również wskaźnik zatrudnienia. Program „Rodzina 500+” umożliwił Polakom pewnego rodzaju wybór. Mogli oni zrezygnować z zatrudnienia ze względu na otrzymywane od tej pory w dość wysokiej wysokości świadczenie, które przy posiadaniu większej ilości dzieci mogło stanowić źródło utrzymania. Mogli też otrzymywane świadczenie pieniądze przeznaczyć na opłacenie żłobków i przedszkoli, aby w ten sposób odciążyć się z obowiązku opieki nad dziećmi i móc podjąć pracę zawodową. Wszystko wskazuje na to, że duża część osób wybrała drugą opcję, co dobrze świadczy o motywacji Polaków do pracy zawodowej oraz o tym, że program „Rodzina 500+” spełnia postawione założenia. Wyjątkami mogły być kobiety o niskich dochodach, niskim poziomie wykształcenia i z małych miejscowości, które ze względu na niską płacę, daleki i długi czas dojazdu do pracy, zrezygnowały z zatrudnienia. Kolejną kwestią związaną z macierzyństwem i pozostawianiem długotrwale bezrobotnym jest kwestia niewypracowania emerytury. Dlatego też wprowadzony został kolejny program wsparcia – dla kobiet – jakim jest „Mama 4 plus”. Polega on na przyznaniu świadczeń emerytalnych kobietom, które urodziły oraz

wychowały przynajmniej 4 dzieci. Emerytura dla matek została wprowadzona od 1 marca 2019 roku. W odrębnych przypadkach może ona być przyznana również mężczyznom. Program ten ma zapewnić godną starość osobom, które poświęciły swoje życie zawodowe na wychowywanie dzieci. Stosunkowo krótki czas trwania rządowych programów na rzecz rodziny nie pozwala jednoznacznie określić, jaki wpływ mają one na aktualną sytuację na rynku pracy. Wydaje się, iż trudno jest w jednoznaczny sposób określić, czy programy rządowe jednoznacznie miały wpływ na rezygnację z pracy wśród kobiet. Różne dane statystyczne w tym zakresie przedstawiają różne dane liczbowe, w zależności, jakie wskaźniki weźmiemy pod uwagę przy analizie. Zatem potrzeba więcej czasu, by wyciągnąć wnioski końcowe odnośnie do wpływu programów m.in. „Program 500+” na rynek pracy kobiet. Na pewno programy prorodzinne miały wpływ na poprawę sytuacji finansowych polskich rodzin szczególnie tych najuboższych i wielodzietnych i pozwoliły na wolność wyboru w kwestii podjęcia zatrudnienia.

O Autorze

mgr Grzegorz Czapski

od 2016 roku jest doktorantem w Katedrze Nauk Społecznych Uniwersytetu Technologiczno-Humanistycznego im. Kazimierza Pułaskiego w Radomiu. Obecnie pisze pracę doktorską nt. *Efektów ekonomicznych wykorzystania środków publicznych na rzecz przeciwdziałania bezrobociu młodzieży. Zainteresowania naukowe i badania koncentruje wokół zagadnień związanych z bezrobociem młodzieży.*

Bibliografia:

1. Bludnik I., (2009) *Bezrobocie keynesowskie* [w:] „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” nr 3, Poznań: Wydział Prawa i Administracji UAM w Poznaniu.
2. Dach Z., Szopa B., (2004) *Podstawy makroekonomii*, Kraków: Polskie Towarzystwo Ekonomiczne.
3. Danecka M., (2005) *Bezrobocie i instytucje rynku pracy*, Warszawa: Instytut Studiów Politycznych Polskiej Akademii Nauk.
4. Golnau W., (2012) *Teoria płacy efektywnej* [w:] „Zarządzanie i Finanse” nr 2, część 1, Gdańsk: Wydział Zarządzania Uniwersytet Gdański.
5. Gromada A., (2017) *Rodzina 500+ jako polityka publiczna*, „Seria analizy: polityka społeczna, ekonomia, Warszawa: Instytut Studiów Zaawansowanych.
6. <http://www.swaid.stat.gov.pl> [01.07.2019].
7. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_pl.pdf [01.07.2019].
8. <https://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/1390577,wiad-z-irena-kotowska-o-kobietach-na-ryнку-pracy.html> [01.07.2019].
9. <https://www.gov.pl/web/rodzina/program-rodzina-500-od-1-lipca-2019-bez-kryterium-dochodowego2> [26.06.2019].
10. <https://www.program500plus.pl/zasady-programu.html> [26.06.2019].
11. Próchnicki L., (2011) *Nowa szkoła keynesowska – teoretyczne i polityczne implikacje* [w:] „Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania” nr 19, Szczecin: Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytet Szczeciński.
12. Wiśniewska A., (2018) *Rynek pracy w Polsce przed i po wprowadzeniu świadczenia „Rodzina 500+”* [w:] Gruszewska E., Karpińska K., Protasiewicz A., Współczesne problemy ekonomiczne w badaniach młodych naukowców, Tom I, Wzrost, rozwój i polityka gospodarcza, Białystok: Polskie Towarzystwo Ekonomiczne.