

Dorota Kwiatkowska-Ciotucha, Urszula Załuska

ZMIANA MIEJSCA PRACY. MIĘDZYNARODOWA ANALIZA ZADOWOLENIA ZAWODOWEGO¹

1. Wstęp

Wejście Polski do Unii Europejskiej stawia przed instytucjami rynku pracy nowe wyzwania wynikające z konieczności realizacji przez kraje członkowskie Unii postanowień zawartych w Europejskiej Strategii Zatrudnienia. Rada Europy wytyczyła strategiczne cele unijnej polityki zatrudnienia do roku 2010, zwracając uwagę na szczególne znaczenie kwalifikacji zawodowych, mobilności i dostępu do szkolenia ustawicznego. Wejście Polski do Unii Europejskiej podniesie również wagę badań nad znaczeniem satysfakcji zawodowej jako czynnika racjonalizacji rynku kadr kwalifikowanych. Jednym z niezmiennie ważnych obszarów badawczych z tym związanych jest analiza przyczyn zaprzestania poprzedniej pracy oraz analiza opinii osób, które z różnych powodów zmieniły pracę, co do zadowolenia zawodowego w nowym miejscu pracy.

Na podstawie danych statystycznych dotyczących „starych” krajów UE w artykule analizie poddano osoby, które z różnych przyczyn zmieniły miejsce pracy. Szukano odpowiedzi m.in. na następujące pytania: Czy przyczyna zaprzestania poprzedniej pracy ma wpływ na zadowolenie zawodowe w nowym miejscu pracy? Czy można wyodrębnić jednorodne – ze względu na przyczynę zmiany miejsca pracy i zadowolenie zawodowe – grupy osób? Czy osoby zaklasyfikowane do tej samej grupy charakteryzują się podobnymi cechami demograficznymi i/lub zawodowymi? Czy można zaobserwować uniwersalny europejski wzorzec zachowań w tym obszarze, czy też istnieją wyraźne różnice narodowe?

¹ Badania były częściowo finansowane w ramach grantu Komisji Europejskiej *The Transnational Access to Major Research Infrastructures Contract HPRI-CT-2001-00128* realizowanego przez IRIS-C/I w CEPS/INSTEAD Differdange (Luksemburg).

Przeprowadzenie międzynarodowej analizy przyczyn zmian miejsca pracy oraz wynikającego z nich zadowolenia zawodowego miało na celu próbę sformułowania rekomendacji dla polskiego rynku pracy. Przy założeniu, że istnieją uniwersalne wzorce zachowań pracowników oraz że kraje znajdujące się w okresie transformacji ustrojowej i gospodarczej mogą adaptować doświadczenia krajów o dłuższej historii gospodarki rynkowej, wnioski wynikające z doświadczeń międzynarodowych mogą być podstawą formułowania rekomendacji dla polskich instytucji rynku pracy oraz dla pracodawców. Przyjęte założenie uzasadnia możliwość przeniesienia wiedzy o satysfakcji zawodowej i jej znaczeniu dla kreowania zadowolenia z pracy i przywiązania pracownika do firmy, zaobserwowanej w starych krajach Unii.

2. Zakres badania

Porównania międzynarodowe oraz przekrojowe były prowadzone na podstawie danych statystycznych pochodzących z ankietowych badań gospodarstw domowych, zawartych w bazie danych międzynarodowych dotyczących krajów Unii Europejskiej (baza ECHP – European Community Household Panel, obejmująca ok. 150 tys. respondentów z 15 krajów). Badania gospodarstw domowych w poszczególnych krajach prowadzone były przez specjalistyczne instytuty badawcze, zapewniające reprezentatywność prób. Baza ECHP zawiera odpowiedzi na zunifikowane pytania dotyczące zarówno gospodarstw domowych, jak i osób wchodzących w skład gospodarstw domowych. Do analizy wykorzystano dane pochodzące z części bazy dotyczącej indywidualnych respondentów z 2000 r. W badaniach zastosowano metody analityczno-porównawcze. Szczególną uwagę zwrócono na wykrywanie podobieństw i różnic w ujęciu międzynarodowym z podziałem na cechy demograficzne (osobowe, społeczne) oraz zawodowe uczestników rynku pracy. Wykorzystano TwoStep Cluster Analysis – metodę klasyfikacji wielowymiarowej pozwalającą na jednoczesne uwzględnienie cech ilościowych i jakościowych.

Badaniem objęto takie osoby pracujące w momencie ankietowania, które w poprzednich dwóch latach zmieniły miejsce pracy (wielkość próby: 23 679 respondentów). W analizie uwzględniono następujące cechy respondentów: wiek, płeć, pozostawanie w stałym związku, narodowość, rodzaj wykonywanego zajęcia, branżę i wielkość firmy, w której obecnie pracuje, oraz informację o występowaniu okresu bezrobocia przed rozpoczęciem obecnej pracy. Liczebność oraz udział procentowy respondentów z poszczególnych krajów zaprezentowano w tab. 1.

Do oceny zależności między przyczyną zaprzestania poprzedniej pracy a zadowoleniem zawodowym z obecnie wykonywanej pracy wykorzystano odpowiedzi na pytania dotyczące poprzedniej pracy (PJ – *previous job*) oraz obecnego zatrudnienia (PE – *employment*). Poniżej zaprezentowano listę pytań uwzględnionych w badaniu (dla jasności analizy odpowiedzi na niektóre pytania zostały zagregowane do mniejszej liczby wariantów):

Tabela 1. Liczebność oraz udział procentowy respondentów z poszczególnych krajów

Kraj	Liczebność	Udział
Dania	1883	8,0
Holandia	3133	13,2
Belgia	1144	4,8
Francja	2676	11,3
Irlandia	1102	4,7
Włochy	2606	11,0
Grecja	1806	7,6
Hiszpania	3022	12,8
Portugalia	2839	12,0
Austria	1525	6,4
Finlandia	1943	8,2
Razem	23679	100,0

Źródło: opracowanie własne.

Pytanie PJ004: *Przyczyny zaprzestania poprzedniej pracy (ostatnie dwa lata przed badaniem).* Odpowiedzi zagregowano najpierw do czterech (z dwunastu) wariantów: znalezienie lepszej pracy; zobligowanie do zaprzestania przez pracodawcę; koniec kontraktu; inne przyczyny, a następnie do dwóch momentów: znalezienie lepszej pracy, inne.

Pytanie PJ005: *Jeśli porównasz swoją obecną pracę z poprzednią, obecna jest...* Odpowiedzi: znacznie lepsza, trochę lepsza, taka sama, gorsza.

Pytanie PE016: *Czy uważasz, że masz umiejętności lub kwalifikacje do wykonywania bardziej wymagającej pracy?* Odpowiedzi: tak, nie.

Pytanie PE021: *Czy masz przeszkolenie/wykształcenie niezbędne do wykonywania*

obecnego typu pracy? Odpowiedzi: tak, nie.

Pytanie PE031: *Czy jesteś zadowolony z zarobków?* Odpowiedzi zagregowane do dwóch (z sześciu) wariantów: nie, tak.

Pytanie PE032: *Czy masz wystarczające poczucie pewności pracy?* Odpowiedzi zagregowane do dwóch (z sześciu) wariantów: nie, tak.

Pytanie PE033: *Czy jesteś zadowolony z typu pracy?* Odpowiedzi zagregowane do dwóch (z sześciu) wariantów: nie, tak.

Pytanie PE034: *Czy jesteś zadowolony z pracy?* Odpowiedzi zagregowane do dwóch (z sześciu) wariantów: nie, tak.

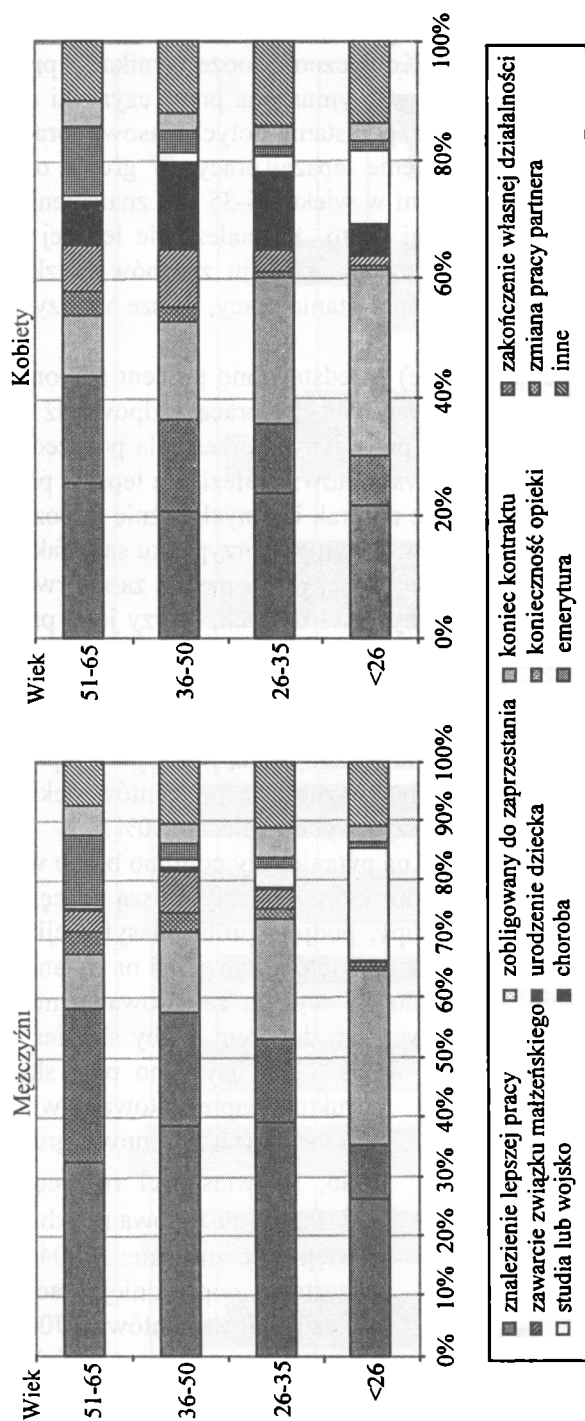
Pytanie PE035: *Czy jesteś zadowolony z czasu pracy (zmianowość itp.)?* Odpowiedzi zagregowane do dwóch (z sześciu) wariantów: nie, tak.

Pytanie PE036: *Czy jesteś zadowolony z warunków pracy?* Odpowiedzi zagregowane do dwóch (z sześciu) wariantów: nie, tak.

Pytanie PE037: *Czy jesteś zadowolony z odległości od miejsca pracy?* Odpowiedzi zagregowane do dwóch (z sześciu) wariantów: nie, tak.

3. Prezentacja wyników

Na rysunku 1 zaprezentowano procentowy udział wszystkich wariantów odpowiedzi na pytania o przyczyny zaprzestania poprzedniej pracy z podziałem na płeć i grupy wiekowe respondentów. Analiza wykresu wskazuje, że trzy pierwsze warianty odpowiedzi – znalezienie lepszej pracy, zobligowanie przez pracodawcę, koniec kontraktu – stanowią blisko 70% ogółu odpowiedzi w przypadku mężczyzn



Rys. 1. Przyczyny zaprzestania poprzedniej pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ECHP z roku 2000.

i około 60% odpowiedzi kobiet. Zaprzestanie dotychczasowej pracy jest kwestią własnej decyzji lub konieczności. Konieczność może wynikać z przyczyn związanych z życiem zawodowym albo być wymuszona przez czynniki osobiste. Głównym powodem podjęcia decyzji o zaprzestaniu dotychczasowej pracy, nie wynikającym z konieczności, jest znalezienie lepszej pracy. W grupie osób najbardziej mobilnej na rynku pracy (mężczyźni w wieku 26-35 lat) znalezienie lepszej pracy stanowi 40% odpowiedzi. Z uwagi na to, że znalezienie lepszej pracy jest najbardziej interesującą z punktu widzenia rozwoju zasobów ludzkich i działania instytucji rynku pracy przyczyną zaprzestania pracy, dalsze analizy dotyczyły tego właśnie wariantu.

Na rysunku 2 (po lewej stronie) przedstawiono procent respondentów, którzy stwierdzili, że są zadowoleni z obecnej pracy (odpowiedź *tak* na pytania PE031-PE037), z uwzględnieniem przyczyny zaprzestania poprzedniej pracy (odpowiedzi zagregowano do dwóch wariantów: znalezienie lepszej pracy, inne przyczyny). Analiza wyników wskazuje na brak istotnych różnic w poziomie satysfakcji pomiędzy grupami respondentów. Jedynie w przypadku satysfakcji z zarobków, bezpieczeństwa pracy i typu wykonywanej pracy można zaobserwować nieznacznie większy udział osób zadowolonych wśród tych, którzy jako przyczynę podali znalezienie lepszej pracy.

Prawa strona rysunku 2 prezentuje odpowiedzi na pytanie PJ005 zależnie od przyczyny zaprzestania poprzedniej pracy. Blisko 90% osób deklarujących znalezienie lepszej pracy oceniło obecnie wykonywaną pracę jako lepszą (ponad 50% jako znacznie lepszą), podczas gdy w grupie respondentów deklarujących inne przyczyny odsetek ten był dużo niższy i wynosił niecałe 60%.

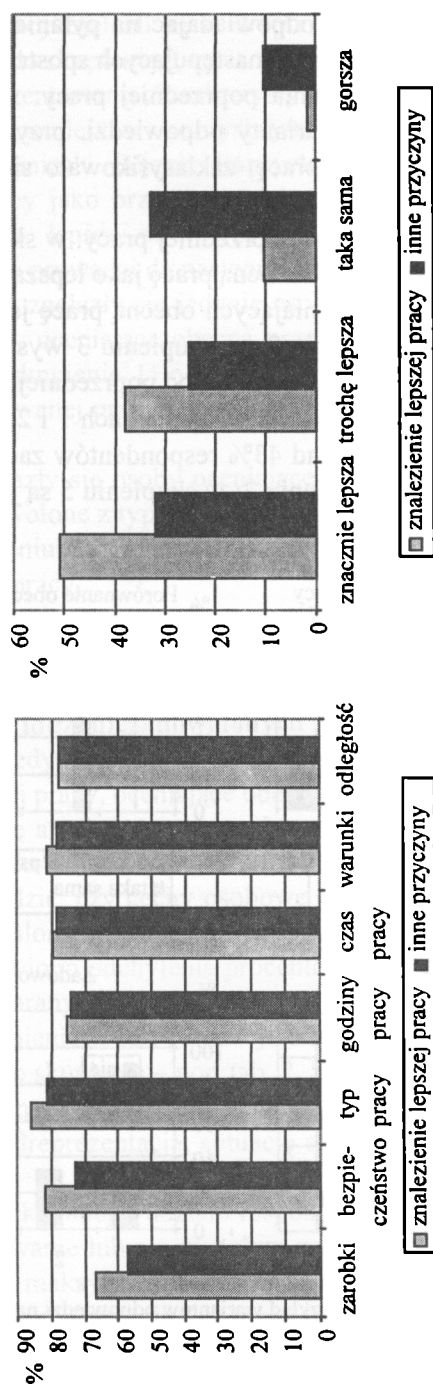
W celu znalezienia odpowiedzi na pytanie, czy pomimo braku wyraźnego zróżnicowania poziomu satysfakcji osób, które znalazły lepszą pracę, i pozostałych, można wyodrębnić jednorodne grupy, podjęto próbę klasyfikacji respondentów. Jako potencjalne zmienne grupujące przyjęto odpowiedzi na pytania, których listę zamieszczono w punkcie 2 artykułu. W wyniku zastosowania metody TwoStep Cluster Analysis (opcja z automatycznym doбором liczby skupień według kryterium Schwarz's Bayesian, SPSS wersja 11,5) uzyskano pięć skupień, których

strukturę zaprezentowano w tab. 2. Badanie potencjalnych zmiennych grupujących wskazało, że własności różnicujące (test χ^2 , $\alpha = 0,05$) analizowaną zbiorowość mają następujące zmienne: PJ004 (przyczyny zaprzestania poprzedniej pracy zagregowane do czterech wariantów), PJ005 (porównanie obecnej pracy z poprzednią), PE031 (zadowolenie z zarobków), PE033 (zadowolenie z typu pracy).

Tabela 2. Liczebności poszczególnych skupień

Skupienie	Liczebność	Udział (w %)
1	3811	16,1
2	6212	26,2
3	5398	22,8
4	4096	17,3
5	4162	17,6
Razem	23679	100,0

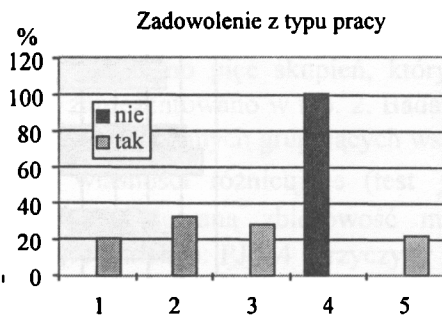
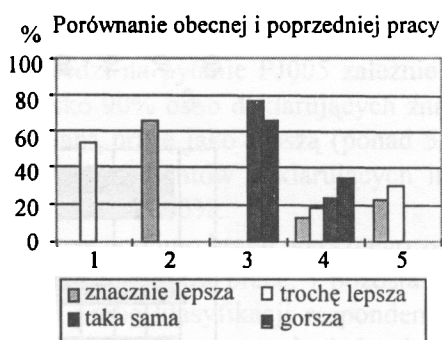
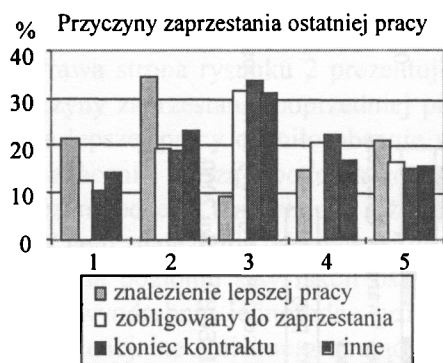
Źródło: obliczenia własne.



Rys. 2. Zadovolnienie zawodowe (lewa strona) i ocena obecnej pracy na tle poprzedniej (prawa strona) a przyczyny zaprzestania poprzedniej pracy
 Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ECHP z roku 2000.

Na rysunku 3 zaprezentowano procentowy udział w poszczególnych skupieniach tych respondentów, którzy odpowiadając na pytanie, udzielili danej odpowiedzi. Analiza wyników prowadzi do następujących spostrzeżeń:

- pytanie o przyczyny zaprzestania poprzedniej pracy: we wszystkich skupieniach występują wszystkie warianty odpowiedzi, przy czym najwięcej osób (35%), które znalazły lepszą pracę, zaklasyfikowało się do skupienia 2, najmniej do skupienia 3,
- pytanie o porównanie obecnej i poprzedniej pracy: w skupieniach 1, 2 i 5 znalazły się tylko osoby oceniające obecną pracę jako lepszą od poprzedniej, w tym ponad 66% respondentów oceniających obecną pracę jako znacznie lepszą od poprzedniej trafiło do skupienia 2; w skupieniu 3 występują tylko osoby nie postrzegające obecnej pracy jako lepszej od poprzedniej,
- pytanie o zadowolenie z zarobków: w skupieniach 1 i 2 są tylko osoby usatysfakcjonowane, przy czym ponad 43% respondentów zadowolonych ze swoich zarobków znalazło się w skupieniu 2; w skupieniu 5 są jedynie osoby niezadowolone,



Rys. 3. Charakterystyka skupień – rozkład wariantów odpowiedzi na poszczególne pytania (zmiennie grupujące)

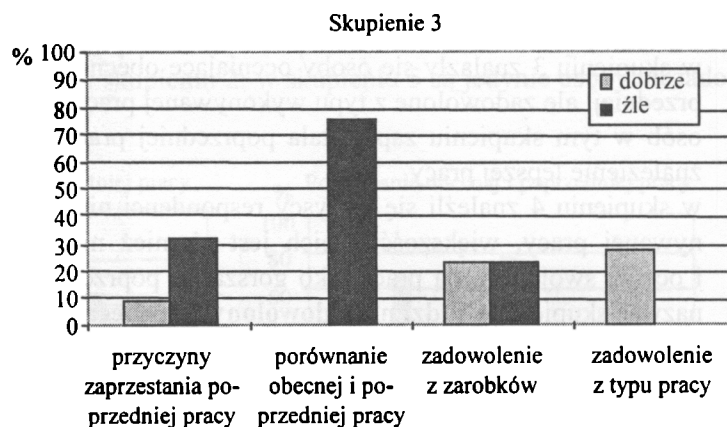
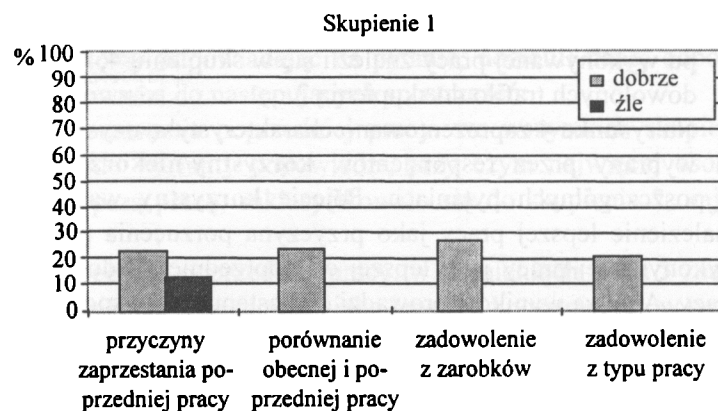
- pytanie o zadowolenie z typu pracy: wszyscy respondenci niezadowoleni z typu wykonywanej pracy znaleźli się w skupieniu 4, najwięcej respondentów zadowolonych trafiło do skupienia 2.

Na rysunku 4 zaprezentowano charakterystykę uzyskanych skupień ze względu na wybrany przez respondentów **korzystny/niekorzystny** wariant odpowiedzi w poszczególnych pytaniach. Pojęcie **korzystny** wariant odpowiedzi oznacza: znalezienie lepszej pracy jako przyczyna porzucenia poprzedniej, ocena obecnie wykonywanej pracy jako lepszej od poprzedniej, zadowolenie z zarobków i typu pracy. Analiza wyników prowadzi do następujących spostrzeżeń:

- w skupieniach 1 i 2 znalazły się jedynie osoby zadowolone ze swojej obecnej sytuacji zawodowej, oceniające obecną pracę jako dużo lepszą (skupienie 2) lub trochę lepszą (skupienie 1) od poprzedniej, usatysfakcjonowane z zarobków i typu wykonywanej pracy; skupienia te można więc nazwać skupieniami **ludzi sukcesu**,
- w skupieniu 3 znalazły się osoby oceniające obecną pracę jako gorszą od poprzedniej, ale zadowolone z typu wykonywanej pracy; zdecydowana większość osób w tym skupieniu zaprzestała poprzedniej pracy z powodów innych niż znalezienie lepszej pracy,
- w skupieniu 4 znaleźli się wszyscy respondenci niezadowoleni z typu wykonywanej pracy, większość z nich jest również niezadowolona z zarobków i ocenia swoją obecną pracę jako gorszą od poprzedniej; skupienie to można nazwać skupieniem **ludzi niezadowolonych z obecnej sytuacji zawodowej**,
- w skupieniu 5 są jedynie osoby niezadowolone z zarobków, ale zadowolone z typu wykonywanej pracy, oceniające obecną pracę jako lepszą od poprzedniej.

Ciekawa wydaje się analiza respondentów zaklasyfikowanych do poszczególnych skupień ze względu na ich wybrane cechy demograficzne i zawodowe. Analiza taka pozwoli stwierdzić, czy cechy osobowe respondentów mają wpływ na ich przynależność do określonych grup, np. **ludzi sukcesu**, **ludzi niezadowolonych**. Na rysunku 5 przedstawiono odchylenia procentowe od oczekiwanego udziału respondentów według wybranych cech. Przyjęto, że oczekiwany udział respondentów w poszczególnych skupieniach jest proporcjonalny do liczebności skupień i odpowiada udziałowi danego skupienia – por. tab. 2. Sytuację, w której udział osób charakteryzujących się danym wariantem cechy w skupieniu jest wyższy od oczekiwanego, nazwano nadreprezentacją, sytuację odwrotną – niedoreprezentacją respondentów.

Odchylenia od oczekiwanego udziału respondentów ze względu na płeć i sytuację rodzinną (pozostawanie lub nie w stałym związku) w poszczególnych skupieniach były niewielkie, maksymalnie –2% dla kobiet w skupieniu 1 i –3,5% dla osób żyjących samotnie w skupieniu 2. Można więc stwierdzić, że te cechy nie decydują o przynależności do danego skupienia. Inaczej jest w odniesieniu do wybranych cech zawodowych. Można na przykład zaobserwować 14-procentową



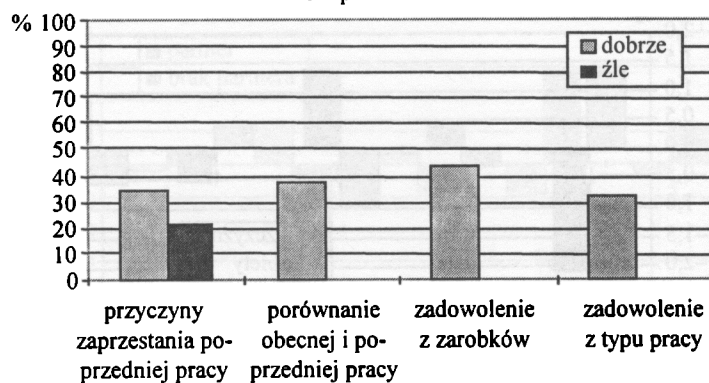
Przyczyny porzucenia poprzedniej pracy:
dobrze – znalezienie lepszej pracy; źle – inne.

Porównanie obecnej pracy z poprzednią:
dobrze – lepsza; źle – gorsza.

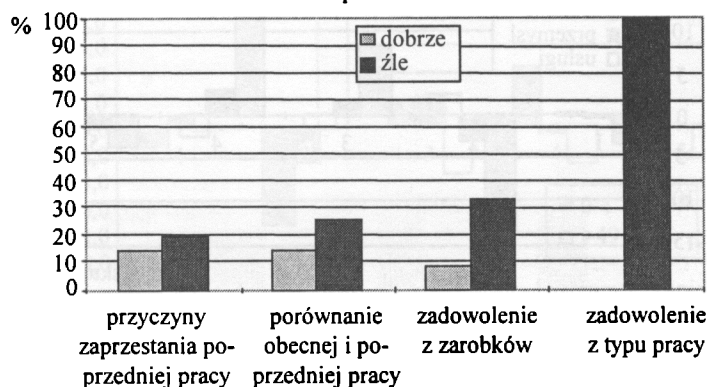
Zadowolenie z zarobków / typu pracy:
dobrze – tak; źle – nie.

Rys. 4. Charakterystyka

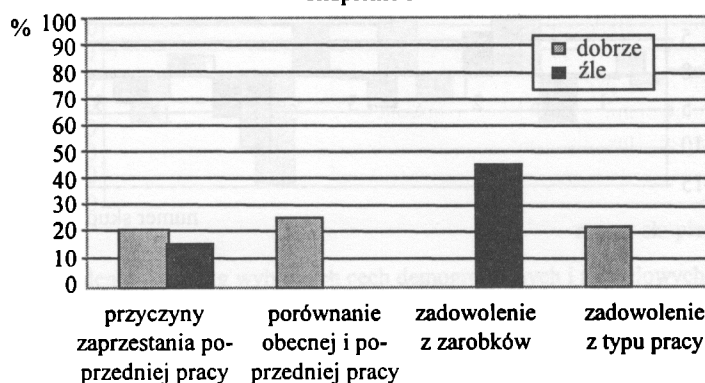
Skupienie 2



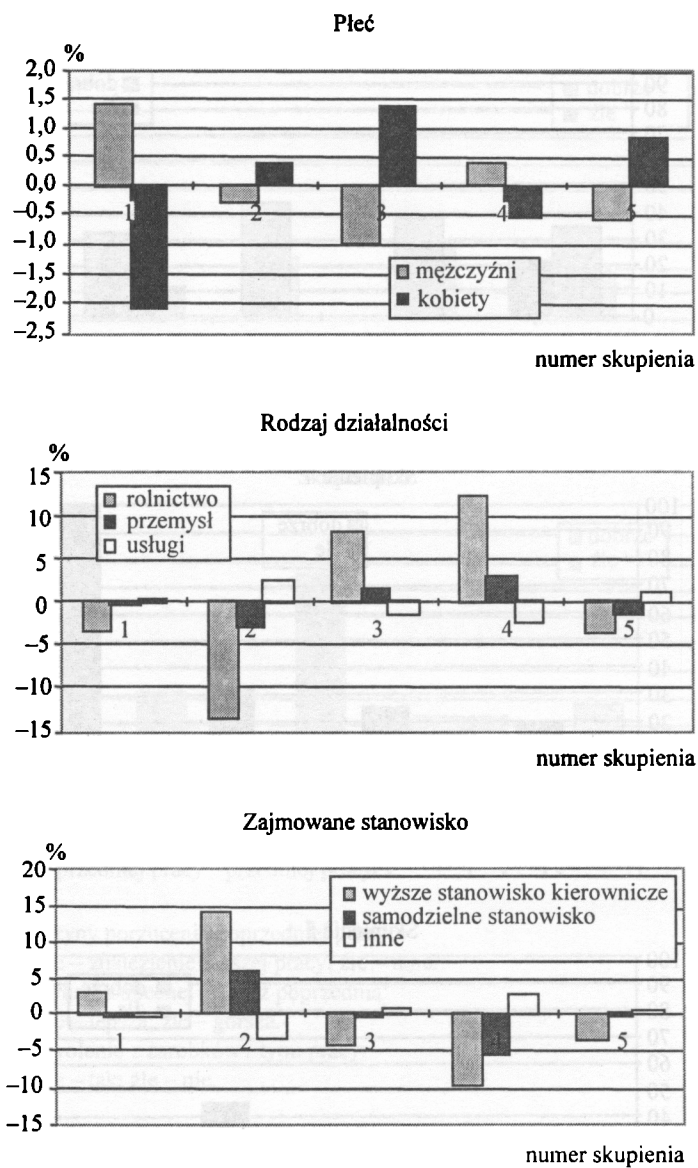
Skupienie 4



Skupienie 5



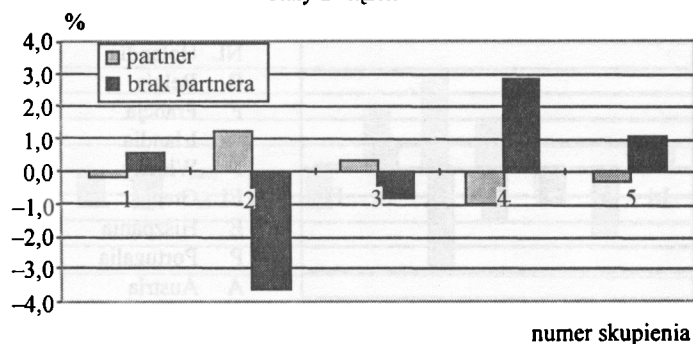
skupień – respondenci



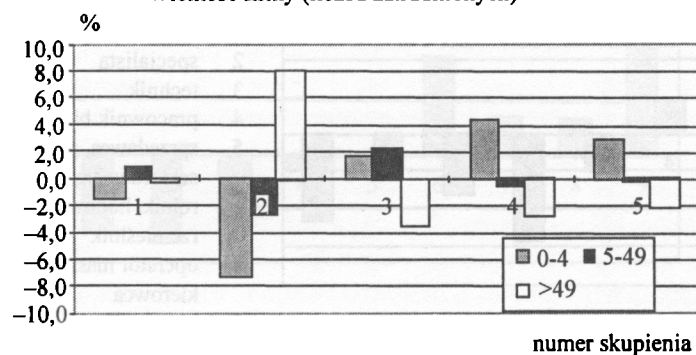
Rys. 5. Charakterystyka skupień – nadreprezentacja/niedoreprezentacja udziału

Źródło: obliczenia własne.

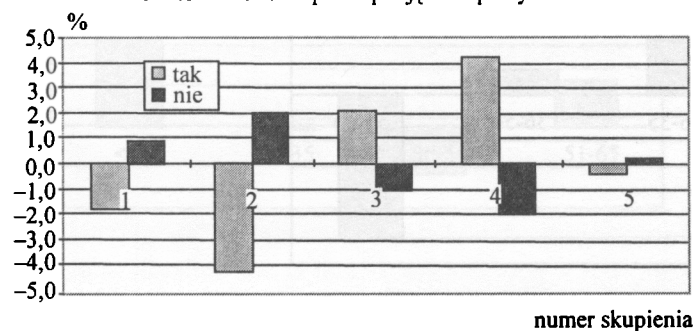
Stały związek



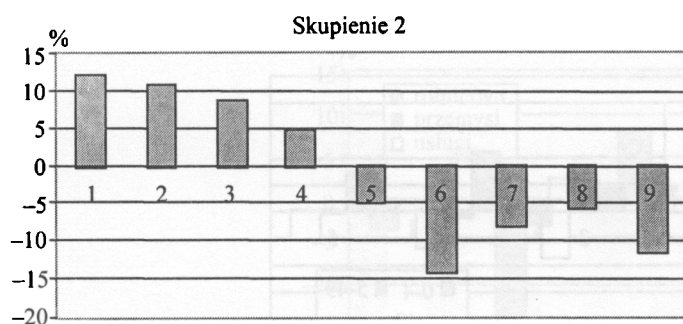
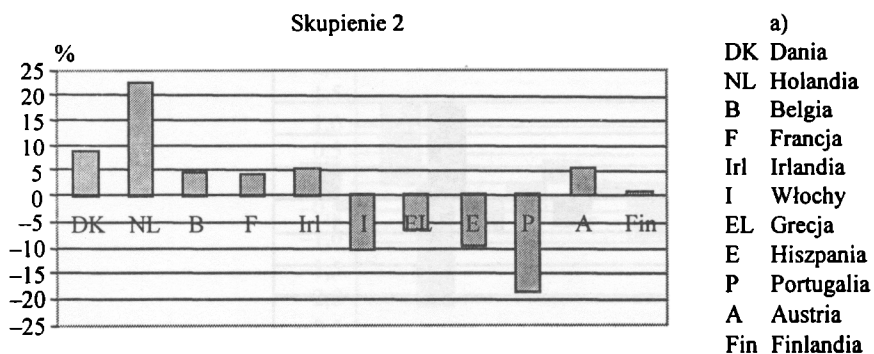
Wielkość firmy (liczba zatrudnionych)



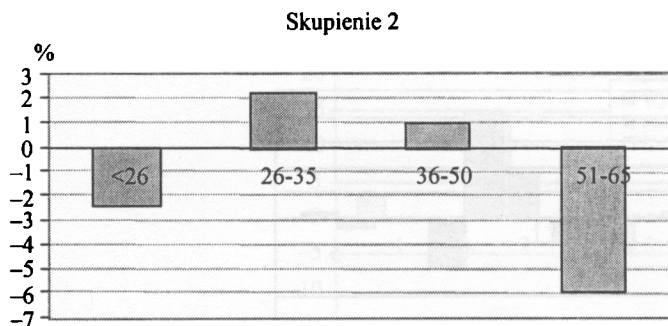
Okres bezrobocia przed podjęciem pracy



respondentów według wybranych cech demograficznych i zawodowych



- b)
- 1 wyższy urzędnik, menedżer
 - 2 specjalista
 - 3 technik
 - 4 pracownik biurowy
 - 5 sprzedawca, pracownik sektora usług
 - 6 rolnik, hodowca
 - 7 rzemieślnik
 - 8 operator maszyn, kierowca
 - 9 pracownik niewykwalifikowany

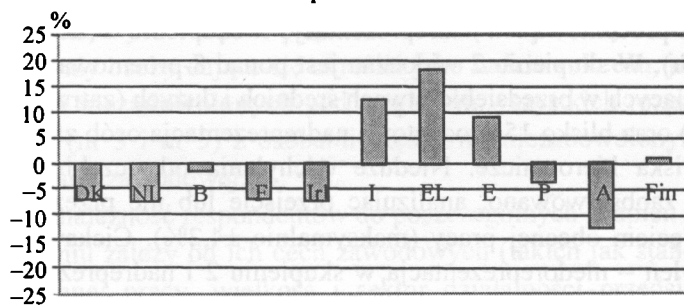


c)

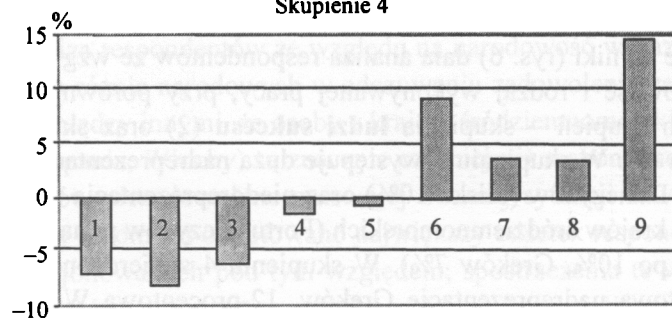
Rys. 6. Charakterystyka skupień 2 i 4 – nadreprezentacja/niedoreprezentacja

Źródło: obliczenia własne.

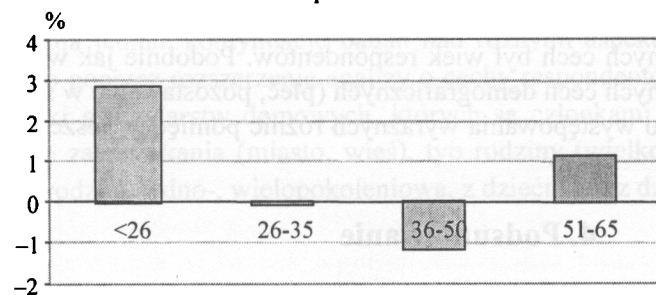
Skupienie 4



Skupienie 4



Skupienie 4



udziału respondentów według: a) krajów, b) zawodów, c) grup wiekowych

niedoreprezentację osób zatrudnionych w rolnictwie w skupieniu 2 (skupienie **ludzi sukcesu**) oraz 12-procentową ich nadreprezentację w skupieniu 4 (skupienie **osób niezadowolonych**). W skupieniu 2 widoczna jest ponad 8-procentowa nadreprezentacja osób pracujących w przedsiębiorstwach średnich i dużych (zatrudniających powyżej 49 osób) oraz blisko 15-procentowa nadreprezentacja osób zajmujących wysokie stanowiska kierownicze. Nieduże odchylenia od oczekiwanego udziału respondentów zaobserwowano, analizując przejście lub nie przez okres bezrobocia przed podjęciem obecnej pracy (maksymalnie $\pm 4,2\%$). Ciekawy jest jednak kierunek odchylenia – niedoreprezentacja w skupieniu 2 i nadreprezentacja w skupieniu 4 osób, które przed podjęciem obecnej pracy pozostawały bezrobotne. Wnioskować stąd można, że większość tych osób znalazła pracę nieodpowiadającą ich oczekiwaniom.

Szczególnie ciekawe wyniki (rys. 6) dała analiza respondentów ze względu na takie cechy, jak narodowość i rodzaj wykonywanej pracy, przy porównywaniu dwóch skrajnie różnych skupień – skupienia **ludzi sukcesu** (2) oraz skupienia **ludzi niezadowolonych** (4). W skupieniu 2 występuje duża nadreprezentacja Holendrów (ponad 20%) i Duńczyków (blisko 10%) oraz niedoreprezentacja respondentów pochodzących z krajów śródziemnomorskich (Portugalczyków ponad 18%, Włochów i Hiszpanów po 10%, Greków 7%). W skupieniu 4 stwierdzono natomiast ponad 18-procentową nadreprezentację Greków, 12-procentową Włochów i 9-procentową Hiszpanów. W skupieniu 2 zaobserwowano również dużą nadreprezentację osób o wysokich kwalifikacjach zawodowych i niedoreprezentację osób o niższych kwalifikacjach. Odwrotnie jest w skupieniu 4.

Ostatnią z analizowanych cech był wiek respondentów. Podobnie jak w przypadku wcześniej omawianych cech demograficznych (płeć, pozostawanie w stałym związku), nie stwierdzono występowania wyraźnych różnic pomiędzy poszczególnymi skupieniami.

4. Podsumowanie

W artykule analizie poddano odpowiedzi respondentów na pytania ECHP z 2000 r., którzy to respondenci w poprzednich dwóch latach zmienili miejsce pracy. Przedmiotem badania były różne aspekty zadowolenia zawodowego w obecnym miejscu pracy, zależnie od przyczyny zaprzestania poprzedniej pracy oraz indywidualnych cech respondenta. Szczególną uwagę poświęcono przy tym znalezieniu lepszej pracy jako przyczynie zaprzestania poprzedniej. Otrzymane rezultaty prowadzą do ciekawych konkluzji, które można następująco uogólnić:

- przyczyna zaprzestania poprzedniej pracy ma niewielki wpływ na odczucie satysfakcji zawodowej w nowym miejscu pracy; jedynie w przypadku zadowolenia z zarobków odnotowano kilkuprocentowy wzrost zadowolenia osób z grupy deklarującej jako przyczynę znalezienie lepszej pracy;

- zastosowanie metody klasyfikacji pozwoliło na wyodrębnienie pięciu w miarę jednorodnych skupień respondentów, spośród których dwa (nr 1 i nr 2) obejmowały osoby dające się określić jako **ludzie sukcesu**, jedno (nr 4) skupiające **ludzi niezadowolonych** pod względem wszystkich rozpatrywanych cech oraz dwa (nr 3 i nr 5) z osobami częściowo niezadowolonymi ze swojej obecnej sytuacji zawodowej;
- przynależność respondentów do poszczególnych skupień w znacznie większym stopniu zależy od ich cech zawodowych (takich jak stanowisko, rodzaj wykonywanej pracy, wielkość i sektor działalności przedsiębiorstwa, w którym obecnie pracują) niż demograficznych (jak płeć, wiek, pozostawanie w stałym związku);
- analiza respondentów ze względu na narodowość wskazała na istnienie wyraźnych różnic narodowych w odczuwaniu zadowolenia zawodowego; stwierdzono między innymi, że osoby z krajów śródziemnomorskich (Portugalia, Grecja, Hiszpania, Włochy) są znacznie częściej niż respondenci pochodzący z innych krajów niezadowolone ze swojej obecnej sytuacji zawodowej; wśród Holendrów natomiast odnotowano największy odsetek respondentów w pełni usatysfakcjonowanych pod tym względem; spostrzeżenia te wskazują na różną skuteczność instrumentów polityki rynku pracy w analizowanych krajach.

Należy zaznaczyć, że w badaniach uwzględnione zostały jedynie dane pochodzące z części bazy dotyczącej indywidualnych respondentów. Ważność tematu uzasadnia jednak kontynuację badań nad różnymi aspektami zadowolenia zawodowego poprzez rozszerzenie analizy o cechy respondentów wynikające z charakterystyki gospodarstw domowych, których są członkami, takich jak na przykład miejsce zamieszkania (miasto, wieś), typ rodziny (wielkość gospodarstwa domowego, rodzina jedno-, wielopokoleniowa, z dziećmi, bez dzieci).

Literatura

- ECHP UDB Description of Variables. Data Dictionnary, Codebook and Differences between Countries and Waves* (2003), EuroStat, Brussels.
- Employment and Labour Market in Central European Countries* (2002), EuroStat, Brussels.
- Ghosh S.K. (1991), *Econometrics. Theory and Applications*, Prentice-Hall Inc., New Jersey.
- OECD Employment Outlook. Towards More and Better Jobs* (2003), OECD, Paris.
- Ramanatham R. (1998), *Introductory Econometrics with Applications*, Harcourt Brace & Company, Orlando.
- SPSS Advanced Models* (1999), SPSS Inc., Chicago.

CHANGING A JOB. INTERNATIONAL ANALYSIS OF JOB SATISFACTION

Summary

The goal of the analysis is the reasons (factors) identification – why an employed person is changing a job. Important issue on job paths analysis is the influence of the perceived level of satisfaction on the job mobility. The other question is: how important for this decision are demographic and social-economic features, such as age, gender, cohabitation status, occupation, industry, firm size. In order to achieve the formulated research goal – the multidimensional statistical analysis framework was used for analysis of the selected information contained in the ECHP database – European Community Household Panel (involving approximately 150,000 respondents from fifteen *old* EU members).

Dr Dorota Kwiatkowska-Ciotucha i dr Urszula Zaluska są pracownikami Katedry Prognoz i Analiz Gospodarczych Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu.