

# Global Skills Mobility

Jobseeker Survey  
September 2011

**grafton**  
recruitment

here to put **you first**

Part of THE GRAFTON EMPLOYMENT GROUP



# Global Skills Mobility – Jobseeker Survey

**Świat jest ze sobą powiązany bardziej niż kiedykolwiek wcześniej.** Wzrost komunikacji za pomocą Internetu oraz telefonu komórkowego stwarza nowe środowisko, które wpływa na każdy aspekt naszego życia, włączając w to możliwości zawodowe.

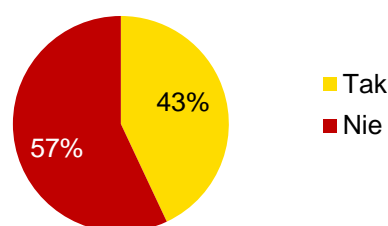
Firmy zdają sobie sprawę z tego, że ich sukces uzależniony jest od efektywności ich pracowników oraz czują potrzebę wyjścia poza lokalny rynek pracy aby zdobyć utalentowanego pracownika i móc konkurować z innymi firmami w międzynarodowym środowisku biznesowym. Mobilność stała się priorytetowym tematem, a także kluczowym celem dla wielu firm. Niedobór wykwalifikowanych pracowników jest widoczny w gospodarce Zachodniej, jak również Centralnej i Wschodniej Europy. Wszyscy konkurujemy w zdobyciu najlepszych pracowników i dlatego tak istotną sprawą jest zrozumieć co osoby poszukujące pracy myślą na temat swojej mobilności oraz relokacji dla potencjalnych możliwości zawodowych.

Grafton Recruitment przeprowadził niedawno ankietę w 7 krajach Europy Środkowo-Wschodniej wśród 5,500 osób poszukujących pracy z 7 krajów na temat ich mobilności. Większość respondentów jest w przedziale wiekowym 20-40 lat, a wśród nich 75% jest obecnie zatrudniona, niemniej jednak poszukuje innych możliwości zawodowych.

Warto podkreślić, że znaczna grupa badanych (43%) wspomina, że pracowała już za granicą. Krajami o najwyższym procencie osób z doświadczeniem w pracy za granicą są Słowacja i Polska, odpowiednio 55% i 48%. Biorąc pod uwagę fakt, że przed rokiem 1990 nie było praktycznie możliwości pracy poza krajami komunistycznymi, obecna generacja osób poszukujących pracy znajduje się w zupełnie innym położeniu, które maksymalnie zwiększa możliwość pracy za granicą oraz

rozwijania swoich umiejętności. Można to uznać za tendencję wzrostową, która będzie zwiększać się również w kolejnych latach.

## Czy kiedykolwiek pracował(a) Pani/Pan za granicą?



Najbardziej popularnym wśród poszukujących pracy miejscem relokacji jest Wielka Brytania, zaraz na nią plasują się Niemcy i Austria będące naturalnym miejscem podjęcia pracy dla kandydatów z krajów sąsiadujących takich jak: Czechy, Słowacja, Polska. Widoczne jest także duże zainteresowanie dwoma krajami spoza Europy: USA i Australia, które ocenia się jako dobre miejsca do pracy i życia.

W Europie	Poza Europą
1. Wielka Brytania	1. USA
2. Niemcy	2. Australia
3. Austria	3. Nowa Zelandia

Głównymi czynnikami motywującymi do relokacji są:

1. warunki finansowe
2. możliwości rozwoju kariery
3. możliwość relokacji wraz z rodziną w ramach lepszych perspektyw na przyszłość

Powyższe czynniki motywują kandydatów do relokacji bez szczególnych obaw, jednak w rzeczywistości nie zawsze tak jest. Często

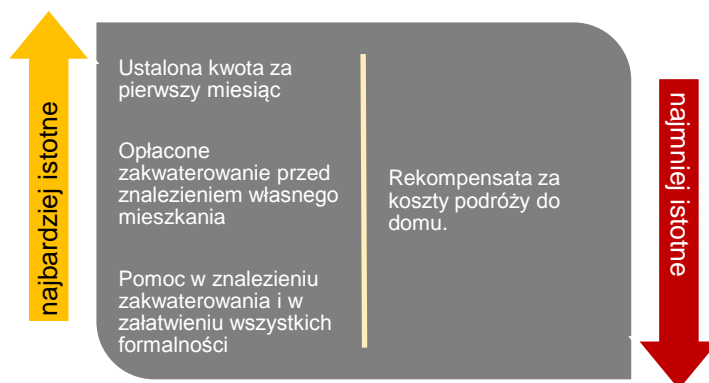
# Global Skills Mobility – Jobseeker Survey

zdarza się, że przyszli pracodawcy nie są w stanie zaoferować tych wszystkich czynników równocześnie. Jeśli rozważasz zatrudnienie pracownika o dużym potencjale istotne jest wcześniejsze dogłębne określenie właściwej strategii pozyskania takiej osoby oraz skupienie się na głównych czynnikach warunkujących możliwą współpracę z taką osobą.

Jakie są najważniejsze kryteria dla Pani/Pana aby zaakceptować pracę zagranicą?	%
Wynagrodzenie	20,2
Możliwość relokacji z rodziną	11,6
Pakiet relokacyjny (pokrycie kosztów relokacji przez pracodawcę)	6,6
Wsparcie relokacji na terenie kraju (pomoc przy znalezieniu zakwaterowania, pomoc prawna. itp.)	9,9
Możliwość rozwoju zawodowego / atrakcyjna ścieżka kariery	14,8
Szkolenia	9,7
Powody osobiste (rodzina i/lub przyjaciele)	4,4
Kultura organizacyjna i środowisko pracy	4,8
Międzynarodowe doświadczenie	8,6
Ekonomiczna sytuacja kraju (wyższy standard życia)	9,4

W odniesieniu do pakietów relokacyjnych, respondenci ankiety przyznają pierwszeństwo następującym formom wsparcia:

- Ustalona kwota pieniędzy za pierwszy miesiąc
- Opłacone zakwaterowanie przed znalezieniem własnego mieszkania
- Pomoc w znalezieniu zakwaterowania
- Pomoc w załatwieniu wszystkich formalności administracyjnych (m.in. pozwolenie o pracę)



Respondenci uznali „pokrycie kosztów związanych z podróżami do domu w ciągu pierwszego roku” jako najmniej ważny czynnik argumentujący zaakceptowanie pracy w innym kraju.

Po podjęciu decyzji o relokacji, większość osób zostałaby w miejscu pracy na okres bezterminowy jeśli warunki byłyby bardzo dobre, podczas gdy druga co do wielkości grupa badanych spędziłaby za granicą od 1 do 2 lat.

Dla 55,5% respondentów sytuacja rodzinna byłaby głównym powodem do pozostania w Polsce.

Pracodawcy na całym świecie nadal uznają za bardzo trudne znalezienie odpowiedniego specjalisty we odpowiednim czasie, a problem ten staje się coraz bardziej widoczny. Wzrastająca mobilność utalentowanych specjalistów jest rozwiązaniem które zapełnia lukę oraz zapewnia firmom osiągnięcie zamierzonych celów i wzrostu.

Wymóg poszukiwania utalentowanych pracowników zmotywował Grafton do wdrożenia

# Global Skills Mobility – Jobseeker Survey

ostatniego programu rozwoju kandydatów tj. "Programu Międzynarodowych Umiejętności Mobilnych", pomagając przy tym naszym klientom znaleźć talent, którego potrzebują. Dzięki temu programowi możemy zapewnić naszym klientom dostęp do mobilnych kandydatów o dużym potencjale poprzez sieć naszych międzynarodowych biur. Z powodzeniem udało nam się zidentyfikować i ułatwić przepływ najlepszych kandydatów do i z różnych krajów w Europie, a także Azji i Afryki.

Jesteśmy przekonani o dużym znaczeniu rozwijania globalnych programów gromadzenia talentów i mamy nadzieję, że wyniki naszych badań zapewnią Państwu podstawowe informacje o rynku pracy. Aby uzyskać więcej informacji dotyczących Ankiety Kandydata, prosimy odwiedzić nasze lokalne strony Grafton.

Milan Novak  
Managing Director CEE  
Grafton Recruitment

[www.grafton.cz](http://www.grafton.cz)



# Global Skills Mobility – Jobseeker Survey

Firma Grafton Employment Group chcąc uzyskać najbardziej aktualne i istotne wiadomości z rynku pracy podjęła regularne wysiłki, aby zbadać i monitorować ważnych uczestników rynku jakimi są kandydaci. W tej edycji naszej ankiety, Grafton skoncentrował się na zbadaniu skłonności kandydatów do relokacji w związku ze zbliżającymi się międzynarodowymi możliwościami stwarzanymi przez naszych klientów na terenie Europy Środkowo-Wschodniej. Prosimy o zapoznanie się z niektórymi wnioskami dotyczącymi Polski.

Prawie połowa respondentów miała doświadczenie w pracy za granicą. Kraje, w których nasi kandydaci chcieliby pracować to Wielka Brytania, Niemcy i odleglejsze miejsca takie jak Australia i Nowa Zelandia.

Zdaniem kandydatów pomoc w załatwieniu formalności administracyjnych, bezpłatne zakwaterowanie przed znalezieniem własnego mieszkania, ustalona kwota pieniędzy za pierwszy miesiąc to najważniejsze wsparcie oczekiwane od przyszłego pracodawcy. Dane te pokazują poziom oczekiwanego zabezpieczenia finansowego potrzebnego kandydatom przed rozważeniem takiego kroku.

Większość respondentów jest w stanie relokować się za granicę w ciągu 1 miesiąca, jedynie 19% chętnie zrobi to w ciągu 2 tygodni. Natomiast aż 62% naszych kandydatów zadeklarowało, że w przypadku otrzymania akceptowalnych dla nich warunków nie widzą potrzeby powrotu do Polski w ogóle. 21% daje sobie 1-2 lata na pozostanie za granicą.

Wynagrodzenie i możliwości rozwoju zawodowego to dwa główne czynniki motywujące do poszukiwania pracy za granicą, jak również w Polsce. Inne ważne czynniki wymienione przez ankietowanych to możliwość relokacji z rodziną, szkolenia i ogólnie możliwość zdobycia doświadczenia międzynarodowego.

To oczywiste, że rodzina i warunki finansowe są bardzo ważne dla naszych kandydatów, którzy równocześnie wskazali dokładnie te dwa elementy jako mające wpływ na decyzję o pozostaniu w kraju.

Aż 60% kandydatów wypełniających ankietę jest gotowych do relokacji na terenie Polski. 24% zrobiłoby to pod pewnymi warunkami, a tylko 19% odpowiedziało, że zdecydowanie nie. Jest to istotna zmiana w postawie, kandydaci są zdecydowanie bardziej elastyczni niż rok temu.

Następnie Grafton był zainteresowany zbadaniem powodów, dla których kandydaci podejmują decyzję o zmianie pracy, jak często to robią i w jaki sposób jej szukają.

Kandydaci biorący udział w ankiecie wskazują, że szukają pracy za pomocą różnych, dostępnych narzędzi. Najbardziej popularne były portale pracowe, agencje rekrutacyjne, znajomi, portale społecznościowe i prasa. Preferowanym portalem społecznościom okazał się Facebook a tuż za nim uplasował się GoldenLine. To pokazuje ważne wskazówki gdzie potencjalni pracodawcy powinni być widziani przez ich grupę docelową.

Pomimo faktu, że aż 44% ankietowanych otrzymało podwyżkę w bieżącym roku, wynagrodzenie jest stale głównym czynnikiem motywującym do zmiany pracy.

Kandydaci deklarują, że generalnie są usatysfakcjonowani z obecnych stanowisk. Mimo to wskazują, że najlepiej jest zmienić pracę co 3-4 lata. I tym razem okazuje się to być interesującym faktem, który powinien ukierunkować oczekiwania pracodawców. Kandydaci generacji Y zmieniają pracę automatycznie po pewnym okresie u jednego pracodawcy i mają tendencję do proaktywnego kreowania swoich możliwości rozwoju profesjonalnego.

# Global Skills Mobility – Jobseeker Survey

Mamy nadzieję, że podsumowanie naszych ostatnich badań rzuci nieco światła na motywację kandydatów w ramach krajowej i międzynarodowej mobilności i pomoże opracować odpowiednią strategię jeżeli zachodzi taka potrzeba w Państwa organizacji. Będziemy kontynuować diagnozę innych obszarów istotnych dla tworzenia efektywnego planu pozyskiwania i retencji talentów w firmie.

Jesteśmy też ciekawi Państwa opinii i doświadczeń oraz chętnie je przedyskutujemy.

Zapraszamy!

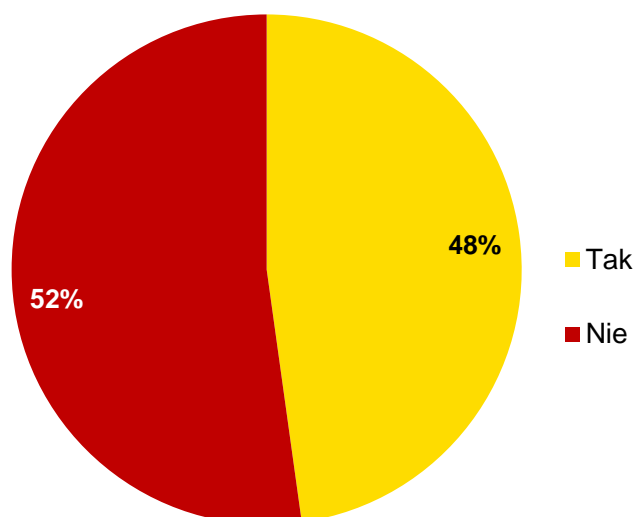
Aleksandra Iwicka  
Country Manager  
Grafton Recruitment Polska

# Global Skills Mobility – Jobseeker Survey

1. Czy kiedykolwiek pracował(a) Pani/Pan za granicą?

	Odpowiedź w %	Liczba odpowiedzi
Tak	47,8%	466
Nie	52,2%	508

Czy kiedykolwiek pracował(a) Pani/Pan za granicą?



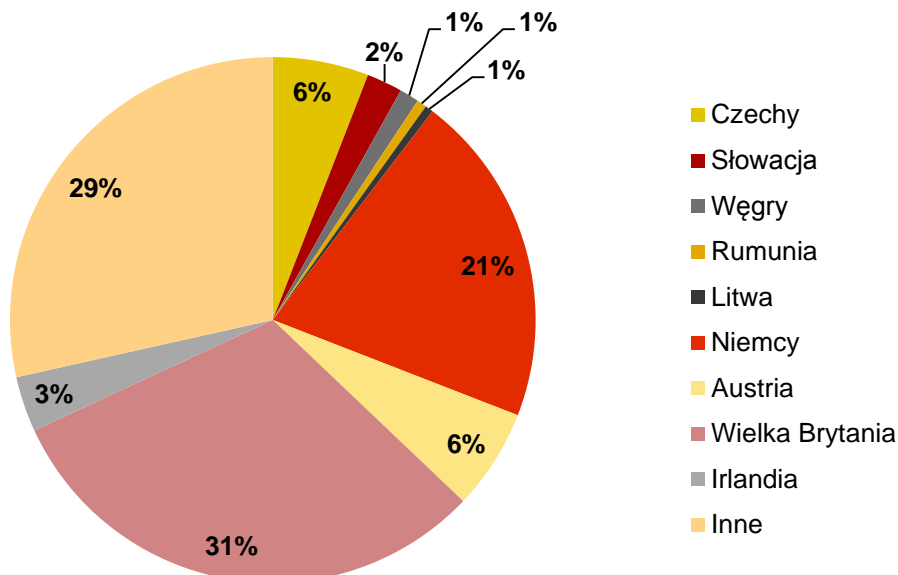
# Global Skills Mobility – Jobseeker Survey

2. W którym z poniższych krajów najchętniej podjęłaby/podjąłby Pani/Pan pracę? Proszę wybrać jedną z poniższych opcji.

	Odpowiedź w %	Liczba odpowiedzi
Czechy	5,9%	57
Słowacja	2,2%	21
Węgry	1,2%	12
Rumunia	0,6%	6
Litwa	0,5%	5
Niemcy	20,5%	200
Austria	6,2%	60
Wielka Brytania	31,0%	302
Irlandia	3,4%	33
Inne	28,5%	278

Inne: USA, Nowa Zelandia, Australia, Holandia, Hiszpania, Norwegia, Szwecja, Francja, Włochy

W którym z poniższych krajów najchętniej podjęłaby/podjąłby Pani/Pan pracę?

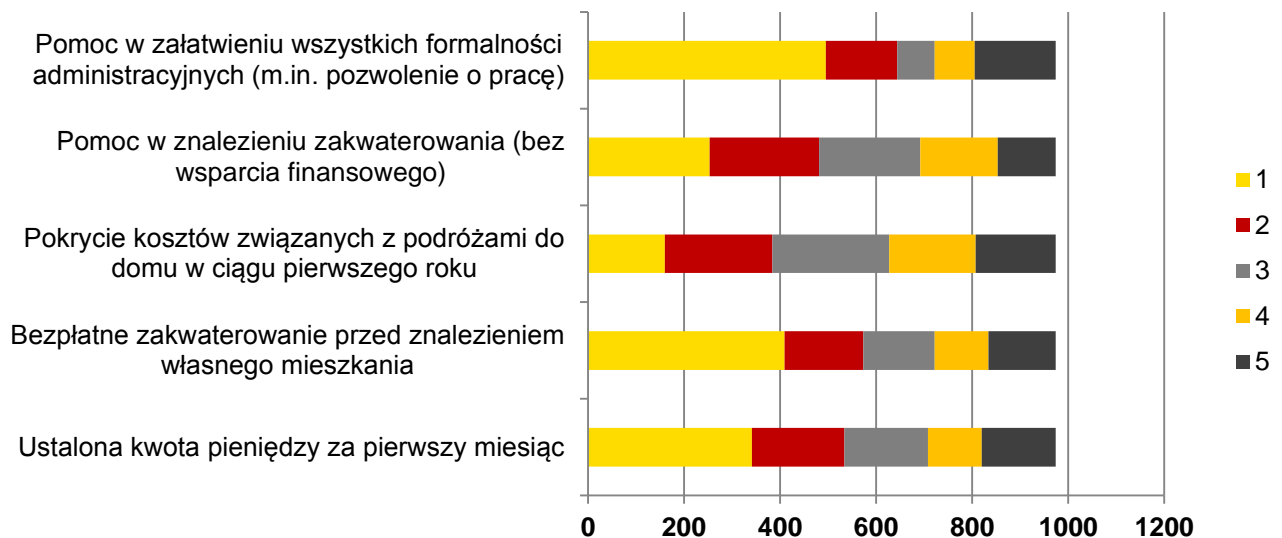




# Global Skills Mobility – Jobseeker Survey

3. Rozważając relokację za granicę, jakiego rodzaju pomocy/wsparcia oczekiwał(a)by Pani/Pan od przyszłego pracodawcy? Proszę o zaznaczenie poniższych opcji odpowiednio wg skali ważności od 1 do 5 (gdzie 1 oznacza najbardziej istotne)

	1	2	3	4	5
Ustalona kwota pieniędzy za pierwszy miesiąc	341	193	174	112	154
Bezpłatne zakwaterowanie przed znalezieniem własnego mieszkania	409	164	149	112	140
Pokrycie kosztów związanych z podróżami do domu w ciągu pierwszego roku	160	224	243	180	167
Pomoc w znalezieniu zakwaterowania (bez wsparcia finansowego)	253	228	211	161	121
Pomoc w załatwieniu wszystkich formalności administracyjnych (m.in. pozwolenie o pracę)	495	149	78	83	169

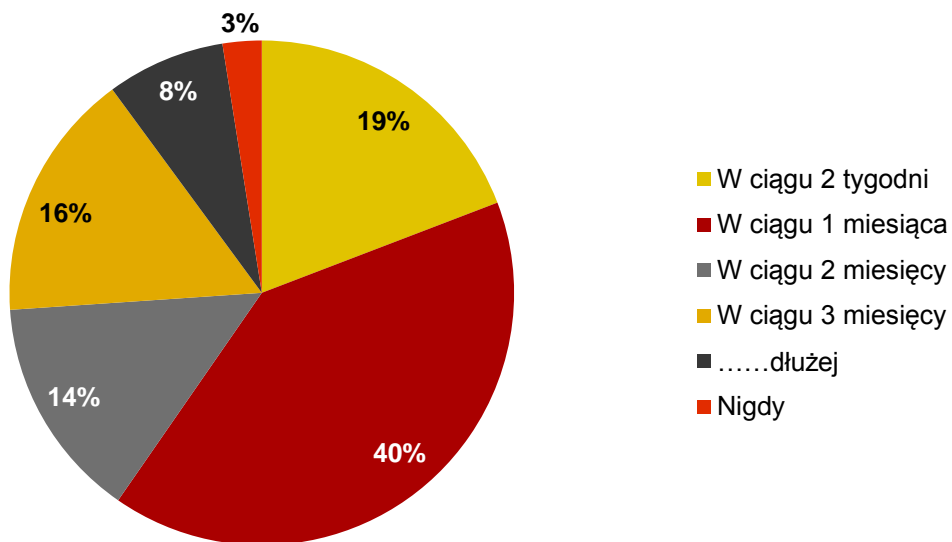


# Global Skills Mobility – Jobseeker Survey

4. Jak szybko był(a)by Pani/Pan w stanie relokować się do wskazanego powyżej kraju?

	Odpowiedź w %	Liczba odpowiedzi
W ciągu 2 tygodni	19,2%	187
W ciągu 1 miesiąca	40,5%	394
W ciągu 2 miesięcy	14,3%	139
W ciągu 3 miesięcy	16,0%	156
.....dłużej	7,6%	74
Nigdy	2,5%	24

Jak szybko był(a)by Pani/Pan w stanie relokować się do wskazanego powyżej kraju?

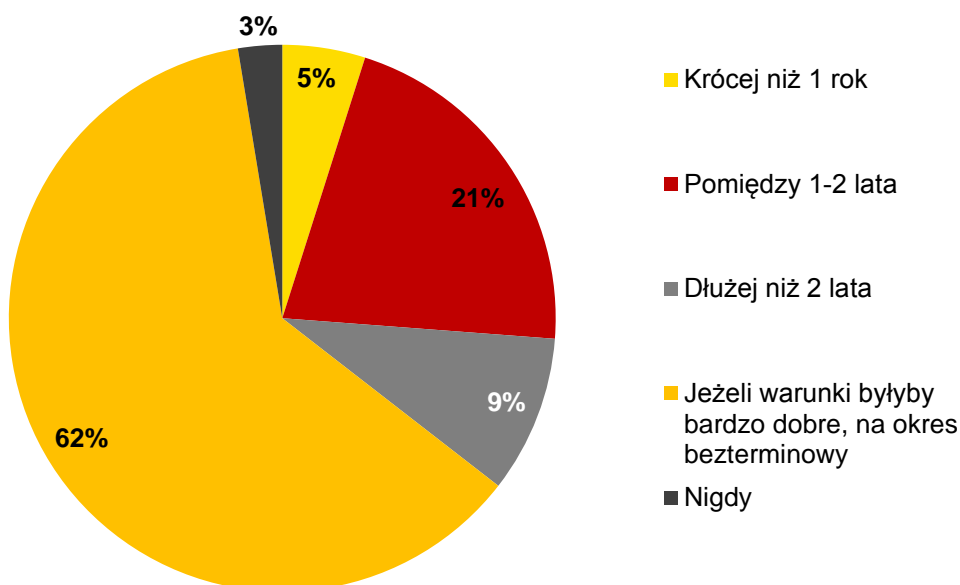


# Global Skills Mobility – Jobseeker Survey

5. Na jak długi okres był(a)by Pani/Pan gotowa/y się relokować?

	Odpowiedź w %	Liczba odpowiedzi
Krócej niż 1 rok	4,9%	48
Pomiędzy 1-2 lata	21,3%	207
Dłużej niż 2 lata	9,3%	91
Jeżeli warunki byłyby bardzo dobre, na okres bezterminowy	61,9%	603
Nigdy	2,6%	25

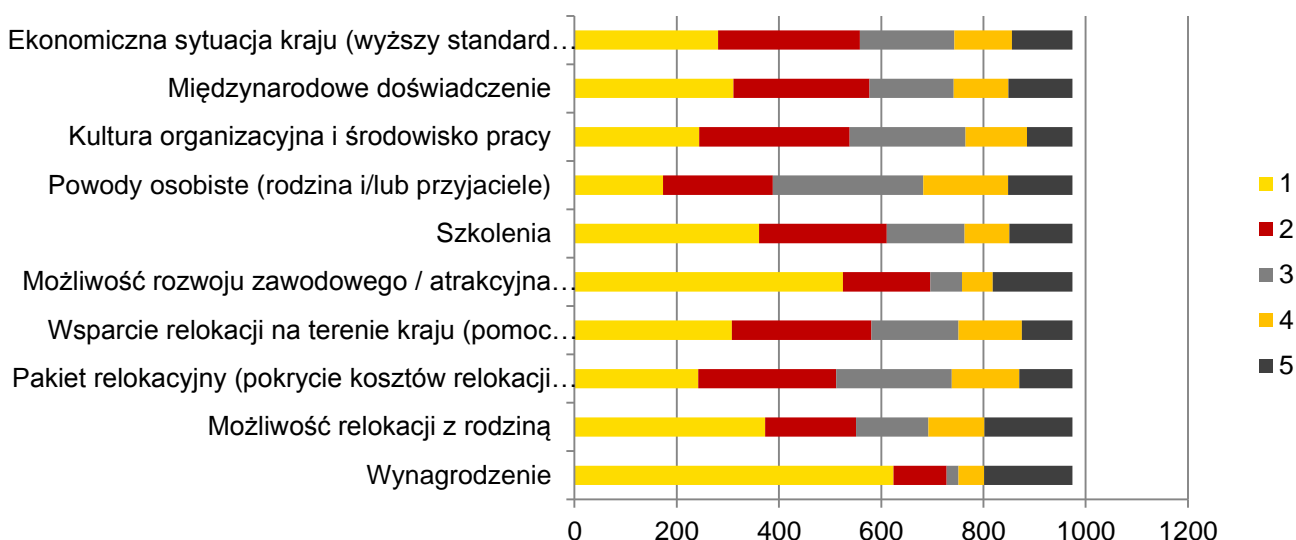
Na jak długi okres był(a)by Pani/Pan gotowa/y się relokować?



# Global Skills Mobility – Jobseeker Survey

6. Jakie są najważniejsze kryteria dla Pani/Pana aby zaakceptować pracę za granicą? Proszę o zaznaczenie poniższych opcji odpowiednio wg skali ważności od 1 do 5 (gdzie 1 oznacza najbardziej istotne)

	1	2	3	4	5
Wynagrodzenie	624	104	23	50	173
Możliwość relokacji z rodziną	373	178	141	110	172
Pakiet relokacyjny (pokrycie kosztów relokacji przez pracodawcę)	242	270	226	132	104
Wsparcie relokacji na terenie kraju (pomoc przy znalezieniu zakwaterowania, pomoc prawna. itp.)	308	273	170	124	99
Możliwość rozwoju zawodowego / atrakcyjna ścieżka kariery	525	171	62	60	156
Szkolenia	361	250	152	88	123
Powody osobiste (rodzina i/lub przyjaciele)	173	215	294	166	126
Kultura organizacyjna i środowisko pracy	244	294	227	120	89
Międzynarodowe doświadczenie	311	266	165	107	125
Ekonomiczna sytuacja kraju (wyższy standard życia)	281	277	185	113	118



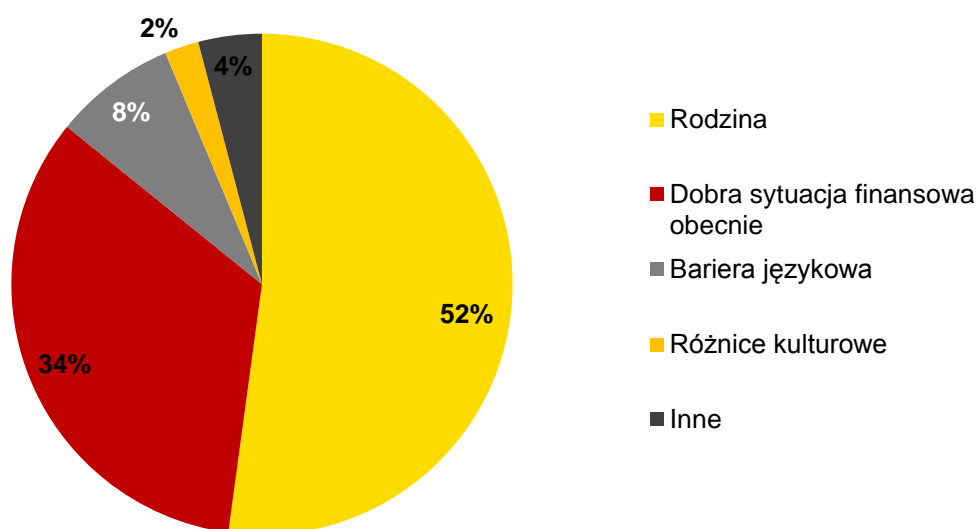
# Global Skills Mobility – Jobseeker Survey

7. Który z poniższych czynników w największym stopniu wpłynąłby na Pani/Pana decyzję o pozostaniu w Polsce?

	Odpowiedź w %	Liczba odpowiedzi
Rodzina	52,2%	508
Dobra sytuacja finansowa obecnie	33,7%	328
Bariera językowa	7,9%	77
Różnice kulturowe	2,2%	21
Inne	4,1%	40

Inne: nostalgia, polityka, znalezienie dobrej, stabilnej pracy z wynagrodzeniem umożliwiającym życie na średnim poziomie, możliwość rozwoju zawodowego, studia, rodzina

Który z poniższych czynników w największym stopniu wpłynąłby na Pani/Pana decyzję o pozostaniu w Polsce?



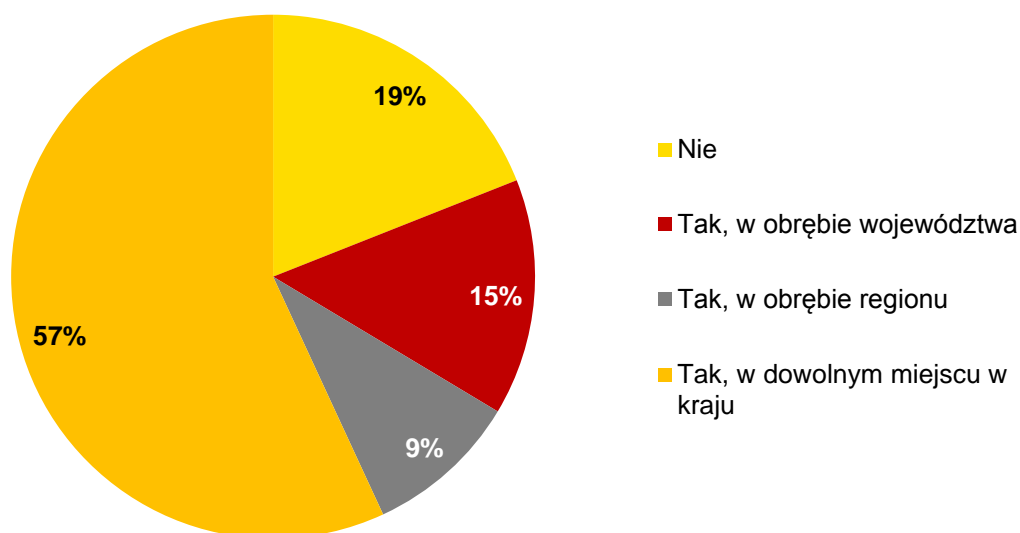


# Global Skills Mobility – Jobseeker Survey

8. Czy był(a)by Pani/Pan skłonny/y relokować się do pracy w obrębie Polski?

	Odpowiedź w %	Liczba odpowiedzi
Nie	19,0%	185
Tak, w obrębie województwa	14,6%	142
Tak, w obrębie regionu	9,5%	93
Tak, w dowolnym miejscu w kraju	56,9%	554

Czy był(a)by Pani/Pan skłonny/y relokować się do pracy w obrębie Polski?

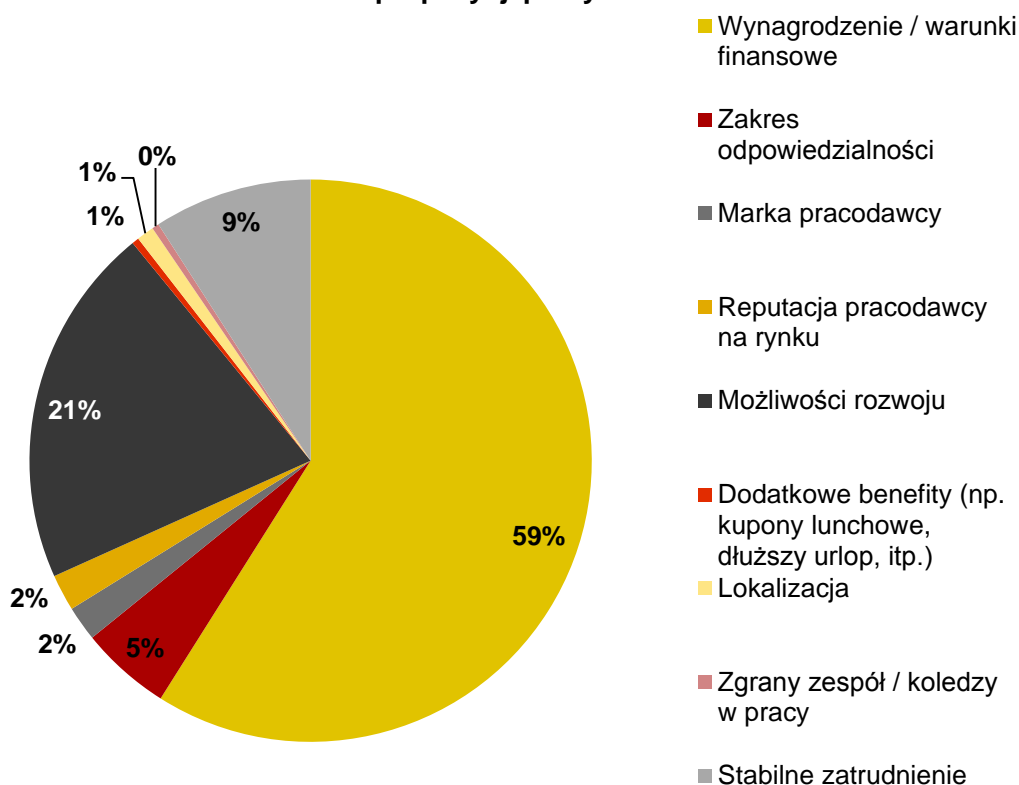


# Global Skills Mobility – Jobseeker Survey

## 9. Co tak naprawdę skłania Panią/Pana do zaakceptowania propozycji pracy?

	Odpowiedź w %	Liczba odpowiedzi
Wynagrodzenie / warunki finansowe	58,9%	574
Zakres odpowiedzialności	5,2%	51
Marka pracodawcy	2,0%	19
Reputacja pracodawcy na rynku	2,1%	20
Możliwości rozwoju	20,8%	203
Dodatkowe benefity (np. kupony lunchowe, dłuższy urlop, itp.)	0,4%	4
Lokalizacja	1,0%	10
Zgrany zespół / koledzy w pracy	0,4%	4
Stabilne zatrudnienie	9,1%	89

## Co tak naprawdę skłania Panią/Pana do zaakceptowania propozycji pracy?



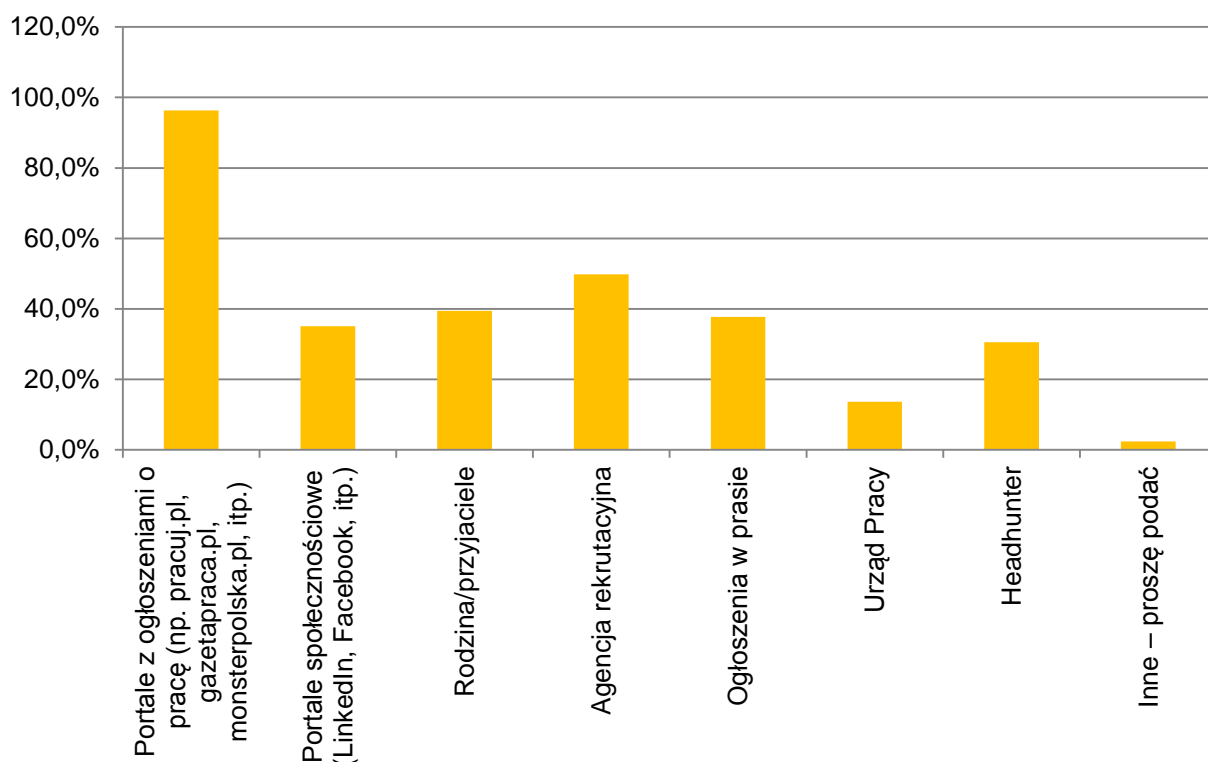
# Global Skills Mobility – Jobseeker Survey

## 10. Jakich narzędzi używa Pani/Pan przy poszukiwaniu pracy?

	Odpowiedź w %	Liczba odpowiedzi
Portale z ogłoszeniami o pracę (np. pracuj.pl, gazetapraca.pl, monsterpolska.pl, itp.)	96,3%	938
Portale społecznościowe (LinkedIn, Facebook, itp.)	35,1%	342
Rodzina/przyjaciele	39,4%	384
Agencja rekrutacyjna	49,8%	485
Ogłoszenia w prasie	37,7%	367
Urząd Pracy	13,6%	132
Headhunter	30,5%	297
Inne – proszę podać	2,4%	23

Inne: strony www wybranych firm, uczelniane biura karier,

### Jakich narzędzi używa Pani/Pan przy poszukiwaniu pracy?



## 11. Czy korzysta Pani/Pan z portali

Odpowiedź w %	Liczba odpowiedzi
---------------	-------------------

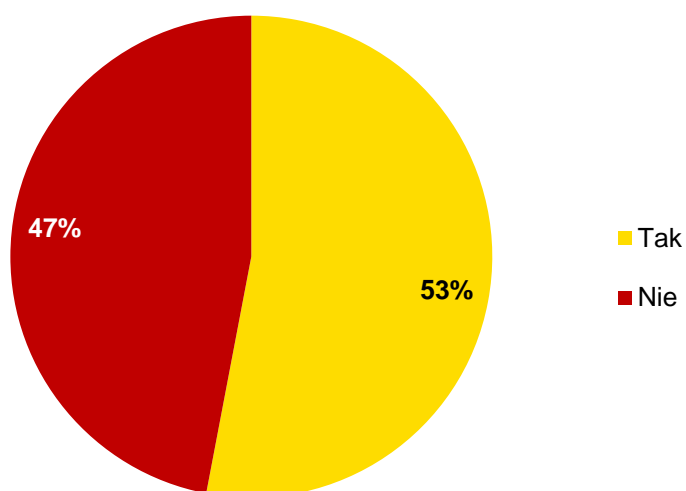
# Global Skills Mobility – Jobseeker Survey

społecznościowych (Facebook, LinkedIn, Goldenline, itp.) przy szukaniu pracy?

Tak	53,0%	516
Nie	47,0%	458

Inne: Google+, grono.net

**Czy korzysta Pani/Pan z portali społecznościowych (Facebook, LinkedIn, Goldenline, itp.) przy szukaniu pracy?**

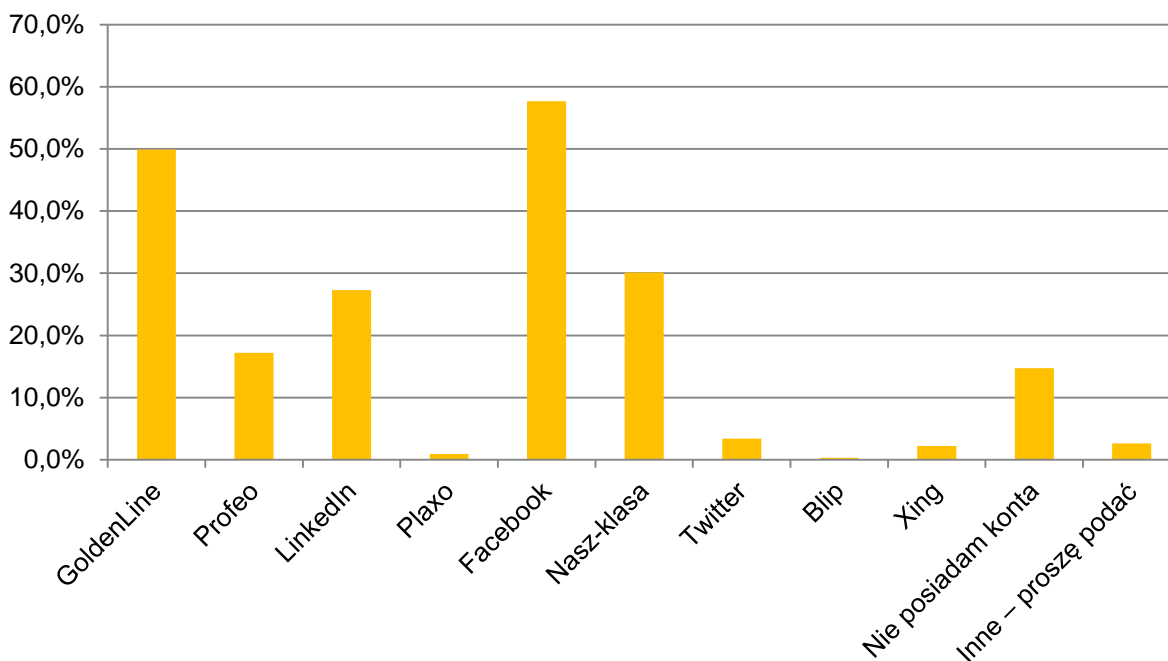


# Global Skills Mobility – Jobseeker Survey

12. Czy posiada Pani/Pan profil i używa go aktywnie na jednym z poniższym portali społecznościowych?

	Odpowiedź w %	Liczba odpowiedzi
GoldenLine	49,9%	486
Profeo	17,2%	168
LinkedIn	27,3%	266
Plaxo	0,9%	9
Facebook	57,7%	562
Nasz-klasa	30,1%	293
Twitter	3,4%	33
Blip	0,3%	3
Xing	2,2%	21
Nie posiadam konta	14,7%	143
Inne – proszę podać	2,6%	25

Czy posiada Pani/Pan profil i używa go aktywnie na jednym z poniższym portali społecznościowych?



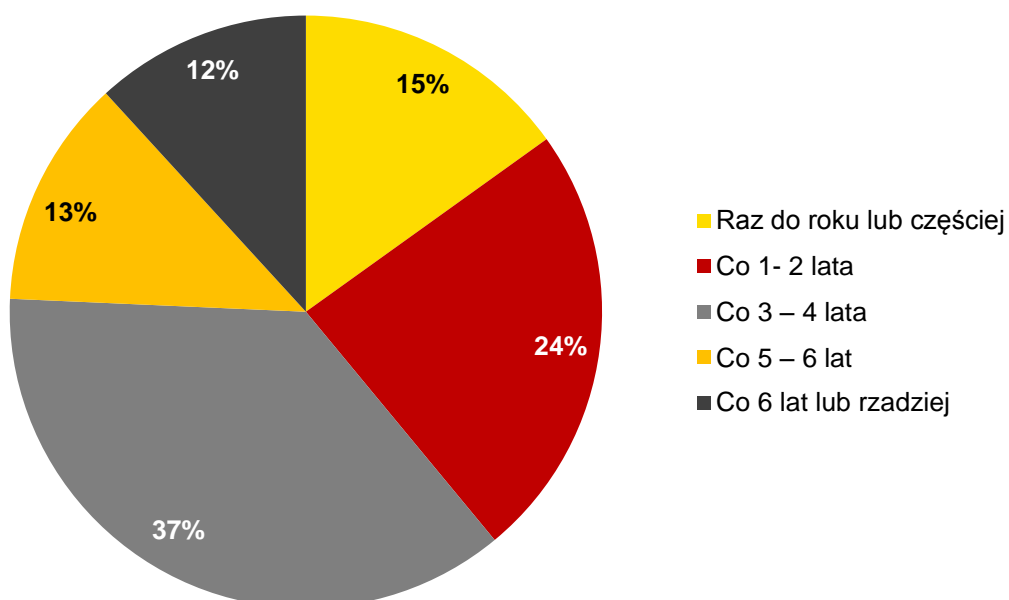


# Global Skills Mobility – Jobseeker Survey

## 13. Jak często rozważa Pani/Pan zmianę stanowiska/pracy?

	Odpowiedź w %	Liczba odpowiedzi
Raz do roku lub częściej	15,1%	147
Co 1- 2 lata	23,9%	233
Co 3 – 4 lata	36,7%	357
Co 5 – 6 lat	12,5%	122
Co 6 lat lub rzadziej	11,8%	115

### Jak często rozważa Pani/Pan zmianę stanowiska/pracy?

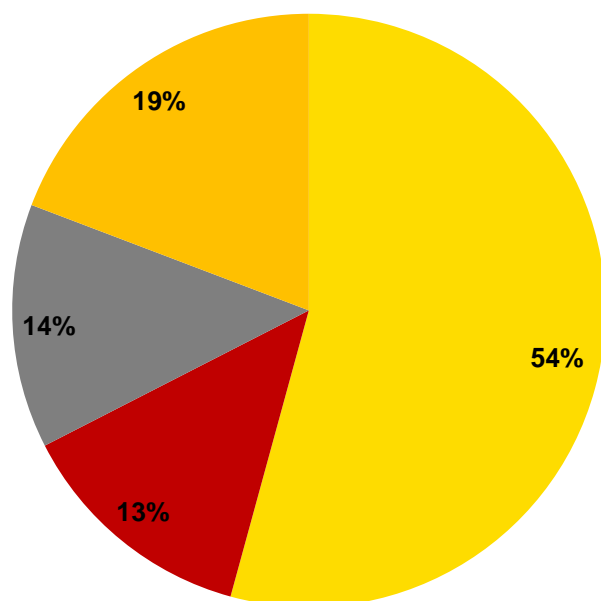


# Global Skills Mobility – Jobseeker Survey

## 14. Jaki jest Pani/Pana poziom zadowolenia z obecnej pracy?

	Odpowiedź w %	Liczba odpowiedzi
Jestem dość zadowolona/y, ale obserwuję rynek pracy w przypadku gdyby pojawiła się interesująca lub lepiej płatna oferta pracy	54,2%	528
Jestem niezadowolona/y, ale pozostaję na obecnym stanowisku ponieważ nie mam innych, lepszych możliwości	13,2%	129
Jestem niezadowolona/y i zamierzam zmienić prace kiedy tylko sytuacja na rynku pracy się poprawi	13,3%	130
Jestem obecnie bezrobotna/y	19,2%	187

## Jaki jest Pani/Pana poziom zadowolenia z obecnej pracy?



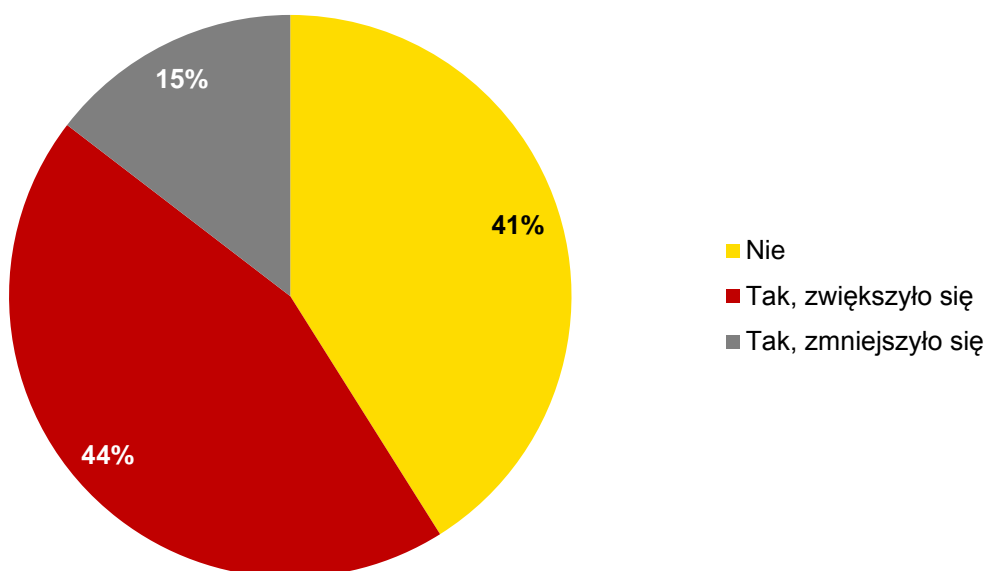
- Jestem dość zadowolona/y, ale obserwuję rynek pracy w przypadku gdyby pojawiła się interesująca lub lepiej płatna oferta pracy
- Jestem niezadowolona/y, ale pozostaję na obecnym stanowisku ponieważ nie mam innych, lepszych możliwości
- Jestem niezadowolona/y i zamierzam zmienić prace kiedy tylko sytuacja na rynku pracy się poprawi
- Jestem obecnie bezrobotna/y

# Global Skills Mobility – Jobseeker Survey

15. Czy Pani/Pana wynagrodzenie uległo zmianie w przeciągu ostatnich 12 miesięcy?

	Odpowiedź w %	Liczba odpowiedzi
Nie	41,1%	400
Tak, zwiększyło się	44,4%	432
Tak, zmniejszyło się	14,6%	142

Czy Pani/Pana wynagrodzenie uległo zmianie w przeciągu ostatnich 12 miesięcy?

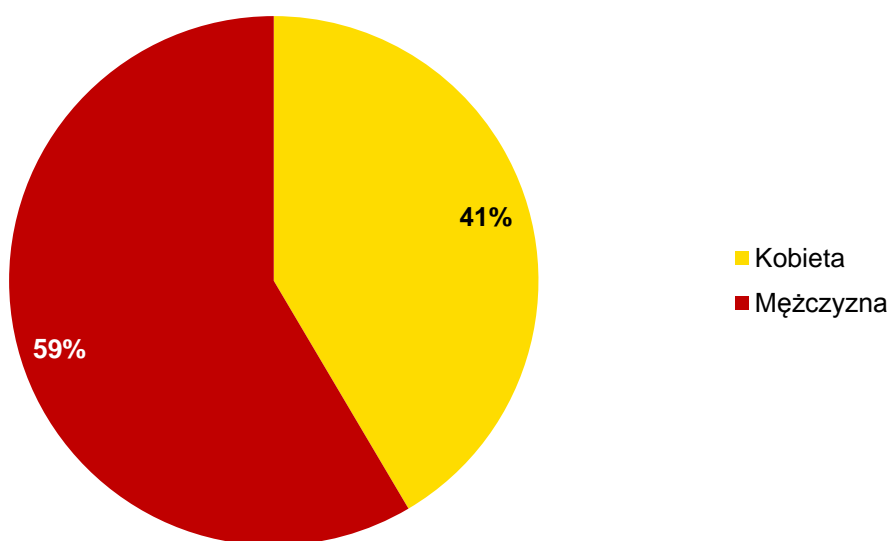


# Global Skills Mobility – Jobseeker Survey

## 16. Płeć respondenta

	Odpowiedź w %	Liczba odpowiedzi
Kobieta	41,5%	404
Mężczyzna	58,5%	570

Płeć respondenta

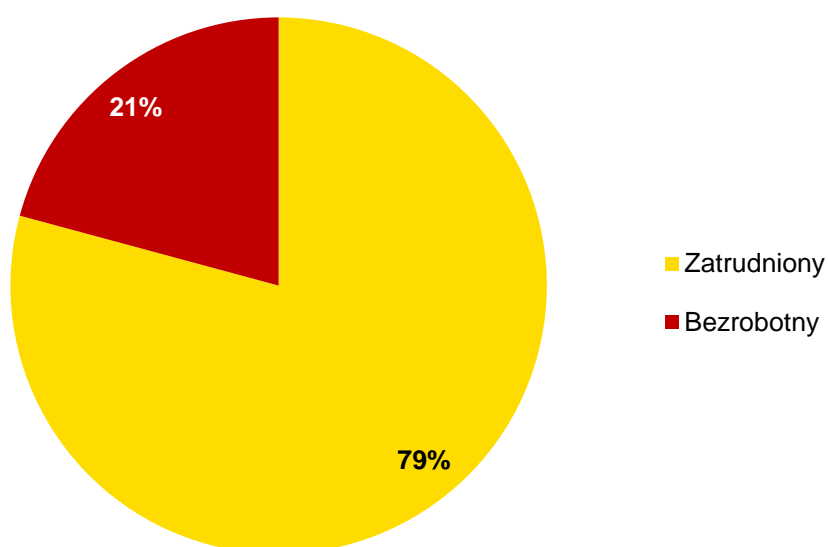


# Global Skills Mobility – Jobseeker Survey

## 17. Sytuacja zawodowa respondenta

	Odpowiedź w %	Liczba odpowiedzi
Zatrudniony	79,2%	771
Bezrobotny	20,8%	203

Sytuacja zawodowa respondenta



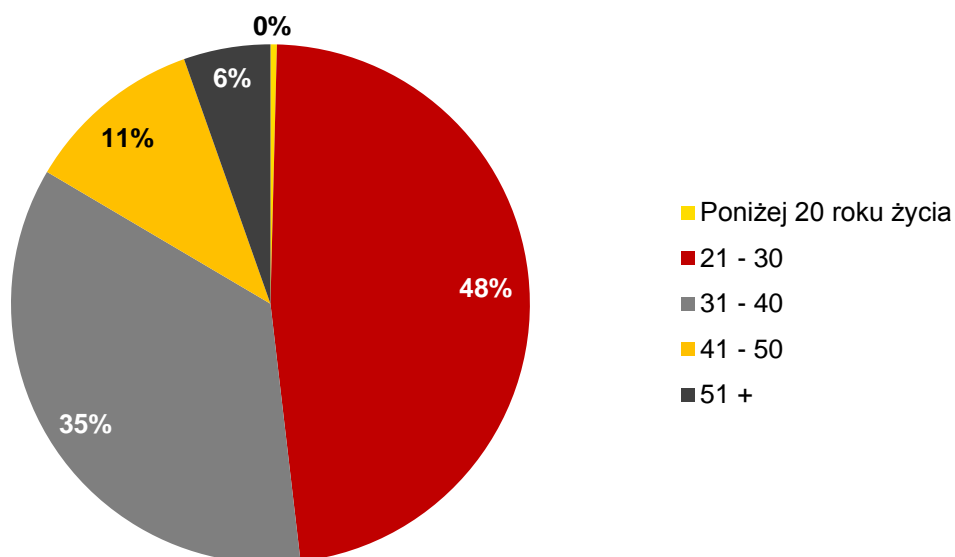


# Global Skills Mobility – Jobseeker Survey

## 18. Wiek respondenta

	Odpowiedź w %	Liczba odpowiedzi
Poniżej 20 roku życia	0,4%	4
21 - 30	47,7%	465
31 - 40	35,3%	344
41 - 50	11,1%	108
51 +	5,4%	53

Wiek respondenta

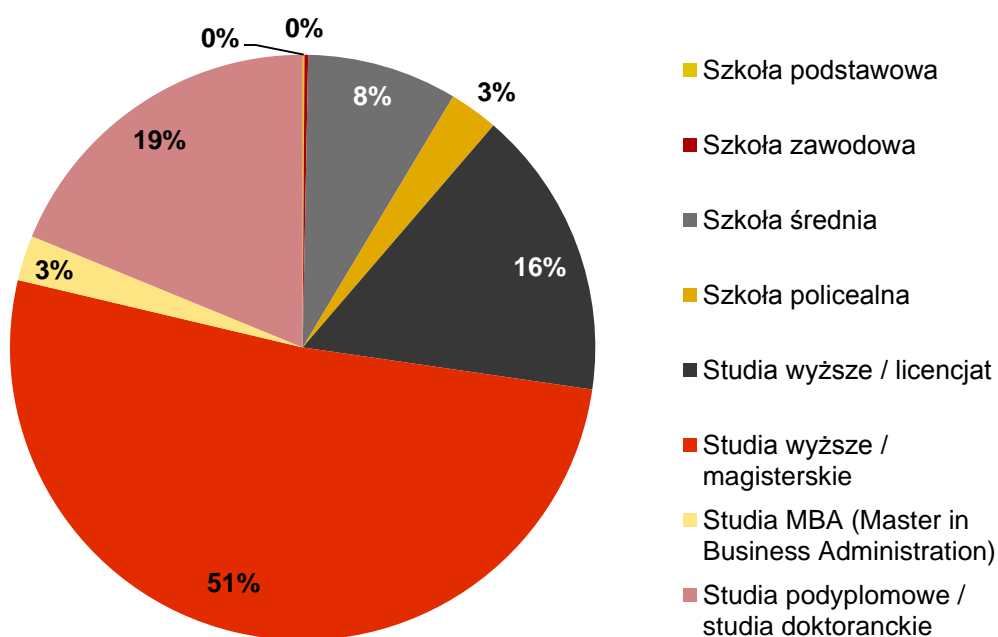


# Global Skills Mobility – Jobseeker Survey

## 19. Wykształcenia respondenta (najwyższe osiągnięte)

	Odpowiedź w %	Liczba odpowiedzi
Szkoła podstawowa	0,1%	1
Szkoła zawodowa	0,2%	2
Szkoła średnia	8,3%	81
Szkoła policealna	2,7%	26
Studia wyższe / licencjat	16,0%	156
Studia wyższe / magisterskie	51,4%	501
Studia MBA (Master in Business Administration)	2,5%	24
Studia podyplomowe / studia doktoranckie	18,8%	183

## Wykształcenia respondenta (najwyższe osiągnięte)



# Global Skills Mobility – Jobseeker Survey

## Gromadzenie danych z ankiety

W lipcu 2011 Grafton Recruitment przeprowadził kolejną ankietę kandydata na terenie Europy Środkowo-Wschodniej (Czechy, Słowacja, Polska, Węgry, Litwa i Rumunia)

<b>Gromadzenie danych</b>	Lipiec 2011
<b>Liczba wypełnionych kwestionariuszy</b>	5 586 w całej Europie Środkowo-Wschodniej
<b>Wykonanie badania</b>	wewnątrz
<b>Metoda</b>	ilościowa
<b>Format badania podstawowego</b>	kwestionariusz on-line
<b>Typ ankiety marketingowej</b>	stały (powtarzany co 6 miesięcy)

# Global Skills Mobility – Jobseeker Survey

Aleksandra Iwicka  
Country Manager  
Grafton Recruitment  
[aleksandra.iwicka@grafton.pl](mailto:aleksandra.iwicka@grafton.pl)  
[www.grafton.cz](http://www.grafton.cz)