



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

UNIVERSITY OF PIRAEUS

ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ

ΤΙΤΛΟΣ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ :

«Οικονομική της Εκπαίδευσης και Διαχείριση Εκπαιδευτικών Μονάδων»

ΤΙΤΛΟΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:

«ΜΕΛΕΤΗ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ BRAIN DRAIN : Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ»

Επιβλέπων Καθηγητής: Χλέτσος Θεολόγος - Μιχαήλ

Φοιτήτρια: Τουρνά Αικατερίνη

Ιούλιος , 2021

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	4
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	5
ABSTRACT	5
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	6
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	7
1.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΣΗΣ.....	7
1.2 ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΣΗ	8
1.3 ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ BRAIN DRAIN	10
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	12
2.1 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΤΟΥ BRAIN DRAIN.....	12
2.2. ΜΕΘΟΔΟΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΟΥ BRAIN DRAIN	14
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3	15
3.1 ΑΙΤΙΑ ΤΟΥ BRAIN DRAIN.....	15
3.2 ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ	17
3.3. ΑΙΤΙΑ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	18
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4	22
4.1 ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΟΥ BRAIN DRAIN.....	22
4.2 ΟΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΟΥ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ BRAIN DRAIN.....	23
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5	25
5.1 ΕΡΕΥΝΕΣ ΓΙΑ ΤΟ BRAIN DRAIN.....	25
5.2 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ - ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ.....	36
5.3 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ.....	42
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 : ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΕΡΜΗΝΕΙΑ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ	45
6.1. ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ.....	45
6.2 ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΩΝ	98
6.3. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΣΥΖΗΤΗΣΗ	131
ΕΠΙΛΟΓΟΣ	133
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	134

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ	144
-----------------------------	------------

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Πρώτους απ' όλους θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Μ. Χλέτσο για την καθοδήγηση και την πολύτιμη βοήθεια που μου προσέφερε από την αρχή έως το τέλος της εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας. Η επιστημονική του κατάρτιση συνέβαλε καταλυτικά στην υλοποίηση της μελέτης. Ένα μεγάλο ευχαριστώ οφείλω στην οικογένειά μου που με στηρίζουν σε κάθε μου προσπάθεια.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στην παρούσα εργασία θα μελετηθεί το φαινόμενο του «brain drain» , δηλαδή η διαρροή του επιστημονικού προσωπικού προς τις περισσότερο αναπτυγμένες χώρες σε παγκόσμια κλίμακα , αλλά κυρίως , σε ότι αφορά τα ελληνικά δεδομένα. Η πλειονότητα αυτού φέρεται να είναι νέοι πτυχιούχοι που εξαιτίας της αδυναμίας της αγοράς εργασίας να τους ενσωματώσει αναγκάζονται να μεταναστεύσουν σε άλλες χώρες. Επίσης διερευνώνται τα αίτια και οι συνέπειες του στην ελληνική κοινωνία , παρατίθενται έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί την τελευταία δεκαετία και διατυπώνονται προτάσεις για την μείωση του. Προκειμένου να επιτευχθεί ο σκοπός αυτός, εκτός από την παράθεση της υπάρχουσας βιβλιογραφίας, πραγματοποιείται και εμπειρική έρευνα.

Λέξεις κλειδιά: διαρροή επιστημονικού προσωπικού , συνέπειες , αίτια.

ABSTRACT

This research paper focuses on the study of brain drain phenomenon that is refers to the global massive wave of qualified scientists moving to the most developed countries of the western world but mainly considering the Greek data. The majority of Greek graduates is forced to move abroad due to the incapability of the job market to integrate them. During the survey, brain drain's causes and effects in Greek society are thoroughly examined. Moreover , many researches which have been carried out in the last decade are mentioned , along with the proposal of solutions in order for the issue to be decreased. A wide range of bibliography and empirical research is used for the arguments support.

key words: brain drain , effects , causes

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Είναι γεγονός ότι το ανθρώπινο κεφάλαιο αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους παράγοντες για την οικονομική ανάπτυξη μιας χώρας καθώς συμβάλλει στην αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας και γίνεται φορέας γνώσης και καινοτομίας. Το φαινόμενο της μετανάστευσης του επιστημονικού δυναμικού παρουσιάζει ανοδικές τάσεις τα τελευταία χρόνια . Σκοπός της παρούσας εργασίας, η οποία χωρίζεται σε έξι κεφάλαια, είναι η μελέτη της φυγής του εξειδικευμένου προσωπικού (brain drain) . Πιο συγκεκριμένα , στο πρώτο μέρος (Μέρος I) παρουσιάζεται το θεωρητικό πλαίσιο της εργασίας. Αναλυτικότερα, στο πρώτο κεφάλαιο εξετάζεται η έννοια της μετανάστευσης , η σημασία του ανθρώπινου κεφαλαίου στην παραγωγική διαδικασία και ο όρος Brain drain δηλαδή « η διαρροή του επιστημονικού δυναμικού» ή «διαρροή εγκεφάλων». Στη συνέχεια στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται μια ιστορική αναδρομή του φαινομένου παγκοσμίως αλλά και στην Ελλάδα. Στο τρίτο κεφάλαιο ερευνώνται τα κίνητρα της έντονης μετανάστευσης των νέων στον κόσμο όπως και στην ελληνική κοινωνία. Στο τέταρτο κεφάλαιο αναφέρονται οι συνέπειες του φαινομένου παγκοσμίως και ειδικότερα στο ελληνικό περιβάλλον . Το πρώτο μέρος ολοκληρώνεται με το πέμπτο κεφάλαιο όπου παρουσιάζονται κάποιες έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί τα τελευταία χρόνια δίνοντας μια εικόνα για την πορεία και την εξέλιξη του φαινομένου στη χώρα . Επίσης παρουσιάζονται ορισμένες προτάσεις και πολιτικές για την άμβλυση του brain drain στα πλαίσια της ελληνικής οικονομίας και κοινωνίας , οι οποίες τονίζουν τη σημασία των κινήτρων που πρέπει να δίνονται στους νέους επιστήμονες ώστε να παραμείνουν στην Ελλάδα. Το δεύτερο μέρος της εργασίας (Μέρος II) περιλαμβάνει τη δειγματοληπτική έρευνα που εκπονήθηκε και τα αποτελέσματα που αυτή έφερε. Ειδικότερα, στο έκτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η μεθοδολογία της έρευνας και γίνεται η ανάλυση των δεδομένων που έχουν προκύψει. Η εργασία ολοκληρώνεται με τη βιβλιογραφία η οποία χρησιμοποιήθηκε για την τεκμηρίωση της διπλωματικής εργασίας. Η βιβλιογραφία χωρίζεται σε ελληνόγλωσση, ξενόγλωσση και στις

ηλεκτρονικές διευθύνσεις. Στο τέλος παρατίθεται το ερωτηματολόγιο που δόθηκε για τους σκοπούς της έρευνας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

1.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΣΗΣ

Στη σύγχρονη εποχή η μετανάστευση αποτελεί ένα φαινόμενο το οποίο απασχολεί πολλές χώρες. Αυτό το φαινόμενο προσφέρει ευκαιρίες στις χώρες υποδοχής, αλλά αποτελεί και πηγή διαφόρων προβλημάτων. Η πρόκληση συνίσταται στο σχεδιασμό και στην εφαρμογή πολιτικών που θα συμβάλλουν στην αξιοποίηση του μεταναστευτικού πληθυσμού. Η μετανάστευση αποτελεί μια μορφή πληθυσμιακής κινητικότητας μέσα στον περιβάλλοντα χώρο. Σύμφωνα με την Τερκενλή (2007, σελ 226-227), η μετανάστευση ορίζεται ως «Η μόνιμη ή προσωρινή μεταβολή του τόπου εγκατάστασης ενός ατόμου ή ενός κοινωνικού συνόλου, δηλαδή η γεωγραφική μετακίνηση των ανθρώπων, που γίνεται εκούσια ή ακούσια, με στόχο την αλλαγή του τρόπου ζωής και την αναζήτηση καλύτερης τύχης.». Με βάση τον οικονομικό παράγοντα η μετανάστευση είναι το φαινόμενο στο οποίο προβαίνει ο άνθρωπος με σκοπό να βελτιωθεί η ποιότητα ζωής του (Καρύδης, 1996). Ένας άλλος ορισμός υποστηρίζει ότι η μετανάστευση πρόκειται για έναν μηχανισμό αναδιανομής του πληθυσμού από χώρες λιγότερο αναπτυγμένες, προς χώρες με οικονομική, κοινωνική ανάπτυξη και δημοκρατική διακυβέρνηση (Κασιμάτη, 2003). Σύμφωνα με τον ορισμό του Διεθνούς Οργανισμού Μετανάστευσης (ΔΟΜ) ως μετανάστευση ορίζεται η διαδικασία εκείνη, η οποία περιλαμβάνει τη «μετακίνηση προσφύγων, εκτοπισμένων και ξεριζωμένων ατόμων, καθώς επίσης και οικονομικών μεταναστών». Επίσης, υπάρχει διάκριση ανάμεσα στη μετανάστευση που πραγματοποιείται για οικονομικούς λόγους και στη μετανάστευση που γίνεται για πολιτικούς λόγους (Μαράτου – Αλιπράντη, 2007). Εάν λάβουμε ως κριτήριο την απασχόληση και την ειδίκευση των μεταναστών, η μετανάστευση διακρίνεται σε

μετανάστευση εργατών, μετανάστευση ατόμων χωρίς εξειδίκευση και μετανάστευση επιστημονικού προσωπικού (brain drain). Πιο συγκεκριμένα, στην πρώτη περίπτωση πρόκειται για άτομα που θα προσφέρουν αμειβόμενη εργασία σε κράτος που δεν είναι πολίτες, στη δεύτερη, πρόκειται για άτομα που έχουν περιορισμένη ή καθόλου εξειδίκευση και εργάζονται σε θέσεις εργασίας και η τρίτη μορφή, είναι η μεταφορά ανθρώπινου κεφαλαίου (Εμκε-Πουλοπούλου, 2007). Επιπλέον, τα άτομα που μεταναστεύουν για εργασιακούς λόγους διαφοροποιούνται στις εξής κατηγορίες. Σε αυτά που δεν είχαν ενταχθεί ποτέ στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα, σ' αυτά που περιήλθαν σε ανεργία και σ' εκείνα που παρόλο που είχαν εργασία στην Ελλάδα λόγω ανασφάλειας και έλλειψης προοπτικών εγκατέλειψαν την εργασία τους και αποδήμησαν (Μιχάλης Δαμανάκης, 2014).

1.2 ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΣΗ

Στην ενότητα αυτή γίνεται αναφορά στη σημασία του ανθρώπινου κεφαλαίου στην παραγωγική διαδικασία. Αρχικά, «Οικονομικοί μετανάστες είναι τα άτομα που εγκαταλείπουν τη χώρα τους οικειοθελώς με σκοπό να εγκατασταθούν σε άλλη χώρα για προσωπικούς, οικογενειακούς ή οικονομικούς λόγους.» (Καρύδης, 1996, σελ 16). Σύμφωνα με τον Ravenstein (1989, σελ 167-277) «Οι άνθρωποι μεταναστεύουν εάν έχουν οικονομικό συμφέρον και επιλέγουν τη χώρα προορισμού λαμβάνοντας ως κριτήριο τη σημαντική βελτίωση του βιοτικού τους επιπέδου.» . Σύμφωνα με τον Borjas (2003), το ανθρώπινο κεφάλαιο εκφράζει το σύνολο των ικανοτήτων και επίκτητων δεξιοτήτων, με τα οποία είναι εφοδιασμένος καθένας ο οποίος εισέρχεται στην αγορά εργασίας. Η επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο μέσω εκπαίδευσης, αυξάνει την οικονομική αξία του ανθρώπου. Μέσα από την απόκτηση προσόντων και νέων γνώσεων επωφελούνται και οι επιχειρήσεις με τελικό αποδέκτη και το ίδιο το κράτος. Ο Adam Smith (1776) διακρίνει τέσσερις μορφές κεφαλαίου οι οποίες είναι η γη, τα κτίρια, οι μηχανές και το ανθρώπινο δυναμικό. Σύμφωνα με τον ίδιο, οι δεξιότητες οι οποίες έχουν αποκτηθεί μέσω της εκπαίδευσης, της

μελέτης και της κατάρτισης θεωρούνται περιουσιακό στοιχείο για τον ίδιο αλλά και για όλη την κοινωνία . Θα μπορούσαμε να πούμε ότι πλέον ζούμε σε «οικονομίες της γνώσης». Αυτό σημαίνει ότι οι κλασικοί παραγωγικοί συντελεστές (γη, κεφάλαιο, εργασία), έχουν πλέον μικρότερη αξία στην παραγωγή κερδών, σε σύγκριση με τους άυλους συντελεστές (γνώση, δεξιότητες) . Επομένως , το ανθρώπινο κεφάλαιο αναγνωρίζεται ευρέως ως παράγοντας οικονομικής ανάπτυξης . Ο Solow (1956) δημιούργησε ένα οικονομικό μοντέλο προσπαθώντας να εξηγήσει την προέλευση της οικονομικής ανάπτυξης. Το συμπέρασμα της μελέτης του ήταν ότι η μείωση του ανθρώπινου κεφαλαίου , προκαλεί και μείωση στη συνολική παραγωγή της οικονομίας . Το ανθρώπινο κεφάλαιο αποτελεί, λοιπόν, τη σημαντικότερη κληρονομιά ενός έθνους, ενώ χαρακτηρίζεται ως ο πιο καθοριστικός παράγοντας για τη μακροπρόθεσμη επιτυχία από οποιοδήποτε άλλο πόρο (The Human Capital Report, 2016) . Καθορίζει επομένως την παραγωγικότητα της κοινωνίας, αλλά και τη λειτουργία των πολιτικών, κοινωνικών και πολιτιστικών θεσμών της, αφού μέσα από την εύρυθμη λειτουργία τους εξασφαλίζεται η πρόοδος της. Οι θεωρητικοί της οικονομικής ανάπτυξης (Mankiw, Romer & Weil , 1992) τονίζουν ότι η συσσώρευση ανθρώπινου κεφαλαίου προάγει και την τεχνολογική αλλαγή. Πράγματι , στην εποχή της παγκοσμιοποίησης το ανθρώπινο κεφάλαιο αποτελεί φορέα αξιοποίησης και διάχυσης της τεχνολογίας και της καινοτομίας (Λαμπριανίδης, 2011). Ο Hudson (2008) το χαρακτηρίζει ως απόθεμα περιουσιακών στοιχείων. Σύμφωνα με τον Λαμπριανίδη (2011) , η παραγωγικότητα του ανθρώπινου κεφαλαίου ενός εργαζομένου βρίσκεται σε άμεση συνάρτηση με την ποιότητά του. Όπως σημειώνουν οι Williams και Balaz (2008), η καινοτομία αποτελεί το βασικό μηχανισμό των μοντέρνων οικονομιών, το ανθρώπινο κεφάλαιο είναι ο παράγοντας κλειδί και η μετανάστευση ένα αναπόσπαστο κομμάτι του. Αξίζει να σημειωθεί ότι το φαινόμενο του brain drain (διαρροή εγκεφάλων) είναι άρρηκτα συνδεδεμένο με τη θεωρία του Ανθρώπινου Κεφαλαίου.

1.3 ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ BRAIN DRAIN

Είναι γεγονός ότι η μετανάστευση δεν προκαλεί ίσο επίπεδο απώλειας ανθρώπινου κεφαλαίου. Στην περίπτωση του brain drain «μετακινούνται» ανθρώπινο κεφάλαιο, δεξιότητες και εξειδίκευση. Σύμφωνα με το Cambridge Dictionary ο όρος brain drain (διαρροή εγκεφάλων) χαρακτηρίζει «την κατάσταση στην οποία μεγάλος αριθμός μορφωμένων και πολύ ειδικευμένων ατόμων εγκαταλείπουν τη χώρα τους για να ζήσουν και να εργαστούν σε άλλη χώρα όπου οι αποδοχές και οι συνθήκες είναι καλύτερες». Στη διεθνή βιβλιογραφία συναντούμε σύμφωνα με τον Λαμπριανίδη (2011) την έννοια του brain drain και με τους όρους «διαρροή επιστημονικού προσωπικού», «ειδικευμένη διεθνής μετανάστευση», «διεθνής μετανάστευση ταλέντων», «διαρροή εξειδικευμένου προσωπικού», «μετανάστευση ατόμων με υψηλή ειδίκευση», «ποιοτική μετανάστευση», «απορρόφηση εγκεφάλων», «διαρροή της διάνοιας», «διαρροή του ποιοτικού ανθρώπινου δυναμικού», «εξαγωγή έμψυχου κεφαλαίου». Οι Mackey και Liang (2012) ορίζουν το brain drain ως τη μετανάστευση ατόμων με υψηλή ειδίκευση από μία χώρα σε μια άλλη. Ο Beine (2008) ορίζει το φαινόμενο αυτό ως τη «διεθνή μεταφορά ανθρώπινων πόρων, υψηλά εκπαιδευμένου προσωπικού, από τις λιγότερο αναπτυγμένες προς τις περισσότερο αναπτυγμένες χώρες». Οι Martineau, Decker και Bundred (2004) αναλύοντας την σημασιολογία του όρου Brain Drain αναφέρουν ότι η χρήση της λέξης «brain» συνδέεται με οποιοδήποτε ταλέντο, τεχνογνωσία ή χαρακτηριστικό που αποτελεί πιθανό πλεονέκτημα ενώ η χρήση της λέξης «drain» συνεπάγεται ισχυρή συνέπεια σοβαρών απωλειών και δηλώνει τον πολύ υψηλό ρυθμό μετανάστευσης ατόμων από αυτόν που θα ήθελε η χώρα. Ειδικότερα, ο όρος «διαρροή επιστημονικού δυναμικού» εκφράζει τη μαζική αποδημία ατόμων με υψηλή εκπαίδευση ή ειδίκευση προς τις περισσότερο αναπτυγμένες χώρες (Καραμήτρος, 2008). Ο όρος brain drain, επειδή είναι αρνητικά φορτισμένος (διαρροή εγκεφάλων), θεωρήθηκε ως σενάριο νίκης-ήττας (νίκης των χωρών υποδοχής και ήττας των χωρών προέλευσης) (Plume, 2012). Η διαρροή επιστημονικού δυναμικού από μια χώρα μπορεί να υπολογιστεί μετρώντας τα άτομα

με τριτοβάθμια εκπαίδευση που έχουν γεννηθεί και εκπαιδευτεί σε αυτήν , όμως ζουν και εργάζονται σε μια άλλη χώρα , ως ποσοστό του συνόλου των ατόμων με τριτοβάθμια εκπαίδευση στη χώρα προέλευσής τους (Λαμπριανίδης , 2011). Τονίζεται επιπλέον ότι η διαρροή εγκεφάλων περιγράφει πέρα από την κίνηση των ανθρώπων , το οικονομικό και κοινωνικό κόστος που επιφέρει η μετανάστευση αυτή στη χώρα προέλευσης αλλά και στη χώρα προορισμού (Σεβρής, 2013). Ο Hart (2006) χρησιμοποιεί τον όρο «high skill migration» δηλαδή τη μετανάστευση ατόμων με υψηλές ικανότητες, που δηλώνει τη μετακίνηση νέων κυρίως ατόμων με επιστημονικό υπόβαθρο και αυξημένα προσόντα , οι οποίοι εάν συνέχιζαν την παραμονή τους στη χώρα προέλευσης τους , θα συνέβαλαν ουσιαστικά στην οικονομική ευημερία της. Σύμφωνα με το Λαμπριανίδη (2011), οι όροι brain drain και «high skilled migration» δεν ταυτίζονται απόλυτα καθώς το brain drain εκφράζει μια περισσότερο διαχρονική τάση, ενώ το «high skilled migration» συνδέεται περισσότερο με το φαινόμενο της παγκοσμιοποίησης. Σύμφωνα με τον Podemski (2006) brain drain έχουμε όταν οι φοιτητές μιας χώρας επιλέγουν να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό για να αναζητήσουν εργασία , αλλά και όταν οι νέοι μιας χώρας ολοκληρώνουν τις σπουδές τους στο εξωτερικό και δεν επιστρέφουν ποτέ στην πατρίδα τους. Ο Stark (2004) διακρίνει τρεις υποκατηγορίες της διαρροής εγκεφάλων. Τη «βασική διαρροή εγκεφάλων» , όπου οι επιστήμονες μετακινούνται και δεν ξανααγυρίζουν στη χώρα προέλευσης. Την «αντίστροφη διαρροή εγκεφάλων» , όπου οι μετανάστες επιστρέφουν στη χώρα προέλευσης (επαναπατρισμός) και την «κυκλοφορία εγκεφάλων» , όπου οι επιστήμονες μετανάστες κινούνται τακτικά μεταξύ της χώρας προέλευσης και υποδοχής. Επιπλέον χρησιμοποιείται και ο όρος human capital flight δηλαδή «χάσιμο ανθρώπινου κεφαλαίου», που δηλώνει ότι το κεφάλαιο μεταφέρεται χωρίς να αξιοποιείται στη χώρα από όπου προέρχεται και έγινε η αρχική επένδυση. Ένας ακόμα όρος που συναντάται συχνά είναι ο όρος «Generation E», όπου το αρχικό «E» προέρχεται από τη λέξη «Exit» και περιγράφει τη μετανάστευση νέων, κυρίως επιστημόνων, που αφήνουν τη χώρα τους εξαιτίας της κρίσης με σκοπό να αναζητήσουν καλύτερες συνθήκες εργασίας με καλύτερες οικονομικές απολαβές (Τσάγκα, 2017). Οι Docquier & Rapoport (2012) καταλήγουν στο συμπέρασμα πως η μετανάστευση του νεανικού εργατικού δυναμικού με υψηλές δεξιότητες αποτελεί το κυρίαρχο πρότυπο της παγκόσμιας μετανάστευσης και της παγκοσμιοποίησης. Ολοκληρώνοντας αυτό το κεφάλαιο , αξίζει να αναφερθεί ένας βασικός διαχωριστικός παράγοντας μεταξύ της απλής μετανάστευσης και του brain

drain. Στη δεύτερη περίπτωση τα άτομα που μεταναστεύουν διαθέτουν δεξιότητες και εξειδίκευση, την οποία απέκτησαν μέσω της εκπαίδευσης στη χώρα προέλευσης ή στη χώρα προορισμού και σκοπεύουν να τις αξιοποιήσουν με τρόπο τέτοιο ώστε να σταδιοδρομήσουν επαγγελματικά στη χώρα υποδοχής τους όπως αναφέρει ο Johnson (2008-2009).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

2.1 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΤΟΥ BRAIN DRAIN

Σε αυτό το κεφάλαιο θα πραγματοποιηθεί μια ιστορική αναδρομή του φαινομένου brain drain . Μετά το τέλος του Β΄ Παγκοσμίου πολέμου, σύμφωνα με τους Balmer, Godwin & Gregory (2009, όπ. αναφ. Plume, 2012), μεγάλο πλήθος επιστημόνων μετανάστευσαν από την Ευρώπη στις Ηνωμένες Πολιτείες. Στις αρχές της δεκαετίας του 1950 στο Ηνωμένο Βασίλειο, παρατηρήθηκε ότι Βρετανοί ερευνητές άρχισαν να μεταναστεύουν . Ο όρος πρωτοχρησιμοποιήθηκε από τη Βασιλική Εταιρία του Λονδίνου (Royal Society) το 1963, με σκοπό να περιγράψει τη μετανάστευση των Βρετανών επιστημόνων προς στις ΗΠΑ (Freitas&Pécoud, 2012). Σύμφωνα με τον Ashton (2002) , η εφημερίδα «Evening Standard» το 1963 ενσωμάτωσε την έννοια του brain drain , χρησιμοποιώντας τον τίτλο «Too Many Brains are lost to USA» (Υπερβολικά πολλά μυαλά χάνονται προς τις ΗΠΑ) . Όσον αφορά την Ελλάδα, σύμφωνα με τους Jałowiecki & Gorzelak (2007), οι πρώτες προσπάθειες για επιστημονική μετανάστευση παρατηρούνται περίπου το 300 π.Χ. με την Αλεξάνδρεια της Αιγύπτου να αποτελεί πόλο έλξης των Ελλήνων επιστημόνων. Η Panourgia (2009 , σελ 76-77, 242-243) υποστηρίζει ότι «μεταφέρονται 145 Ελλήνων υπότροφοι του Γαλλικού Ινστιτούτου από τον Πειραιά στο Παρίσι το 1945». Ο Μανιτάκης (2010) αναφέρει ότι το φαινόμενο της διαρροής επιστημονικού δυναμικού ξεκίνησε στα χρόνια του Εμφυλίου (1946-1949) υποστηρίζοντας ότι εκείνη την περίοδο όσοι αποφάσιζαν να φύγουν στο εξωτερικό για σπουδές, δεν

γύριζαν ποτέ πίσω στη χώρα τους. Στη μεταπολεμική περίοδο οι Έλληνες φοιτητές του εξωτερικού ανέρχονται σε 88.000 και ήταν διάσπαρτοι σε 45 χώρες παγκοσμίως (Theodoropoulos, Kyridis, Zagkos and Konstantinidou, 2014). Οι Grubel and Scott (1996) υποστηρίζουν ότι η Ελλάδα τη δεκαετία του 1950 έχανε ετησίως το 21% των πολιτικών μηχανικών της. Σύμφωνα με την ΕΛΣΤΑΤ την περίοδο μεταξύ 1961-1965, πάνω από το 27% των πτυχιούχων στις θετικές επιστήμες, το 25% των αποφοίτων ιατρικών σχολών και το 35% των αποφοίτων μηχανικών, είχε εγκαταλείψει τη χώρα (Theodoropoulos, Kyridis, Zagkos & Konstantinidou, 2014). Παρατηρείται επομένως μεγάλη διαρροή τεχνολογικών και θετικών επιστημόνων εκείνη την περίοδο. Κατά τη διάρκεια της ελληνικής στρατιωτικής χούντας (1967-1974), πολλοί Έλληνες επιστήμονες εγκατέλειψαν τη χώρα. Ωστόσο μετά την αποκατάσταση της δημοκρατίας στην Ελλάδα κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1980 αυτές οι ροές σταδιακά αντιστράφηκαν (Labrianidis & Vogiatzis, 2012). Ο Kourvetaris (1973) εξέτασε το φαινόμενο και τις κοινωνικοοικονομικές επιπτώσεις του για την Ελλάδα από το 1972, δεδομένου ότι αυξημένος αριθμός μορφωμένων Ελλήνων μετακινήθηκε στο εξωτερικό. Αυτό φυσικά έχει ιδιαίτερη σημασία διότι αποδεικνύει ότι η διαρροή εγκεφάλων υπήρχε πολλά χρόνια πριν από την οικονομική κρίση (Kourvetaris, 1973). Από το 1998 μέχρι το 2007, μετανάστευσαν στο εξωτερικό 550.000 Έλληνες με σκοπό να απασχοληθούν σε θέσεις υψηλής επαγγελματικής ειδίκευσης (Λαμπριανίδης, 2011). Αυτή η μετακίνηση των πτυχιούχων οφείλεται στην καθυστερημένη τεχνολογική ανάπτυξη της ελληνικής οικονομίας η οποία είχε ως αποτέλεσμα να μην απορροφούνται αυτοί οι πτυχιούχοι στις εγχώριες θέσεις εργασίας. Ωστόσο, η οικονομική κρίση που επικράτησε από το 2008 οδήγησε στην επιδείνωση του φαινομένου με αποτέλεσμα να καταστεί η Ελλάδα χώρα εξαγωγής ανθρωπίνου κεφαλαίου προς τις ανεπτυγμένες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σύμφωνα με τον Κότσαρη (2018) την Ελλάδα εγκατέλειψαν 450.000 άτομα κατά την περίοδο 2008-2016. Η Σ. Λαζαρέτου (2016) σε άρθρο της, από πληροφορίες της ΕΛΣΤΑΤ, αναφέρει ότι κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, και πιο συγκεκριμένα κατά τα έτη 2008-2013, μετανάστευσαν συνολικά 427.000 Έλληνες, από τους οποίους οι 223.000 ήταν ηλικίας 25-39 ετών. Το 2013 τριπλασιάστηκε ο αριθμός εξερχομένων ηλικίας 15-64 ετών σε σχέση με το 2008 ξεπερνώντας τους 100.000. Κατά τη διάρκεια της πρόσφατης οικονομικής κρίσης (2008-2016) έχει υπολογιστεί πως περίπου 450.000 Έλληνες επιστήμονες (με διαφορετικό κοινωνικοοικονομικό προφίλ συγκριτικά με το παρελθόν) έφυγαν για το εξωτερικό

στο πλαίσιο αναζήτησης εργασίας . Τέλος , περίπου 500.000 νέοι άνθρωποι, υψηλών προσόντων και δεξιοτήτων, εγκατέλειψαν τη χώρα την περίοδο 2008-2017.

2.2. ΜΕΘΟΔΟΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΟΥ BRAIN DRAIN

Τα δεδομένα των τελευταίων ετών που έχουν σχέση με την παγκόσμια μετανάστευση υποστηρίζουν ότι ειδικευμένοι μετανάστες θεωρούνται οι ξένοι εργαζόμενοι με πανεπιστημιακή ή μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση (Beine et al. , 2008). Αυτή η προσέγγιση όμως δε λαμβάνει υπόψη το αν η εκπαίδευση αποκτήθηκε στη χώρα προέλευσης ή στη χώρα προορισμού (Docquier & Marfouk , 2006).

Ο Mark Rosenzweig (2006) εκθέτει δύο σχέσεις για τη μέτρηση και ανάλυση της διαρροής του επιστημονικού προσωπικού. Η πρώτη σχέση είναι:

$$BD_i = \frac{\Sigma FB_{ij}}{S_i + \Sigma FB_{ij}}$$

όπου FB_{ij} είναι τα άτομα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που έχουν ηλικία άνω των 25 ετών , έχουν γεννηθεί στη χώρα i και μένουν στη χώρα προορισμού j . Η μεταβλητή S_i εκφράζει τα άτομα με τριτοβάθμια εκπαίδευση που διαμένουν στη χώρα καταγωγής i .

Η δεύτερη προσέγγιση αφορά τα άτομα με υψηλό μορφωτικό επίπεδο , που εγκαταλείπουν τις χώρες με χαμηλό εισόδημα για χώρες με υψηλό και εκπαιδεύονται στις χώρες προορισμού. Η σχέση είναι η εξής:

$$DBD_i = \frac{\Sigma FBH_{ij}}{S_i + \Sigma FBH_{ij} - \Sigma SFB_{ij}}$$

όπου FBH_{ij} είναι οι μετανάστες που έχουν εκπαιδευτεί στη χώρα i και διαμένουν στη χώρα j . Η μεταβλητή SFB_{ij} είναι οι ημεδαποί κάτοικοι της χώρας i και έχουν εκπαιδευτεί στη χώρα j .

Ο Rosenzweig (2006) ισχυρίζεται ότι παρόλο που η πρώτη σχέση είναι χρήσιμη , η δεύτερη είναι αυτή αποτυπώνει καλύτερα το ζητούμενο. Αυτό συμβαίνει διότι πολλοί εκπαιδούνται σε άλλες χώρες , επομένως ο αριθμητής του κλάσματος (FB) εμφανίζει μεροληψία προς τα πάνω. Επίσης μερικοί (S) εκπαιδεύτηκαν στη χώρα προορισμού και έπειτα επέστρεψαν στη χώρα καταγωγής τους. Αυτοί οι μορφωμένοι κάτοικοι στο εξωτερικό πρέπει να αφαιρούνται από τον παρονομαστή σύμφωνα με τη δεύτερη σχέση.

Το φαινόμενο της διαρροής εγκεφάλων επιδεινώνεται όταν η χώρα προέλευσης επενδύει στην εκπαίδευση εργαζομένων υψηλής ειδίκευσης και στη συνέχεια χάνει τις επενδύσεις αυτές με τη μετανάστευσή τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

3.1 ΤΑ ΑΙΤΙΑ ΤΟΥ BRAIN DRAIN

Η μελέτη για τα αίτια του φαινομένου brain drain βασίστηκε στις θεωρίες έλξης – απώθησης (push – pull theories) . Οι παράγοντες απώθησης είναι οι λόγοι που ωθούν κάποιον να φύγει από τη χώρα προέλευσής του ενώ οι παράγοντες έλξης είναι οι λόγοι που ελκύουν τους μετανάστες στη χώρα προορισμού. Επομένως , οι χώρες ανταγωνίζονται μεταξύ τους «σε μια δημοπρασία, όπου ο υποψήφιος μετανάστης θα επιλέξει την καλύτερη ως προς τα συμφέροντά του», ενώ εν τέλει η μετανάστευση μπορεί να είναι αποτέλεσμα μόνο των παραγόντων απώθησης, μόνο των παραγόντων έλξης ή συνδυασμός και των δύο (Χριστοδούλου & Νίκας, 2012 , σελ 156-157). Οι προοπτικές επιστημονικής και επαγγελματικής εξέλιξης, η δυνατότητα ανάληψης ερευνητικών και επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, το σταθερό πολιτικό και οικονομικό περιβάλλον αποτελούν παράγοντες έλξης για τους νέους επιστήμονες (Τράπεζα Ελλάδας , 2016). Επίσης, η προσφορά θέσεων εργασίας με υψηλότερους μισθούς αντίστοιχοι των προσόντων (Gropas & Triandafyllidou, 2014) και οι καλές εργασιακές συνθήκες που επικρατούν στις χώρες υποδοχής αποτελούν κάποιους από τους βασικότερους παράγοντες προσέλκυσης μεταναστών (Marinakou, Giousmpasoglou & Paliktzoglou, 2016). Επιπλέον, η κοινωνική ασφάλιση, το σύστημα υγείας και τα ανεπτυγμένα συστήματα παιδείας είναι κάποιοι από τους

λόγους που ωθούν τα άτομα στη μετανάστευση τόσο για τα ίδια όσο και για τις οικογένειές τους (Marinakou, Giousmpasoglou & Paliktzoglou, 2016). Από την άλλη πλευρά , ενδεικτικοί παράγοντες απόθησης αποτελούν οι χαμηλές αμοιβές των πτυχιούχων στην Ελλάδα (Χριστοδούλου & Νίκας, 2012) , η ακαμψία των εργασιακών συστημάτων, και η αδράνεια των θεσμών.

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται συνοπτικά κάποιοι παράγοντες απόθησης και προσέλκυσης εξειδικευμένων μεταναστών σύμφωνα με τη μελέτη που έκαναν τα ιδρύματα Bar-Plan Uni κ.ά. (2011).

Πίνακας : Παράγοντες απόθησης – προσέλκυσης εξειδικευμένου δυναμικού

Παράγοντες απόθησης (Push factors) από τη χώρα προέλευσης	Παράγοντες προσέλκυσης (Pull factors) στη χώρα προορισμού
Χαμηλοί μισθοί.	Υψηλότερο βιοτικό επίπεδο.
Χαμηλό βιοτικό επίπεδο.	Υψηλότεροι μισθοί .
Πολιτικές αναταραχές.	Καλύτερες συνθήκες εργασίας (κοινωνική ασφάλιση , συνταξιοδοτικά και άλλα δικαιώματα).
Διακρίσεις (φύλο , καταγωγή)	Ποιοτικές εγκαταστάσεις έρευνας .
Αναξιοκρατία και διαφθορά.	Εξέλιξη της σταδιοδρομίας και μελλοντικές προοπτικές.
Έλλιπής χρηματοδότηση στην έρευνα.	Ευνοϊκές διαδικασίες μετανάστευσης για τους ξένους ερευνητές και τις οικογένειες τους.
Έλλειψη ευκαιριών απασχόλησης.	Καλύτερες ευκαιρίες απασχόλησης.
Εκτεταμένη γραφειοκρατία.	Αναγνώριση προσόντων.

Πηγή: Ίδια επεξεργασία, (Bar-Plan Uni κ.ά., 2011)

Οι Mlambo και Adetiba (2017) θεωρούν ότι οι ευκαιρίες σταδιοδρομίας και το ευνοϊκό περιβάλλον αποτελούν τα πιο σημαντικά κίνητρα για τους νέους επιστήμονες ενώ οι Ngoma και Ismail (2013) θεωρούν τις υψηλές μισθολογικές απολαβές και γενικά τα οικονομικά κίνητρα πιο σημαντικό παράγοντα σε σχέση με τις ευκαιρίες σταδιοδρομίας που επικρατούν στη χώρα υποδοχής όσον αφορά τη

μετανάστευση τους. Επομένως, οι κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες των χωρών προορισμού αποτελούν σημαντικούς παράγοντες έλξης, περιλαμβάνοντας τον ρυθμό οικονομικής ανάπτυξης, τους υψηλούς μισθούς, την ευκολία πρόσβασης στην αγορά εργασίας, τα υψηλά ποσοστά απασχόλησης, τις καλές συνθήκες εργασίας και ασφάλισης και την τεχνολογική ανάπτυξη (Buseti et al., 2017) .

3.2 ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ

Για την ερμηνεία του φαινομένου υπάρχουν διαφορετικές προσεγγίσεις . Προκειμένου να αναλυθεί το brain drain από την πλευρά της προσφοράς μπορούμε να προσφύγουμε συνοπτικά στις παρακάτω θεωρίες. Πιο συγκεκριμένα , σύμφωνα με τη Μικρό-οικονομική νέο-κλασσική θεώρηση (Boixas) , το υποκείμενο της μετανάστευσης προβαίνει σε μια ανάλυση κόστους και οφέλους προκειμένου να λάβει την απόφαση του με σκοπό να μεγιστοποιήσει τα προσδοκώμενα κέρδη του καθ' όλη τη διάρκεια του βίου του. Η νεοκλασσική προσέγγιση βασίζεται στην οικονομική θεωρία κατά την οποία ο άνθρωπος στοχεύει στην αποφυγή ζημιών και στην επίτευξη της οικονομικής του άνθησης μέσα από την αδιάκοπη λειτουργία της αγοράς και από το νόμο της προσφοράς και της ζήτησης. Σύμφωνα με αυτή την προσέγγιση « Η επιθυμία για βελτίωση της οικονομικής κατάστασης είναι έμφυτη στους περισσότερους ανθρώπους και σε συνδυασμό με το νόμο προσφοράς και ζήτησης , εξηγείται η γεωγραφική κινητικότητα. » (Μουσούρου , 1996 , σελ. 69). Επομένως , οι νεοκλασσικές θεωρίες δίνουν έμφαση στους οικονομικούς παράγοντες που οδηγούν στη μεταναστευτική κίνηση (Oishi , 2002 , όπ. αναφ. Ιωσηφίδης, 2002). Οι οικονομικοί παράγοντες αφορούν την ύπαρξη υψηλότερων μισθών στις χώρες υποδοχής, με βάση τους κανόνες προσφοράς και ζήτησης εργασίας στην παγκόσμια αγορά (Beine et al., 2001). Έχει παρατηρηθεί ότι το εργατικό δυναμικό έχει την τάση να κινείται από περιοχές με χαμηλό μισθό σε περιοχές με υψηλό μισθό. Με βάση τη Θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου (Liebig) , η απόφαση επηρεάζεται επιπλέον και από την προσδοκία επαγγελματικής αναβάθμισης. Η Θεωρία των κοινωνικών δικτύων (Massey et al.) αναφέρει ότι οι μετανάστες αξιοποιούν το κοινωνικό και πολιτισμικό τους κεφάλαιο για να βρουν εργασία και να ενταχτούν γρηγορότερα στη χώρα υποδοχής. Σύμφωνα με τη Θεωρία της σχετικής αποστέρησης ο φόβος ματαίωσης των προσωπικών στόχων μπορεί να οδηγήσει κάποιον να επιλέξει τη λύση

της μετανάστευσης. Αντίθετα, οι θεωρητικοί των Νέων Οικονομικών της Μετανάστευσης Εργαζομένων (Pioire,1979) υποστηρίζουν ότι η μετανάστευση είναι από τη μία πλευρά αποτέλεσμα των αποτυχιών των αγορών στις χώρες προέλευσης και από την άλλη θεωρείται στοχευμένη δεδομένου ότι οι μετανάστες μόλις υλοποιήσουν τους αρχικούς στόχους τους ή αποταμιεύσουν το επιθυμητό ποσό επιστρέφουν στη χώρα τους . Από την άλλη πλευρά υποστηρίζεται ότι το brain drain σχετίζεται με την ανάγκη του κάθε ατόμου να καλύψει τις επαγγελματικές του φιλοδοξίες και δε τίθεται τόσο το ζήτημα επιβίωσης (Sofianopoulou & Rouziou 2014). Επιπλέον, επισημαίνεται ότι ενώ η νεοκλασική προσέγγιση του ανθρώπινου κεφαλαίου στηριζόταν κυρίως στη δυνατότητα του ατόμου να αποκτήσει υψηλότερο μισθό, τα τελευταία χρόνια προάγεται η επιτακτική ανάγκη για επέκταση της εκπαιδευτικής διαδικασίας εξαιτίας της υψηλής ανεργίας και της δυνατότητας απόκτησης μεγαλύτερης ευελιξίας (Χλέτσος, XX σελ 12-13).

3.3. ΑΙΤΙΑ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Στην Ελλάδα τα αίτια μετανάστευσης των νέων εστιάζουν και στους παρακάτω παράγοντες ξεκινώντας με την αναντιστοιχία προσφοράς και ζήτησης της εργασίας. Η αναντιστοιχία προσφοράς και ζήτησης επιστημονικού δυναμικού δεν οφείλεται στην υπερβάλλουσα προσφορά πτυχιούχων ,αλλά στην περιορισμένη ζήτηση, καθώς οι ελληνικές επιχειρήσεις δεν παράγουν υπηρεσίες έντασης γνώσης και τεχνολογίας που απαιτούν απασχόληση εξειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού (Λαμπριανίδης , 2011). Οι νέες θέσεις εργασίας είναι κυρίως περιορισμένης εξειδίκευσης και με χαμηλές αμοιβές. Έτσι πολλοί νέοι με γνώσεις, δεξιότητες και υψηλή ειδίκευση μεταναστεύουν τα τελευταία χρόνια σε χώρες της ΕΕ κυρίως , προκειμένου να ξεφύγουν από την ανεργία, την υποαπασχόληση και την ετεροαπασχόληση και να εργαστούν με αξιοπρεπείς μισθούς και σε εργασιακό περιβάλλον που καλύπτει τις

φιλοδοξίες τους (Λαμπριανίδης, 2011) . Η πολιτική κατάσταση που επικρατεί στο ελληνικό περιβάλλον αποτελεί λόγο φυγής εξειδικευμένου προσωπικού το οποίο αναζητά ένα καλύτερο μέλλον στο εξωτερικό. Η έλλειψη αξιοκρατίας και η πολιτική διαφθορά στην ελληνική κοινωνία αποτελούν τις βασικές αιτίες αυτού του φαινομένου. Επίσης , η δυνατότητα αποφυγής στράτευσης αποτελεί κίνητρο για τους νέους. Πιο συγκεκριμένα , οι κοινωνικοί παράγοντες που ωθούν το επιστημονικό δυναμικό να μεταναστεύσει περιλαμβάνουν την έλλειψη αξιοκρατίας, το υψηλό επίπεδο διαφθοράς, την πολιτική αστάθεια, τις ελλειπείς κοινωνικές παροχές και το δυσλειτουργικό εκπαιδευτικό σύστημα . « Ένας εξίσου σημαντικός παράγοντας απόθησης είναι οι χαμηλές αμοιβές των πτυχιούχων στην Ελλάδα». (Χριστοδούλου & Νίκας, 2012 σελ 157). Οι χαμηλοί μισθοί των πτυχιούχων συμβάλλουν στην απόφαση των νέων να μεταναστεύσουν καθώς παρατηρείται μεγάλη μισθολογική διαφορά σε παγκόσμιο και ευρωπαϊκό επίπεδο για τους απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Άλλωστε, οι αυξημένες δυνατότητες απασχόλησης και έπειτα οι υψηλότεροι μισθοί αποτελούν τους κυριότερους παράγοντες προσέλκυσης μεταναστών σε χώρες του εξωτερικού (Νίκας, 2006). Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα είναι ένας ακόμη παράγοντας φυγής . Ιδιαίτερα σε περιόδους οικονομικής κρίσης το φαινόμενο αυτό λαμβάνει ακόμα μεγαλύτερες διαστάσεις. Έρευνες δείχνουν ότι, από την έναρξη της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα έως και το 2016, η διαρροή επιστημόνων ανέρχεται σε 350.000 με 427.000 (Endeavor Greece, 2016). Η μελέτη των Labrianidis και Pratsinakis (2016) έδειξε ότι υπήρξε απότομη αύξηση στην αποδημία ανέργων μετά το 2010, οι οποίοι αποτελούν το 51% του συνόλου των μεταναστών που αποδήμησαν αυτή την περίοδο, ενώ τη δεκαετία του 2000 αποτελούσαν το 27% και τη δεκαετία του '90 μόνο το 17% του συνόλου. Επιπλέον στη χώρα μας, η ανεργία είναι πολύ υψηλή. Βασική αιτία των υψηλών ποσοστών ανεργίας, των χαμηλών μισθών και της ετεροαπασχόλησης των πτυχιούχων στην Ελλάδα, εκτός από την οικονομική κρίση, δε φαίνεται να είναι η υπερπροσφορά πτυχιούχων, αλλά η χαμηλή ζήτηση όπως αναφέραμε νωρίτερα. Σύμφωνα με στοιχεία της Alpha Bank (2016) , το ποσοστό των εργαζομένων που εργάζονται με σύμβαση μερικής απασχόλησης, άνω των 25 ετών, οι οποίοι είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και δηλώνουν ότι υποαπασχολούνται , δηλαδή επιθυμούν να εργασθούν περισσότερες ώρες εβδομαδιαίως ανήλθε την περίοδο 2014-2018 στο 19,8%, έναντι 13,5% την περίοδο 2009-2013. Σημαντικά υψηλό ποσοστό πτυχιούχων που δηλώνουν ότι υποαπασχολούνται, αν και χαμηλότερο από το

αντίστοιχο της Ελλάδας, έχει καταγραφεί και στην Ισπανία (16,6% την περίοδο 2014-2018), χώρα που επίσης αντιμετωπίζει το φαινόμενο του brain drain (Alpha Bank , 2019). Σημαντική επίδραση στην όξυνση του φαινομένου ασκεί η απουσία σύνδεσης της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας. Το εκπαιδευτικό σύστημα της χώρας φαίνεται να αδυνατεί να προσαρμόσει τα Προγράμματα Σπουδών στις ανάγκες της ελληνικής κοινωνίας με αποτέλεσμα οι νέοι να καταλήγουν σε πολυετείς σπουδές δίχως επαγγελματική ανέλιξη. Επιπλέον ο κορεσμός σε κάποια επαγγέλματα (όπως δικηγόροι, γιατροί) στην Ελλάδα ενισχύει την ήδη υπάρχουσα ανεργία, με αποτέλεσμα ορισμένοι επιστήμονες να αναζητούν την πρόσληψη στον επιστημονικό τους τομέα τους σε άλλες χώρες. Τέλος , η ελάχιστη χρηματοδότηση της έρευνας και τα χαμηλά ποσοστά απασχόλησης ερευνητών σε συνδυασμό με την έλλειψη καινοτομίας αποτελούν παράγοντες απόθησης των νέων από την χώρα. Όπως επισημαίνεται «Η αγορά εργασίας δεν επιτρέπει προσλήψεις ατόμων με υψηλή κατάρτιση. ». (Theodoropoulos et al., 2014: 231). Ο Γκανάς (2014) υποστηρίζει ότι οι παράγοντες που συμβάλλουν στην απόφαση των νέων να μεταναστεύσουν είναι οι περιορισμένες και χαμηλής ποιότητας δυνατότητες για επαγγελματική και πνευματική ανέλιξη, η υποτίμηση των δυνατοτήτων των επιστημόνων στις χώρες προέλευσης, η έλλειψη εκτίμησης που λαμβάνουν αναφορικά με την αμοιβή τους και η ύπαρξη ενός μη αξιοκρατικού συστήματος. Επιπλέον , η έλλειψη κινήτρων για την προσέλκυση αλλά και τη διατήρηση επιστημονικού προσωπικού συμβάλλει στη μεγέθυνση του φαινομένου (Grant et al., 2011). Διαπιστώνεται ότι οι εξειδικευμένοι άνθρωποι επιδιώκουν την περαιτέρω ανάπτυξη τους και είναι πρόθυμοι να αναζητήσουν επιλογές σε περιβάλλοντα που διαθέτουν προηγμένους πόρους μετακινούμενοι σε άλλες χώρες. Στην απόφαση τους για μετανάστευση , «συμβάλλει θετικά το επίπεδο διαβίωσης σε μια χώρα» (Wislocka κ.ά. (2010) όπ. αναφ. στον Λαμπριανίδη, 2011, σελ 62). Σύμφωνα με τους Docquier & Lodigiani (2018), η σημαντική βελτίωση των μισθών, οι επενδύσεις και οι καλύτερες ευκαιρίες σταδιοδρομίας αποτελούν τη σημαντική συνιστώσα των παραγόντων έλξης που παρέχονται και ενισχύουν το brain drain. Οι υψηλότεροι μισθοί , το εργασιακό περιβάλλον, τα ομαδικά μοντέλα ή άλλες εγκαταστάσεις διαδραματίζουν επίσης ζωτικό ρόλο στη διαδικασία της λήψης απόφασης για φυγή. Σύμφωνα με την αρθρογράφο Loredana Patrutiou –Batles , οι κυριότεροι λόγοι που οδηγούν στη διαρροή εγκεφάλων σχετίζονται με την έλλειψη θέσεων εργασίας, την οικονομική υπανάπτυξη της χώρας , την επιθυμία για υψηλότερη πιστοποίηση και αναγνώριση

προσόντων, την επιθυμία για ένα καλύτερο εκπαιδευτικό σύστημα και για καλύτερες ευκαιρίες για τους νέους επιστήμονες (Dr. Loredana Patrutiou-Batles , 2014) . Σύμφωνα με προηγούμενες μελέτες (Kadel & Bhandari, 2019), ορισμένες χώρες μπορεί να έχουν επενδύσει σε υποδομές και εκπαίδευση αλλά δεν έχουν κατακτήσει την επιστημονική ανάπτυξη και την τεχνολογική και καινοτόμο ικανότητα να διατηρήσουν ή να ανακτήσουν το ανθρώπινο κεφάλαιο που έχουν δημιουργήσει. Στην Ελλάδα, για παράδειγμα, η νοσοκομειακή υποδομή είναι σε αρκετές περιπτώσεις χαμηλή και παρέχει συνθήκες εργασίας που δε συμβάλλουν στην παροχή ποιοτικής φροντίδας των ασθενών (Theodossiou et al., 2017). Αξίζει να σημειωθεί ότι η έλλειψη προοπτικής εντός των συνόρων δε συγκρίνεται με την πληθώρα ευκαιριών, τους καλύτερους μισθούς και την αναγνώριση των ικανοτήτων σε μια ξένη αγορά. Η ανασφάλεια εντός των τειχών δημιουργεί τάσεις φυγής ακόμα και για τους καλά αμειβόμενους Έλληνες επιστήμονες (Dalla, Chatzoudes & Karasavvoglou, 2013). Ο Φωτόπουλος υποστηρίζει ότι «φαινόμενα όπως το brain drain, δεν αποτελούν την αιτία, αλλά το σύμπτωμα και το αποτέλεσμα της διαχρονικής και δομικής παθογένειας η οποία εδράζεται σε κατηγορίες όπως το παραγωγικό μοντέλο της χώρας, οι πολιτικές απασχόλησης που η ίδια εφαρμόζει, η σχέση της εκπαίδευσης-κατάρτισης με την παραγωγή και την απασχόληση, ο ρόλος της δια βίου μάθησης και της πιστοποίησης των προσόντων, οι πολιτικές κινητικότητας μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας, ο ρόλος των υπερεθνικών οργανισμών και ειδικότερα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ο συσχετισμός των πολιτικών δυνάμεων σε εθνικό και υπερεθνικό επίπεδο» (Φωτόπουλος, 2015 σελ 141) .

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

4.1 ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΟΥ BRAIN DRAIN

Σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία , το brain drain επιφέρει θετικές και αρνητικές συνέπειες, τόσο στις χώρες προορισμού όσο και στις χώρες προέλευσης. Σύμφωνα με στοιχεία της οικονομικής θεωρίας η διαρροή εγκεφάλων δημιουργεί θετικές επιδράσεις στις χώρες προορισμού. Πιο συγκεκριμένα , τομείς που έχουν έλλειψη σε εξειδικευμένο καταρτισμένο προσωπικό βρίσκουν άμεσα κατάλληλους υποψηφίους οι οποίοι συμπληρώνουν τα κενά αυτά. Επιπλέον τα άτομα στη χώρα μετανάστευσης αποκτούν νέες γνώσεις και εμπειρίες. Εξαιτίας του πρόσθετου διαθέσιμου ανθρώπινου κεφαλαίου παρουσιάζονται θετικές τεχνολογικές εξωτερικότητες (επιπρόσθετα οφέλη) από την εισροή των εξειδικευμένων μεταναστών (Λαμπριανίδης , 2011) . Επίσης , οι απόδημοι αποτελούν πηγή τουρισμού, πολιτικής επιρροής, φιλανθρωπίας, νέας πολιτισμικής αντίληψης και συμπεριφοράς (Λαμπριανίδης 2011). Όπως αναφέρει ο ίδιος , σχετικά με το χώρο της υγείας, οι αναπτυγμένες χώρες αποκομίζουν μεγάλα οικονομικά οφέλη από την εισροή των ιατρών αφού προσπερνούν το στάδιο της εκπαίδευσής τους (Λαμπριανίδης, 2011) . Από την άλλη πλευρά η βιβλιογραφία εστιάζει στο γεγονός ότι η ανεξέλεγκτη «φυγή μυαλών» συμβάλει στη διεύρυνση του χάσματος μεταξύ των χωρών αφού οι ανεπτυγμένες χώρες είναι εκείνες οι οποίες λαμβάνουν καταρτισμένο προσωπικό καλύπτοντας άμεσα καίριες θέσεις οι οποίες βοηθούν περαιτέρω στην οικονομική τους ευημερία (Λαμπριανίδης , 2011). Σύμφωνα με τον Straubhaar (2000) , δύο αρνητικές επιπτώσεις για την χώρα προέλευσης είναι οι απώλειες σε ανθρώπινο κεφάλαιο , το οποίο συμβάλλει στην οικονομική ανάπτυξη της εκάστοτε χώρας αλλά και οι απώλειες ενός σημαντικού μέρους του δημόσιου χρήματος που έχει επενδυθεί κατά τη διάρκεια σχηματισμού του ανθρώπινου κεφαλαίου των μεταναστευόντων και η αξιοποίησή του θα πραγματοποιηθεί από μια άλλη χώρα. Επιπλέον η διαρροή επιστημονικού προσωπικού επιφέρει μείωση της παραγωγικότητας στη χώρα

προέλευσης (Schiff και Wang, 2008). Οι Barro & Sala-I-Martin (1995) υποστηρίζουν ότι το brain drain προκαλεί μείωση των δεικτών ανάπτυξης της χώρας δεδομένου ότι μειώνεται το μέσο επίπεδο εκπαίδευσης του εργατικού δυναμικού. Ελαχιστοποιούνται επίσης οι ελπίδες για πρόοδο και αναζωογόνηση της οικονομίας μιας λιγότερο ανεπτυγμένης χώρας αφού αποχωρούν άτομα με υψηλά προσόντα (Todaro 1996, GlaVan 2008, όπ. αναφ. σε Λαμπριανίδη, 2011). Από την άλλη πλευρά, η χώρα προέλευσης είναι δυνατόν να αποκομίσει και όφελος από την εκροή ανθρώπινου δυναμικού σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία. Πιο συγκεκριμένα οι επιστήμονες που μεταναστεύουν, έχουν τη δυνατότητα να επιμορφωθούν, να εργαστούν και να εξελιχθούν ως ερευνητές και ως επαγγελματίες επιστρέφοντας στη χώρα τους με καινοτόμες ιδέες συμβάλλοντας έτσι στην οικονομική της ανάπτυξη. (Meyer & Wattiaux, 2006). Σε αυτά τα οφέλη θα πρέπει να προστεθούν η ανάπτυξη του εμπορίου με τις χώρες προορισμού, η μεταφορά τεχνογνωσίας και επαγγελματικής εμπειρίας και η αύξηση των ξένων παραγωγικών επενδυτικών ροών προς τη χώρα προέλευσης (Javorcik, Saggi & Spatareanu 2004). Επίσης, ο Faist (2008) θεωρεί ότι οι κοινότητες των μεταναστών μπορούν να αποτελέσουν «υπερεθνικούς παράγοντες ανάπτυξης που αλληλεπιδρούν με το κράτος προέλευσης τους». Άλλωστε δεν είναι σίγουρο ότι όλοι οι άνθρωποι θα ήταν εξίσου παραγωγικοί στη χώρα τους. Στη σχετική βιβλιογραφία έχει υποστηριχθεί ότι στη χώρα προέλευσης αυξάνεται η προσδοκώμενη απόδοση της εκπαίδευσης, αφού τα μορφωμένα άτομα είναι αυτά που κατά κανόνα απολαμβάνουν καλύτερες προοπτικές προόδου στις χώρες εισδοχής, επομένως αυξάνεται η ζήτηση για υπηρεσίες εκπαίδευσης και η δαπάνη για την παροχή τους, με αποτέλεσμα να αυξάνεται ο πλούτος της χώρας προέλευσης (Stark 2004, Docquier & Marfouk 2006). Το brain drain συμβάλλει επίσης στη δημιουργία ανθρώπινου κεφαλαίου στις χώρες προέλευσης αφού οι γηγενείς παρατηρούν τους ομοεθνείς τους να διακρίνονται στο εξωτερικό έχοντας ως εφόδιο τη κεκτημένη μόρφωση τους από τη χώρα καταγωγής τους (Mouthford 1997, όπ. αναφ. σε Λαμπριανίδη 2011).

4.2 ΟΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΟΥ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ BRAIN DRAIN

Το φαινόμενο της διαρροής επιστημονικού προσωπικού έχει επηρεάσει και την ελληνική οικονομία. Οι όποιες θετικές απόρροες περιορίζονται στην αποστολή

εμβασμάτων, τη δημιουργία επιστημονικών και επαγγελματικών δικτύων, και το δυνητικό επαναπατρισμό έμπειρων στελεχών (Zweig 2006). Όπως αναφέρουν οι Docquier και Rapoport (2012) η αξιοποίηση των εμβασμάτων, η «κυκλική» μετανάστευση ή μια ανθούσα διασπορά δύνανται να συμβάλλουν θετικά στην ανάπτυξη των χωρών. Ωστόσο, σύμφωνα με την Τράπεζα της Ελλάδος, οι αρνητικές επιπτώσεις της φυγής των νέων επιστημόνων στην περίπτωση της Ελλάδος υπερτερούν των θετικών. Πιο συγκεκριμένα, η φυγή των επιστημόνων έχει επιφέρει μείωση των εισφορών στα συνταξιοδοτικά ταμεία, αύξηση των δημοσίων δαπανών που συμβάλλουν στο δημόσιο έλλειμμα και υποστελέχωση λόγω έλλειψης ειδικευμένου εργατικού δυναμικού (Τράπεζα Ελλάδος, 2016). Επίσης, η απώλεια ανθρώπινου δυναμικού οδηγεί και σε σημαντική δημοσιονομική απώλεια στην πλευρά των φορολογικών εσόδων, αφού κατά κανόνα οι προσοντούχοι εργαζόμενοι διεκδικούν και επιτυγχάνουν υψηλότερες μισθολογικές αμοιβές και καταβάλλουν υψηλότερους φόρους, αφού η φοροδοτική τους ικανότητα είναι μεγαλύτερη (Οικονομικό Δελτίο, 2016). Επιπλέον οι ελληνικές επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν ελλείψεις σε ανθρώπινο δυναμικό υψηλής εξειδίκευσης και υψηλών προσόντων και αυτό συνδέεται με τη μετανάστευση του. Ο ΣΕΒ εκτιμά ότι μια στις τρεις επιχειρήσεις στην Ελλάδα αντιμετωπίζει δυσκολίες στην κάλυψη κενών θέσεων εργασίας. Επιπλέον το φαινόμενο αυτό επιβαρύνει το ήδη υπάρχον δημογραφικό πρόβλημα που αντιμετωπίζει η χώρα. Όπως τονίζει ο Λαμπριανίδης, η διαρροή του επιστημονικού προσωπικού συνιστά απώλεια αναπτυξιακής, κοινωνικής και πολιτιστικής δυναμικής και αυξάνει τις ανισότητες στο διεθνή καταμερισμό εργασίας. Η στέρηση υψηλά καταρτισμένου επιστημονικού δυναμικού από διάφορους τομείς παραγωγής, δεν αφήνει περιθώρια για επιστημονικές ανακαλύψεις και διακρίσεις της χώρας μας στο εξωτερικό, αποθαρρύνοντας ταυτόχρονα ξένες επενδύσεις. Το brain drain συμβάλλει επίσης στη δυσκολία της χώρας μας να ανακάμψει οικονομικά και να μεταβεί σε «οικονομία της γνώσης» με στόχο να ενισχυθεί η επιχειρηματικότητά της. Το brain drain έχει επιφέρει και σημαντικό δημοσιονομικό κόστος λόγω της μη απόδοσης της δημόσιας επένδυσης που έχει γίνει για την εκπαίδευση όσων φεύγουν. Σύμφωνα με έρευνα του διεθνούς μη κερδοσκοπικού οργανισμού στήριξης της επιχειρηματικότητας, Endeavor Greece, από το 2008 έως και το 2018, οι Έλληνες του brain drain έχουν παραγάγει πάνω από 50 δισεκατομμύρια ΑΕΠ στις χώρες προορισμού με το πόσο που έχει δαπανήσει το ελληνικό κράτος για την εκπαίδευση τους να υπολογίζεται στα 8 δισεκατομμύρια. Η εκροή ανθρώπινου κεφαλαίου αφορά

κυρίως το πλέον ανταγωνιστικό, ικανό και φιλόδοξο τμήμα του εργατικού δυναμικού μιας χώρας. Η παραγωγική του αξιοποίηση από κάποια άλλη χώρα συνιστά βλάβη για τη χώρα προέλευσης. Το φαινόμενο του brain drain κόστισε στη χώρα 15 δισ. ευρώ. Στη διάρκεια της πρόσφατης οικονομικής κρίσης (2008-2016) έχει υπολογιστεί πως περίπου 450.000 Έλληνες επιστήμονες, με διαφορετικό κοινωνικοοικονομικό προφίλ συγκριτικά με το παρελθόν, έφυγαν για το εξωτερικό για την αναζήτηση εύρεσης εργασίας υψηλής εξειδίκευσης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

5.1 ΕΡΕΥΝΕΣ ΓΙΑ ΤΟ BRAIN DRAIN

Την τελευταία δεκαετία αρκετές δειγματοληπτικές έρευνες έχουν διεξαχθεί για την εξέλιξη της διαρροής επιστημονικού προσωπικού στην Ελλάδα. Τα αποτελέσματα των ερευνών συγκλίνουν στο ότι το σύγχρονο κύμα μετανάστευσης αφορά νέους με υψηλή μόρφωση.

Λαμπριανίδης (2011)

Η έρευνα του Λαμπριανίδη (2011) αποτελεί μια από τις πιο σημαντικές έρευνες που διεξήχθησαν στις αρχές της οικονομικής κρίσης (2009-2010) για να μελετηθεί η διαρροή επιστημονικού προσωπικού στην Ελλάδα. Πιο συγκεκριμένα συμμετείχαν με τη μέθοδο της «χιονοστιβάδας» 1.821 πτυχιούχοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που εργάστηκαν στο εξωτερικό για ένα χρόνο τουλάχιστον και είτε επέστρεψαν πλέον στην Ελλάδα είτε συνεχίζουν να διαμένουν στο εξωτερικό. Όσον αφορά την ηλικία των ερωτηθέντων το 65% είναι 22-39 ετών, ενώ το 93,7% έφυγε από την Ελλάδα όταν ήταν 18-29 ετών. Οι σπουδές στο εξωτερικό πριν από την περίοδο εργασίας τους φέρεται να είναι ο κύριος λόγος (60,2%) της μετανάστευσής τους. Από αυτούς, το 73 % έχει μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών ή διδακτορικό. Η πλειονότητα του δείγματος (62%) υποστηρίζει ότι η αναζήτηση εργασίας στην Ελλάδα πριν τη μετανάστευσή τους φαίνεται να διήρκεσε για λιγότερο από 6 μήνες. Η ικανοποίησή τους από τη θέση εργασίας που κατέχουν, οι οικονομικές απολαβές, οι δυνατότητες

εξέλιξης όσο και η συνάφεια αυτής με τις σπουδές τους είναι οι σημαντικότεροι λόγοι που τους ώθησαν να εργαστούν σε κάποια χώρα του εξωτερικού. Ενδιαφέρον προκαλεί το γεγονός ότι το 38,4% του δείγματος βρήκε κάποια θέση εργασίας στην Ελλάδα ενώ ήταν ήδη στο εξωτερικό, αλλά δεν την αποδέχτηκε. Αναφορικά με τη διαβίωσή τους στο εξωτερικό δηλώνουν ευχαριστημένοι από τις οικονομικές απολαβές, από τον οργανωμένο τρόπο ζωής και από την ποιότητα εξυπηρέτησης στις δημόσιες υπηρεσίες. Οι πιο σημαντικοί λόγοι της δυσαρέσκειάς τους αποτελούν η πίεση και οι απαιτήσεις στον εργασιακό χώρο, η διαφορά της κουλτούρας και η αίσθηση ότι είναι ξένοι. Η εύρεση εργασίας ανάλογη των διαθέσιμων προσόντων, οι ικανοποιητικές απολαβές και η αναγνώριση της αξίας τους από το ελληνικό κράτος και την ελληνική κοινωνία προκύπτουν ως οι πιο σημαντικοί λόγοι για τον επαναπατρισμό τους. Τέλος, σχετικά με τους επαναπατρισθέντες, δήλωσαν ότι η εργασιακή τους εμπειρία στο εξωτερικό και οι σπουδές τους εκεί ήταν οι σημαντικότεροι παράγοντες που τους βοήθησαν για να εργαστούν στην Ελλάδα. Παρ' όλα αυτά δεν είναι ιδιαίτερα ικανοποιημένοι ούτε από τις απολαβές τους ούτε από τις εργασιακές συνθήκες, αφού θεωρούν πως δεν είναι καλύτερες από αυτές που λάμβαναν στο εξωτερικό πριν την επιστροφή τους. Η έλλειψη της οικογένειας, άλλοι προσωπικοί λόγοι και η νοσταλγία τους για τη χώρα μας ήταν οι κυριότεροι λόγοι ώθησης του επαναπατρισμού τους και οι λόγοι που είναι ικανοποιημένοι με την επιστροφή τους. Από την άλλη πλευρά, η δυσαρέσκειά τους από την επιστροφή στην Ελλάδα οφείλεται για την πλειονότητα του δείγματος στην αναποτελεσματικότητα της δημόσιας διοίκησης και στη διαφθορά του πολιτικού συστήματος που επικρατεί.

D. Theodoropoulos, A. Kyridis, Ch. Zagkos&Z. Konstantinidou (2014)

Στην έρευνα που διεξήγαγαν οι Theodoropoulos et al. (2014) επιχείρησαν να μελετήσουν τις τάσεις προπτυχιακών και μεταπτυχιακών φοιτητών σχετικά με την ενδεχόμενη μετανάστευσή τους στο εξωτερικό για αναζήτηση εργασίας μετά το πέρας των σπουδών τους. Η βασική υπόθεση της έρευνάς τους είναι ότι οι κύριοι παράγοντες που ωθούν τους νέους επιστήμονες στη μετανάστευση είναι η οικονομική

κρίση και η συνεχώς αυξανόμενη ανεργία των πτυχιούχων. Στην εν λόγω έρευνα συμμετείχαν με τη μέθοδο της «χιονοστιβάδας» 400 φοιτητές προπτυχιακού και μεταπτυχιακού επιπέδου κατά το ακαδημαϊκό έτος 2011-2012 από τους οποίους το 78,8% ήταν ηλικίας έως 23 ετών. Τα κύρια συναισθήματα για τους μισούς περίπου του δείγματος είναι η δυσπιστία και ο φόβος, ενώ το 61% δήλωσε ότι είναι απογοητευμένοι για το μέλλον. Για το 48% του δείγματος το κύριο πρόβλημα στην εγχώρια αγορά εργασίας είναι η συνάφεια της εργασίας με το αντικείμενο σπουδών. Το 40,8% του δείγματος θεωρεί πως η κατάσταση στην Ελλάδα δεν προβλέπεται να αλλάζει και ότι η κρίση θα συνεχίσει να πλήττει τη χώρα μας, ενώ το 35,8% εκτιμάει ότι η κατάσταση θα παραμείνει σταθερή για αρκετά ακόμα χρόνια. Ακόμα το 64% του δείγματος συμφωνεί ότι η Ελλάδα δεν παρέχει τις κατάλληλες ευκαιρίες για να διακριθεί ένας επιστήμονας. Η κρίση είναι η σημαντικότερη αιτία για το 82% του δείγματος που ωθεί τους νέους στη μόνιμη μετανάστευση. Επιπλέον η συντριπτική πλειονότητα του δείγματος εμφανίζεται θετικά προσκείμενη στη μετανάστευση, αφού το 46,3% σκέφτονται να φύγουν από την Ελλάδα τα επόμενα χρόνια, το 20,3% το έχει ήδη αποφασίσει, ενώ το 9,5% το σκέφτεται ως τελευταία λύση. Ακόμα το 77,3% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι θα έφευγαν ακόμα και για ένα σύντομο χρονικό διάστημα, εφόσον έβρισκαν κάποια θέση εργασίας στο εξωτερικό.

Έρευνα ICAP (2015) στο πλαίσιο του 1^{ου} Human Capital Summit.

Η ICAP πραγματοποίησε μία έρευνα σε 1.325 Έλληνες που εργάζονταν σε 56 χώρες του εξωτερικού. Από τα αποτελέσματα της έρευνας, φαίνεται ότι τα τελευταία 5 χρόνια έφυγαν 200 χιλιάδες νέοι επιστήμονες. Οι περισσότεροι εργάζονται στην Αγγλία και τη Γερμανία σε διάφορες ειδικότητες με πρώτη τους επιλογή την Πληροφορική, τα Οικονομικά και τον Τεχνικό κλάδο. Το 73% είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού ή/και διδακτορικού τίτλου. Οι περισσότεροι ήταν πτυχιούχοι μηχανικοί, πληροφορικής, οργάνωσης και διοίκησης επιχειρήσεων, οικονομολόγοι, marketing και φιλόλογοι. Επιπλέον, το 47% του δείγματος είχε ήδη εργαστεί στην Ελλάδα προτού φύγει. Οι κυριότεροι λόγοι που τους οδήγησαν στην αναζήτηση εύρεσης εργασίας στο εξωτερικό είναι η έλλειψη αξιοκρατίας και η διαφθορά στην Ελλάδα (37%), η ανεργία (35%), η οικονομική κρίση και οι καλύτερες προοπτικές εξέλιξης στο εξωτερικό (33%). Παρατηρούμε λοιπόν ότι μέσα στην περίοδο της

οικονομικής κρίσης μεταβλήθηκαν οι απαντήσεις των μεταναστών σε σχέση με τους παράγοντες που τους ώθησαν να εγκαταλείψουν τη χώρα. Η διαφθορά και η αναξιοκρατία κατέλαβαν την πρώτη θέση δημιουργώντας προβληματισμό για τη διαφάνεια του ελληνικού συστήματος πρόσληψης και αξιολόγησης. Το κλίμα και ο τρόπος ζωής (45%), τα οικονομικά κίνητρα, (76%), καθώς και οι οικογενειακοί λόγοι (30%) θα οδηγούσαν τους Έλληνες να επιστρέψουν στην Ελλάδα. Παρόλα αυτά το 1/3 του δείγματος δηλώνει πως δεν προβλέπει να επιστρέψει στην Ελλάδα.

Έρευνα ICAP (2016) στο πλαίσιο του 2^{ου} Human Capital Summit.

Το 2016 η εταιρεία ICAP επανέλαβε την έρευνα σε δείγμα 853 Ελλήνων του εξωτερικού. Στην έρευνα συμμετείχε το 40% των ερωτηθέντων της αντίστοιχης έρευνας που πραγματοποιήθηκε το 2015. Όπως προέκυψε το 71% των ατόμων είναι έως 35 ετών χωρίς οικογενειακές υποχρεώσεις με υψηλή εξειδίκευση (κάτοχοι μεταπτυχιακού ή/και διδακτορικού τίτλου σε ποσοστό 72%). Σχεδόν οι μισοί (49%) είχαν ήδη εργαστεί στην Ελλάδα πριν φύγουν για εργασία στο εξωτερικό. Επίσης, το 70% του δείγματος δήλωσε ότι εργάζεται στο εξωτερικό σε θέση χωρίς διοικητική ευθύνη. Οι κυριότεροι λόγοι μετάβασης στο εξωτερικό φαίνεται να είναι η μειωμένη αξιοκρατία και η διαφθορά στην Ελλάδα (40%), η οικονομική κρίση και η αβεβαιότητα που υπάρχει στην Ελλάδα (37%) και οι προοπτικές εξέλιξης στη χώρα του εξωτερικού (34%). Παρατηρούμε ότι οι βασικοί λόγοι μετανάστευσης παραμένουν ίδιοι με την προηγούμενη χρονιά. Η μόνη αξιοσημείωτη διαφορά ήταν ότι ο παράγοντας της ανεργίας στην Ελλάδα βρέθηκε στο 18% ενώ την προηγούμενη χρονιά ήταν στο 35%. Ως κύριοι παράγοντες που θα τους οδηγούσαν πίσω στη χώρα μας είναι όπως και στην έρευνα του 2015 ο τρόπος ζωής στην Ελλάδα (50%), η βελτίωση της οικονομικής κατάστασης στην Ελλάδα (41%) και ένα αντίστοιχο ή και καλύτερο επίπεδο αποδοχών σε σχέση με αυτό που απολαμβάνουν στο εξωτερικό (39%). Σε σχέση με την έρευνα του 2015 φαίνεται ότι μεγάλος αριθμός ατόμων έφυγε κατά το τελευταίο έτος. Οι περισσότεροι ήταν πτυχιούχοι μηχανικοί, πληροφορικής, οργάνωσης και διοίκησης επιχειρήσεων, οικονομολόγοι, marketing και φιλόλογοι. Αυξήθηκε επίσης (35% έναντι του 30% του 2015) το ποσοστό των ατόμων που δηλώνουν ότι δεν βλέπουν πιθανή την επιστροφή τους στην Ελλάδα. Τέλος,

παρατηρήθηκε ότι τα άτομα έχουν λίγο μεγαλύτερες μισθολογικές απαιτήσεις για την επιστροφή τους στην Ελλάδα, σε σύγκριση με τις απαιτήσεις που δήλωναν το 2015.

E. Marinakou, Ch. Giousmpasoglou & V. Paliktzoglou (2016)

Οι Marinakou, Giousmpasoglou & Paliktzoglou (2016) επιχείρησαν να αναζητήσουν τους λόγους που συνέβαλαν στη μετανάστευση 35 Ελλήνων πτυχιούχων, ηλικίας 26-35 ετών. Στη μελέτη διερευνάται η ποιότητα ζωής αυτών των νέων, η απασχόλησή τους, η επίδραση της οικονομικής κρίσης στην απόφασή τους να μεταναστεύσουν, καθώς και οι πιθανότητες επιστροφής τους. Η έρευνα διεξήχθη με τη μορφή ημι-δομημένης συνέντευξης και το δείγμα αποτελείται από νέους που ζουν και εργάζονται σε χώρες της Ευρώπης (62,9%), της Μέσης Ανατολής (28,6%) και της βόρειας Αμερικής (8,6%). Η υψηλή ανεργία ήταν ένας από τους κυριότερους παράγοντες που ώθησε το δείγμα της εν λόγω έρευνας στη μετανάστευση. Πιο συγκεκριμένα, το 58% του δείγματος δε βρήκε κάποια θέση εργασίας μετά την αποφοίτησή του από το Πανεπιστήμιο σχετική με το αντικείμενο σπουδών του. Όσοι από το δείγμα κατάφεραν να βρουν κάποια εργασία, αυτή ήταν με ιδιαίτερα χαμηλό μισθό και δεν υπήρχε κάποια συνάφεια με τις σπουδές που είχαν κάνει. Όπως προκύπτει, οι τρεις κυριότεροι λόγοι που αποτέλεσαν σημαντικό παράγοντα στην απόφασή τους να εγκαταλείψουν την Ελλάδα ήταν οι χαμηλοί μισθοί (91,6%), η έλλειψη θέσεων εργασίας (68,6%) και η έλλειψη ευκαιριών (60%). Επίσης, ένα μέρος του δείγματος εργάζεται ως ερευνητής στο εξωτερικό (22,9%) εκφράζοντας την απογοήτευσή του εξαιτίας της περιορισμένης έρευνας και ανάπτυξης των ελληνικών Πανεπιστημίων. Από την άλλη πλευρά, οι τρεις βασικότεροι παράγοντες που συνετέλεσαν ώστε να παραμένουν μέχρι και 31 σήμερα στο εξωτερικό είναι οι υψηλοί μισθοί (94,3%), η καλή ποιότητα ζωής για τους ίδιους και για τις οικογένειές τους (74,2%) και οι καλές εργασιακές συνθήκες (60%) που επικρατούν στις χώρες της επιλογής τους. Η επιθυμία για επιστροφή στην Ελλάδα μέσα στα επόμενα χρόνια εκδηλώθηκε από τους 33 στους 35 του δείγματος, με την προϋπόθεση όμως ότι οι συνθήκες θα είναι οι κατάλληλες. Οι ευκαιρίες αυτές συνοψίζονται στις ευκαιρίες για εργασία σχετικές με το αντικείμενο του δείγματος και στην παροχή ευκαιριών για

καλύτερη διαβίωση, όπως είναι η μείωση της φορολογίας και η διευκόλυνση για αγορά πρώτης κατοικίας.

Έρευνα ICAP (2017) στο πλαίσιο του 3^{ου} Human Capital Summit.

Η ICAP παρουσίασε τα αποτελέσματα της έρευνας που διεξήχθη για 3^η χρονιά και έλαβαν μέρος 1.268 Έλληνες του εξωτερικού, εκ των οποίων μόνο το 30% είχε συμμετάσχει σε προηγούμενη έρευνα και μόλις το 2% έχει επιστρέψει στην Ελλάδα. Το 42% ήταν γυναίκες και το 58% άνδρες. Η πλειονότητα του δείγματος είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου (55%), ενώ το 6% δηλώνει χωρίς πτυχίο. Το 82% του δείγματος έχει αποκτήσει το πτυχίο του στην Ελλάδα και το μεταπτυχιακό του στην Ελλάδα σε ποσοστό 36%. Το 65% των ατόμων που μεταναστεύουν έχουν πεδίο σπουδών STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics). Η Ευρώπη αποτελεί την πρώτη επιλογή για μετάβαση στο εξωτερικό. Βασικός λόγος μετακίνησης (55,33 %) αποτελεί η αναζήτηση εργασίας στο εξωτερικό ενώ ήδη έχουν εργαστεί στην Ελλάδα. Οι κυριότεροι λόγοι που τους ώθησαν στη μετανάστευση κατά φθίνουσα επιρροή είναι τα υψηλά επίπεδα αναξιοκρατίας και διαφθοράς στην Ελλάδα, η οικονομική κρίση και η αβεβαιότητα στη χώρα, οι προοπτικές εξέλιξης και λιγότερο η ανεργία.

A. Μαχαιρίδης (2017)

Σε έρευνα του Μαχαιρίδη (2017) που πραγματοποιήθηκε στην πόλη του Βόλου επιχειρήθηκε να διερευνηθούν οι γνώμες των νέων σχετικά με την τοπική αγορά εργασίας και να ανιχνευθούν οι προθέσεις των νέων να μεταναστεύσουν σε κάποια χώρα του εξωτερικού. Τα δεδομένα συλλέχθηκαν με τη χρήση ερωτηματολογίου και στην έρευνα συμμετείχαν 551 άτομα, οι μισοί περίπου εκ των οποίων (48%) είναι ηλικίας 18-23 ετών. Επίσης, η συντριπτική πλειονότητα του δείγματος (97,1%) είναι φοιτητές, πτυχιούχοι και κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού διπλώματος σπουδών. Το 57,2% του δείγματος κρίνει τη δυνατότητα απορρόφησης των

πτυχιούχων στην αγορά εργασίας από πολύ μικρή έως ανεπαρκής ενώ η επίδραση της οικονομικής κρίσης στον εργασιακό τομέα κρίνεται πως επηρέασε σημαντικά από το 79,8% του δείγματος. Η ανάκαμψη της αγοράς εργασίας θεωρείται από το δείγμα ότι μπορεί να επιτευχθεί μέσω επιδοτήσεων για την πρόσληψη νέων επιστημόνων, από την προσέλκυση ξένων επενδύσεων, αλλά και από τη μείωση της φορολογίας των επιχειρήσεων. Επιπλέον, το 53,7% του δείγματος εκδήλωσε πρόθεση για μετανάστευση στο εξωτερικό για εργασία ενώ το 80,3% του δείγματος θα επέλεγε κάποια χώρα της Ευρώπης για την εγκατάστασή του. Οι σημαντικότεροι αποτρεπτικοί παράγοντες για τη μετανάστευση είναι η απομάκρυνσή τους από την οικογένεια και τους φίλους, ο φόβος της μόνιμης εγκατάστασής τους στο εξωτερικό, η οικονομική αδυναμία για να μεταναστεύσουν καθώς και η αίσθηση ανασφάλειας.

B. Τσάγκα (2017)

Η Τσάγκα (2017) σε έρευνά της επικεντρώθηκε στη μετανάστευση των ιατρών στη Μ. Βρετανία μελετώντας τους λόγους ώθησής τους στην απόφαση αυτή και στον συσχετισμό των λόγων αυτών με την κοινωνική προέλευση των υποκειμένων. Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με ημι-δομημένη συνέντευξη από δείγμα 12 ειδικευμένων ιατρών ηλικίας 30-45 ετών, οι οποίοι μετανάστευσαν από το έτος 2008 και έπειτα. Στο δείγμα συμπεριλήφθηκαν διάφορες ειδικότητες ιατρών, οι οποίες αποκτήθηκαν στην Ελλάδα, όμως δεν είχαν ενταχθεί στο ιατρικό προσωπικό της χώρας πριν μεταναστεύσουν. Αναφορικά με τους λόγους της μετανάστευσης, αυτοί συνοψίζονται στην προσδοκία τους για καλύτερη επαγγελματική εξέλιξη μέσω της απόκτησης αρτιότερης εκπαίδευσης, αλλά και της δυσαρέσκειάς τους από το σύστημα υγείας της Ελλάδας. Στις θετικές εμπειρίες του δείγματος συγκαταλέγονται οι οικονομικές απολαβές, οι καλύτερες συνθήκες εργασίας καθώς και η αναγνώριση του επαγγέλματος στην τοπική κοινωνία. Οι αρνητικές εμπειρίες τους εντοπίζονται στην πολύωρη εργασία, στον φόρτο εργασίας και στις απαιτήσεις των προϊσταμένων τους. Τέλος, όσον αφορά τον επαναπατρισμό τους προκύπτει ότι η πλειοψηφία του δείγματος δεν επιθυμεί να επιστρέψει και ιδίως όσοι έχουν μαζί τους τις οικογένειές τους. Επίσης, σύμφωνα με την έρευνα προκύπτει ότι εκείνοι που προέρχονται από τα

ανώτερα κοινωνικά στρώματα θα επέστρεφαν ευκολότερα συγκριτικά με εκείνους που προέρχονται από τα μεσαία ή χαμηλότερα κοινωνικά στρώματα.

E. Τόλιος & Θ. Θάνος (2018)

Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε από τους Τόλιος & Θάνος (2018) επιχειρήθηκε να μελετηθεί η μετανάστευση των νέων με βάση την κοινωνική τους προέλευση. Πραγματοποιήθηκε ημι-δομημένη συνέντευξη και το δείγμα αποτέλεσαν 12 άτομα ηλικίας 25-33 ετών. Τα άτομα αυτά ολοκλήρωσαν τις προπτυχιακές τους σπουδές στην Ελλάδα και μετανάστευσαν έπειτα σε χώρες του εξωτερικού όπως στην Αγγλία, στη Γαλλία, στη Γερμανία, στη Σλοβακία και στην Ολλανδία. Οι μισοί είναι κάτοχοι 33 μεταπτυχιακού τίτλου ειδίκευσης, τον οποίο απέκτησαν είτε στην Ελλάδα είτε σε άλλη χώρα. Επίσης, παρατηρείται άμεση συνάφεια των σπουδών τους με το αντικείμενο εργασίας τους στη χώρα υποδοχής για την πλειοψηφία του δείγματος (10 στους 12). Για τους 9 από τους 12 η απόφαση να μεταναστεύσουν ήταν εύκολη. Επίσης τα κίνητρα τους διαφοροποιούνται με βάση το επάγγελμά τους. Πιο συγκεκριμένα, η μετανάστευση των εκπαιδευτικών του δείγματος οφείλεται σε οικονομικές δυσκολίες και στην αδυναμία εύρεσης εργασίας λόγω της υψηλής ανεργίας που επικρατεί στη χώρα μας, ενώ οι ασκούντες ιατρικά και παραϊατρικά επαγγέλματα λόγω της επιθυμίας τους για εξέλιξη των γνώσεων στο αντικείμενό τους. Οι εργασιακές συνθήκες και η λειτουργία των κοινωνικών θεσμών στο εξωτερικό είναι οι κυριότεροι λόγοι για τους νέους του δείγματος να δηλώνουν ικανοποιημένοι από τη ζωή τους μακριά από την Ελλάδα. Ωστόσο, 10 στους 12 θα επιθυμούσαν να επιστρέψουν με την προϋπόθεση αλλαγής των συνθηκών που επικρατούν αλλά και με την προϋπόθεση εύρεσης εργασίας που θα τους ικανοποιεί.

Έρευνα ICAP (2018) στο πλαίσιο του 4^{ου} Human Capital Summit.

Στην έρευνα, που πραγματοποιήθηκε για 4^η χρονιά, συμμετείχαν 1.068 άτομα από 61 χώρες. Από αυτούς , το 28% επέλεξε ως προορισμό την Ευρώπη και ακολούθησε το Ηνωμένο Βασίλειο με 21%. Επιπλέον , από το δείγμα προκύπτει ότι το 53% είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού ενώ το η πλειονότητα (59%) δηλώνει ως λόγο μετακίνησης στο εξωτερικό την εργασία , έχοντας όμως ήδη εργαστεί στην Ελλάδα. Από τους ερωτηθέντες που συμμετείχαν και πέρσι στην έρευνα, οι οποίοι αποτέλεσαν το 25% του φετινού δείγματος, μόνο το 13% έχει επιστρέψει στην Ελλάδα για εργασία. Οι σημαντικότεροι λόγοι φυγής στο εξωτερικό αναδείχθηκαν η μειωμένη αξιοκρατία και η διαφθορά στην Ελλάδα (44%) καταλαμβάνοντας την πρώτη θέση , έπειτα ακολουθούν η οικονομική κρίση και η αβεβαιότητα στο ελληνικό περιβάλλον , με ποσοστό 36% και στη συνέχεια οι προοπτικές εξέλιξης στη χώρα του εξωτερικού, με ποσοστό 29%. Επίσης το 32% των ερωτηθέντων δηλώνει ότι σκέφτεται να παραμείνει στο εξωτερικό για 2-4 έτη ενώ το ένα τρίτο δηλώνει ότι δε σκοπεύει να επιστρέψει στη χώρα. Το 50 % των ατόμων που δεν έχουν επιστρέψει αναφέρει ότι θα επέστρεφε στην Ελλάδα , με την προϋπόθεση προσφοράς αντιστοίχως υψηλών αποδοχών . Όσον αφορά το επίπεδο της θέσης εργασίας τους στο εξωτερικό , το 43% του δείγματος δηλώνει ότι εργάζεται σε θέση υπαλλήλου ενώ το 23% σε θέση προϊστάμενου. Τέλος , οι κυριότεροι κλάδοι όπου απασχολούνται είναι η πληροφορική, ο κατασκευαστικός/ενεργειακός , ο τραπεζοασφαλιστικός και η εκπαίδευση.

Έρευνα ICAP (2019) στο πλαίσιο του 5^{ου} Human Capital Summit.

Στην πρόσφατη αυτή έρευνα έλαβαν μέρος 942 συμμετέχοντες από 43 χώρες. Από αυτούς το 75% έχει μεταναστεύσει σε κάποια ευρωπαϊκή χώρα με την πλειοψηφία αυτών (24%) να έχουν επιλέξει το Ηνωμένο Βασίλειο. Περίπου το 69% του συνολικού ποσοστού των αποδήμων κατείχε μεταπτυχιακό ή διδακτορικό τίτλο

σπουδών ενώ το 41% από αυτούς απέκτησε το διδακτορικό του στην Ελλάδα. Όπως προκύπτει από τα αποτελέσματα της έρευνας οι κυριότεροι λόγοι μετακίνησής τους στο εξωτερικό ήταν η εργασία (60%) και η εξέλιξη των σπουδών τους (21%). Η έλλειψη αξιοκρατίας και η διαφθορά (48%), η οικονομική κρίση (39%) και οι προοπτικές εξέλιξης στον εργασιακό χώρο (30%) είναι οι πιο σημαντικοί λόγοι για να μεταβούν σε κάποια χώρα του εξωτερικού. Παρατηρούμε ότι η έλλειψη αξιοκρατίας και η διαφθορά παραμένει ο η πρωταρχική αιτία φυγής με αύξηση 11% από την αντίστοιχη έρευνα που είχε πραγματοποιηθεί το 2015. Αντίστοιχα, οι μεγαλύτερες αποδοχές (39%), οι καλύτερες προοπτικές εξέλιξης (36%) και οι καλύτερες εργασιακές συνθήκες (33%) κρίνονται από το δείγμα ως οι σημαντικότεροι λόγοι μετάβασης στη χώρα που επέλεξαν. Ένα επίσης σημαντικό εύρημα της εν λόγω έρευνας είναι ότι το 46% των ερωτηθέντων καλύπτουν διευθυντικές θέσεις και θέσεις ανώτερων στελεχών. Στο ερώτημα για τον επαναπατρισμό τους το 42% του δείγματος απορρίπτει εντελώς το ενδεχόμενο αυτό, ενώ οι βασικές προϋποθέσεις που τίθενται για την επιστροφή τους είναι οι οικογενειακοί λόγοι, το κλίμα και ο τρόπος ζωής στην Ελλάδα. Επιπλέον το 60% μετακινήθηκε στο εξωτερικό, αφότου είχε ήδη εργαστεί στην Ελλάδα, πάνω στο αντικείμενο των σπουδών του. Τέλος, πιστεύουν πως η αύξηση της αξιοκρατίας, οι καλύτερες χρηματικές απολαβές και η βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος μπορούν να επιδράσουν σημαντικά στην αντιμετώπιση του φαινομένου.

Έρευνα SEESOX-GDUK για την ελληνική διασπορά στο Ηνωμένο Βασίλειο (HB) (2018-2019)

Η έρευνα SEESOX-GDUK διεξήχθη από τον Οκτώβριο του 2018 έως το Μάιο του 2019 από την ομάδα SEESOX Diaspora στο Πανεπιστήμιο της Οξφόρδης, σε συνεργασία με τον Οργανισμό Έρευνας και Ανάλυσης διαNEΟσις. Η έρευνα SEESOX-GDUK εστιάζει στη σύγχρονη ελληνική διασπορά στο Ηνωμένο Βασίλειο εφαρμόζοντας τη μεθοδολογία διαδικτυακής δειγματοληψίας καθοδηγούμενης από τους ερωτηθέντες (Respondent Driven Sampling, RDS). Η RDS βασίζεται στη συλλογή δεδομένων μέσω των κοινωνικών δικτύων (network-based sampling). Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, οι Έλληνες του HB είναι πληθυσμός υψηλού εκπαιδευτικού επιπέδου καθώς η πλειονότητα, από το 75% των ερωτηθέντων με τριτοβάθμια εκπαίδευση, έχει ολοκληρώσει τις μεταπτυχιακές ή διδακτορικές σπουδές. Επίσης, το υψηλότερο ποσοστό των «μεταναστών της

κρίσης» εξηγούν ότι εγκατέλειψαν την Ελλάδα αναζητώντας ένα εργασιακό περιβάλλον με καλύτερες συνθήκες εργασίας που θα αξιοποιεί τις ικανότητες και τις φιλοδοξίες τους και θα τους παρέχει προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης. Όπως δηλώνουν δεν επέλεξαν το εξωτερικό για να βρουν μια οποιαδήποτε δουλειά αλλά μια εργασία στην οποία θα αναγνωρίζονται τα προσόντα τους. Επίσης στην απόφασή τους να εγκαταλείψουν την Ελλάδα, αναφέρουν και οικονομικούς λόγους, όπως είναι οι υψηλότερες μισθολογικές απολαβές και η δυνατότητα οικονομικής ανεξαρτησίας που παρέχονται στη χώρα υποδοχής ενώ οι παλαιότεροι μετανάστες αναφέρουν κίνητρα που σχετίζονται με τις σπουδές. Η ανεργία φαίνεται να είναι σημαντικός παράγοντας φυγής των νέων αλλά δεν αποτελεί τον κυριότερο λόγο μετανάστευσης δεδομένου ότι περίπου ένας στους δύο μετανάστες είχε εργασία στην Ελλάδα πριν μεταναστεύσει για το ΗΒ. Από τα αποτελέσματα της έρευνας καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι για την πλειονότητα του δείγματος, η μετανάστευση ήταν μια απόφαση που διαμορφώθηκε από έναν συνδυασμό οικονομικών, κοινωνικών και προσωπικών παραγόντων. Επομένως δεν μπορεί να εξηγηθεί μονοδιάστατα. Θα μπορούσε να γίνει ένας διαχωρισμός μεταξύ των δύο περιόδων μετανάστευσης, με τη μετανάστευση μετά το 2010 να αποτελεί περισσότερο θέμα αναγκαιότητας παρά αποτέλεσμα επαγγελματικής επιλογής. Η αναγκαιότητα δεν παρατίθεται στην παρούσα περίπτωση υπό το πρίσμα της απόλυτης οικονομικής ανάγκης, αλλά εντάσσεται κυρίως σε ένα ευρύτερο πλαίσιο έλλειψης προοπτικών στην Ελλάδα, αρνητικών εικόνων για τις κοινωνικοπολιτικές συνθήκες στη χώρα, καθώς και θετικών εκτιμήσεων για τη ζωή και την εργασία στο εξωτερικό. Για την πλειονότητα του δείγματος η απόφαση της μετανάστευσης στο ΗΒ την περίοδο της οικονομικής κρίσης δεν καθορίζεται τόσο από υλικές ανάγκες ή από την επιθυμία για επιβίωση, αλλά βασίζεται σε ελπίδες για κοινωνικοοικονομική σταθερότητα και σε φιλοδοξίες για προσωπική εξέλιξη. Αξίζει να σημειωθεί ότι τα επόμενα τρία χρόνια, μόνο το 11% του συνολικού δείγματος σχεδιάζει να επιστρέψει στην Ελλάδα ενώ ένα 14% δηλώνει ότι θα επιθυμούσε να επιστρέψει σε αυτό το χρονικό διάστημα χωρίς όμως να σχεδιάζει να πραγματοποιήσει αυτή την επιθυμία.

5. 2 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ-ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ

Μελετώντας το φαινόμενο brain drain στην Ελλάδα, προκύπτει ότι απαιτούνται διαρθρωτικές αλλαγές με στόχο τη δημιουργία ενός εθνικού σχεδίου ανάπτυξης. Η έλλειψη αξιοκρατίας και η διαφθορά στο ελληνικό περιβάλλον παραμένει κυρίαρχος παράγοντας φυγής επιστημονικού δυναμικού σύμφωνα με τις έρευνες των τελευταίων ετών . Επομένως κρίνεται απαραίτητη η διασφάλιση της διαφάνειας των διαδικασιών πρόσληψης και η εφαρμογή αξιοκρατικών κριτηρίων. Βασικό επίσης κίνητρο για να αποφασίσει ένας επιτυχημένος πλέον επιστήμονας του εξωτερικού να επιστρέψει στην Ελλάδα θα ήταν η αύξηση των μισθών και η γενικότερη οικονομική στήριξή του . Σύμφωνα με τον Λακασά (2016) θα πρέπει να υπάρξει αλλαγή κατεύθυνσης προς παραγωγικότερους τομείς και διασύνδεση της εκπαίδευσης με την παραγωγή. Χώρες όπως η Σιγκαπούρη , η Ινδία και η Κίνα εφήρμοσαν προγράμματα συγκράτησης και επαναπατρισμού , συνοδευόμενα από τη δημιουργία αξιόλογων δομών και E&A έχοντας θετικά αποτελέσματα (Λαμπριανίδης , 2011). Είναι απαραίτητος επίσης ο σχεδιασμός πολιτικών που έχει ως βασικό συντελεστή τον σύγχρονο ερευνητή και επιστήμονα. (Λακασάς, 2016). Η χαμηλή ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας θα μπορούσε να ερμηνευθεί σε ένα βαθμό από την έλλειψη αξιοποίησης του υψηλά εκπαιδευμένου επιστημονικά προσωπικού στην εθνική αγορά εργασίας (Labrianidis & Vogiatzis, 2013). Η Τράπεζα της Ελλάδος (2016) από την πλευρά της έχει καταθέσει προτάσεις για τη μείωση του φαινομένου τονίζοντας τη σημασία της χρηματοδότησης των ερευνητικών πανεπιστημιακών προγραμμάτων και της διασύνδεσης των ελληνικών πανεπιστημίων με ξένα πανεπιστημιακά ιδρύματα. Υποστηρίζει ότι πρέπει να δοθεί έμφαση στην καινοτομία και στην προώθηση της

έρευνας ώστε να εξομαλυνθεί η σχέση προσφοράς και ζήτησης στην αγορά εργασίας. Μια σημαντική πρωτοβουλία που ωφέλησε περίπου 4000 επιστήμονες ήταν αυτή του Ελληνικού Ιδρύματος Έρευνας και Καινοτομίας (ΕΛΙΔΕΚ), που υποστήριξε μέσω χρηματοδότησης τις ανθρωπιστικές και κοινωνικές επιστήμες. Επίσης προτείνει την παροχή άμεσων φορολογικών κινήτρων σε επαναπατριζόμενους επιστήμονες και σε επιχειρήσεις που προσλαμβάνουν τέτοιους . Για να ανακοπεί ή ακόμη και να αντιστραφεί η τάση φυγής, η ελληνική πολιτεία θα πρέπει έμπρακτα να ενισχύσει τη διαφάνεια και την αξιοκρατία στην επιλογή και εξέλιξη, την προστασία του θεσμού της αριστείας και την παροχή κινήτρων ίσων ευκαιριών ανάπτυξης ταλέντων (Οικονομικό Δελτίο , 2016). Σύμφωνα με τους Meyer & Brown (1999) για να αξιοποιήσει κανείς τους πτυχιούχους που εργάζονται στο εξωτερικό, υπάρχουν δύο τρόποι. Είτε να στοχεύσει στην επιστροφή του είτε να αξιοποιήσει το ανθρώπινο αυτό κεφάλαιο . Οι πιο επιτυχημένες πολιτικές επαναπατρισμού συνδυάστηκαν με ολοκληρωμένες αναπτυξιακές στρατηγικές σε «πρόσφατα βιομηχανοποιημένες χώρες». Προϋπόθεση επιτυχίας ήταν ότι είχαν επαρκώς αναπτυγμένη έρευνα και τεχνολογία και δυναμικούς βιομηχανικούς τομείς, που μπορούσαν να απορροφήσουν το ανθρώπινο δυναμικό υψηλών προσόντων που είχε μεταναστεύσει (Meyer et al. 1997). Ο Λαμπριανίδης προτείνει για τη μείωση του φαινομένου στην Ελλάδα , την ενίσχυση των επιχειρήσεων υψηλών τεχνολογιών , τη δημιουργία ερευνητικών προγραμμάτων με κύριο υπεύθυνο τον ερευνητή και τη δυνατότητα δράσης από τους επιστήμονες στον επιχειρηματικό τομέα με την εισαγωγή καινοτόμου προϊόντος. Ο ίδιος υποστηρίζει ότι η δημιουργία και η ανάπτυξη ενός παγκόσμιου δικτύου Ελλήνων επιστημόνων θα αποτελέσει τον σύνδεσμο επικοινωνίας και μεταφοράς γνώσεων και εμπειριών που θα έχει ως αποτέλεσμα την ευημερία της χώρας. Είναι πολύ σημαντική επίσης η διαμόρφωση πολιτικών προς την ειδίκευση της χώρας σε τομείς υψηλής προστιθέμενης αξίας (π.χ. πληροφορική, ναυοτεχνολογία, βιογενετική, παραγωγή νέων μορφών ενέργειας κ.α.) . Απαραίτητη κρίνεται η σύνδεση της διαδικασίας της εκπαίδευσης με την παραγωγική ειδίκευση στην Ελλάδα και η διαμόρφωση προσανατολισμών της οικονομικής και εκπαιδευτικής πολιτικής προς την επίτευξη των σχετικών στόχων (Παπακωνσταντίνου, 2013). Αναδυόμενα προβλήματα που πρέπει να επιλυθούν και αφορούν την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας είναι η μείωση της γραφειοκρατίας και η μείωση ασφαλιστικών εισφορών και φορολογίας. Σύμφωνα με τους Venkatramani & Roi (2006) , οι νέες εφαρμογές των πληροφοριακών συστημάτων στην επιστήμη μπορούν να συμβάλλουν

στη μείωση της διαρροής επιστημόνων. Ως πληροφοριακά συστήματα ορίζεται ο συνδυασμός του ηλεκτρονικού υλικού, του λογισμικού, των υποδομών και του εξειδικευμένου προσωπικού το οποίο έχει οργανωθεί για τη διευκόλυνση του σχεδιασμού, του ελέγχου, του συντονισμού και της λήψης αποφάσεων σε μια επιχείρηση ή ένα οργανισμό. Οι Dodani & LaPorte (2005) τονίζουν ότι η πολιτική και κοινωνική σταθερότητα είναι εξίσου σημαντικοί παράγοντες για την αντιστροφή του brain drain δεδομένου ότι η χρήση της τεχνολογίας είναι αδύνατη σε ένα καθεστώς αστάθειας.

Brain circulation

Μια άλλη πρόταση είναι να αξιοποιηθεί αυτό το ανθρώπινο κεφάλαιο όσο βρίσκεται στο εξωτερικό. Εδώ δεν επιδιώκεται ο επαναπατρισμός των επιστημόνων, αλλά η κινητοποίηση της «επιστημονικής διασποράς» για να συμβάλλει στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας προέλευσης (Meyer et al. 1997 και Meyer&Wattiaux, 2006). Ο όρος «brain- circulation» εισήχθη για πρώτη φορά από τον Saxenian και δηλώνει την κινητικότητα των επιστημόνων προς τη χώρα καταγωγής τους. Το «brain-circulation» επηρεάζει τη συνολική ανάπτυξη των κοινωνιών, εθνών και την παγκόσμια οικονομία (Daugeliene, 2007). Στόχος είναι η δημιουργία δομών «brain circulation» που θα επιτρέπουν την κινητικότητα των επιστημόνων που μετανάστευσαν, από το εξωτερικό, όπου εξειδικεύτηκαν με σπουδές ή εργασία, προς την χώρα τους, προκειμένου να αξιοποιήσουν την εμπειρία τους σε καλύτερες θέσεις εργασίας (Milio et al. 2012). Σύμφωνα με τον Λαμπριανίδη (2011), ο όρος «κυκλοφορία» επαφίεται στην αμφιδρομικότητα των ροών οπότε δεν υπάρχουν ιδιαίτερες αρνητικές συνέπειες για τις χώρες που εμπλέκονται. Ο ίδιος υποστηρίζει ότι η δημιουργία και η ανάπτυξη ενός παγκόσμιου δικτύου ελλήνων επιστημόνων θα αποτελέσει τον σύνδεσμο επικοινωνίας και μεταφοράς γνώσεων και εμπειριών που θα έχει ως αποτέλεσμα την ευημερία της χώρας. Αναλυτικότερα, η μετακίνηση αυτή μπορεί να χρησιμεύσει ως πηγή με πολλαπλά οφέλη για τις χώρες που συμμετέχουν στην ανταλλαγή της γνώσης. Εξειδικευμένοι εργαζόμενοι είναι σε θέση να μετατρέψουν τη γνώση και την εμπειρία τους σε καινοτόμες υπηρεσίες. Η «επιστημονική διασπορά» (scientific diaspora), συγκροτεί συχνά ένα «δίκτυο γνώσης», αλλά παραμένει για πολλές χώρες ένας αναξιοποίητος πόρος (Wren, 2014). Η διεθνής κινητικότητα εξειδικευμένου ανθρώπινου κεφαλαίου λαμβάνει τη μορφή ανταλλαγής γνώσεων, δεξιοτήτων και πόρων, δημιουργώντας έτσι μια κυκλική και

αμοιβαίως επωφελή διαδικασία (Olesen, 2002). Η δικτύωση και η διασύνδεση των επιστημόνων μπορούν να γίνουν με διαδικτυακές πλατφόρμες επικοινωνίας και ανταλλαγής πληροφοριών, χαμηλού κόστους. Αυτή η ενέργεια θα μπορούσε να χρησιμεύσει ως μια «γέφυρα» που ως αποτέλεσμα θα είχε τη μελλοντική επιστροφή τους, με αδιαμφισβήτητα θετικά αποτελέσματα για την ελληνική οικονομία και την κοινωνία (Labrianidis & Pratsinakis, 2016). Η παροδική μετακίνηση εργαζομένων υψηλής εξειδίκευσης προς τις ανεπτυγμένες χώρες έχει ως αποτέλεσμα την οικοδόμηση επιστημονικών και επιχειρηματικών δικτύων που συντελούν καθοριστικά στην ανάπτυξη της χώρας προέλευσής τους (Straubhaar, 2000). Πολλές χώρες αναπτύσσουν προγράμματα και πολιτικές που τις βοηθούν να προσελκύσουν και πάλι τους επιστήμονες που μετανάστευσαν σε άλλη χώρα αλλά και άλλους ώστε να ενισχύσουν την οικονομία και την ανταγωνιστικότητά τους (Zweig, 2008). Για παράδειγμα η Ελβετία ακολουθεί μία πολιτική συγκράτησης των επιστημόνων της και διευκόλυνσης του «brain circulation». Οι δράσεις που υλοποιεί, βελτιώνουν τις προοπτικές σταδιοδρομίας των Ελβετών επιστημόνων στη χώρα τους και προσελκύουν τους Ελβετούς του εξωτερικού, ή ξένους ταλαντούχους ερευνητές, για να αναπτύξουν δεσμούς συνεργασίας με τον ελβετικό ερευνητικό ιστό. Το Swiss National Science Foundation (SNSF) κάθε χρόνο επιχορηγεί την έρευνα περίπου 7.200 επιστημόνων, το 80% των οποίων είναι κάτω από 35 ετών (Milio et al., 2012). Επιπλέον, δεν χρηματοδοτείται μόνο το ερευνητικό έργο, αλλά και η σταδιοδρομία του ερευνητή, ώστε σε κάθε φάση της να έχει όσο το δυνατόν καλύτερη εξέλιξη. Η Ελβετία έχει ιδρύσει επίσης «Εθνικά Κέντρα Αριστείας στην Έρευνα». Αυτά τα κέντρα έχουν σκοπό την ανάπτυξη μεθοδολογιών διεπιστημονικής έρευνας, τη μεταφορά γνώσης και τεχνολογίας, την υποστήριξη νεαρών ταλαντούχων επιστημόνων και την παροχή ίσων ευκαιριών. Η ανάδειξη τέτοιων κέντρων στην Ελλάδα, θα προσελκύσει επιστήμονες από το εξωτερικό και θα συμβάλει στο «brain circulation», καθώς και στην περαιτέρω ανάπτυξη διεθνών συνεργασιών στην έρευνα και καινοτομία. Απώτερος στόχος είναι η μεταφορά ιδεών, γνώσεων και συνεργατικού πνεύματος αλλά και η υλοποίηση συνεργασιών των απόδημων επιστημόνων με ελληνικά πανεπιστήμια, ερευνητικά κέντρα και ιδιωτικές επιχειρήσεις, ακόμα και η ίδρυση δικών τους επιχειρήσεων (στα πρότυπα του κινέζικου μοντέλου). Ο διοικητής της [Τράπεζας της Ελλάδας](#) Γιάννης Στουρνάρας τονίζει ότι η δημιουργία και ανάπτυξη κέντρων αριστείας, θα προσελκύσει μια κρίσιμη μάζα επιστημόνων και ερευνητών υποστηρίζοντας πως αν αναπτυχθούν

αποτελεσματικά τα κέντρα αυτά μπορούν να αποκτήσουν διεθνή αναγνώριση στην ακαδημαϊκή επιχειρηματική κοινότητα και να αποτελέσουν πόλο έλξης.

Brain Gain

Ο όρος «brain gain» δηλώνει την εισροή εγκεφάλων και συνδέεται με θετικές επιδράσεις. Αποτελεί μια διαδικασία η οποία επιταχύνει τις επιστημονικές εξελίξεις σε μια χώρα οι οποίες οδηγούν στην οικονομική της ανάπτυξη. Πρόκειται δηλαδή για τη δημιουργία και υιοθέτηση πολιτικών που θα οδηγήσουν στην επιστροφή των νέων στη χώρα τους. Οι Breschi, Lissoni & Miguelez (2017) τόνισαν τις θετικές επιδράσεις του brain gain στη μεταφορά γνώσης μεταξύ των χωρών. Η μεταφορά γνώσης είναι μια έννοια που περιλαμβάνει ένα σύνολο δραστηριοτήτων και διεργασιών και υποστηρίζει αμοιβαία επωφελείς συνεργασίες μεταξύ επιχειρήσεων, μεταξύ τμημάτων οργανώσεων κ.ο.κ (Blackler, 1995). Σύμφωνα με τον ΣΕΒ (Σύνδεσμο Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών) για να μετατραπεί το brain drain σε brain gain είναι απαραίτητη η ανάπτυξη δικτύου καινοτομίας, συνεργασιών και δικτύωσης, η διαμόρφωση πολιτικών για την προσέλκυση ταλέντων και φυσικά η ανάπτυξη δεξιοτήτων για τις ανάγκες της αγοράς. Τονίζει επίσης την ανάγκη για «επένδυση» στη συνεχή «ψηφιοποίηση» της οικονομίας και της κοινωνίας, και την αυξανόμενη σημασία του «κεφαλαίου που στηρίζεται στην γνώση». Χώρες όπως η Κίνα και η Σιγκαπούρη άλλαξαν τις πολιτικές τους και επικεντρώθηκαν σε οικονομικούς και κοινωνικούς μετασχηματισμούς ώστε να δημιουργήσουν ευνοϊκό περιβάλλον επιστροφής του ανθρώπινου κεφαλαίου εστιάζοντας στη δημιουργία δομών έρευνας και ανάπτυξης καθώς και στην οικονομική μεγέθυνση των οικονομιών (Λαμπριανίδης, 2011). Η Κίνα παρά το αυστηρό νομοθετικό πλαίσιο σε θέματα μετανάστευσης αντιμετώπισε σε μεγάλο βαθμό τη φυγή ανθρώπινου δυναμικού καθώς επιτυχημένοι απόδημοι που είχαν εδραιωθεί επαγγελματικά στο εξωτερικό ξεκίνησαν να επενδύουν και να διαχειρίζονται επιχειρήσεις εγκατεστημένες στην Κίνα. Σε αυτό βοήθησαν δραστικά και οι πρωτοβουλίες της

κυβέρνησης από το 1995 και έπειτα (Zweig et al. 2008). Πρακτικά η κυβέρνηση συναίνεσε στην «αποθήκευση γνώσης στο εξωτερικό» και ενθάρρυνε τους επιστήμονες που ζούσαν εκεί να γυρίσουν στην πατρίδα για μικρά χρονικά διαστήματα ώστε να μεταφέρουν την τεχνογνωσία τους από το εξωτερικό. Το πρόγραμμα «spring light» έδινε οικονομικά κίνητρα για βραχυχρόνιες επισκέψεις στην πατρίδα. Το 1997 ήταν η πρώτη χρονιά εφαρμογής αυτής της πολιτικής . Το 2000 θεσπίστηκε επιστροφή ακαδημαϊκών και επαγγελματιών από το εξωτερικό στα πλαίσια των καλοκαιρινών διακοπών με υψηλότερες απολαβές, ενώ την περίοδο 1996 – 2003 εκτιμάται ότι 7000 άτομα συμμετείχαν στην ευρύτερη στρατηγική «Serve the country». Παράλληλα, το ίδρυμα φυσικών επιστημών θεσπίζει βραβεία με σημαντικά χρηματικά έπαθλα για διακεκριμένους νέους ερευνητές. Πλέον η κυβέρνηση προσφέρει ακόμα και πολύ υψηλά πακέτα απολαβών και προσλαμβάνει ερευνητές από τα καλύτερα πανεπιστήμια, όπως το Stanford και το Harvard . Ένα πρόσφατο πρόγραμμα επαναπατριsmού ξεκίνησε το 2008 από την Κίνα με τίτλο «Thousand Talents Program» προσφέροντας σημαντική χρηματική επιχορήγηση , υψηλούς μισθούς και χρηματοδότηση των εργαστηρίων της. Ένα άλλο παράδειγμα μετανάστευσης και ιδιαίτερης μεταχείρισης είναι η λεγόμενη «πράσινη κάρτα» στη Γερμανία. Η γενικότερη ιδέα σε αυτό το σύστημα ήταν αυτό με το οποίο οι μετανάστες με υψηλά προσόντα θα βρίσκουν εύκολα εργασία και τόπο διαμονής, ενώ το κράτος θα τους επιταχύνει τη διαδικασία με το μέγιστο δυνατό τρόπο. Η Νότια Κορέα εισήγαγε μια στρατηγική επαναπατριsmού των επιστημόνων στη χώρα καλύπτοντας όλα τα οικονομικά έξοδα επιστροφής, τη διαμονή για το πρώτο διάστημα καθώς και υποτροφίες σε αυτούς που επέλεγαν να επιστρέψουν στα επόμενα χρόνια. Η Μαλαισία ακολουθεί έναν εναλλακτικό δρόμο στο ζήτημα του brain drain . Η κυβέρνηση έδωσε κίνητρα δημιουργίας παραρτημάτων ξένων πανεπιστημίων με αφορμή τη διαρροή ανθρώπινου κεφαλαίου για σπουδές κυρίως στο εξωτερικό . Ειδικότερα , η πανεπιστημιούπολη «Educity» αναδεικνύεται ως κέντρο δυτικού πολιτισμού και εκπαίδευσης το οποίο έλκει και νέους από άλλες χώρες. Η κυβέρνηση επένδυσε σημαντικά κεφάλαια σε υποδομές ώστε να δημιουργήσει κίνητρα σε ονομαστά πανεπιστήμια για να εγκατασταθούν. Η Educity αποτελεί έναν κόμβο γνώσης που συναθροίζει ακαδημαϊκά ιδρύματα, επιχειρήσεις έντασης γνώσης και κέντρα έρευνας και καινοτομίας. Το Πακιστάν έδωσε οικονομικά κίνητρα για επαναπατριsmό ακαδημαϊκών, αυστηροποίησε το πλαίσιο διαχείρισης υποτροφιών ώστε να αποτραπεί η φυγή των υπότροφων και άνοιξε διαδικτυακούς

διαύλους επικοινωνίας με τους απόδημους ενώ η Μαλαισία επένδυσε στην εκπαίδευση προσελκύνοντας αναγνωρίσιμα ξένα πανεπιστήμια ώστε να δημιουργήσει τη μαγιά για ενδυνάμωση του ανθρωπίνου κεφαλαίου (The Economist , 2011). Στην Ελλάδα , η πρωτοβουλία «Γέφυρες Γνώσης και Συνεργασίας» δημιουργήθηκε τον Σεπτέμβριο του 2017, με στόχο τη δικτύωση των Ελλήνων, οπουδήποτε και αν βρίσκονται και υλοποιείται από το Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης και Ηλεκτρονικού Περιεχομένου και το Υπουργείο Ανάπτυξης και Επενδύσεων. Η πρωτοβουλία στοχεύει να δικτυώσει αυτούς που ζουν και εργάζονται στο εξωτερικό με την ελληνική οικονομία για όσο διάστημα θα εξακολουθήσουν να εργάζονται εκτός συνόρων, ενημερώνει για όλες τις πολιτικές που απευθύνονται σε πτυχιούχους και τέλος διευκολύνει κάποιους που δεν θα επιστρέψουν άμεσα ή ίσως και ποτέ να πραγματοποιήσουν μια «εικονική επιστροφή». Απώτερος στόχος είναι η μεταφορά ιδεών, γνώσεων και συνεργατικού πνεύματος αλλά και η υλοποίηση συνεργασιών των απόδημων επιστημόνων με ελληνικά πανεπιστήμια, ερευνητικά κέντρα και ιδιωτικές επιχειρήσεις, ακόμα και η ίδρυση δικών τους επιχειρήσεων (Λαμπριανίδης 2016). Σύμφωνα με τον Λαμπριανίδη (2019) την περίοδο 2015-19 αναγνωρίστηκε η σημασία του brain drain. Επιπλέον , το σχέδιο Rebrain Greece μέσα από τις δράσεις του στοχεύει στον επαναπατρισμό Ελλήνων εργαζομένων του εξωτερικού με υψηλού επιπέδου επιστημονική και επαγγελματική εμπειρία.

5.3 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Με βάση τους Williams & Balaz (2008) , το ανθρώπινο κεφάλαιο θεωρείται ως πολύτιμος πόρος που μπορεί να αυξηθεί είτε μέσω της εκπαίδευσης και της μάθησης που απευθύνεται στον γηγενή ή στον «μελλοντικό γηγενή πληθυσμό» είτε μέσω της εισροής μεταναστών υψηλής ειδίκευσης. Στη μελέτη του φαινομένου δε θα πρέπει να παραβλεφθεί ο ρόλος της εκπαίδευσης και συγκεκριμένα η υστέρηση του εγχώριου εκπαιδευτικού συστήματος στην παραγωγή υψηλής ποιότητας ανθρώπινου κεφαλαίου ούτε και η αδυναμία της εγχώριας οικονομίας να διατηρήσει και να προσελκύσει ταλαντούχους ανθρώπους. Το ύψος της εθνικής δαπάνης για την παιδεία

θεωρείται ο βασικός προσδιοριστικός παράγοντας του επιπέδου εκπαίδευσης και συνεπώς και του σχηματισμού ανθρώπινου κεφαλαίου, που αποτελεί κρίσιμο ερμηνευτικό παράγοντα του ρυθμού οικονομικής ανάπτυξης. Είναι γεγονός ότι καθώς οι περικοπές στο χώρο της εκπαίδευσης και της έρευνας έχουν οδηγήσει πολλούς ερευνητές σε πρόωρη συνταξιοδότηση, ενώ σημαντικός αριθμός νέων επιστημόνων έχει οδηγηθεί εκτός της χώρας. Η άποψη που κυριάρχησε στη νέα θεωρία οικονομικής ανάπτυξης είναι ότι οι φτωχές αναπτυσσόμενες οικονομίες μπορούν μέσω της επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο να επιταχύνουν την αναπτυξιακή τους διαδικασία. Αυτό συμβαίνει διότι η εκπαίδευση αποτελεί τον βασικό θεσμικό μηχανισμό παραγωγής και διάχυσης γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων. Συγχρόνως, συμβάλλει στην προώθηση της ανάπτυξης της οικονομίας, της απασχόλησης, της διανομής εισοδήματος και της κοινωνικής συνοχής (Schultz, 1961). Όπως προκύπτει από τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, η εκπαίδευση συμβάλλει στην αύξηση της πιθανότητας ενός ατόμου να εισέλθει ανταγωνιστικά στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, μειώνεται η πιθανότητα το εκπαιδευμένο άτομο να βρεθεί εκτός αγοράς εργασίας, καθώς επίσης και στην περίπτωση που θα βρεθεί στην ανεργία, ο χρόνος παραμονής μέχρι την εύρεση εργασίας να είναι μικρότερος σε σχέση με κάποιο άλλο άτομο λιγότερο εκπαιδευμένο (Πανιτσίδου Ε., 2011). Επομένως, όσο πιο μορφωμένο είναι ένα άτομο, τόσο πιο παραγωγικό είναι, τόσο πιο υψηλή θα είναι η αμοιβή του. Σύμφωνα με τους Χατζηγιάννη & Κάλλα (2005) μέσω της εκπαίδευσης βελτιώνεται η ποιότητα του ανθρώπινου κεφαλαίου, αυξάνεται ο ρυθμός ανάπτυξης και βελτιώνεται η οικονομία. Έτσι, ένας από τους κύριους στόχους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι να παρέχει και να αναπτύσσει τις δεξιότητες που απαιτούνται σήμερα στην αγορά εργασίας. Η σημερινή εποχή χαρακτηρίζεται ως η εποχή της κοινωνίας και της οικονομίας της γνώσης, και το «τρίγωνο της γνώσης» (Εκπαίδευση - Έρευνα - Καινοτομία) αποτελεί το βασικό προσδιοριστικό παράγοντα της ανταγωνιστικότητας. Εστιάζοντας τώρα στην οικονομία, ένα από τα βασικά κριτήρια για την τριτοβάθμια εκπαίδευση θα πρέπει να είναι η ικανότητά της να εξυπηρετεί τις ανάγκες μιας οικονομικής πραγματικότητας που στηρίζεται όλο και περισσότερο στις προηγμένες δεξιότητες. Το πρόγραμμα σπουδών σε κάθε τομέα σπουδών, θα πρέπει να είναι καλά σχεδιασμένο πρόγραμμα ώστε οι φοιτητές να αναπτύξουν δεξιότητες που τους τοποθετούν με επιτυχία στην αγορά εργασίας. Στην έρευνα της Endeavor Greece 2014, το 82% των ερωτηθέντων νέων επιστημόνων θεωρεί ότι το υφιστάμενο εκπαιδευτικό σύστημα δεν προετοιμάζει κατάλληλα τους

νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας. Επομένως πρέπει να υπάρξει διασύνδεση της εκπαίδευσης με την παραγωγή και την αγορά εργασίας (Οικονομικό Δελτίο , 2016).

ΜΕΡΟΣ II : ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να διερευνήσει το φαινόμενο του brain drain στην Ελλάδα, τα κίνητρα που οδήγησαν στην διαρροή εξειδικευμένου προσωπικού από την Ελλάδα σε χώρες του εξωτερικού και βάσει των αποτελεσμάτων της έρευνας να δοθούν κάποιες προτάσεις με στόχο τη μείωση του φαινομένου. Το ερωτηματολόγιο διακινήθηκε ηλεκτρονικά με σκοπό τη σκιαγράφηση του προφίλ των ατόμων που έφυγαν στο εξωτερικό.

ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΕΣ ΤΕΧΝΙΚΕΣ

Στην παρούσα έρευνα χρησιμοποιείται η ποσοτική μέθοδος ανάλυσης δεδομένων μέσω του ερωτηματολογίου. Η ανάλυσή του υλοποιήθηκε με τη χρήση του στατιστικού προγράμματος SPSS (version 22), ενώ τα στατιστικά εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν είναι τα εξής:

- Η περιγραφική ανάλυση και η ανάλυση συχνοτήτων

- Το χ^2 στατιστικό τεστ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 : ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΕΡΜΗΝΕΙΑ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

6.1. ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ

Στην έρευνα συμμετέχουν 135 άτομα, εκ των οποίων οι περισσότεροι είναι άνδρες (56,3%, n=76) όπως φαίνεται στον Πίνακα 1, Γράφημα 1. Επίσης, η μέση ηλικία των συμμετεχόντων είναι τα 31,70 έτη (Πίνακας 2). Ακόμη, το 78,5% των ερωτηθέντων απάντησε πως το εκπαιδευτικό του επίπεδο είναι «Κάτοχος μεταπτυχιακού/ διδακτορικού τίτλου» και μόλις το 2,2% απάντησε πως το εκπαιδευτικό του επίπεδο είναι «Απόφοιτος Λυκείου» όπως φαίνεται στον Πίνακα 3, Γράφημα 3. Επιπρόσθετα το 85,5% των συμμετεχόντων που έχουν κάνει Πανεπιστημιακές σπουδές στην τριτοβάθμια εκπαίδευση τις έχει πραγματοποιήσει στην Ελλάδα, το 8,9% στην Ελλάδα και στο Εξωτερικό και μόλις το 5,6% στο Εξωτερικό όπως φαίνεται στον Πίνακα 4, Γράφημα 4. Ακόμη, το 66,4% και το 77,8% των συμμετεχόντων που έχουν κάνει αντίστοιχα Μεταπτυχιακές και Διδακτορικές σπουδές στην τριτοβάθμια εκπαίδευση τις έχει πραγματοποιήσει στο Εξωτερικό όπως φαίνεται στον Πίνακα 5 , Γράφημα 5 και Πίνακα 6 και Γράφημα 6 αντίστοιχα. Όμοια, το 56,3% των συμμετεχόντων που έχουν κάνει Μεταδιδακτορικές σπουδές στην τριτοβάθμια εκπαίδευση τις έχει πραγματοποιήσει στο Εξωτερικό (Πίνακας 7, Γράφημα 7). Στην ερώτηση «Εάν έχετε σπουδάσει, ποιο ήταν το αντικείμενο των σπουδών σας;» το 31,1% των συμμετεχόντων ανέφεραν μεταξύ των απαντήσεων τους την απάντηση «Πολυτεχνείο», το 6,7% την απάντηση «Ιατρική-Νοσηλευτική» το 22,2% την απάντηση «Θετικές Επιστήμες», το 17,8% την απάντηση «Ανθρωπιστικές Επιστήμες», το 18,5% την απάντηση «Κοινωνιολογία-Οικονομικά-Πληροφορική» και το 14,1% την απάντηση «Άλλο». Τα αποτελέσματα αυτά φαίνονται στον Πίνακα 8. Στην ερώτηση «Ποια είναι η εργασιακή σας κατάσταση αυτή τη στιγμή;» το 16,3% των συμμετεχόντων ανέφεραν μεταξύ των απαντήσεων τους την απάντηση «Σπουδάζω», το 10,4% την απάντηση «Αναζητώ εργασία» και το 80,0% την

απάντηση «Έχω εργασία» όπως φαίνεται στον Πίνακα 9. Στην παρούσα έρευνα, παρατηρείται ότι το 52,6% των ερωτηθέντων δεν έχει εργαστεί στην Ελλάδα σε θέση εργασίας σχετική με το αντικείμενο σπουδών του (Πίνακας 10 , Γράφημα 10) και το 63,0% έχει αναζητήσει εργασία στην Ελλάδα (Πίνακας 11 , Γράφημα 11) .

Επιπρόσθετα, το 33,0% και το 30,2% των συμμετεχόντων απάντησε πως το μεγαλύτερο διάστημα ανεργίας που έχει βιώσει είναι αντίστοιχα «<3 μηνών» και «Από 12 μήνες και άνω» (Πίνακας 12, Γράφημα 12). Σχετικά με τους λόγους που θεωρούν οι συμμετέχοντες ότι συνέβαλαν στο να μην βρίσκουν απασχόληση έχει προκύψει ότι το 59,3% και το 37,0% θεωρεί ότι η οικονομική κρίση αλλά και η έλλειψη εργασιακής εμπειρίας, αντίστοιχα, συνέβαλαν στο να μην βρίσκουν απασχόληση όπως φαίνεται στον Πίνακα 13 , Γράφημα 13 και στον Πίνακα 14 , Γράφημα 14 αντίστοιχα . Αντίθετα θεωρούν ότι ο κορεσμός του επαγγέλματός τους (45,9%), η έλλειψη δεξιοτήτων σε σχέση με τις απαιτούμενες δεξιότητες της θέσης (58,5%), το υψηλό ποσοστό ανεργίας στο επάγγελμά τους (37,8%) , οι προτεινόμενες ώρες εργασίας (65,2%), η έλλειψη σταθερού ωραρίου εργασίας (68,1%) και η γεωγραφική απόσταση της εργασίας από το σπίτι τους (71,1%) δεν συνέβαλαν στο να μην βρίσκουν δουλειά όπως παρουσιάζονται στους Πίνακες 15 έως και 20 και στα αντίστοιχα Γραφήματα. Επιπλέον, οι περισσότεροι που συμμετείχαν στην έρευνα απάντησαν πως όταν έφυγαν για το εξωτερικό δεν είχαν εργασία στην Ελλάδα (63,7%, n=86) όπως παρουσιάζεται στον Πίνακα 21, Γράφημα 21. Σε ποσοστό μάλιστα 31,1% οι συμμετέχοντες απάντησαν πως έφυγαν για το εξωτερικό αμέσως μετά το λύκειο ή τις σπουδές τους και σε ίδιο ποσοστό απάντησαν πως έφυγαν 1 χρόνο αφότου ολοκλήρωσαν τις σπουδές τους (Πίνακας 22 , Γράφημα 22). Όπως φαίνεται, ο βασικός λόγος που τους οδήγησε να φύγουν ήταν για σπουδές και παραμονή στο εξωτερικό (48,1%, n=65) σύμφωνα με τον Πίνακα 23 , Γράφημα 23. Όσον αφορά την επιλογή τους σχετικά με την χώρα που ήθελαν να πάνε, σε ποσοστό 65,9% (n=89) απάντησαν πως επέλεξαν χώρα που δεν είχαν κανέναν (Πίνακας 24 , Γράφημα 24). Ωστόσο, οι περισσότεροι (63,0%, n=85) ούτε αναζητούσαν εργασία στο εξωτερικό όσο ήταν στην Ελλάδα ούτε και βρήκαν εργασία στο εξωτερικό από την αναζήτηση που έκαναν όσο ήταν στην Ελλάδα (70,4%, n=95) όπως φαίνεται στον Πίνακα 25 , Γράφημα 25 και στον Πίνακα 26 , Γράφημα 26 αντίστοιχα. Σχετικά με τους λόγους για τους οποίους οι συμμετέχοντες αποφάσισαν να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας έχει προκύψει ότι η οικονομική κρίση (65,2%,

n=88), η αδυναμία εύρεσης εργασίας στην Ελλάδα (54,1%, n=73), η έλλειψη αξιοκρατίας στην Ελλάδα (71,9%, n=97), οι μικρές πιθανότητες επαγγελματικής εξέλιξης στην Ελλάδα (68,9%, n=93), οι χαμηλοί μισθοί στην Ελλάδα (79,3%, n=107), οι καλές εργασιακές σχέσεις στο εξωτερικό (71,9%, n=97), οι γρήγορες προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης στο εξωτερικό (67,4%, n=91), η καλύτερη ποιότητα ζωής στο εξωτερικό (74,1%, n=100) και το γεγονός ότι τα προσόντα τους δεν αναγνωρίζονταν στην Ελλάδα (42,2%, n=57) ήταν λόγοι που τους οδήγησαν σ' αυτή την απόφαση . Όλα αυτά τα στοιχεία φαίνονται στους Πίνακες 27 έως και 35 και στα αντίστοιχα Γραφήματα. Αναφορικά με την εργασία αλλά και την ζωή τους στο εξωτερικό οι συμμετέχοντες απάντησαν πως βρήκαν γρήγορα την εργασία (63,0%, n=85), ο μισθός τους είναι υψηλός (67,4%, n=91), έχουν πολλές παροχές (66,7%, n=90), έχουν ήδη εξελιχθεί επαγγελματικά (63,0%, n=85), έχουν σταθερό ωράριο εργασίας (63,7%, n=86), έχουν αναπτυγμένη κοινωνική προστασία (71,1%, n=96), τους αντιμετωπίζουν καλά οι συνάδελφοί τους (76,3%, n=103), έχουν καλές εργασιακές σχέσεις (82,2%, n=111), έχουν καλές σχέσεις με τους συναδέλφους τους (79,3%, n=107), η δημόσια διοίκηση λειτουργεί αποτελεσματικά (58,5%, n=79) η ποιότητα ζωής είναι πολύ καλή (67,4%, n=91). Όλες οι λεπτομέρειες φαίνονται στους Πίνακες 36 έως και 46 με τα αντίστοιχα Γραφήματα. Επιπρόσθετα σε ποσοστά 45,9% και 34,8% απάντησαν αντίστοιχα πως ίσως θα εξελιχθούν επαγγελματικά σε σύντομο διάστημα (Πίνακας 47 , Γράφημα 47) και ίσως ο τρόπος διασκέδασης είναι ελκυστικός στο εξωτερικό (Πίνακας 48 , Γράφημα 48). Τέλος, οι περισσότεροι (41,5%, n=56) που συμμετέχουν στην έρευνα απάντησαν πως δεν θέλουν να ξαναγυρίσουν σύντομα στην Ελλάδα όπως φαίνεται στον Πίνακα 49, Γράφημα 49.

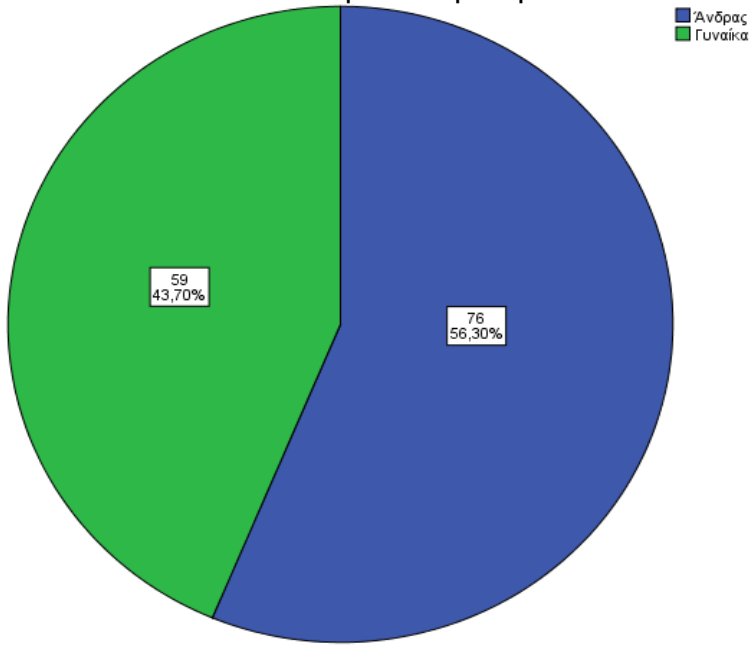
Παρακάτω παρουσιάζονται αναλυτικά οι Πίνακες και τα Γραφήματα.

Πίνακας 1
Το φύλο του ερωτώμενου

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Ανδρας	76	56,3	56,3	56,3
	Γυναίκα	59	43,7	43,7	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Γράφημα 1

Το φύλο του ερωτώμενου:



Πίνακας 2

Ποια είναι η ηλικία σας;

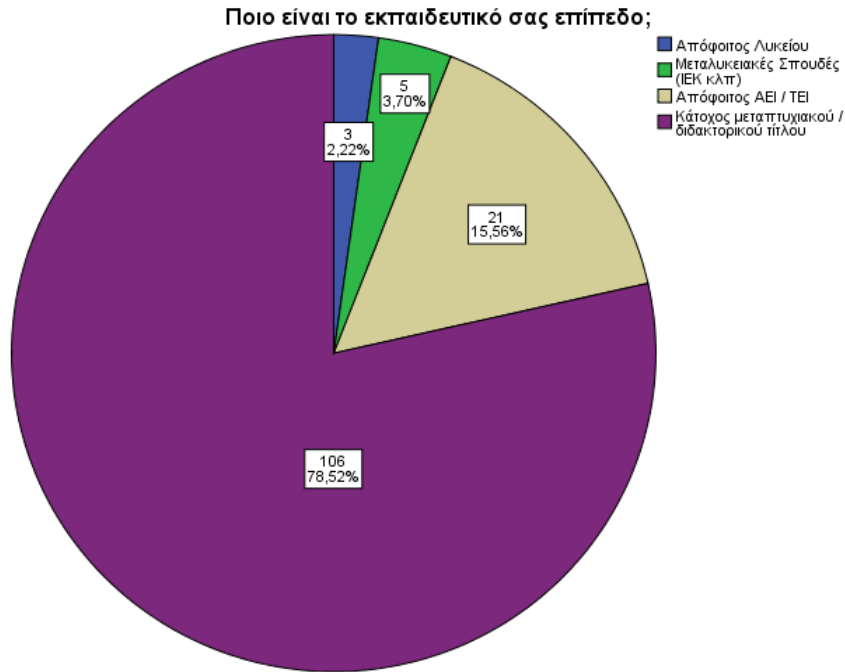
N	Valid	135
	Missing	0
Mean		31,70
Median		30,00
Std. Deviation		5,446
Range		36
Minimum		24
Maximum		60

Πίνακας 3

Ποιο είναι το εκπαιδευτικό σας επίπεδο;

	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid				
Απόφοιτος Λυκείου	3	2,2	2,2	2,2
Μεταλυκειακές Σπουδές (ΙΕΚ κλπ)	5	3,7	3,7	5,9
Απόφοιτος ΑΕΙ / ΤΕΙ	21	15,6	15,6	21,5
Κάτοχος μεταπτυχιακού / διδακτορικού τίτλου	106	78,5	78,5	100,0
Total	135	100,0	100,0	

Γράφημα 3



Πίνακας 4

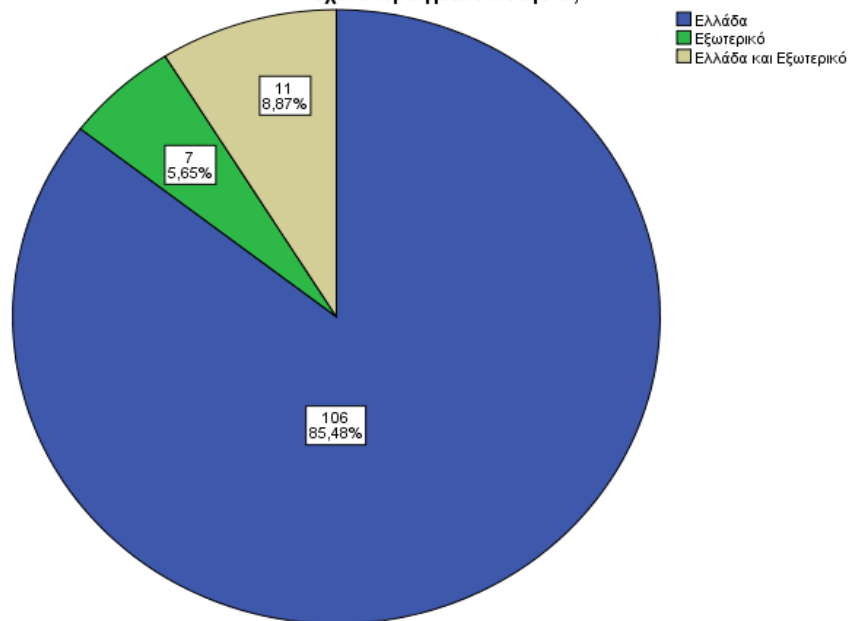
Αν έχετε κάνει Πανεπιστημιακές σπουδές στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, που τις έχετε πραγματοποιήσει;

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Ελλάδα	106	78,5	85,5	85,5
	Εξωτερικό	7	5,2	5,6	91,1
	Ελλάδα και Εξωτερικό	11	8,1	8,9	100,0
	Total	124	91,9	100,0	

Missing	System	11	8,1	
Total		135	100,0	

Γράφημα 4

Αν έχετε κάνει Πανεπιστημιακές σπουδές στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, που τις έχετε πραγματοποιήσει;



Πίνακας 5

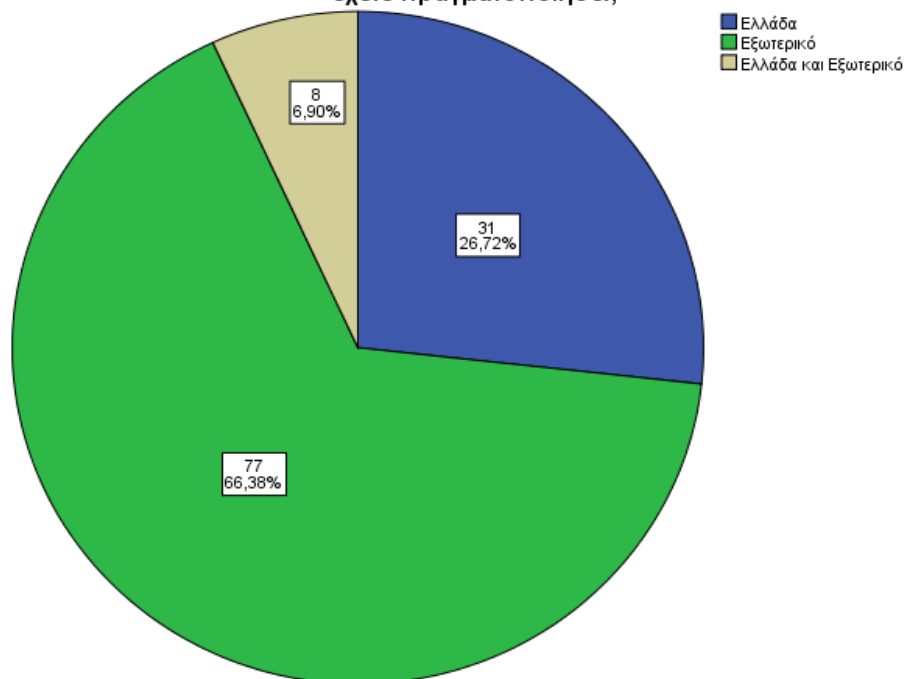
Αν έχετε κάνει Μεταπτυχιακές σπουδές στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, που τις έχετε πραγματοποιήσει;

	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid Ελλάδα	31	23,0	26,7	26,7
Εξωτερικό	77	57,0	66,4	93,1

	Ελλάδα και Εξωτερικό	8	5,9	6,9	100,0
	Total	116	85,9	100,0	
Missing	System	19	14,1		
Total		135	100,0		

Γράφημα 5

Αν έχετε κάνει Μεταπτυχιακές σπουδές στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, που τις έχετε πραγματοποιήσει;



Πίνακας 6

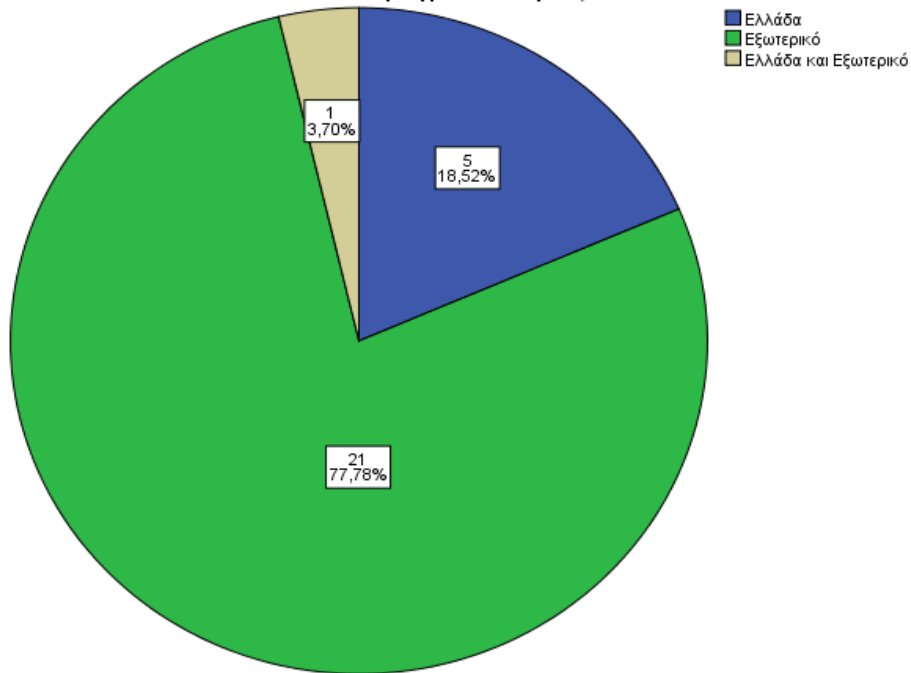
Αν έχετε κάνει Διδακτορικές σπουδές στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, που τις έχετε πραγματοποιήσει;

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Ελλάδα	5	3,7	18,5	18,5
	Εξωτερικό	21	15,6	77,8	96,3
	Ελλάδα και Εξωτερικό	1	,7	3,7	100,0

Total	27	20,0	100,0
Missing System	108	80,0	
Total	135	100,0	

Γράφημα 6

Αν έχετε κάνει Διδακτορικές σπουδές στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, που τις έχετε πραγματοποιήσει;



Πίνακας 7

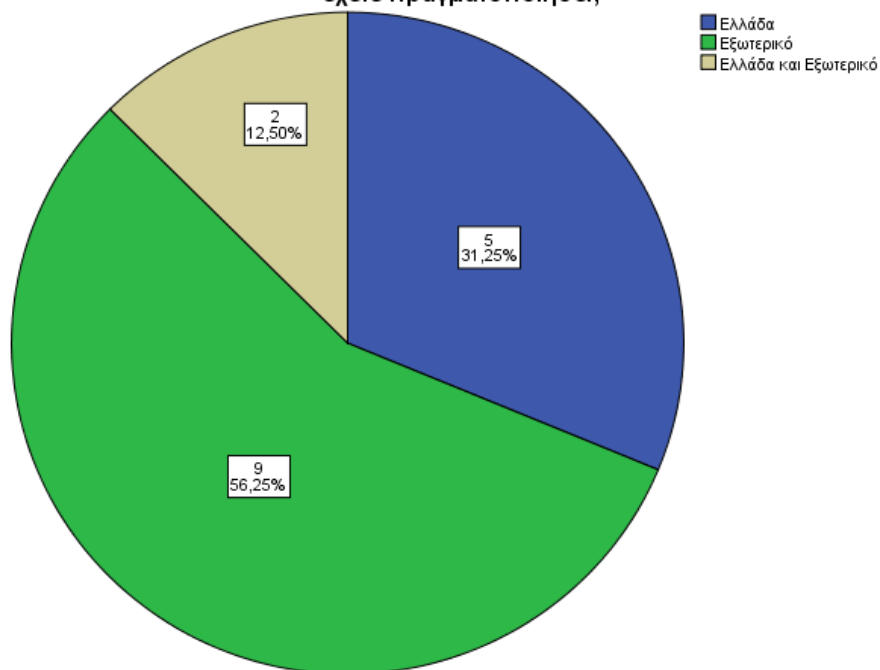
Αν έχετε κάνει Μεταδιδακτορικές σπουδές στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, που τις έχετε πραγματοποιήσει;

	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid Ελλάδα	5	3,7	31,3	31,3
Εξωτερικό	9	6,7	56,3	87,5

	Ελλάδα και Εξωτερικό	2	1,5	12,5	100,0
	Total	16	11,9	100,0	
Missing	System	119	88,1		
Total		135	100,0		

Γράφημα 7

Αν έχετε κάνει Μεταδιδακτορικές σπουδές στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, που τις έχετε πραγματοποιήσει;



Πίνακας 8

Εάν έχετε σπουδάσει, ποιο ήταν το αντικείμενο των σπουδών σας;

Αντικείμενο.σπουδώνFrequencies

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	

Φαντικείμενο. σπουδών ^a	Αν έχετε σπουδάσει, ήταν το αντικείμενο των σπουδών σας το Πολυτεχνείο;	42	28,2%	31,1%
	Αν έχετε σπουδάσει, ήταν το αντικείμενο των σπουδών σας η Ιατρική-Νοσηλευτική;	9	6,0%	6,7%
	Αν έχετε σπουδάσει, ήταν το αντικείμενο των σπουδών σας οι Θετικές Επιστήμες;	30	20,1%	22,2%
	Αν έχετε σπουδάσει, ήταν το αντικείμενο των σπουδών σας οι Ανθρωπιστικές Επιστήμες;	24	16,1%	17,8%
	Αν έχετε σπουδάσει, ήταν το αντικείμενο των σπουδών σας η Κοινωνιολογία-Οικονομικά- Πληροφορική;	25	16,8%	18,5%
	Αν έχετε σπουδάσει, ήταν το αντικείμενο των σπουδών σας κάποιο Άλλο;	19	12,8%	14,1%
Total		149	100,0%	110,4%

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

Πίνακας 9

Ποια είναι η εργασιακή σας κατάσταση αυτή τη στιγμή;

Εργασιακή.κατάστασηFrequencies				
		Responses		Percent of Cases
		N	Percent	
Εργασιακή.κατάσταση ^a	Σπουδάζετε αυτή τη στιγμή;	22	15,3%	16,3%
	Αναζητείται εργασία;	14	9,7%	10,4%
	Έχετε εργασία;	108	75,0%	80,0%
Total		144	100,0%	106,7%

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

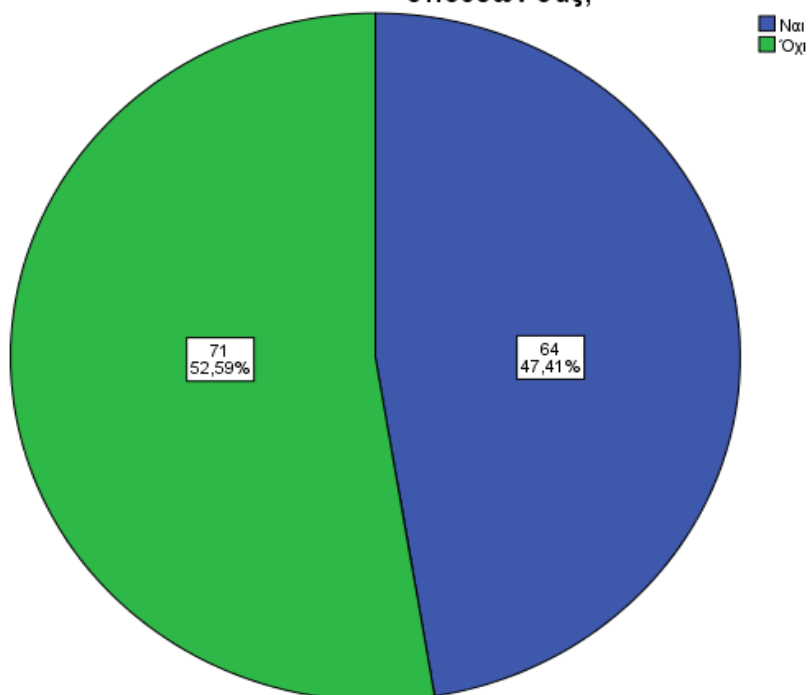
Πίνακας 10

Έχετε εργαστεί στην Ελλάδα σε θέση εργασίας σχετική με το αντικείμενο των σπουδών σας;

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Ναι	64	47,4	47,4	47,4
	Όχι	71	52,6	52,6	100,0
Total		135	100,0	100,0	

Γράφημα 10

Έχετε εργαστεί στην Ελλάδα σε θέση εργασίας σχετική με το αντικείμενο των σπουδών σας;



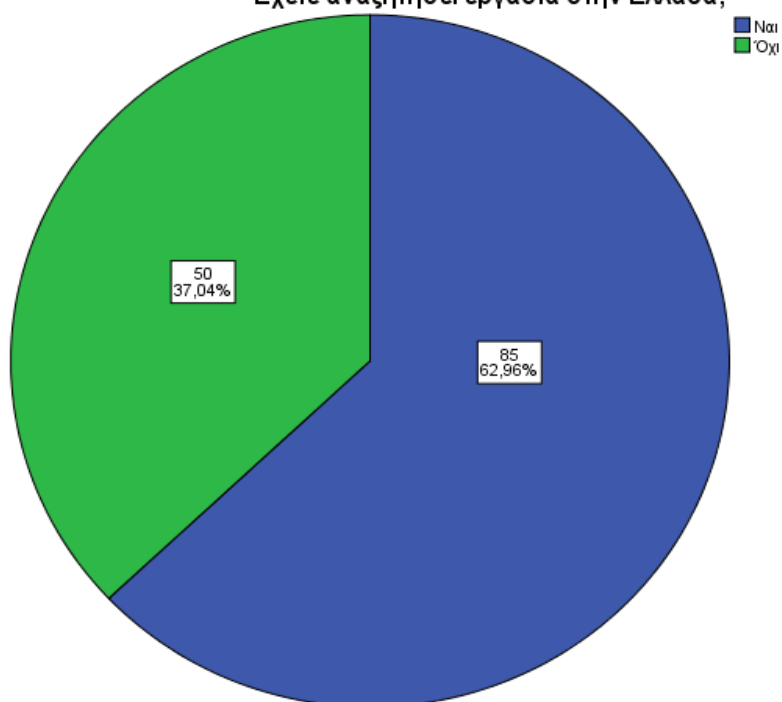
Πίνακας 11

Έχετε αναζητήσει εργασία στην Ελλάδα;

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Ναι	85	63,0	63,0	63,0
	Όχι	50	37,0	37,0	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Γράφημα 11

Έχετε αναζητήσει εργασία στην Ελλάδα;



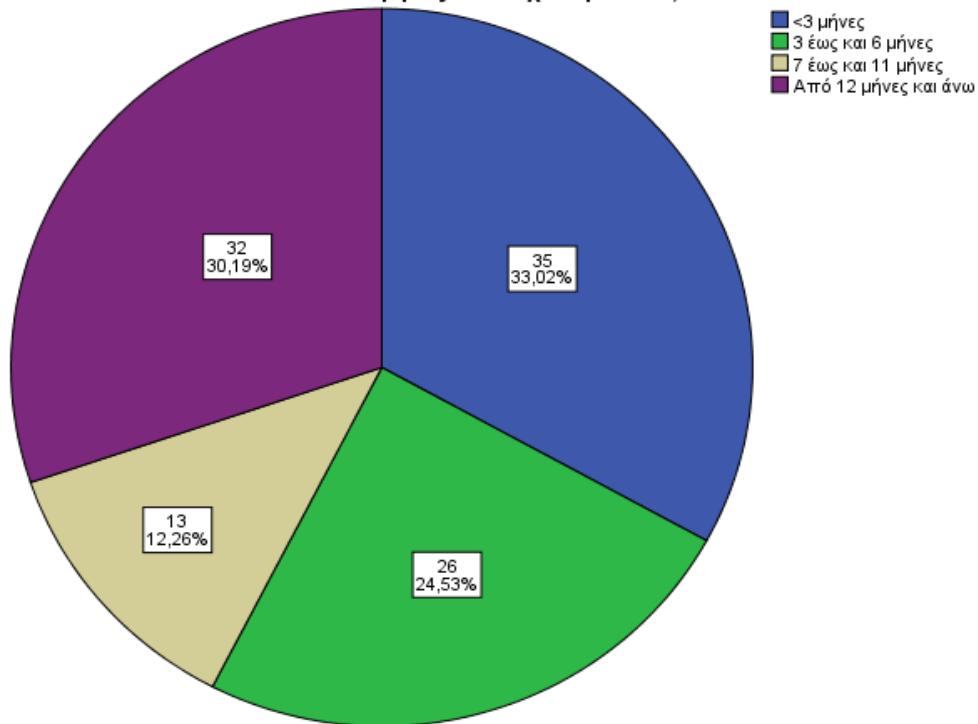
Πίνακας 12

Αν έχετε υπάρξει άνεργος στην Ελλάδα, ποιο ήταν το μεγαλύτερο διάστημα ανεργίας που έχετε βιώσει;

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	<3 μήνες	35	25,9	33,0	33,0
	3 έως και 6 μήνες	26	19,3	24,5	57,5
	7 έως και 11 μήνες	13	9,6	12,3	69,8
	Από 12 μήνες και άνω	32	23,7	30,2	100,0
	Total	106	78,5	100,0	
Missing	System	29	21,5		
Total		135	100,0		

Γράφημα 12

Αν έχετε υπάρξει άνεργος στην Ελλάδα, ποιο ήταν το μεγαλύτερο διάστημα ανεργίας που έχετε βιώσει;



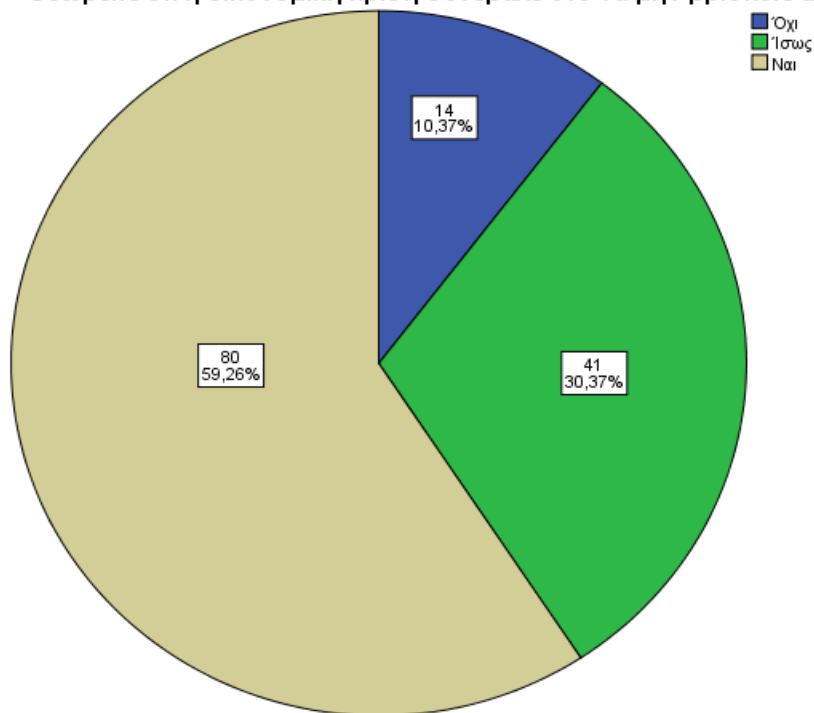
Πίνακας 13

Θεωρείτε ότι η οικονομική κρίση συνέβαλε στο να μην βρίσκετε απασχόληση;

	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid Όχι	14	10,4	10,4	10,4
Ίσως	41	30,4	30,4	40,7
Ναι	80	59,3	59,3	100,0
Total	135	100,0	100,0	

Γράφημα 13

Θεωρείτε ότι η οικονομική κρίση συνέβαλε στο να μην βρίσκετε απασχόληση;



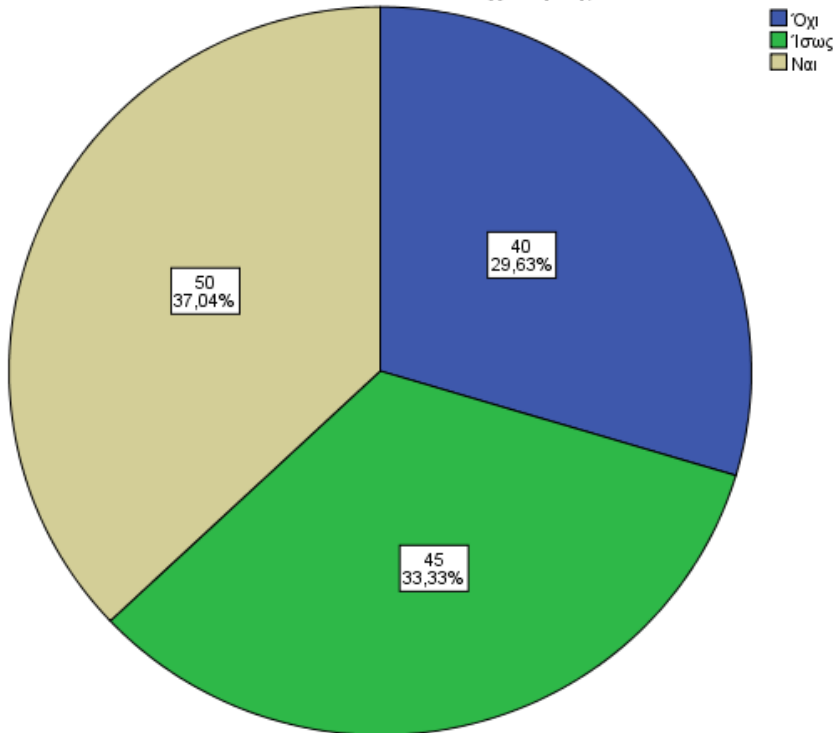
Πίνακας 14

Θεωρείτε ότι η έλλειψη εργασιακής εμπειρίας συνέβαλε στο να μην βρίσκετε απασχόληση;

	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid Όχι	40	29,6	29,6	29,6
Ίσως	45	33,3	33,3	63,0
Ναι	50	37,0	37,0	100,0
Total	135	100,0	100,0	

Γράφημα 14

Θεωρείτε ότι η έλλειψη εργασιακής εμπειρίας συνέβαλε στο να μην βρίσκετε απασχόληση;



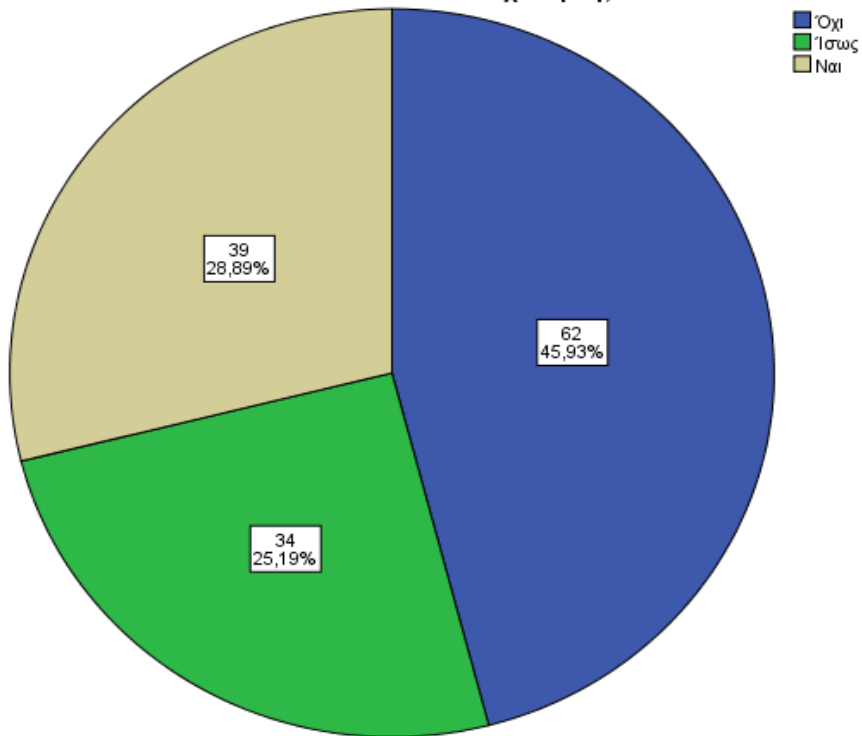
Πίνακας 15

Θεωρείτε ότι ο κορεσμός του επαγγέλματός σας συνέβαλε στο να μην βρίσκετε απασχόληση;

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Όχι	62	45,9	45,9	45,9
	Ίσως	34	25,2	25,2	71,1
	Ναι	39	28,9	28,9	100,0
Total		135	100,0	100,0	

Γράφημα 15

Θεωρείτε ότι ο κορεσμός του επαγγέλματός σας συνέβαλε στο να μην βρίσκετε απασχόληση;



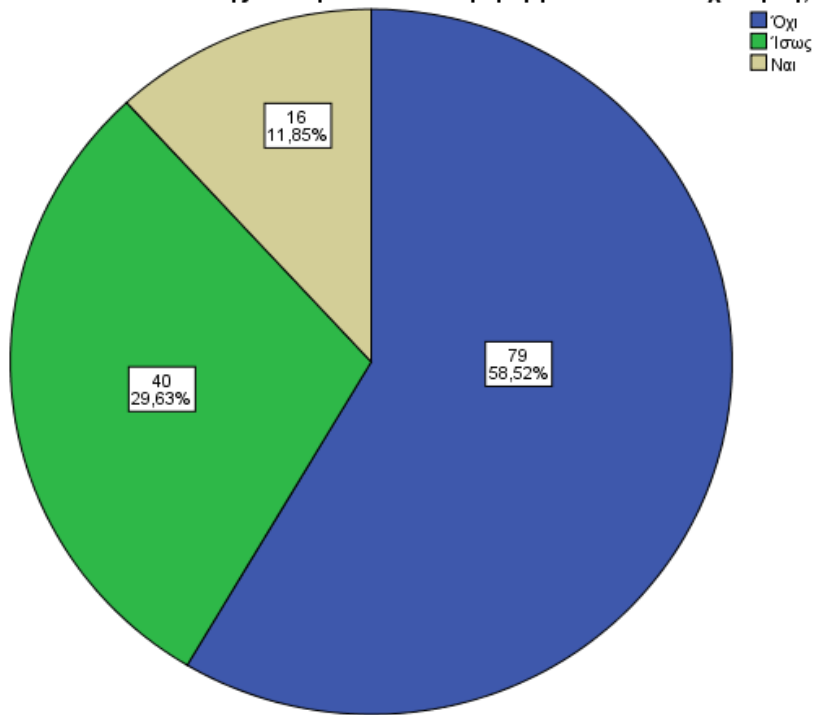
Πίνακας 16

Θεωρείτε ότι η έλλειψη δεξιοτήτων σε σχέση με τις απαιτούμενες δεξιότητες της θέσης συνέβαλε στο να μην βρίσκετε απασχόληση;

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Όχι	79	58,5	58,5	58,5
	Ίσως	40	29,6	29,6	88,1
	Ναι	16	11,9	11,9	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Γράφημα 16

Θεωρείτε ότι η έλλειψη δεξιοτήτων σε σχέση με τις απαιτούμενες δεξιότητες της θέσης συνέβαλε στο να μην βρίσκετε απασχόληση;



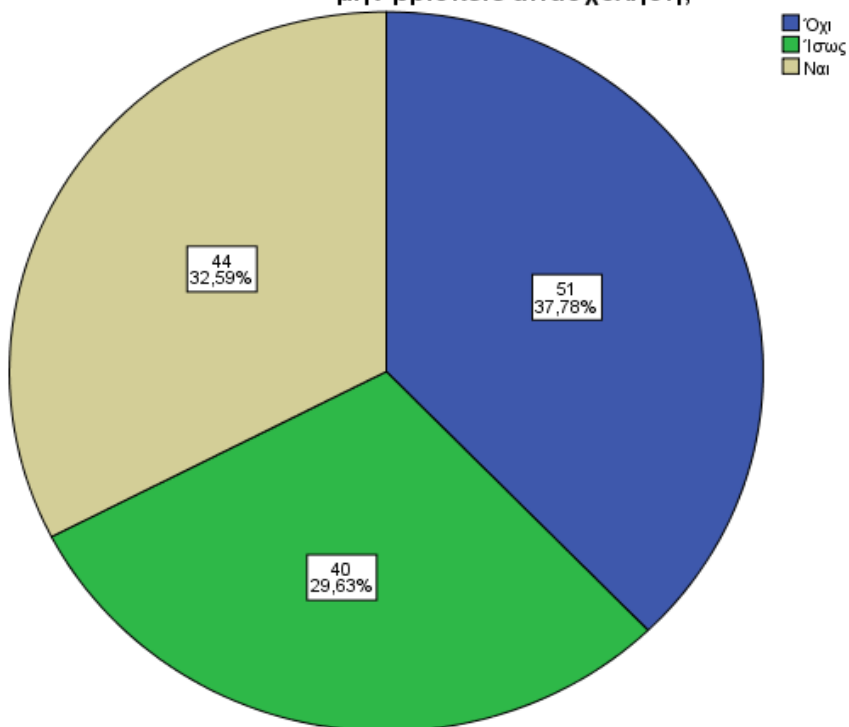
Πίνακας 17

Θεωρείτε ότι το υψηλό ποσοστό ανεργίας στο επάγγελμά σας συνέβαλε στο να μην βρίσκετε απασχόληση;

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Όχι	51	37,8	37,8	37,8
	Ίσως	40	29,6	29,6	67,4
	Ναι	44	32,6	32,6	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Γράφημα 17

Θεωρείτε ότι το υψηλό ποσοστό ανεργίας στο επάγγελμά σας συνέβαλε στο να μην βρίσκετε απασχόληση;



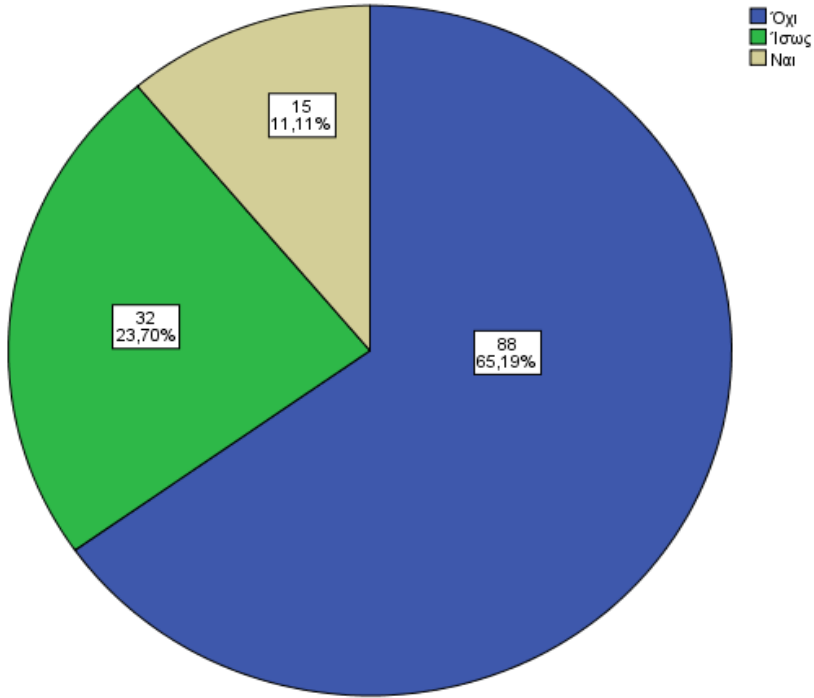
Πίνακας 18

Θεωρείτε ότι οι προτεινόμενες ώρες εργασίας (μερική απασχόληση) συνέβαλαν στο να μην βρίσκετε απασχόληση;

	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid Όχι	88	65,2	65,2	65,2
Ίσως	32	23,7	23,7	88,9
Ναι	15	11,1	11,1	100,0
Total	135	100,0	100,0	

Γράφημα 18

Θεωρείτε ότι οι προτεινόμενες ώρες εργασίας (μερική απασχόληση) συνέβαλαν στο να μην βρίσκετε απασχόληση;



Πίνακας 19

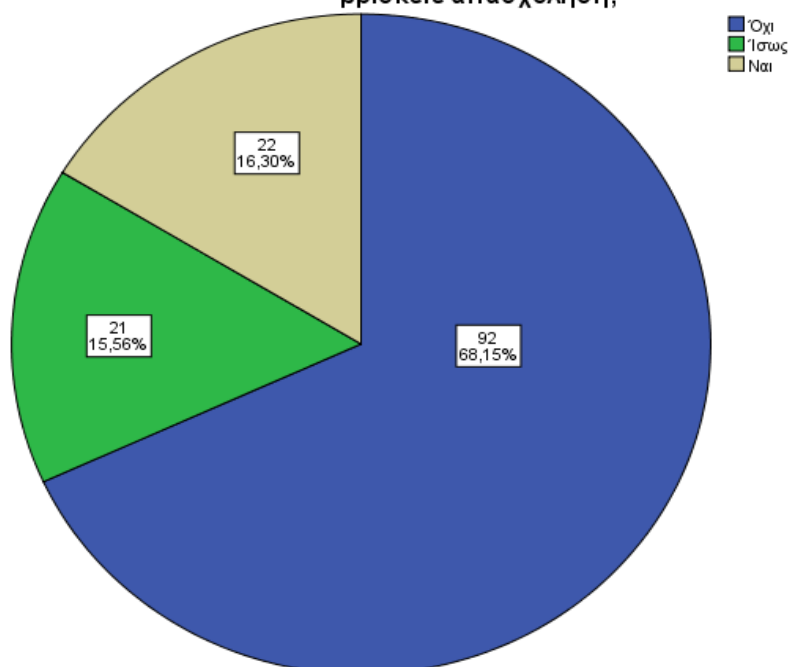
Θεωρείτε ότι η έλλειψη σταθερού ωραρίου εργασίας συνέβαλε στο να μην βρίσκετε απασχόληση;

	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid Όχι	92	68,1	68,1	68,1

Ίσως	21	15,6	15,6	83,7
Ναι	22	16,3	16,3	100,0
Total	135	100,0	100,0	

Γράφημα 19

Θεωρείτε ότι η έλλειψη σταθερού ωραρίου εργασίας συνέβαλε στο να μην βρίσκετε απασχόληση;



Πίνακας 20

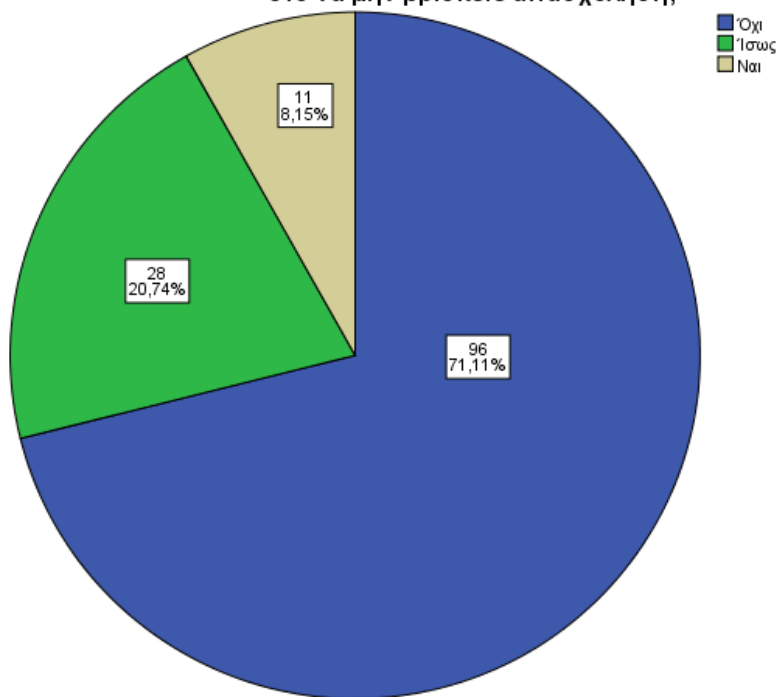
Θεωρείτε ότι η γεωγραφική απόσταση της εργασίας από το σπίτι σας συνέβαλε στο να μην βρίσκετε απασχόληση;

	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid Όχι	96	71,1	71,1	71,1
Ίσως	28	20,7	20,7	91,9
Ναι	11	8,1	8,1	100,0

Total	135	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

Γράφημα 20

Θεωρείτε ότι η γεωγραφική απόσταση της εργασίας από το σπίτι σας συνέβαλε στο να μην βρίσκετε απασχόληση;



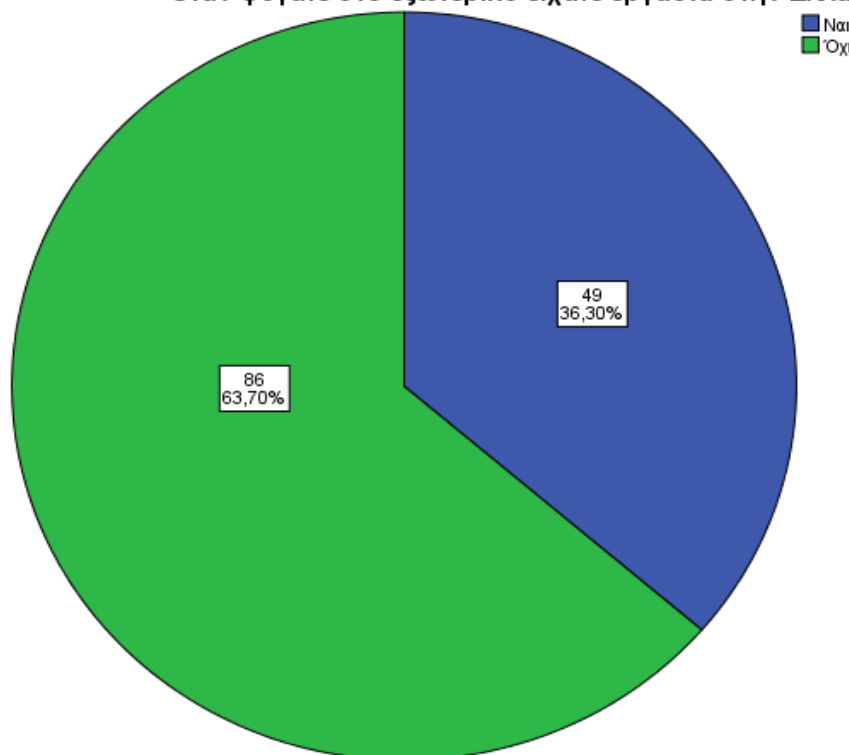
Πίνακας 21

Όταν φύγατε στο εξωτερικό είχατε εργασία στην Ελλάδα;

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Ναι	49	36,3	36,3	36,3
	Όχι	86	63,7	63,7	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Γράφημα 21

Όταν φύγατε στο εξωτερικό είχατε εργασία στην Ελλάδα;



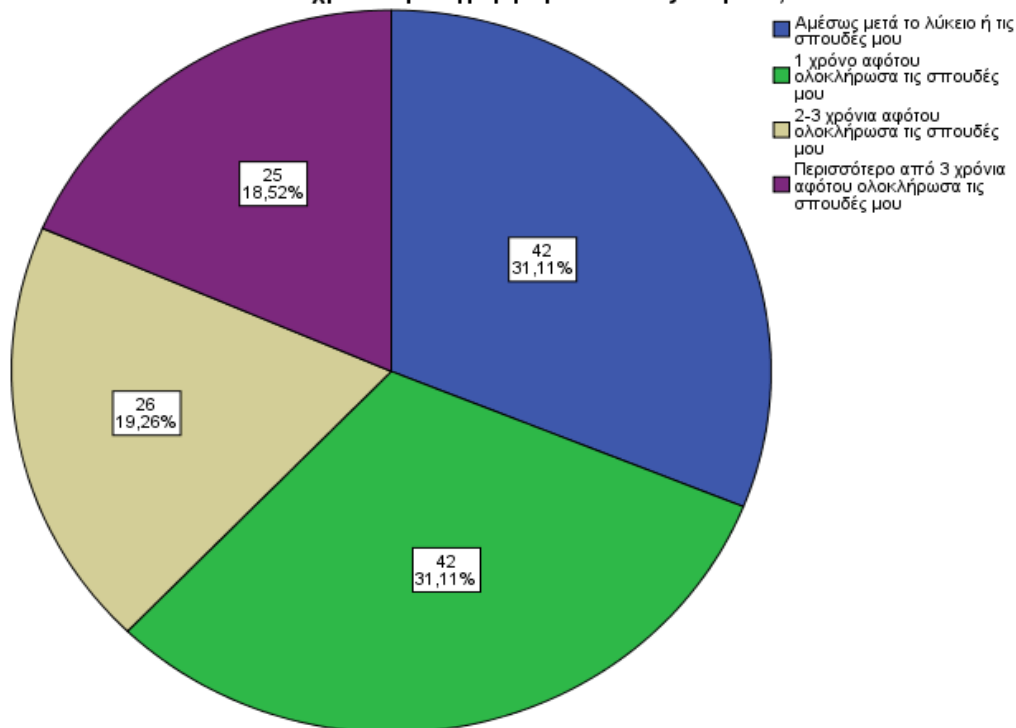
Πίνακας 22

Ποια χρονική στιγμή φύγατε στο εξωτερικό;

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Αμέσως μετά το λύκειο ή τις σπουδές μου	42	31,1	31,1	31,1
	1 χρόνο αφότου ολοκλήρωσα τις σπουδές μου	42	31,1	31,1	62,2
	2-3 χρόνια αφότου ολοκλήρωσα τις σπουδές μου	26	19,3	19,3	81,5
	Περισσότερο από 3 χρόνια αφότου ολοκλήρωσα τις σπουδές μου	25	18,5	18,5	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Γράφημα 22

Ποια χρονική στιγμή φύγατε στο εξωτερικό;



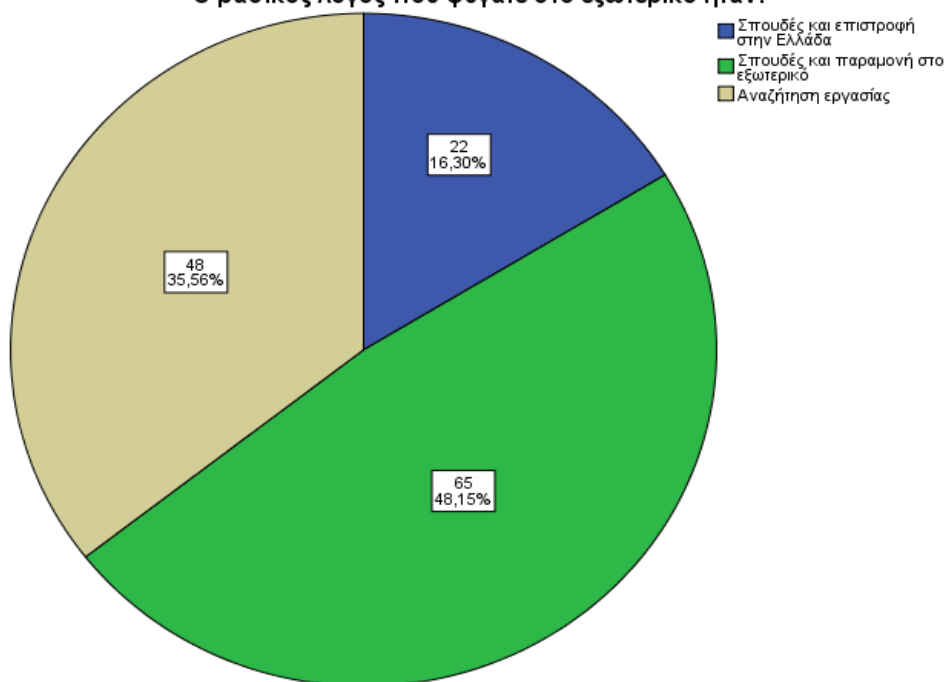
Πίνακας 23

Ο βασικός λόγος που φύγατε στο εξωτερικό ήταν:

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Σπουδές και επιστροφή στην Ελλάδα	22	16,3	16,3	16,3
	Σπουδές και παραμονή στο εξωτερικό	65	48,1	48,1	64,4
	Αναζήτηση εργασίας	48	35,6	35,6	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Γράφημα 23

Ο βασικός λόγος που φύγατε στο εξωτερικό ήταν:



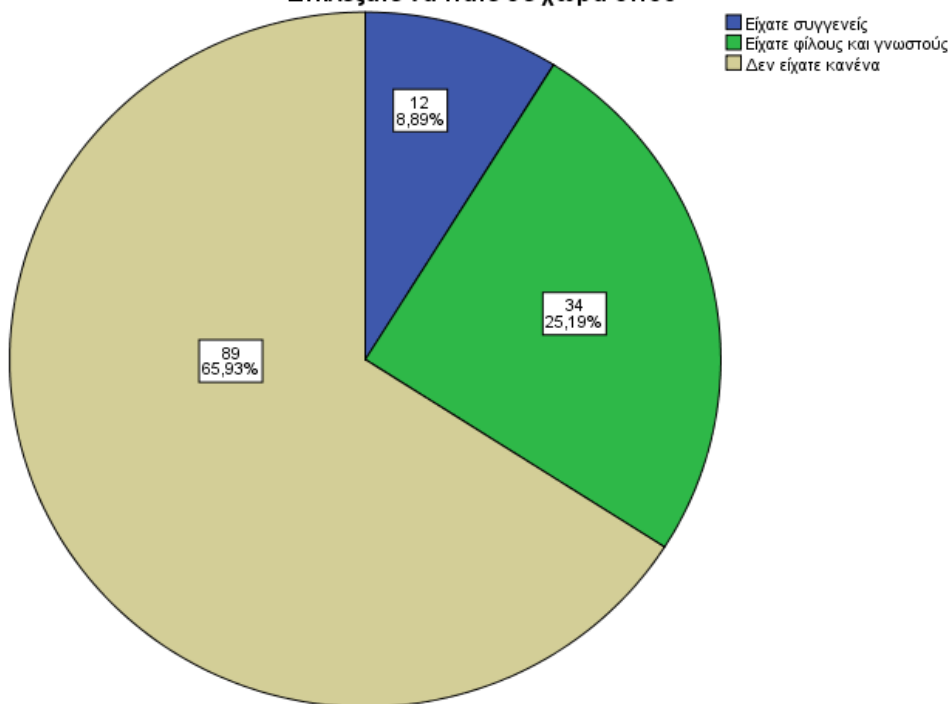
Πίνακας 24

Επιλέξατε να πάτε σε χώρα όπου:

	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid Είχατε συγγενείς	12	8,9	8,9	8,9
Είχατε φίλους και γνωστούς	34	25,2	25,2	34,1
Δεν είχατε κανένα	89	65,9	65,9	100,0
Total	135	100,0	100,0	

Γράφημα 24

Επιλέξατε να πάτε σε χώρα όπου



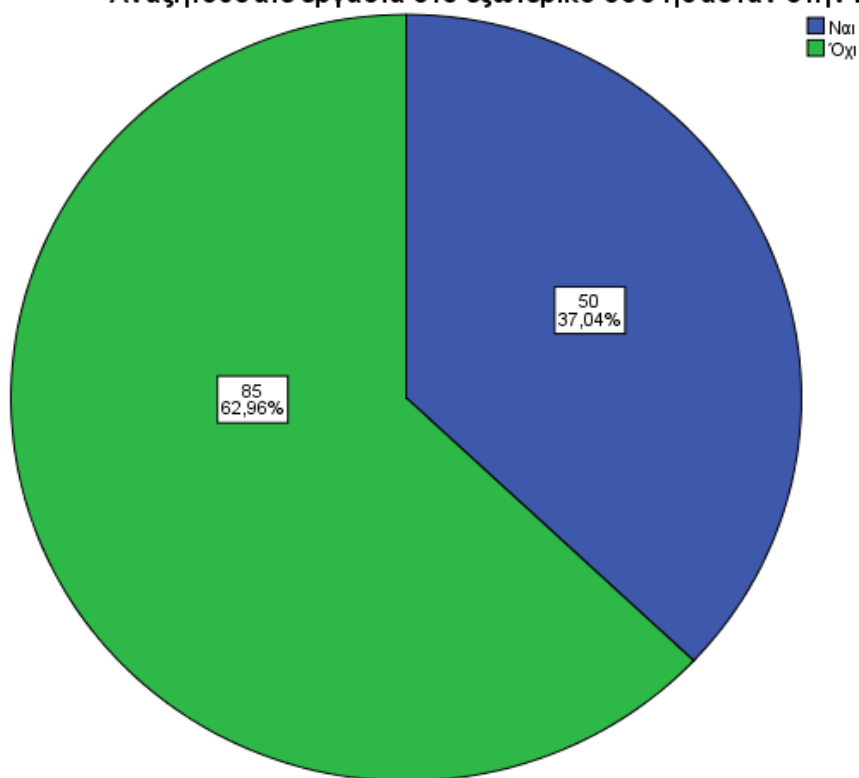
Πίνακας 25

Αναζητούσατε εργασία στο εξωτερικό όσο ήσασταν στην Ελλάδα;

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Ναι	50	37,0	37,0	37,0
	Όχι	85	63,0	63,0	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Γράφημα 25

Αναζητούσατε εργασία στο εξωτερικό όσο ήσασταν στην Ελλάδα;



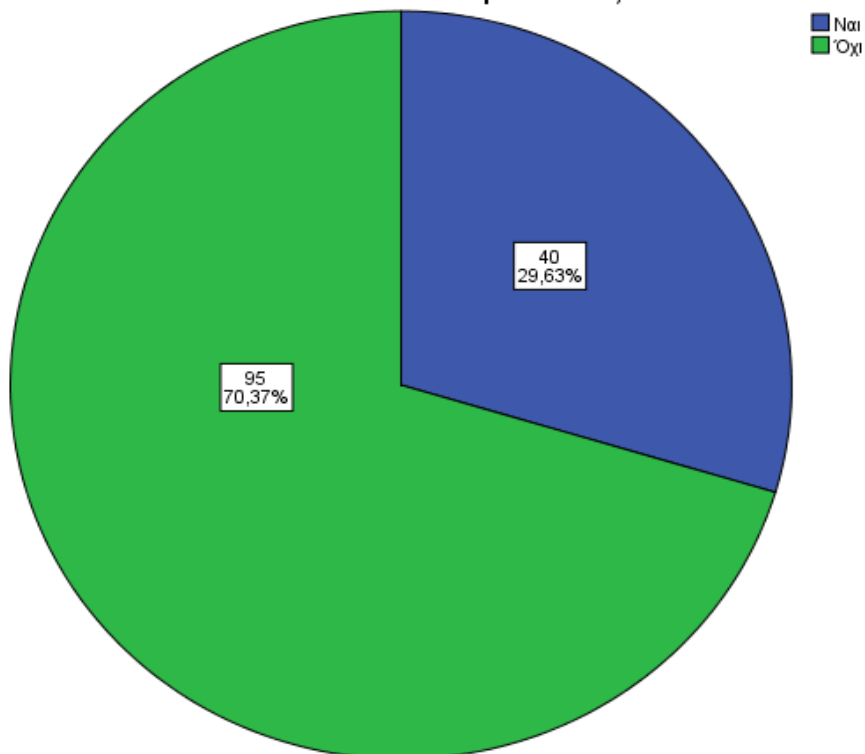
Πίνακας 26

Βρήκατε εργασία στο εξωτερικό από την αναζήτηση που κάνατε όσο ήσασταν στην Ελλάδα;

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Ναι	40	29,6	29,6	29,6
	Όχι	95	70,4	70,4	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Γράφημα 26

Βρήκατε εργασία στο εξωτερικό από την αναζήτηση που κάνατε όσο ήσασταν στην Ελλάδα;



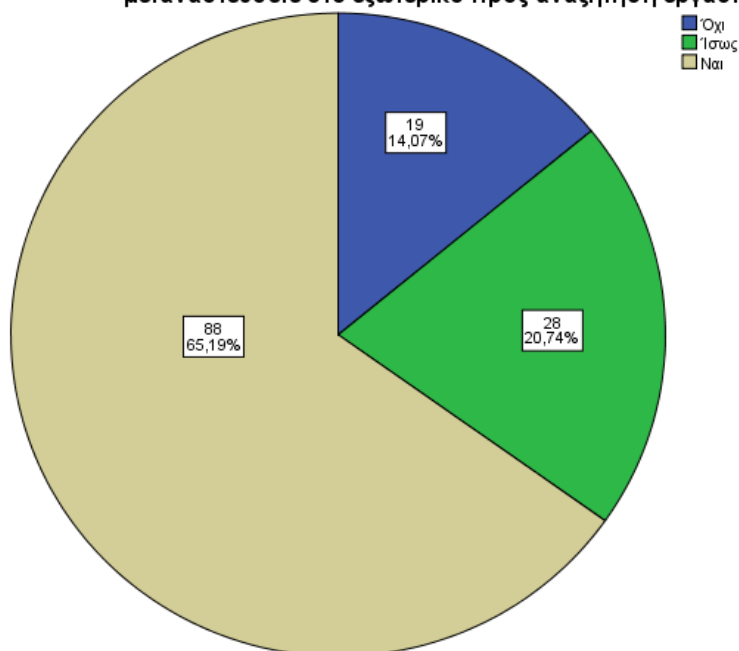
Πίνακας 27

Ήταν η οικονομική κρίση στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση;

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Όχι	19	14,1	14,1	14,1
	Ίσως	28	20,7	20,7	34,8
	Ναι	88	65,2	65,2	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Γράφημα 27

Ήταν η οικονομική κρίση στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;



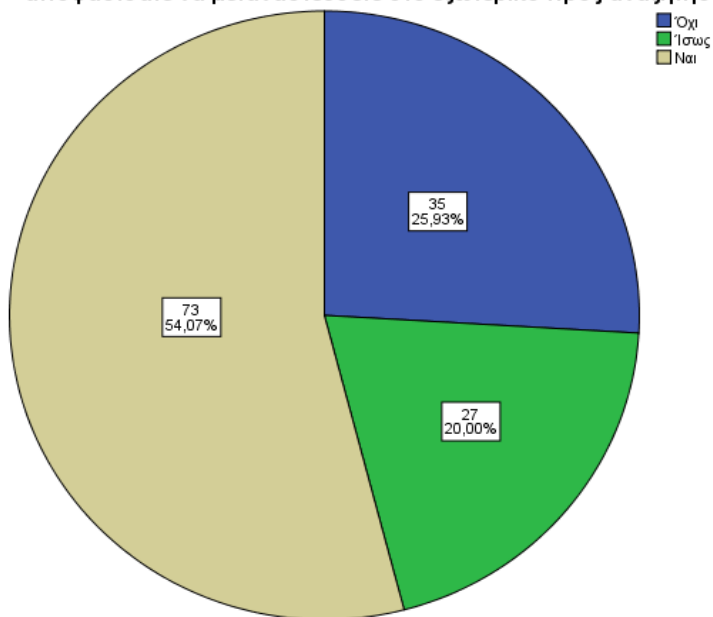
Πίνακας 28

Ήταν η αδυναμία εύρεσης εργασίας στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Όχι	35	25,9	25,9	25,9
	Ίσως	27	20,0	20,0	45,9
	Ναι	73	54,1	54,1	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Γράφημα 28

Ήταν η αδυναμία εύρεσης εργασίας στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;



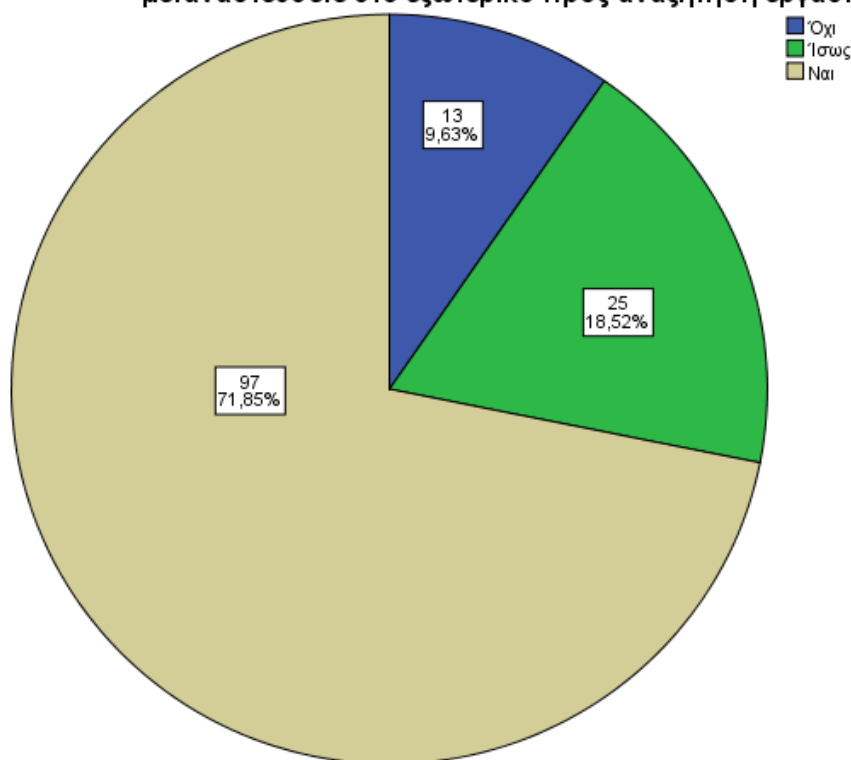
Πίνακας 29

Ήταν η έλλειψη αξιοκρατίας στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Όχι	13	9,6	9,6	9,6
	Ίσως	25	18,5	18,5	28,1
	Ναι	97	71,9	71,9	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Γράφημα 29

Ήταν η έλλειψη αξιοκρατίας στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;



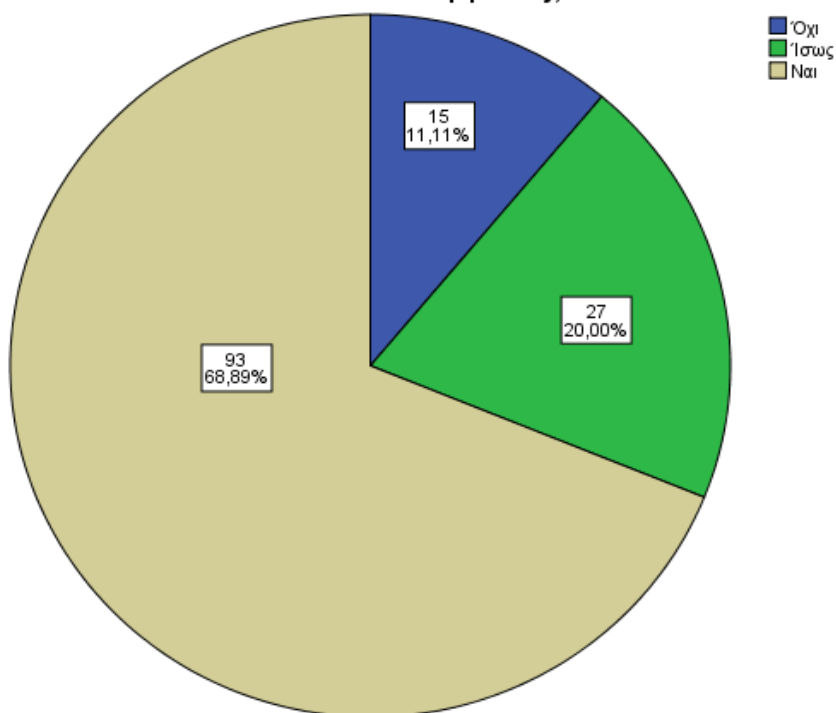
Πίνακας 30

Ήταν οι μικρές πιθανότητες επαγγελματικής εξέλιξης στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Όχι	15	11,1	11,1	11,1
	Ίσως	27	20,0	20,0	31,1
	Ναι	93	68,9	68,9	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Γράφημα 30

Ήταν οι μικρές πιθανότητες επαγγελματικής εξέλιξης στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;



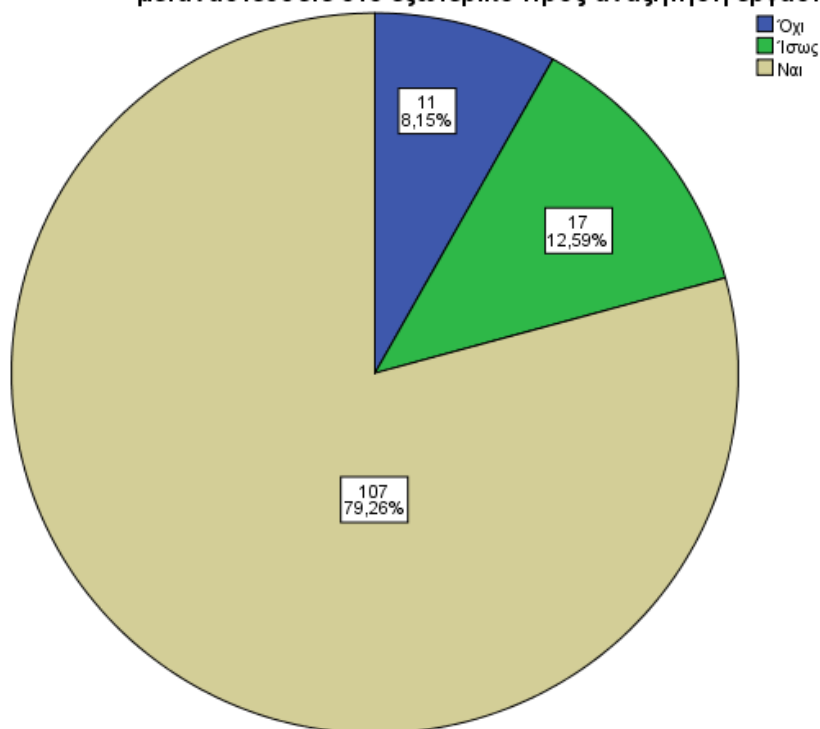
Πίνακας 31

Ήταν οι χαμηλοί μισθοί στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Όχι	11	8,1	8,1	8,1
	Ίσως	17	12,6	12,6	20,7
	Ναι	107	79,3	79,3	100,0
Total		135	100,0	100,0	

Γράφημα 31

Ήταν οι χαμηλοί μισθοί στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;



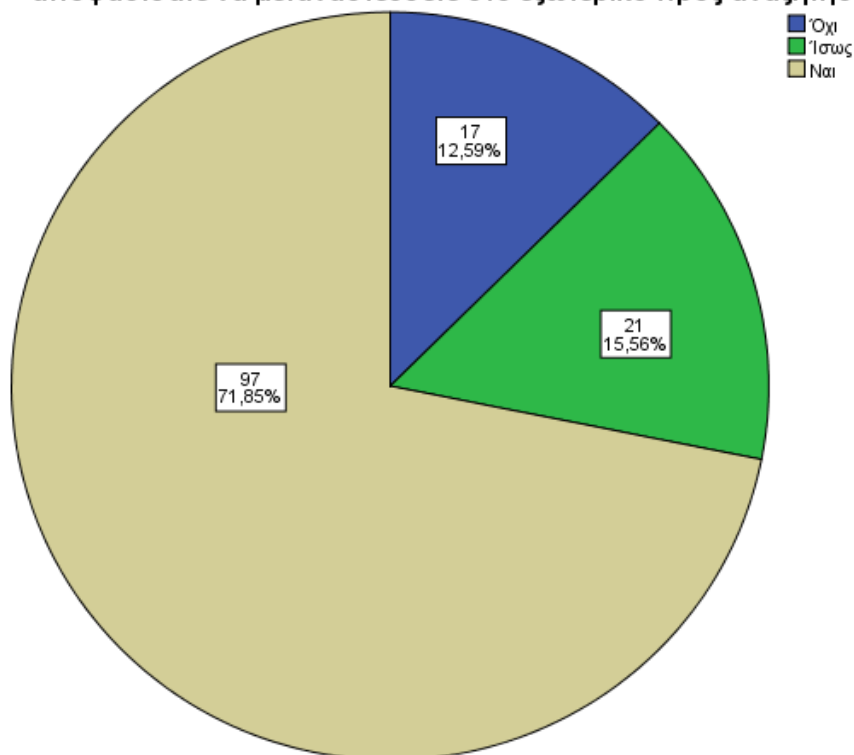
Πίνακας 32:

Ήταν οι καλές εργασιακές σχέσεις στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Όχι	17	12,6	12,6	12,6
	Ίσως	21	15,6	15,6	28,1
	Ναι	97	71,9	71,9	100,0
Total		135	100,0	100,0	

Γράφημα 32

Ήταν οι καλές εργασιακές σχέσεις στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;



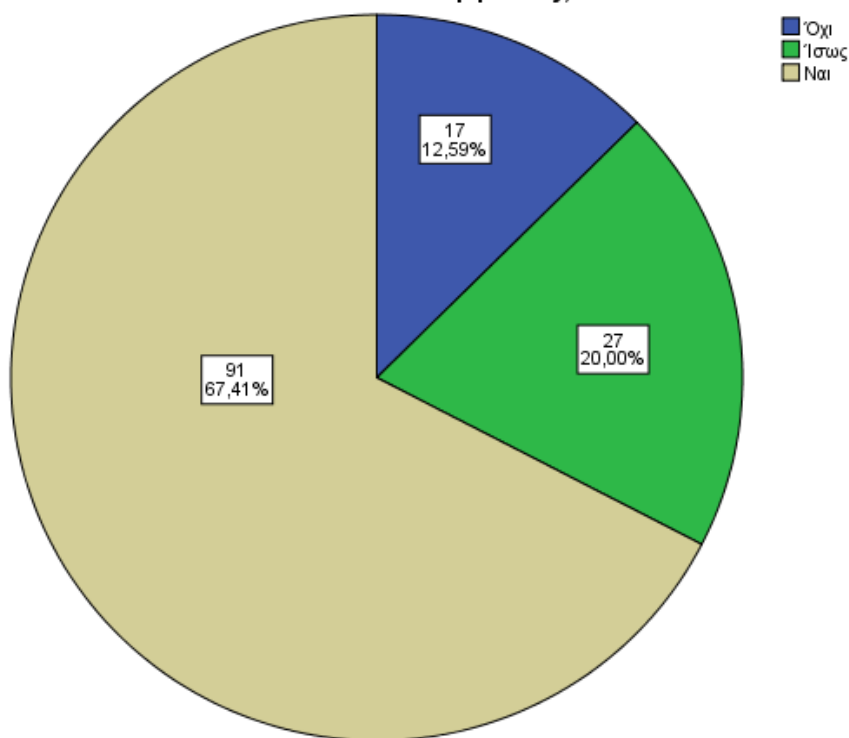
Πίνακας 33

Ήταν οι γρήγορες προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Όχι	17	12,6	12,6	12,6
	Ίσως	27	20,0	20,0	32,6
	Ναι	91	67,4	67,4	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Γράφημα 33

Ήταν οι γρήγορες προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;



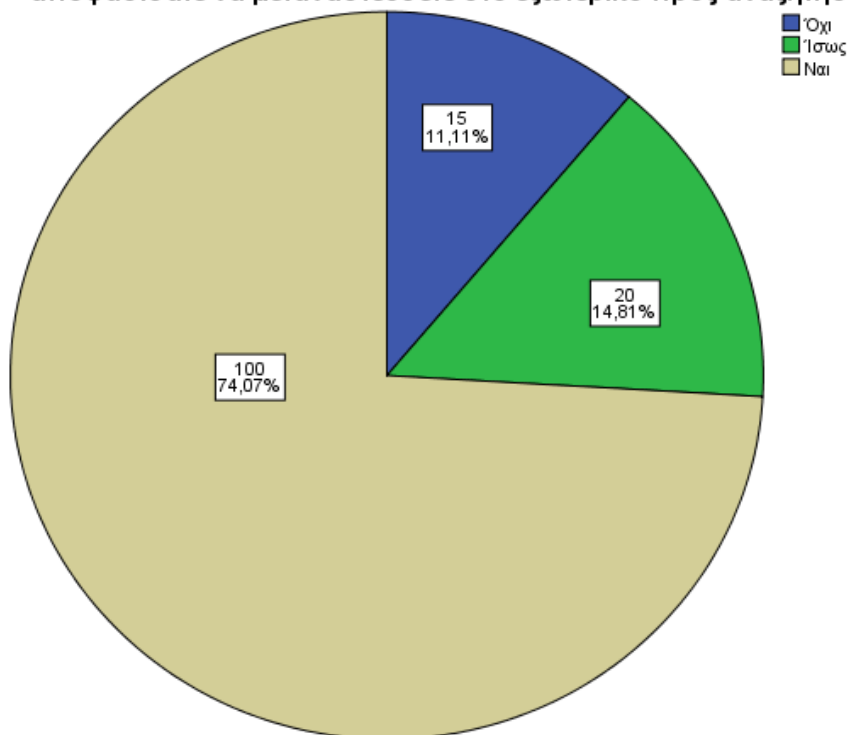
Πίνακας 34

Ήταν η καλύτερη ποιότητα ζωής στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Όχι	15	11,1	11,1	11,1
	Ίσως	20	14,8	14,8	25,9
	Ναι	100	74,1	74,1	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Γράφημα 34

Ήταν η καλύτερη ποιότητα ζωής στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;



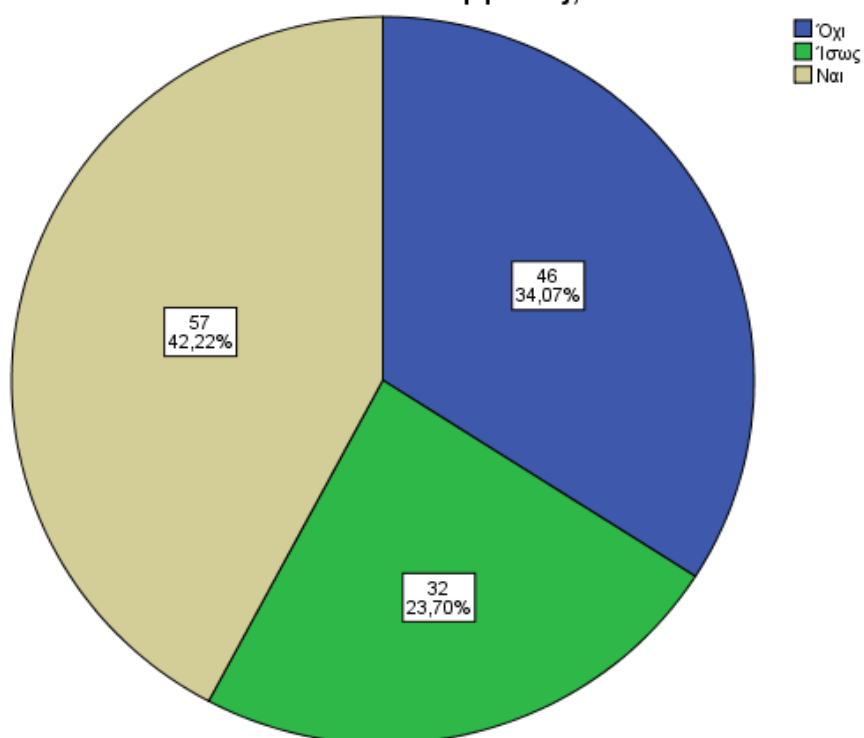
Πίνακας 35

Ήταν το γεγονός ότι τα προσόντα σας δεν αναγνωρίζονταν στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Όχι	46	34,1	34,1	34,1
	Ίσως	32	23,7	23,7	57,8
	Ναι	57	42,2	42,2	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Γράφημα 35

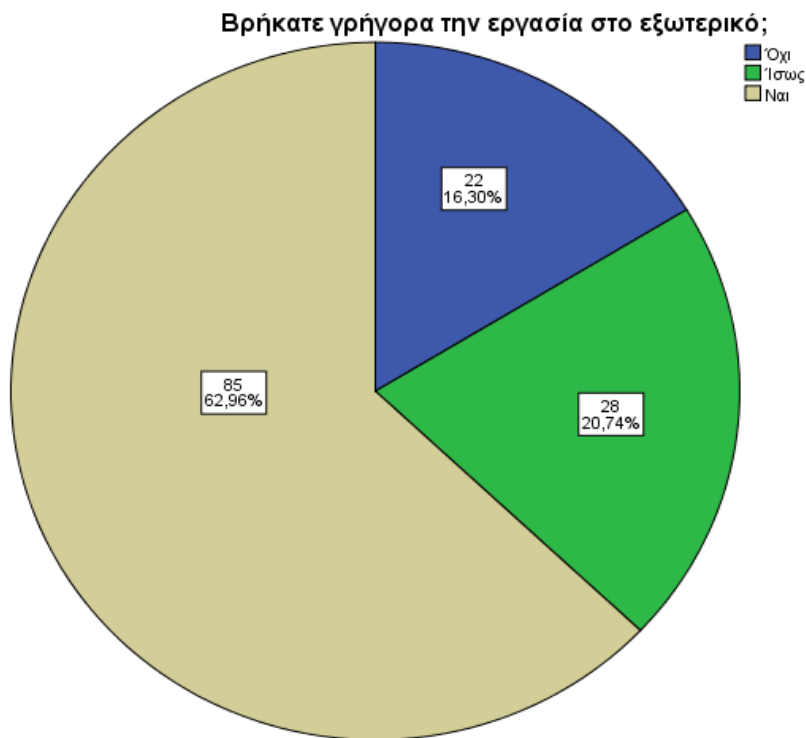
Ήταν το γεγονός ότι τα προσόντα σας δεν αναγνωρίζονταν στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;



Πίνακας 36
Βρήκατε γρήγορα την εργασία;

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Όχι	22	16,3	16,3	16,3
	Ίσως	28	20,7	20,7	37,0
	Ναι	85	63,0	63,0	100,0
Total		135	100,0	100,0	

Γράφημα 36

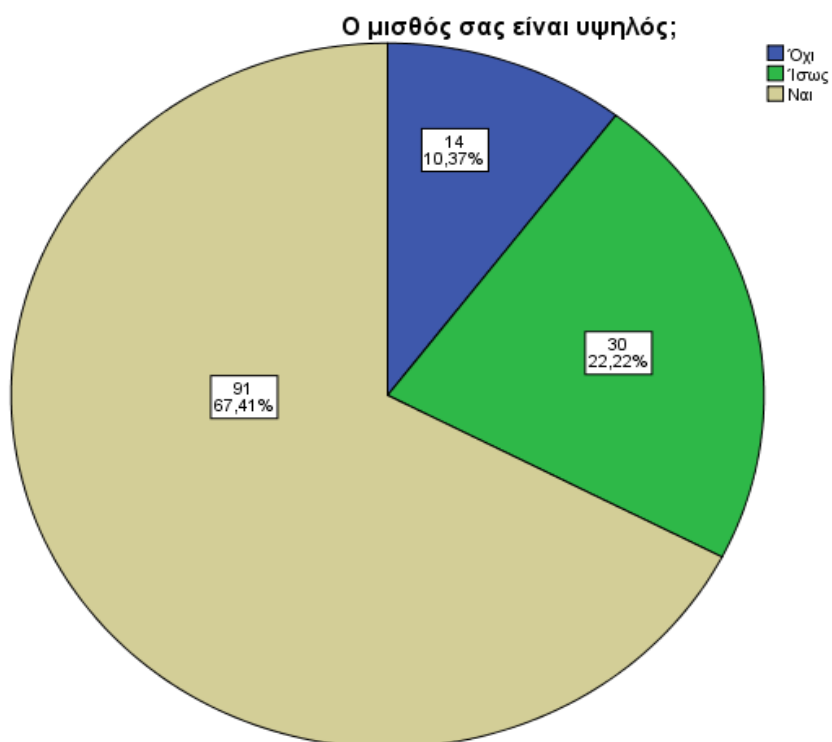


Πίνακας 37

Ο μισθός σας είναι υψηλός;

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Όχι	14	10,4	10,4	10,4
	Ίσως	30	22,2	22,2	32,6
	Ναι	91	67,4	67,4	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Γράφημα 37

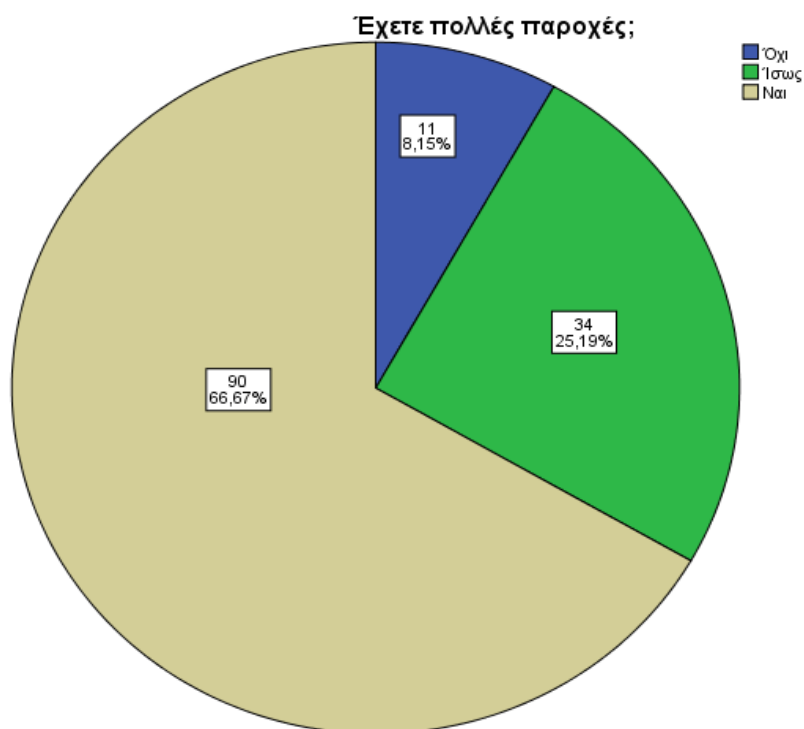


Πίνακας 38

Έχετε πολλές παροχές;

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Όχι	11	8,1	8,1	8,1
	Ίσως	34	25,2	25,2	33,3
	Ναι	90	66,7	66,7	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Γράφημα 38



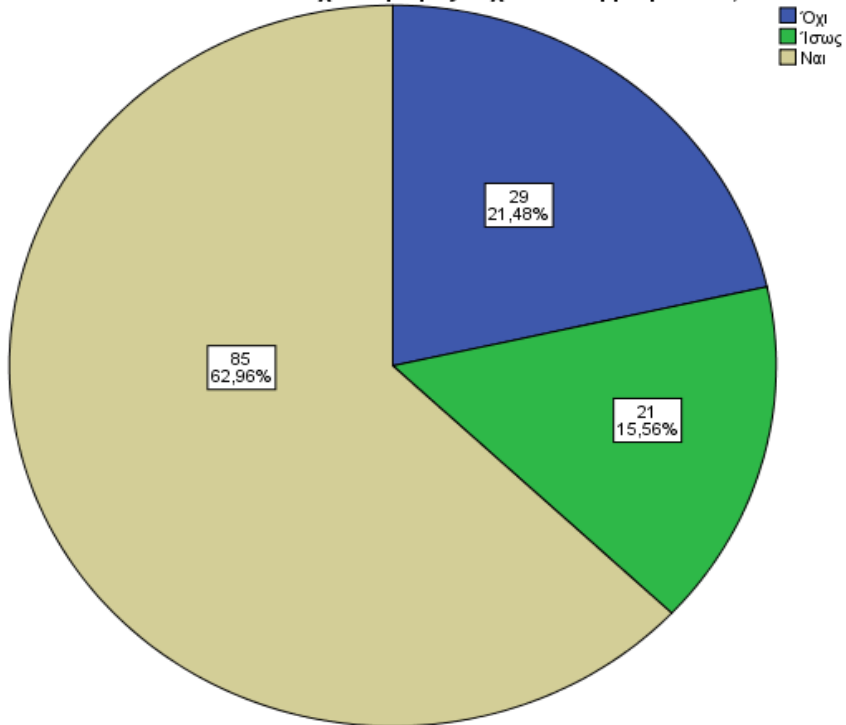
Πίνακας 39

Έχετε ήδη εξελιχθεί επαγγελματικά;

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Όχι	29	21,5	21,5	21,5
	Ίσως	21	15,6	15,6	37,0
	Ναι	85	63,0	63,0	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Γράφημα 39

Έχετε ήδη εξελιχθεί επαγγελματικά;

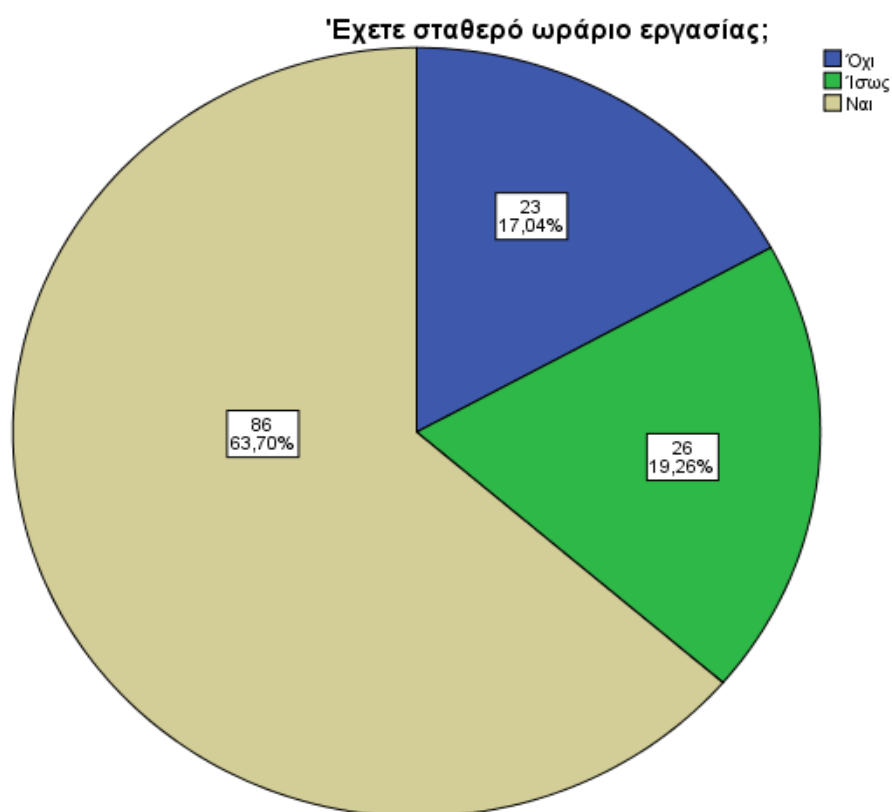


Πίνακας 40

Έχετε σταθερό ωράριο εργασίας;

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Όχι	23	17,0	17,0	17,0
	Ίσως	26	19,3	19,3	36,3
	Ναι	86	63,7	63,7	100,0
Total		135	100,0	100,0	

Γράφημα 40



Πίνακας 41

Έχετε αναπτυγμένη κοινωνική προστασία;

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Όχι	11	8,1	8,1	8,1
	Ίσως	28	20,7	20,7	28,9
	Ναι	96	71,1	71,1	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Γράφημα 41

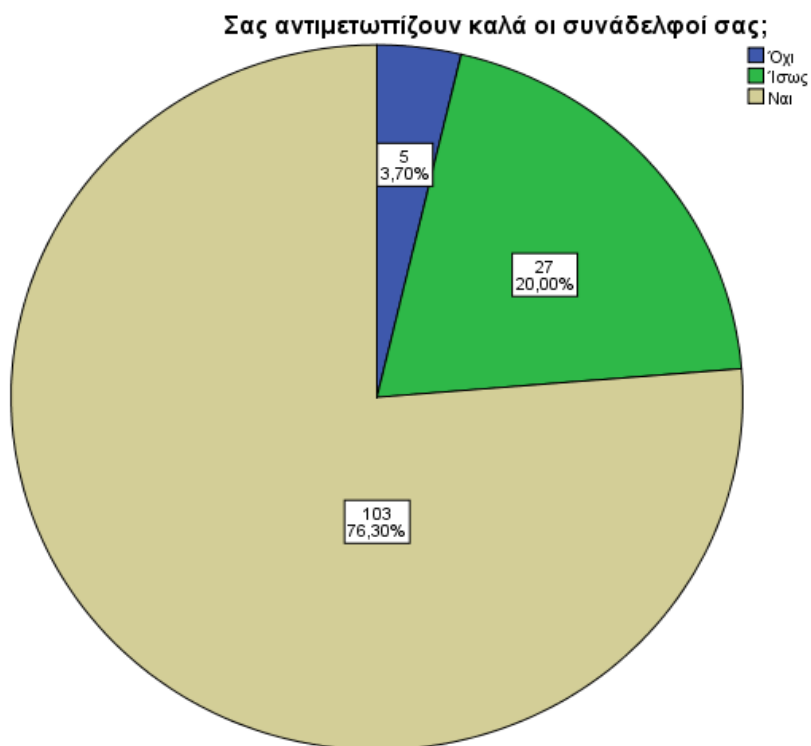


Πίνακας 42

Σας αντιμετωπίζουν καλά οι συνάδελφοί σας;

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Όχι	5	3,7	3,7	3,7
	Ίσως	27	20,0	20,0	23,7
	Ναι	103	76,3	76,3	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Γράφημα 42

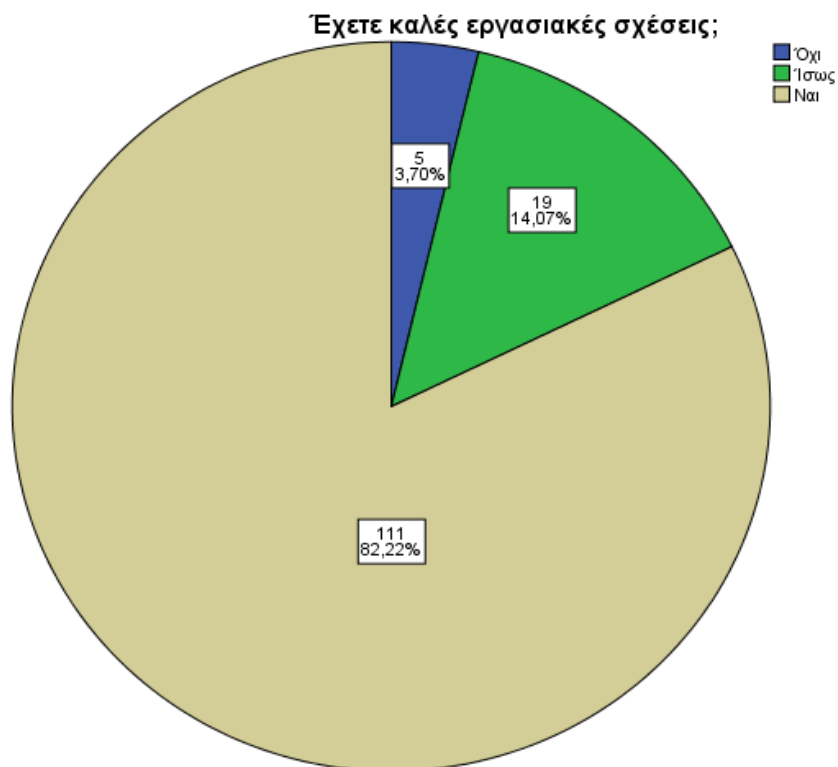


Πίνακας 43

Έχετε καλές εργασιακές σχέσεις;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Όχι	5	3,7	3,7	3,7
	Ίσως	19	14,1	14,1	17,8
	Ναι	111	82,2	82,2	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Γράφημα 43

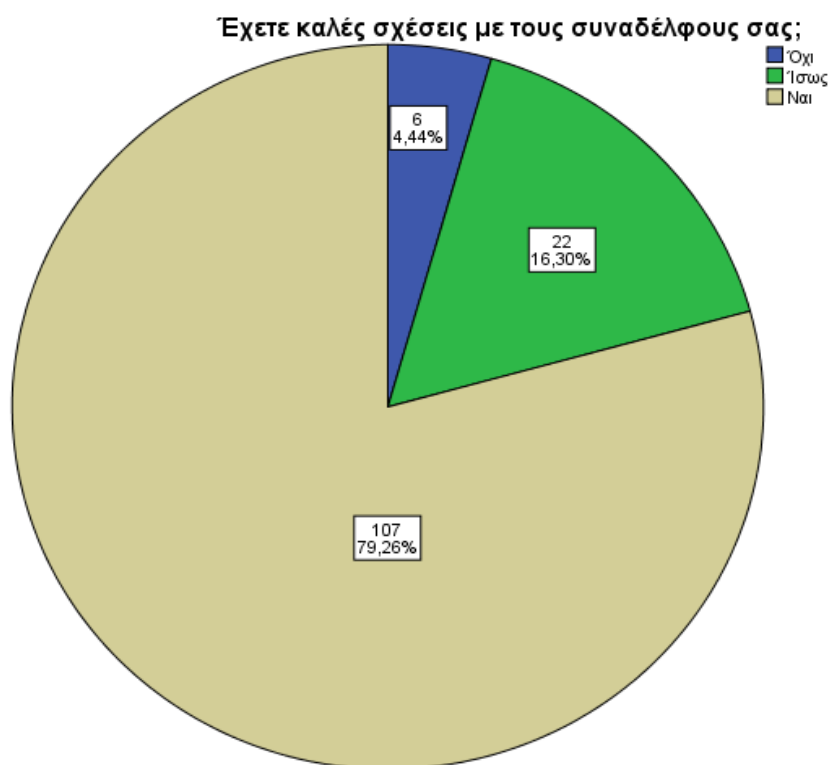


Πίνακας 44

Έχετε καλές εργασιακές σχέσεις με τους συναδέλφους σας;

	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid Όχι	6	4,4	4,4	4,4
Ίσως	22	16,3	16,3	20,7
Ναι	107	79,3	79,3	100,0
Total	135	100,0	100,0	

Γράφημα 44

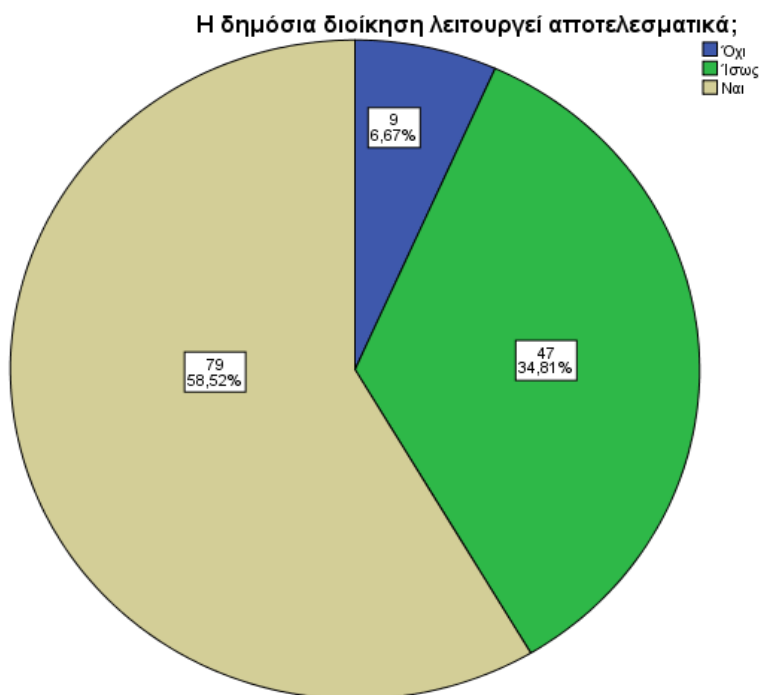


Πίνακας 45

Η δημόσια διοίκηση λειτουργεί αποτελεσματικά;

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Όχι	9	6,7	6,7	6,7
	Ίσως	47	34,8	34,8	41,5
	Ναι	79	58,5	58,5	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

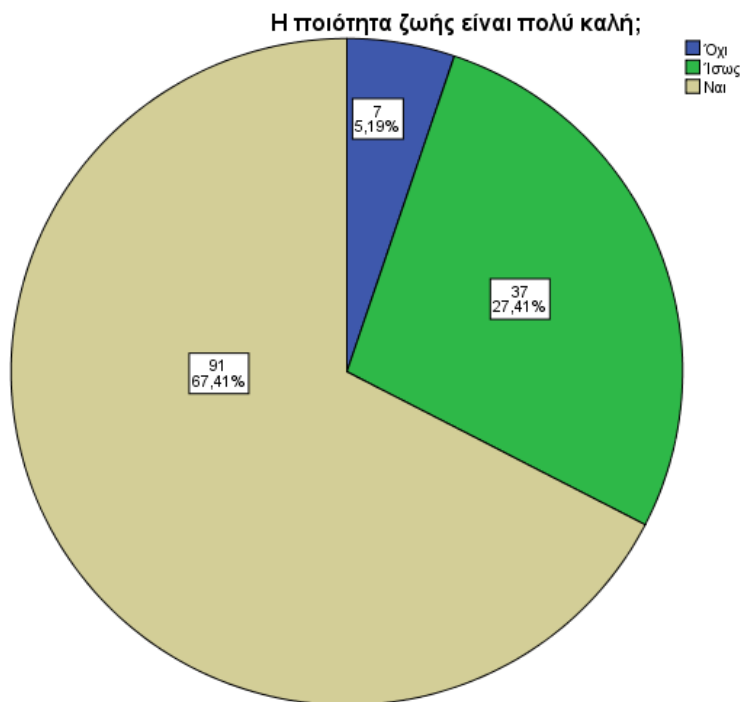
Γράφημα 45



Πίνακας 46
Η ποιότητα ζωής είναι πολύ καλή;

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Όχι	7	5,2	5,2	5,2
	Ίσως	37	27,4	27,4	32,6
	Ναι	91	67,4	67,4	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Γράφημα 46



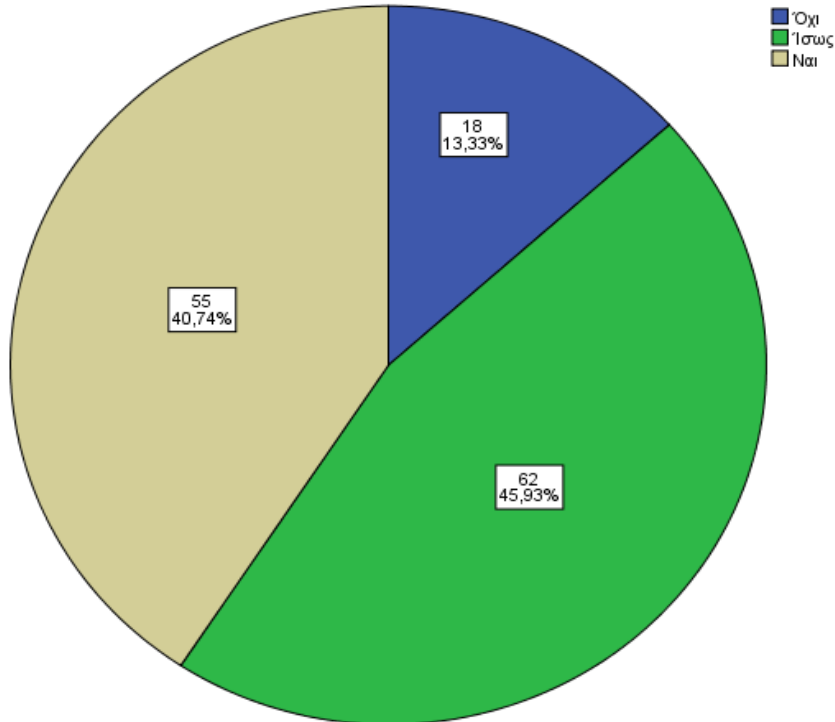
Πίνακας 47

Θα εξελιχθείτε επαγγελματικά σε σύντομο διάστημα;

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Όχι	18	13,3	13,3	13,3
	Ίσως	62	45,9	45,9	59,3
	Ναι	55	40,7	40,7	100,0
Total		135	100,0	100,0	

Γράφημα 47

Θα εξελιχθείτε επαγγελματικά σε σύντομο διάστημα;



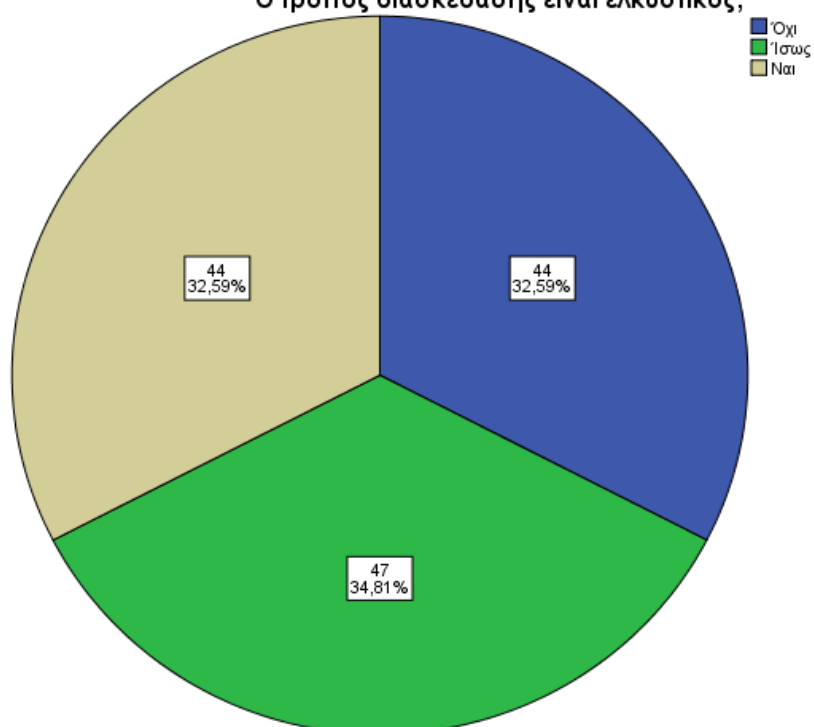
Πίνακας 48

Ο τρόπος διασκέδασης είναι ελκυστικός;

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Όχι	44	32,6	32,6	32,6
	Ίσως	47	34,8	34,8	67,4
	Ναι	44	32,6	32,6	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Γράφημα 48

Ο τρόπος διασκέδασης είναι ελκυστικός;

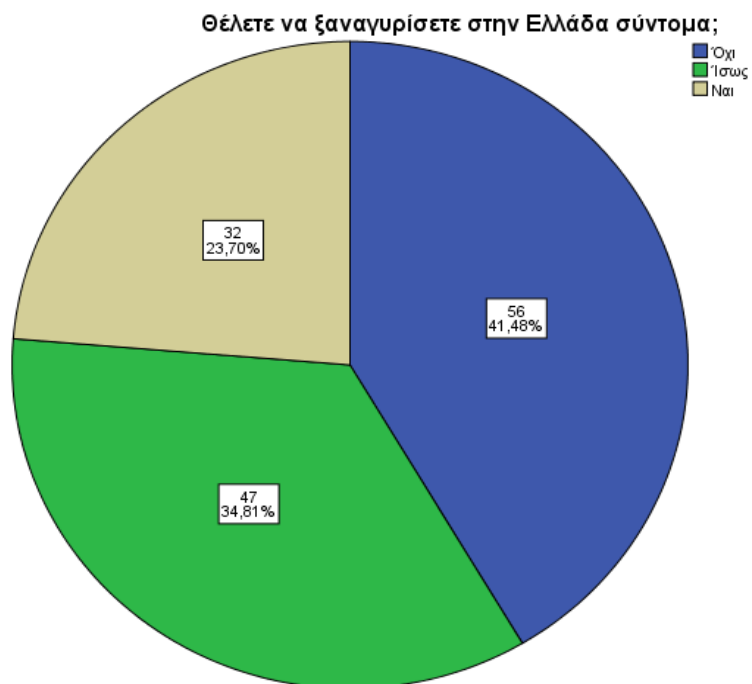


Πίνακας 49

Θέλετε να ξαναγορίσετε στην Ελλάδα σύντομα;

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Όχι	56	41,5	41,5	41,5
	Ίσως	47	34,8	34,8	76,3
	Ναι	32	23,7	23,7	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Γράφημα 49



6.2 ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΩΝ

6.2.1 Θέλετε να ξαναγυρίσετε στην Ελλάδα σύντομα; – Ήταν οι χαμηλοί μισθοί στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Θέλετε να ξαναγυρίσετε στην Ελλάδα σύντομα; * Ήταν οι χαμηλοί μισθοί στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;	135	100,0%	0	0,0%	135	100,0%

Ο παραπάνω πίνακας μας πληροφορεί ότι 135 παρατηρήσεις είναι διαθέσιμες ταυτόχρονα στις δύο μεταβλητές χωρίς την ύπαρξη ελλειπών τιμών.

Ο πίνακας που ακολουθεί αφορά τις παρατηρούμενες συχνότητες και μας δίνει τις εξής πληροφορίες: Όσον αφορά αυτούς που συμμετέχουν στην έρευνα και δεν θέλουν να ξαναγυρίσουν σύντομα στην Ελλάδα παρατηρείται ότι 7 από αυτούς έχουν απαντήσει πως δεν ήταν οι χαμηλοί μισθοί στην Ελλάδα ο λόγος που αποφάσισαν να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας, 5 από αυτούς έχουν απαντήσει πως ίσως ήταν οι χαμηλοί μισθοί στην Ελλάδα ο λόγος που αποφάσισαν να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας, ενώ 44 από αυτούς απάντησαν πως ήταν οι χαμηλοί μισθοί στην Ελλάδα ο λόγος που αποφάσισαν να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας. Ακόμη, όσον αφορά αυτούς που ίσως θέλουν να ξαναγυρίσουν σύντομα στην Ελλάδα παρατηρείται ότι 2 από αυτούς έχουν απαντήσει πως δεν ήταν οι χαμηλοί μισθοί στην Ελλάδα ο λόγος που αποφάσισαν να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας, 3 από

αυτούς έχουν απαντήσει πως ίσως ήταν οι χαμηλοί μισθοί στην Ελλάδα ο λόγος που αποφάσισαν να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας, ενώ 42 από αυτούς απάντησαν πως ήταν οι χαμηλοί μισθοί στην Ελλάδα ο λόγος που αποφάσισαν να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας. Τέλος, όσον αφορά αυτούς που θέλουν να ξαναγυρίσουν σύντομα στην Ελλάδα παρατηρείται ότι 2 από αυτούς έχουν απαντήσει πως δεν ήταν οι χαμηλοί μισθοί στην Ελλάδα ο λόγος που αποφάσισαν να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας, 9 από αυτούς έχουν απαντήσει πως ίσως ήταν οι χαμηλοί μισθοί στην Ελλάδα ο λόγος που αποφάσισαν να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας, ενώ 21 από αυτούς απάντησαν πως ήταν οι χαμηλοί μισθοί στην Ελλάδα ο λόγος που αποφάσισαν να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας.

Θέλετε να ξαναγυρίσετε στην Ελλάδα σύντομα; * Ήταν οι χαμηλοί μισθοί στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας; Crosstabulation

			Ήταν οι χαμηλοί μισθοί στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;			Total
			Όχι	Ίσως	Ναι	
Θέλετε να ξαναγυρίσετε στην Ελλάδα σύντομα;	Όχι	Count	7	5	44	56
		% within Θέλετε να ξαναγυρίσετε στην Ελλάδα σύντομα;	12,5%	8,9%	78,6%	100,0%
		% within Ήταν οι χαμηλοί μισθοί στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;	63,6%	29,4%	41,1%	41,5%
		% of Total	5,2%	3,7%	32,6%	41,5%
	Ίσως	Count	2	3	42	47
		% within Θέλετε να ξαναγυρίσετε στην Ελλάδα σύντομα;	4,3%	6,4%	89,4%	100,0%

	% within Ήταν οι χαμηλοί μισθοί στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;	18,2%	17,6%	39,3%	34,8%
	% of Total	1,5%	2,2%	31,1%	34,8%
Nai	Count	2	9	21	32
	% within Θέλετε να ξαναγυρίσετε στην Ελλάδα σύντομα;	6,3%	28,1%	65,6%	100,0%
	% within Ήταν οι χαμηλοί μισθοί στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;	18,2%	52,9%	19,6%	23,7%
	% of Total	1,5%	6,7%	15,6%	23,7%
Total	Count	11	17	107	135
	% within Θέλετε να ξαναγυρίσετε στην Ελλάδα σύντομα;	8,1%	12,6%	79,3%	100,0%
	% within Ήταν οι χαμηλοί μισθοί στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	8,1%	12,6%	79,3%	100,0%

Από τον παρακάτω πίνακα προκύπτει ότι αν θέλει κάποιος να ξαναγυρίσει σύντομα στην Ελλάδα επηρεάζεται από το αν αποφάσισε να μεταναστεύσει στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας εξαιτίας των χαμηλών μισθών στην Ελλάδα, καθώς $p=0,019 < 0,05$.

Chi-SquareTests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
PearsonChi-Square	11,843 ^a	4	,019
LikelihoodRatio	10,662	4	,031
Linear-by-Linear Association	,028	1	,867
N of ValidCases	135		

a. 4 cells (44,4%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,61.

6.2.2 Θέλετε να ξαναγυρίσετε στην Ελλάδα σύντομα; – Ήταν οι καλές εργασιακές σχέσεις στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;

CaseProcessingSummary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Θέλετε να ξαναγυρίσετε στην Ελλάδα σύντομα; * Ήταν οι καλές εργασιακές σχέσεις στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;	135	100,0%	0	0,0%	135	100,0%

Ο παραπάνω πίνακας μας πληροφορεί ότι 135 παρατηρήσεις είναι διαθέσιμες ταυτόχρονα στις δύο μεταβλητές χωρίς την ύπαρξη ελλειπών τιμών.

Ο πίνακας που ακολουθεί αφορά τις παρατηρούμενες συχνότητες και μας δίνει τις εξής πληροφορίες: Όσον αφορά αυτούς που συμμετέχουν στην έρευνα και δεν θέλουν να ξαναγυρίσουν σύντομα στην Ελλάδα παρατηρείται ότι 7 από αυτούς έχουν απαντήσει πως δεν ήταν οι καλές εργασιακές σχέσεις στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφάσισαν να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας, 2 από αυτούς έχουν απαντήσει πως ίσως ήταν οι καλές εργασιακές σχέσεις στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφάσισαν να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας, ενώ 47 από αυτούς απάντησαν πως ήταν οι καλές εργασιακές σχέσεις στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφάσισαν να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας. Ακόμη, όσον αφορά αυτούς που ίσως θέλουν να ξαναγυρίσουν σύντομα στην Ελλάδα παρατηρείται ότι 3 από αυτούς έχουν απαντήσει πως δεν ήταν οι καλές εργασιακές σχέσεις στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφάσισαν να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας, 8 από αυτούς έχουν απαντήσει πως ίσως ήταν οι καλές εργασιακές σχέσεις στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφάσισαν να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας ενώ 36 από αυτούς απάντησαν πως ήταν οι καλές εργασιακές σχέσεις στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφάσισαν να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας. Τέλος, όσον αφορά αυτούς που θέλουν να ξαναγυρίσουν σύντομα στην Ελλάδα παρατηρείται ότι 7 από αυτούς έχουν απαντήσει πως δεν ήταν οι καλές εργασιακές σχέσεις στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφάσισαν να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας, 11 από αυτούς έχουν απαντήσει πως ίσως ήταν οι καλές εργασιακές σχέσεις στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφάσισαν να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας, ενώ 14 από αυτούς απάντησαν πως ήταν οι καλές εργασιακές σχέσεις στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφάσισαν να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας.

Θέλετε να ξαναγυρίσετε στην Ελλάδα σύντομα; * Ήταν οι καλές εργασιακές σχέσεις στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας; Crosstabulation

			Ήταν οι καλές εργασιακές σχέσεις στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;				
			Όχι	Ίσως	Ναι	Total	
Θέλετε να ξαναγυρίσετε στην Ελλάδα σύντομα;	Όχι	Count	7	2	47	56	
		% within Θέλετε να ξαναγυρίσετε στην Ελλάδα σύντομα;	12,5%	3,6%	83,9%	100,0%	
		% within Ήταν οι καλές εργασιακές σχέσεις στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;	41,2%	9,5%	48,5%	41,5%	
			% of Total	5,2%	1,5%	34,8%	41,5%
	Ίσως	Count	3	8	36	47	
		% within Θέλετε να ξαναγυρίσετε στην Ελλάδα σύντομα;	6,4%	17,0%	76,6%	100,0%	
		% within Ήταν οι καλές εργασιακές σχέσεις στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;	17,6%	38,1%	37,1%	34,8%	
			% of Total	2,2%	5,9%	26,7%	34,8%
	Ναι	Count	7	11	14	32	
		% within Θέλετε να ξαναγυρίσετε στην Ελλάδα σύντομα;	21,9%	34,4%	43,8%	100,0%	
		% within Ήταν οι καλές εργασιακές σχέσεις στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;	41,2%	52,4%	14,4%	23,7%	

	% of Total	5,2%	8,1%	10,4%	23,7%
Total	Count	17	21	97	135
	% within Θέλετε να ξαναγυρίσετε στην Ελλάδα σύντομα;	12,6%	15,6%	71,9%	100,0%
	% within Ήταν οι καλές εργασιακές σχέσεις στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	12,6%	15,6%	71,9%	100,0%

Από τον παρακάτω πίνακα προκύπτει ότι αν θέλει κάποιος να ξαναγυρίσει σύντομα στην Ελλάδα επηρεάζεται από το αν αποφάσισε να μεταναστεύσει στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας εξαιτίας των καλών εργασιακών σχέσεων στο εξωτερικό, καθώς $p < 0,05$.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	20,951 ^a	4	,000
Likelihood Ratio	21,866	4	,000
Linear-by-Linear Association	8,474	1	,004
N of Valid Cases	135		

a. 2 cells (22,2%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,03.

6.2.3. Θέλετε να ξαναγυρίσετε στην Ελλάδα σύντομα; – Ήταν η καλύτερη ποιότητα ζωής στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;

CaseProcessingSummary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Θέλετε να ξαναγυρίσετε στην Ελλάδα σύντομα; * Ήταν η καλύτερη ποιότητα ζωής στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;	135	100,0%	0	0,0%	135	100,0%

Ο παραπάνω πίνακας μας πληροφορεί ότι 135 παρατηρήσεις είναι διαθέσιμες ταυτόχρονα στις δύο μεταβλητές χωρίς την ύπαρξη ελλিপών τιμών.

Ο πίνακας που ακολουθεί αφορά τις παρατηρούμενες συχνότητες και μας δίνει τις εξής πληροφορίες: Όσον αφορά αυτούς που συμμετέχουν στην έρευνα και δεν θέλουν να ξαναγυρίσουν σύντομα στην Ελλάδα παρατηρείται ότι 4 από αυτούς έχουν απαντήσει πως δεν ήταν η καλύτερη ποιότητα ζωής στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφάσισαν να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας, 4 από αυτούς έχουν απαντήσει πως ίσως ήταν η καλύτερη ποιότητα ζωής στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφάσισαν να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας, ενώ 48 από αυτούς απάντησαν πως ήταν η καλύτερη ποιότητα ζωής στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφάσισαν να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας. Ακόμη, όσον αφορά αυτούς που ίσως θέλουν να ξαναγυρίσουν σύντομα στην Ελλάδα παρατηρείται ότι 2 από αυτούς έχουν απαντήσει πως δεν ήταν η καλύτερη ποιότητα ζωής στο εξωτερικό ο λόγος για τον

οποίο αποφάσισαν να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας, 10 από αυτούς έχουν απαντήσει πως ίσως ήταν η καλύτερη ποιότητα ζωής στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφάσισαν να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας ενώ 35 από αυτούς απάντησαν πως ήταν η καλύτερη ποιότητα ζωής στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφάσισαν να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας. Τέλος, όσον αφορά αυτούς που θέλουν να ξαναγυρίσουν σύντομα στην Ελλάδα παρατηρείται ότι 9 από αυτούς έχουν απαντήσει πως δεν ήταν η καλύτερη ποιότητα ζωής στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφάσισαν να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας, 6 από αυτούς έχουν απαντήσει πως ίσως ήταν η καλύτερη ποιότητα ζωής στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφάσισαν να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας, ενώ 17 από αυτούς απάντησαν πως ήταν η καλύτερη ποιότητα ζωής στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφάσισαν να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας.

Θέλετε να ξαναγυρίσετε στην Ελλάδα σύντομα; * Ήταν η καλύτερη ποιότητα ζωής στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας; Crosstabulation

		Ήταν η καλύτερη ποιότητα ζωής στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;				
		Όχι	Ίσως	Ναι	Total	
Θέλετε να ξαναγυρίσετε στην Ελλάδα σύντομα;	Όχι	Count	4	4	48	56
		% within Θέλετε να ξαναγυρίσετε στην Ελλάδα σύντομα;	7,1%	7,1%	85,7%	100,0%
		% within Ήταν η καλύτερη ποιότητα ζωής στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;	26,7%	20,0%	48,0%	41,5%
		% of Total	3,0%	3,0%	35,6%	41,5%
Ίσως		Count	2	10	35	47
		% within Θέλετε να ξαναγυρίσετε στην Ελλάδα σύντομα;	4,3%	21,3%	74,5%	100,0%
		% within Ήταν η καλύτερη ποιότητα ζωής στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;	13,3%	50,0%	35,0%	34,8%
		% of Total	1,5%	7,4%	25,9%	34,8%
Ναι		Count	9	6	17	32
		% within Θέλετε να ξαναγυρίσετε στην Ελλάδα σύντομα;	28,1%	18,8%	53,1%	100,0%
		% within Ήταν η καλύτερη ποιότητα ζωής στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;	60,0%	30,0%	17,0%	23,7%

	% of Total	6,7%	4,4%	12,6%	23,7%
Total	Count	15	20	100	135
	% within Θέλετε να ξαναγυρίσετε στην Ελλάδα σύντομα;	11,1%	14,8%	74,1%	100,0%
	% within Ήταν η καλύτερη ποιότητα ζωής στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	11,1%	14,8%	74,1%	100,0%

Από τον παρακάτω πίνακα προκύπτει ότι αν θέλει κάποιος να ξαναγυρίσει σύντομα στην Ελλάδα επηρεάζεται από το αν αποφάσισε να μεταναστεύσει στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας εξαιτίας της καλύτερης ποιότητας ζωής στο εξωτερικό, καθώς $p=0,001 < 0,05$.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	17,924 ^a	4	,001
Likelihood Ratio	16,654	4	,002
Linear-by-Linear Association	11,358	1	,001
N of Valid Cases	135		

a. 2 cells (22,2%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,56.

6.2.4. Ο βασικός λόγος που φύγατε στο εξωτερικό – Ήταν η οικονομική κρίση στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;

CaseProcessingSummary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Ο βασικός λόγος που φύγατε στο εξωτερικό ήταν: * Ήταν η οικονομική κρίση στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;	135	100,0%	0	0,0%	135	100,0%

Ο παραπάνω πίνακας μας πληροφορεί ότι 135 παρατηρήσεις είναι διαθέσιμες ταυτόχρονα στις δύο μεταβλητές χωρίς την ύπαρξη ελλিপών τιμών.

Ο πίνακας που ακολουθεί αφορά τις παρατηρούμενες συχνότητες και μας δίνει τις εξής πληροφορίες: Όσον αφορά αυτούς που συμμετέχουν στην έρευνα και ο βασικός λόγος που έφυγαν στο εξωτερικό ήταν Σπουδές και επιστροφή στην Ελλάδα παρατηρείται ότι 8 από αυτούς έχουν απαντήσει πως δεν ήταν η οικονομική κρίση στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφάσισαν να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας, 5 από αυτούς έχουν απαντήσει πως ίσως ήταν η οικονομική κρίση στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας, ενώ 9 από αυτούς απάντησαν πως ήταν η οικονομική κρίση στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας. Ακόμη, όσον αφορά αυτούς που ο βασικός λόγος που έφυγαν στο εξωτερικό ήταν Σπουδές και παραμονή στο εξωτερικό παρατηρείται ότι 4 από αυτούς έχουν απαντήσει πως δεν ήταν η οικονομική κρίση στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας 14 από αυτούς έχουν

απαντήσει πως ίσως ήταν η οικονομική κρίση στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας, ενώ 47 από αυτούς απάντησαν πως ήταν η οικονομική κρίση στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας. Τέλος, όσον αφορά αυτούς που ο βασικός λόγος που έφυγαν στο εξωτερικό ήταν η αναζήτηση εργασίας παρατηρείται ότι 7 από αυτούς έχουν απαντήσει πως δεν ήταν η οικονομική κρίση στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας, 9 από αυτούς έχουν απαντήσει πως ίσως ήταν η οικονομική κρίση στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας, ενώ 32 από αυτούς απάντησαν πως ήταν η οικονομική κρίση στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας.

Ο βασικός λόγος που φύγατε στο εξωτερικό ήταν: * Ήταν η οικονομική κρίση στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας; Crosstabulation

			Ήταν η οικονομική κρίση στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;			Total
			Όχι	Ίσως	Ναι	
Ο βασικός λόγος που φύγατε στο εξωτερικό ήταν:	Σπουδές και επιστροφή στην Ελλάδα	Count	8	5	9	22
		% within Ο βασικός λόγος που φύγατε στο εξωτερικό ήταν:	36,4%	22,7%	40,9%	100,0%
		% within Ήταν η οικονομική κρίση στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;	42,1%	17,9%	10,2%	16,3%
		% of Total	5,9%	3,7%	6,7%	16,3%
Σπουδές και παραμονή στο εξωτερικό		Count	4	14	47	65
		% within Ο βασικός λόγος που φύγατε στο εξωτερικό ήταν:	6,2%	21,5%	72,3%	100,0%
		% within Ήταν η οικονομική κρίση στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;	21,1%	50,0%	53,4%	48,1%
		% of Total	3,0%	10,4%	34,8%	48,1%
Αναζήτηση εργασίας		Count	7	9	32	48
		% within Ο βασικός λόγος που φύγατε στο εξωτερικό ήταν:	14,6%	18,8%	66,7%	100,0%

	% within Ήταν η οικονομική κρίση στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;	36,8%	32,1%	36,4%	35,6%
	% of Total	5,2%	6,7%	23,7%	35,6%
Total	Count	19	28	88	135
	% within Ο βασικός λόγος που φύγατε στο εξωτερικό ήταν:	14,1%	20,7%	65,2%	100,0%
	% within Ήταν η οικονομική κρίση στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	14,1%	20,7%	65,2%	100,0%

Από τον παρακάτω πίνακα προκύπτει ότι ο βασικός λόγος που έφυγαν στο εξωτερικό οι συμμετέχοντες στην έρευνα επηρεάζεται από την οικονομική κρίση στην Ελλάδα, καθώς $p=0,010 < 0,05$.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	13,337 ^a	4	,010
Likelihood Ratio	12,022	4	,017
Linear-by-Linear Association	3,298	1	,069
N of Valid Cases	135		

a. 2 cells (22,2%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,10.

6.2.5. Ο βασικός λόγος που φύγατε στο εξωτερικό – Ήταν οι χαμηλοί μισθοί στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;

CaseProcessingSummary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Ο βασικός λόγος που φύγατε στο εξωτερικό ήταν: * Ήταν οι χαμηλοί μισθοί στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;	135	100,0%	0	0,0%	135	100,0%

Ο παραπάνω πίνακας μας πληροφορεί ότι 135 παρατηρήσεις είναι διαθέσιμες ταυτόχρονα στις δύο μεταβλητές χωρίς την ύπαρξη ελλιπών τιμών.

Ο πίνακας που ακολουθεί αφορά τις παρατηρούμενες συχνότητες και μας δίνει τις εξής πληροφορίες: Όσον αφορά αυτούς που συμμετέχουν στην έρευνα και ο βασικός λόγος που έφυγαν στο εξωτερικό ήταν Σπουδές και επιστροφή στην Ελλάδα παρατηρείται ότι 3 από αυτούς έχουν απαντήσει πως δεν ήταν οι χαμηλοί μισθοί στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφάσισαν να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας, 6 από αυτούς έχουν απαντήσει ίσως πως ήταν οι χαμηλοί μισθοί στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας, ενώ 13 από αυτούς απάντησαν πως ήταν οι χαμηλοί μισθοί στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφάσισαν να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας. Ακόμη, όσον αφορά αυτούς που ο βασικός λόγος που έφυγαν στο εξωτερικό ήταν Σπουδές και παραμονή στο εξωτερικό παρατηρείται ότι

2 από αυτούς έχουν απαντήσει πως δεν ήταν οι χαμηλοί μισθοί στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφάσισαν να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας, 5 από αυτούς έχουν απαντήσει πως ίσως ήταν οι χαμηλοί μισθοί στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφάσισαν να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας, ενώ 58 από αυτούς απάντησαν πως ήταν οι χαμηλοί μισθοί στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφάσισαν να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας. Τέλος, όσον αφορά αυτούς που ο βασικός λόγος που έφυγαν στο εξωτερικό ήταν η αναζήτηση εργασίας παρατηρείται ότι 6 από αυτούς έχουν απαντήσει πως δεν ήταν οι χαμηλοί μισθοί στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας, 6 από αυτούς έχουν απαντήσει πως ίσως ήταν οι χαμηλοί μισθοί στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφάσισαν να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας, ενώ 36 από αυτούς απάντησαν πως ήταν οι χαμηλοί μισθοί στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφάσισαν να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας.

Ο βασικός λόγος που φύγατε στο εξωτερικό ήταν: * Ήταν οι χαμηλοί μισθοί στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας; Crosstabulation

			Ήταν οι χαμηλοί μισθοί στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;			
			Όχι	Ίσως	Ναι	
Ο βασικός λόγος που φύγατε στο εξωτερικό ήταν:	Σπουδές και επιστροφή στην Ελλάδα	Count	3	6	13	22
		% within Ο βασικός λόγος που φύγατε στο εξωτερικό ήταν:	13,6%	27,3%	59,1%	100,0%
		% within Ήταν οι χαμηλοί μισθοί στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;	27,3%	35,3%	12,1%	16,3%
		% of Total	2,2%	4,4%	9,6%	16,3%
Σπουδές και παραμονή στο εξωτερικό		Count	2	5	58	65
		% within Ο βασικός λόγος που φύγατε στο εξωτερικό ήταν:	3,1%	7,7%	89,2%	100,0%
		% within Ήταν οι χαμηλοί μισθοί στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;	18,2%	29,4%	54,2%	48,1%
		% of Total	1,5%	3,7%	43,0%	48,1%
Αναζήτηση εργασίας		Count	6	6	36	48
		% within Ο βασικός λόγος που φύγατε στο εξωτερικό ήταν:	12,5%	12,5%	75,0%	100,0%
		% within Ήταν οι χαμηλοί μισθοί στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;	54,5%	35,3%	33,6%	35,6%
		% of Total	4,4%	4,4%	26,7%	35,6%
Total		Count	11	17	107	135

% within Ο βασικός λόγος που φύγατε στο εξωτερικό ήταν:	8,1%	12,6%	79,3%	100,0%
% within Ήταν οι χαμηλοί μισθοί στην Ελλάδα ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
% of Total	8,1%	12,6%	79,3%	100,0%

Από τον παρακάτω πίνακα προκύπτει ότι ο βασικός λόγος που έφυγαν στο εξωτερικό οι συμμετέχοντες στην έρευνα επηρεάζεται από τους χαμηλούς μισθούς στην Ελλάδα, καθώς $p=0,026 < 0,05$.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	11,040 ^a	4	,026
Likelihood Ratio	10,720	4	,030
Linear-by-Linear Association	,095	1	,758
N of Valid Cases	135		

a. 3 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,79.

6.2.6. Ο βασικός λόγος που φύγατε στο εξωτερικό – Ήταν οι καλές εργασιακές σχέσεις στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Ο βασικός λόγος που φύγατε στο εξωτερικό ήταν: * Ήταν οι καλές εργασιακές σχέσεις στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;	135	100,0%	0	0,0%	135	100,0%

Ο παραπάνω πίνακας μας πληροφορεί ότι 135 παρατηρήσεις είναι διαθέσιμες ταυτόχρονα στις δύο μεταβλητές χωρίς την ύπαρξη ελλειπών τιμών.

Ο πίνακας που ακολουθεί αφορά τις παρατηρούμενες συχνότητες και μας δίνει τις εξής πληροφορίες: Όσον αφορά αυτούς που συμμετέχουν στην έρευνα και ο βασικός λόγος που έφυγαν στο εξωτερικό ήταν Σπουδές και επιστροφή στην Ελλάδα παρατηρείται ότι 4 από αυτούς έχουν απαντήσει πως δεν ήταν οι καλές εργασιακές σχέσεις στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφάσισαν να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας, 2 από αυτούς έχουν απαντήσει πως ίσως ήταν οι καλές εργασιακές σχέσεις στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφάσισαν να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας, ενώ 16 από αυτούς απάντησαν πως ήταν οι καλές εργασιακές σχέσεις στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφάσισαν να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας.

Ακόμη, όσον αφορά αυτούς που ο βασικός λόγος που έφυγαν στο εξωτερικό ήταν Σπουδές και παραμονή στο εξωτερικό παρατηρείται ότι 6 από αυτούς έχουν απαντήσει πως δεν ήταν οι καλές εργασιακές σχέσεις στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφάσισαν να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας, 6 από αυτούς έχουν απαντήσει πως ίσως ήταν οι καλές εργασιακές σχέσεις στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφάσισαν να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας, ενώ 53 από αυτούς απάντησαν πως ήταν οι καλές εργασιακές σχέσεις στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφάσισαν να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας. Τέλος, όσον αφορά αυτούς που ο βασικός λόγος που έφυγαν στο εξωτερικό ήταν η αναζήτηση εργασίας παρατηρείται ότι 7 από αυτούς έχουν απαντήσει πως δεν ήταν οι καλές εργασιακές σχέσεις στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφάσισαν να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας, 13 από αυτούς έχουν απαντήσει πως ίσως ήταν οι καλές εργασιακές σχέσεις στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφάσισαν να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας, ενώ 28 από αυτούς απάντησαν πως ήταν οι καλές εργασιακές σχέσεις στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφάσισαν να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας.

Ο βασικός λόγος που φύγατε στο εξωτερικό ήταν: *Ήταν οι καλές εργασιακές σχέσεις στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας; Crosstabulation

			Ήταν οι καλές εργασιακές σχέσεις στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;			
			Όχι	Ίσως	Ναι	Total
Ο βασικός λόγος που φύγατε στο εξωτερικό ήταν:	Σπουδές και επιστροφή στην Ελλάδα	Count	4	2	16	22
		% within Ο βασικός λόγος που φύγατε στο εξωτερικό ήταν:	18,2%	9,1%	72,7%	100,0%
		% within Ήταν οι καλές εργασιακές σχέσεις στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;	23,5%	9,5%	16,5%	16,3%
		% of Total	3,0%	1,5%	11,9%	16,3%
	Σπουδές και παραμονή στο εξωτερικό	Count	6	6	53	65
		% within Ο βασικός λόγος που φύγατε στο εξωτερικό ήταν:	9,2%	9,2%	81,5%	100,0%
		% within Ήταν οι καλές εργασιακές σχέσεις στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;	35,3%	28,6%	54,6%	48,1%
		% of Total	4,4%	4,4%	39,3%	48,1%
	Αναζήτηση εργασίας	Count	7	13	28	48
		% within Ο βασικός λόγος που φύγατε στο εξωτερικό ήταν:	14,6%	27,1%	58,3%	100,0%
		% within Ήταν οι καλές εργασιακές σχέσεις στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;	41,2%	61,9%	28,9%	35,6%
		% of Total				

	% of Total	5,2%	9,6%	20,7%	35,6%
Total	Count	17	21	97	135
	% within Ο βασικός λόγος που φύγατε στο εξωτερικό ήταν:	12,6%	15,6%	71,9%	100,0%
	% within Ήταν οι καλές εργασιακές σχέσεις στο εξωτερικό ο λόγος για τον οποίο αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας;	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	12,6%	15,6%	71,9%	100,0%

Από τον παρακάτω πίνακα προκύπτει ότι ο βασικός λόγος που έφυγαν στο εξωτερικό οι συμμετέχοντες στην έρευνα επηρεάζεται από τις καλές εργασιακές σχέσεις στο εξωτερικό, καθώς $p=0,046 < 0,05$.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	9,715 ^a	4	,046
Likelihood Ratio	9,393	4	,052
Linear-by-Linear Association	1,271	1	,260
N of Valid Cases	135		

a. 2 cells (22,2%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,77.

6.2.7.Φύλο ερωτώμενου – Όταν φύγατε στο εξωτερικό είχατε εργασία στην Ελλάδα;

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Το φύλο του ερωτώμενου: * Όταν φύγατε στο εξωτερικό είχατε εργασία στην Ελλάδα;	135	100,0%	0	0,0%	135	100,0%

Ο παραπάνω πίνακας μας πληροφορεί ότι 135 παρατηρήσεις είναι διαθέσιμες ταυτόχρονα στις δύο μεταβλητές χωρίς την ύπαρξη ελλειπών τιμών.

Ο πίνακας που ακολουθεί αφορά τις παρατηρούμενες συχνότητες και μας δίνει τις εξής πληροφορίες: Όσον αφορά τους άνδρες που συμμετέχουν στην έρευνα παρατηρείται ότι 21 από αυτούς έχουν απαντήσει πως όταν έφυγαν στο εξωτερικό είχαν εργασία στην Ελλάδα ενώ 55 από αυτούς απάντησαν πως όταν έφυγαν στο εξωτερικό δεν είχαν εργασία στην Ελλάδα. Ακόμη, όσον αφορά τις γυναίκες που συμμετέχουν στην έρευνα παρατηρείται ότι 28 από αυτές έχουν απαντήσει πως όταν έφυγαν στο εξωτερικό είχαν εργασία στην Ελλάδα, ενώ 31 απάντησαν πως όταν έφυγαν στο εξωτερικό δεν είχαν εργασία στην Ελλάδα. Πιο συγκεκριμένα, οι άνδρες που όταν έφυγαν στο εξωτερικό είχαν εργασία στην Ελλάδα, αποτελούν το 15,6% των ερωτηθέντων ενώ αυτοί που όταν έφυγαν στο εξωτερικό δεν είχαν εργασία στην Ελλάδα, αποτελούν το 40,7%. Τέλος, οι γυναίκες που όταν έφυγαν στο εξωτερικό είχαν εργασία στην Ελλάδα, αποτελούν το 20,7% των ερωτηθέντων, και αυτοί που όταν έφυγαν στο εξωτερικό δεν είχαν εργασία στην Ελλάδα, αποτελούν το 23,0%.

Το φύλο του ερωτώμενου: * Όταν φύγατε στο εξωτερικό είχατε εργασία στην Ελλάδα; Crosstabulation

			Όταν φύγατε στο εξωτερικό είχατε εργασία στην Ελλάδα;		Total
			Ναι	Όχι	
Το φύλο του ερωτώμενου:	Άνδρας	Count	21	55	76
		% within Το φύλο του ερωτώμενου:	27,6%	72,4%	100,0%
		% within Όταν φύγατε στο εξωτερικό είχατε εργασία στην Ελλάδα;	42,9%	64,0%	56,3%
		% of Total	15,6%	40,7%	56,3%
	Γυναίκα	Count	28	31	59
		% within Το φύλο του ερωτώμενου:	47,5%	52,5%	100,0%
		% within Όταν φύγατε στο εξωτερικό είχατε εργασία στην Ελλάδα;	57,1%	36,0%	43,7%
		% of Total	20,7%	23,0%	43,7%
Total		Count	49	86	135
		% within Το φύλο του ερωτώμενου:	36,3%	63,7%	100,0%
		% within Όταν φύγατε στο εξωτερικό είχατε εργασία στην Ελλάδα;	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	36,3%	63,7%	100,0%

Από τον παρακάτω πίνακα προκύπτει ότι διαφέρει ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες το αν είχαν ή όχι εργασία στην Ελλάδα όταν έφυγαν στο εξωτερικό καθώς $p=0,017 < 0,05$.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	ExactSig. (2-sided)	ExactSig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	5,646 ^a	1	,017		
Continuity Correction ^b	4,822	1	,028		
Likelihood Ratio	5,644	1	,018		
Fisher's Exact Test				,020	,014
Linear-by-Linear Association	5,605	1	,018		
N of Valid Cases	135				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 21,41.

b. Computed only for a 2x2 table

6.2.8.Ο τρόπος διασκέδασης είναι ελκυστικός; - Θέλετε να ξαναγυρίσετε στην Ελλάδα ;

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Ο τρόπος διασκέδασης είναι ελκυστικός; * Θέλετε να ξαναγυρίσετε στην Ελλάδα σύντομα;	135	100,0%	0	0,0%	135	100,0%

Ο παραπάνω πίνακας μας πληροφορεί ότι 135 παρατηρήσεις είναι διαθέσιμες ταυτόχρονα στις δύο μεταβλητές.

Όπως φαίνεται και στον ακόλουθο πίνακα αυτοί που απάντησαν ότι ο τρόπος διασκέδασης δεν είναι ελκυστικός και δεν θέλουν να ξαναγυρίσουν σύντομα στην Ελλάδα αποτελούν το 10,4% των ερωτηθέντων, αυτοί που ίσως θέλουν να ξαναγυρίσουν σύντομα στην Ελλάδα αποτελούν το 7,4% και αυτοί που θέλουν να ξαναγυρίσουν σύντομα στην Ελλάδα αποτελούν το 14,8%. Επιπρόσθετα, αυτοί που απάντησαν ότι ίσως ο τρόπος διασκέδασης είναι ελκυστικός και ότι δεν θέλουν να ξαναγυρίσουν σύντομα στην Ελλάδα αποτελούν το 14,8% των ερωτηθέντων, αυτοί που ίσως θέλουν να ξαναγυρίσουν σύντομα στην Ελλάδα αποτελούν το 13,3% και αυτοί που θέλουν να ξαναγυρίσουν σύντομα στην Ελλάδα αποτελούν το 6,7%. Τέλος, αυτοί που απάντησαν ότι ο τρόπος διασκέδασης είναι ελκυστικός και ότι δεν θέλουν να ξαναγυρίσουν σύντομα στην Ελλάδα αποτελούν το 16,3% των ερωτηθέντων, αυτοί που ίσως θέλουν να ξαναγυρίσουν σύντομα στην Ελλάδα αποτελούν το 14,1% και αυτοί που θέλουν να ξαναγυρίσουν σύντομα στην Ελλάδα αποτελούν το 2,2%.

Ο τρόπος διασκέδασης είναι ελκυστικός; * Θέλετε να ξαναγυρίσετε στην Ελλάδα σύντομα; Crosstabulation

			Θέλετε να ξαναγυρίσετε στην Ελλάδα σύντομα;			Total
			Όχι	Ίσως	Ναι	

Ο τρόπος διασκέδασης είναι ελκυστικός;	Όχι	Count	14	10	20	44
		% within Ο τρόπος διασκέδασης είναι ελκυστικός;	31,8%	22,7%	45,5%	100,0%
		% within Θέλετε να ξαναγυρίσετε στην Ελλάδα σύντομα;	25,0%	21,3%	62,5%	32,6%
		% of Total	10,4%	7,4%	14,8%	32,6%
Ίσως		Count	20	18	9	47
		% within Ο τρόπος διασκέδασης είναι ελκυστικός;	42,6%	38,3%	19,1%	100,0%
		% within Θέλετε να ξαναγυρίσετε στην Ελλάδα σύντομα;	35,7%	38,3%	28,1%	34,8%
		% of Total	14,8%	13,3%	6,7%	34,8%
Ναι		Count	22	19	3	44
		% within Ο τρόπος διασκέδασης είναι ελκυστικός;	50,0%	43,2%	6,8%	100,0%
		% within Θέλετε να ξαναγυρίσετε στην Ελλάδα σύντομα;	39,3%	40,4%	9,4%	32,6%
		% of Total	16,3%	14,1%	2,2%	32,6%
Total		Count	56	47	32	135
		% within Ο τρόπος διασκέδασης είναι ελκυστικός;	41,5%	34,8%	23,7%	100,0%
		% within Θέλετε να ξαναγυρίσετε στην Ελλάδα σύντομα;	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	41,5%	34,8%	23,7%	100,0%

Από τον παρακάτω πίνακα προκύπτει ότι η επιθυμία των συμμετεχόντων να ξαναγυρίσουν στην Ελλάδα εξαρτάται από τον τρόπο διασκέδασης, καθώς $p=0,001 < 0,05$.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	19,154 ^a	4	,001
Likelihood Ratio	19,626	4	,001
Linear-by-Linear Association	11,366	1	,001
N of Valid Cases	135		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10,43.

6.2.9. Η δημόσια διοίκηση λειτουργεί αποτελεσματικά; - Θέλετε να ξαναγυρίσετε στην Ελλάδα ;

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Η δημόσια διοίκηση λειτουργεί αποτελεσματικά; * Θέλετε να ξαναγυρίσετε στην Ελλάδα σύντομα;	135	100,0%	0	0,0%	135	100,0%

Ο παραπάνω πίνακας μας πληροφορεί ότι 135 παρατηρήσεις είναι διαθέσιμες ταυτόχρονα στις δύο μεταβλητές.

Όπως φαίνεται και στον ακόλουθο πίνακα αυτοί που απάντησαν ότι η δημόσια διοίκηση δεν λειτουργεί αποτελεσματικά και δεν θέλουν να ξαναγυρίσουν σύντομα στην Ελλάδα αποτελούν το 3,0% των ερωτηθέντων, αυτοί που ίσως θέλουν να ξαναγυρίσουν σύντομα στην Ελλάδα αποτελούν το 0,7% και αυτοί που θέλουν να ξαναγυρίσουν σύντομα στην Ελλάδα αποτελούν το 3,0%. Επιπρόσθετα, αυτοί που απάντησαν ότι ίσως η δημόσια διοίκηση λειτουργεί αποτελεσματικά και ότι δεν θέλουν να ξαναγυρίσουν σύντομα στην Ελλάδα αποτελούν το 11,1% των ερωτηθέντων, αυτοί που ίσως θέλουν να ξαναγυρίσουν σύντομα στην Ελλάδα αποτελούν το 11,1% και αυτοί που θέλουν να ξαναγυρίσουν σύντομα στην Ελλάδα αποτελούν το 12,6%. Τέλος, αυτοί που απάντησαν ότι η δημόσια διοίκηση λειτουργεί αποτελεσματικά και ότι δεν θέλουν να ξαναγυρίσουν σύντομα στην Ελλάδα αποτελούν το 27,4% των ερωτηθέντων, αυτοί που ίσως θέλουν να ξαναγυρίσουν σύντομα στην Ελλάδα αποτελούν το 23,0% και αυτοί που θέλουν να ξαναγυρίσουν σύντομα στην Ελλάδα αποτελούν το 8,1%.

Η δημόσια διοίκηση λειτουργεί αποτελεσματικά; * Θέλετε να ξαναγυρίσετε στην Ελλάδα σύντομα;

Crosstabulation

		Θέλετε να ξαναγυρίσετε στην Ελλάδα σύντομα;			Total	
		Όχι	Ίσως	Ναι		
Η δημόσια διοίκηση λειτουργεί αποτελεσματικά;	Όχι	Count	4	1	4	9
		% within Η δημόσια διοίκηση λειτουργεί αποτελεσματικά;	44,4%	11,1%	44,4%	100,0%
		% within Θέλετε να ξαναγυρίσετε στην Ελλάδα σύντομα;	7,1%	2,1%	12,5%	6,7%
		% of Total	3,0%	0,7%	3,0%	6,7%
Ίσως	Ίσως	Count	15	15	17	47
		% within Η δημόσια διοίκηση λειτουργεί αποτελεσματικά;	31,9%	31,9%	36,2%	100,0%
		% within Θέλετε να ξαναγυρίσετε στην Ελλάδα σύντομα;	26,8%	31,9%	53,1%	34,8%
		% of Total	11,1%	11,1%	12,6%	34,8%
Ναι	Ναι	Count	37	31	11	79
		% within Η δημόσια διοίκηση λειτουργεί αποτελεσματικά;	46,8%	39,2%	13,9%	100,0%
		% within Θέλετε να ξαναγυρίσετε στην Ελλάδα σύντομα;	66,1%	66,0%	34,4%	58,5%
		% of Total	27,4%	23,0%	8,1%	58,5%
Total	Total	Count	56	47	32	135
		% within Η δημόσια διοίκηση λειτουργεί αποτελεσματικά;	41,5%	34,8%	23,7%	100,0%
		% within Θέλετε να ξαναγυρίσετε στην Ελλάδα σύντομα;	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	41,5%	34,8%	23,7%	100,0%

Από τον παρακάτω πίνακα προκύπτει ότι η επιθυμία των συμμετεχόντων να ξαναγυρίσουν στην Ελλάδα εξαρτάται από την αποτελεσματικότητα της λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης, καθώς $p=0,021 < 0,05$.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	11,515 ^a	4	,021
Likelihood Ratio	11,889	4	,018
Linear-by-Linear Association	5,687	1	,017
N of Valid Cases	135		

a. 3 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,13.

6.2.10. Η ποιότητα ζωής είναι πολύ καλή;-Θέλετε να ξαναγυρίσετε στην Ελλάδα ;

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Η ποιότητα ζωής είναι πολύ καλή; * Θέλετε να ξαναγυρίσετε στην Ελλάδα σύντομα;	135	100,0%	0	0,0%	135	100,0%

Ο παραπάνω πίνακας μας πληροφορεί ότι 135 παρατηρήσεις είναι διαθέσιμες ταυτόχρονα στις δύο μεταβλητές.

Όπως φαίνεται και στον ακόλουθο πίνακα αυτοί που απάντησαν ότι η ποιότητα ζωής δεν είναι πολύ καλή και δεν θέλουν να ξαναγυρίσουν σύντομα στην Ελλάδα αποτελούν το 1,5% των ερωτηθέντων, αυτοί που ίσως θέλουν να ξαναγυρίσουν σύντομα στην Ελλάδα αποτελούν το 0,7% και αυτοί που θέλουν να ξαναγυρίσουν σύντομα στην Ελλάδα αποτελούν το 3,0%. Επιπρόσθετα, αυτοί που απάντησαν ότι ίσως η ποιότητα ζωής είναι πολύ καλή και ότι δεν θέλουν να ξαναγυρίσουν σύντομα στην Ελλάδα αποτελούν το 8,1% των ερωτηθέντων, αυτοί που ίσως θέλουν να

ξαναγορίσουν σύντομα στην Ελλάδα αποτελούν το 8,9% και αυτοί που θέλουν να ξαναγορίσουν σύντομα στην Ελλάδα αποτελούν το 10,4%. Τέλος, αυτοί που απάντησαν ότι η ποιότητα ζωής είναι πολύ καλή και ότι δεν θέλουν να ξαναγορίσουν σύντομα στην Ελλάδα αποτελούν το 31,9% των ερωτηθέντων, αυτοί που ίσως θέλουν να ξαναγορίσουν σύντομα στην Ελλάδα αποτελούν το 25,2% και αυτοί που θέλουν να ξαναγορίσουν σύντομα στην Ελλάδα αποτελούν το 10,4%.

Η ποιότητα ζωής είναι πολύ καλή; * Θέλετε να ξαναγορίσετε στην Ελλάδα σύντομα; Crosstabulation

		Θέλετε να ξαναγορίσετε στην Ελλάδα σύντομα;			Total	
		Όχι	Ίσως	Ναι		
Η ποιότητα ζωής είναι πολύ καλή;	Όχι	Count	2	1	4	7
		% within Η ποιότητα ζωής είναι πολύ καλή;	28,6%	14,3%	57,1%	100,0%
		% within Θέλετε να ξαναγορίσετε στην Ελλάδα σύντομα;	3,6%	2,1%	12,5%	5,2%
		% of Total	1,5%	0,7%	3,0%	5,2%
	Ίσως	Count	11	12	14	37
		% within Η ποιότητα ζωής είναι πολύ καλή;	29,7%	32,4%	37,8%	100,0%
		% within Θέλετε να ξαναγορίσετε στην Ελλάδα σύντομα;	19,6%	25,5%	43,8%	27,4%
		% of Total	8,1%	8,9%	10,4%	27,4%
	Ναι	Count	43	34	14	91
	% within Η ποιότητα ζωής είναι πολύ καλή;	47,3%	37,4%	15,4%	100,0%	
	% within Θέλετε να ξαναγορίσετε στην Ελλάδα σύντομα;	76,8%	72,3%	43,8%	67,4%	
	% of Total	31,9%	25,2%	10,4%	67,4%	
Total	Count	56	47	32	135	
	% within Η ποιότητα ζωής είναι πολύ καλή;	41,5%	34,8%	23,7%	100,0%	
	% within Θέλετε να ξαναγορίσετε στην Ελλάδα σύντομα;	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	41,5%	34,8%	23,7%	100,0%	

Από τον παρακάτω πίνακα προκύπτει ότι η επιθυμία των συμμετεχόντων να ξαναγορίσουν στην Ελλάδα εξαρτάται από την ποιότητα ζωής, καθώς $p=0,015 < 0,05$.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	12,399 ^a	4	,015
Likelihood Ratio	11,734	4	,019
Linear-by-Linear Association	9,033	1	,003
N of Valid Cases	135		

a. 3 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,66.

6.3. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Στην παρούσα διπλωματική εργασία , έγινε μια προσπάθεια να εξεταστεί το φαινόμενο της φυγής των νέων επιστημόνων σε παγκόσμια κλίμακα και ειδικότερα στην Ελλάδα . Παρόλο που η χώρα διαθέτει ανθρώπινο δυναμικό , με υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο , αδυνατεί να το αξιοποιήσει.

Πράγματι , όπως προκύπτει από τη βιβλιογραφική επισκόπηση και από τις έρευνες που έχουν προαναφερθεί , το σύγχρονο κύμα μετανάστευσης αποτελείται κυρίως από νέους που διαθέτουν υψηλή εξειδίκευση (Λαμπριανίδης 2011 , ICAP 2015, ICAP 2016 , ICAP 2017, ICAP 2019). Όπως και στην παρούσα εργασία , από τους ερωτηθέντες το 78,5% απάντησε ότι είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού/διδακτορικού τίτλου γεγονός που παρατηρείται και στις υπόλοιπες έρευνες . Επίσης , στην αδυναμία εύρεσης απασχόλησης στην Ελλάδα, συνέβαλε η οικονομική κρίση και η έλλειψη εργασιακής εμπειρίας. Αυτό παρατηρείται και στην έρευνα του Μαχαιρίδη (2017) καθώς το 57,2% του δείγματος κρίνει τη δυνατότητα απορρόφησης των πτυχιούχων στην αγορά εργασίας από πολύ μικρή έως ανεπαρκή ενώ η επίδραση της οικονομικής κρίσης στον εργασιακό τομέα επηρέασε σημαντικά σύμφωνα με το 79,8% του δείγματος. Παρατηρούμε επίσης ότι μέσα στην περίοδο που ξέσπασε η οικονομική κρίση, άλλαξαν οι απαντήσεις των μεταναστών για τους λόγους που αποφάσισαν να αναζητήσουν εργασία στο εξωτερικό . Η διαφθορά και η έλλειψη αξιοκρατίας στην Ελλάδα , βρέθηκαν στην πρώτη θέση των ερωτηθέντων (ICAP 2015, ICAP 2016 , ICAP 2017, ICAP 2019) ως κύριος παράγοντας μετανάστευσης . Όπως προκύπτει και από τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας και οι χαμηλοί μισθοί στην Ελλάδα (79,3%, n=107) αποτελούν έναν από τους κυριότερους λόγους μετανάστευσης των νέων επιστημόνων οι οποίοι ζητούν όπως είναι λογικό και τις αντίστοιχες οικονομικές απολαβές για μια καλύτερη ποιότητα ζωής. Το ίδιο προκύπτει και στην έρευνα των E. Marinakou, Ch. Gioumpasoglou & V. Paliktzoglou (2016) με ποσοστό 91, 6%. Άλλοι σημαντικοί παράγοντες που οδήγησαν τους νέους να εγκαταλείψουν την Ελλάδα στην παρούσα έρευνα είναι η έλλειψη αξιοκρατίας στην ελληνική κοινωνία και η καλύτερη ποιότητα ζωής στο εξωτερικό. Επίσης , οι καλές εργασιακές σχέσεις (82,2%, n=111) στις χώρες υποδοχής και η αναπτυγμένη κοινωνική προστασία (71,1%, n=96) αξιολογούνται από τους μετανάστες του δείγματος αυτής της εργασίας ιδιαίτερα σημαντικοί λόγοι

για την παραμονή τους στη χώρα προορισμού. Οι λόγοι αυτοί αποτελούν ταυτόχρονα κάποιους από τους παράγοντες προσέλκυσης μεταναστών για τις χώρες προορισμού όπως αναφέρονται τόσο στη βιβλιογραφία όσο και σε άλλες έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί (Marinakou, Giousmpasoglou & Paliktzoglou, 2016, ICAP People Solutions, 2019 , Τόλιος 2018). Ενδιαφέρον προκαλεί το γεγονός ότι στην έρευνα που πραγματοποιήθηκε από την ICAP People Solutions (2019) στο πλαίσιο του 5^{ου} Human Capital Summit , το 60% μετακινήθηκε στο εξωτερικό, αφοτου είχε ήδη εργαστεί στην Ελλάδα, πάνω στο αντικείμενο των σπουδών του. Αντίθετα στην παρούσα έρευνα το 52,6% των ερωτηθέντων δεν έχει εργαστεί στην Ελλάδα σε θέση εργασίας σχετική με το αντικείμενο σπουδών του πριν φύγει για το εξωτερικό. Σύμφωνα με την βιβλιογραφία αλλά και τα αποτελέσματα της έρευνας , οι αιτίες του φαινομένου της φυγής των επιστημόνων στο εξωτερικό (brain drain), δεν είναι μόνο οικονομικής φύσης και δεν σχετίζονται μόνο με την οικονομική κρίση. Είναι απόρροια χρόνιων στρεβλώσεων στη λειτουργία της χώρας (έλλειψη αξιοκρατίας, επίπεδο διαφθοράς, έλλειψη οράματος και στρατηγικής σε εθνικό επίπεδο, εναρμόνιση συστημάτων εκπαίδευσης, οικονομίας και κοινωνίας, αναποτελεσματικό παραγωγικό μοντέλο) τροφοδοτούμενων από ένα ακατάλληλο πλαίσιο αξιών. Πρέπει να επιδιωχθεί η άμβλυνση των μαζικών εκροών του ανθρώπινου κεφαλαίου που στερεί από την οικονομία πολύτιμους πόρους και η δημιουργία προϋποθέσεων για την επιστροφή ταλέντων (brain gain) και την αξιοποίηση της διασποράς (brain circulation. Αξίζει να σημειωθεί ότι η έρευνα, η οποία διεξήχθη στα πλαίσια της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι μια ελάχιστη συμβολή στην περαιτέρω διερεύνηση του brain drain που μαστίζει το ελληνικό περιβάλλον . Από την παρούσα έρευνα προκύπτουν και άλλα θέματα προς διερεύνηση όπως είναι για παράδειγμα η μελέτη των επιστημονικών κλάδων που πλήττονται περισσότερο από τη «διαρροή εγκεφάλων» στο εξωτερικό.

ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η παρούσα εργασία, παρά τη νέα γνώση και τις πολύτιμες πληροφορίες που παρέχει, περιλαμβάνει και κάποιους περιορισμούς . Το μέγεθος του δείγματος είναι αρκετά μικρό σε σχέση με τον πληθυσμό, επομένως η ερμηνεία των αποτελεσμάτων και η γενίκευση των συμπερασμάτων θα πρέπει να γίνουν με προσοχή.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Το φαινόμενο της διαρροής εγκεφάλων σε παγκόσμια κλίμακα και οι επιπτώσεις του έχουν απασχολήσει την ακαδημαϊκή έρευνα στην οικονομική επιστήμη τα τελευταία χρόνια . Συνοψίζοντας , η Ελλάδα έχει εξελιχθεί σε χώρα εξαγωγής πτυχιούχων, καθώς χάνει το εξειδικευμένο δυναμικό της που είναι ο σημαντικότερος παράγοντας για την ανάπτυξη και την ευημερία της. Η έλλειψη αξιοκρατίας , η οικονομική κρίση, οι χαμηλές αμοιβές, η ανεργία και η δύσκολη εργασιακή εξέλιξη είναι στοιχεία της ελληνικής πραγματικότητας. Όλο και περισσότεροι νέοι επιστήμονες, αποφασίζουν να ανοίξουν τα φτερά τους και να εξελιχθούν μακριά από την Ελλάδα δεδομένου ότι εδώ δεν αναγνωρίζονται τα προσόντα τους. Καταλήγουμε λοιπόν στο συμπέρασμα ότι για τη μείωση αυτού του φαινομένου η εκάστοτε χώρα θα πρέπει να δραστηριοποιηθεί και να αναζητήσει τα κίνητρα εκείνα, τα οποία θα κρατήσουν τους νέους επιστήμονες στη χώρα και να δημιουργήσει τις κατάλληλες συνθήκες επαναπατριsmού. Είναι απαραίτητο επίσης να αναζητηθούν τρόποι αξιοποίησης των «μυαλών» καθώς η πολύτιμη εμπειρία και τεχνογνωσία που αναπτύσσουν ή έχουν ήδη αποκτήσει στο εξωτερικό μπορεί να αξιοποιηθεί σε συνεργασίες με εγχώρια ερευνητικά ιδρύματα και επιχειρήσεις, ακόμη κι αν παραμείνουν στο εξωτερικό .

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνόγλωσση

- Alpha Bank (2019) *Εβδομαδιαίο Δελτίο Οικονομικών Εξελίξεων* .Διεύθυνση Οικονομικών Μελετών.
- Γκανάς, Ν. (2014). Το φαινόμενο της διαρροής του επιστημονικού δυναμικού στο εξωτερικό (brain drain) και οι επιπτώσεις του στην ελληνική οικονομία.
- Δαμανάκης Μιχάλης – Κωνσταντινίδης Στέφανος – Τάμης Αναστάσιος,2014. *Νέα μετανάστευση από και προς την Ελλάδα*. Πανεπιστήμιο Κρήτης, Κ.Ε.Μ.Ε
- ΔΟΜ - Διεθνής Οργανισμός Μεταναστεύσεως (2009). *Γλωσσάριο για την μετανάστευση* Ν° 20 Διεθνής Μεταναστευτική.
- Ήρα Έμκε, Πουλοπούλου (2007). *Η Μεταναστευτική πρόκληση* . Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα.
- Ιωσηφίδης Θ. (2002). Θεωρίες για την Μετανάστευση. Συνοπτικές Σημειώσεις για το Μάθημα «Θέματα Γεωγραφικής Κινητικότητας: Μετανάστευση και Τουρισμός» του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών του Τμήματος Γεωγραφίας «Γεωγραφία και Σχεδιασμός στην Ευρώπη και στην Μεσόγειο»
- Καραμήτρος, Ι. (2008). Οι Έλληνες επιστήμονες διαπρέπουν στο εξωτερικό.

- Καρύδης Βασίλης Χ. (1996) *Η εγκληματικότητα των μεταναστών στην Ελλάδα*, Εκδότης: Εκδόσεις Παπαζήση.
- Κασιμάτη, Κ. (2003). Πολιτικές μετανάστευσης και στρατηγικές ένταξης. *Η περίπτωση των Αλβανών και Πολωνών μεταναστών*. Αθήνα: Gutenberg.
- Κότσαρης, Ν. (2018) *Επιχειρηματικότητα | Το brain-drain ως η μεγαλύτερη απειλή για την εγχώρια επιχειρηματικότητα*.
- Λαζαρέτου, Σ. (2016). *Φυγή ανθρώπινου κεφαλαίου: η σύγχρονη τάση μετανάστευσης των Ελλήνων στα χρόνια της κρίσης*. Οικονομικό Δελτίο Τράπεζας της Ελλάδας, 43, σ.33-59.
- Λακασάς, Α. (2016). Τα καλύτερα μυαλά της Ελλάδας φεύγουν με πρόθεση να εγκατασταθούν μόνιμα στο εξωτερικό. *Εφημερίδα Η ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ*. Αθήνα.
- Λαμπριανίδης, Λ. (2014). *Το Φαινόμενο της Διαρροής Επιστημονικού Δυναμικού από την Ελλάδα*. Στο Σ. έργο, Νέα μετανάστευση από και προς την Ελλάδα (σσ. 173-202). Ηράκλειο: Πανεπιστήμιο Κρήτης.
- Λαμπριανίδης Λ. (2011). *Επενδύοντας στη φυγή. Η διαρροή επιστημόνων από την Ελλάδα την εποχή της παγκοσμιοποίησης*. Εκδόσεις Κριτική.
- Μανιτάκης, Ν. (2010). Ξένες κρατικές υποτροφίες: *Η φοιτητική μετανάστευση την περίοδο του Εμφυλίου*, στο Χατζηιωσήφ, Χ. (επιμ.), *Ιστορία της Ελλάδας του 20ου αιώνα, τόμος Δ2 σσ.133- 157*, Βιβλιόραμα, Αθήνα.
- Μαράτου-Αλιπράντη Λ. (2007). *Η Γυναικεία Μετανάστευση στην Ελλάδα*. Έκδοση: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ).
- Μαχαιρίδης, Α. (2017). Φυγή επιστημόνων στο εξωτερικό, οικονομική κρίση και τοπικές αγορές εργασίας: *Στάσεις, αντιλήψεις και προσδοκίες (Διπλωματική εργασία)*. Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, Πολυτεχνική Σχολή, Τμ. Μηχανικών Χωροταξίας, Πολεοδομίας και Περιφερειακής Ανάπτυξης, Βόλος
- Νίκας, Χ. (2006). *Άδηλοι πόροι και οικονομική ανάπτυξη. Η περίπτωση της Ελλάδας στη μεταπολεμική περίοδο*. Θεσσαλονίκη: Επίκεντρο.
- Παντισίδου, Ε. (2011). Ευρωπαϊκές πολιτικές στο πεδίο της Διά Βίου Εκπαίδευσης. Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
- Παπακωνσταντίνου, Α. (2013). Φυγή νέων επιστημόνων στο εξωτερικό: brain drain, brain gain. ΕΛΙΑΜΕΠ.
- ΣΕΒ , (2015). Εβδομαδιαίο Δελτίο για την Ελληνική Οικονομία , 11 Ιουνίου.

- Σεβρής, Κ. (2013). Ε΄ διαρροή εγκεφάλων: Διαρροή εγκεφάλων στη Γερμανία , στο Καραμπέλιας, Γ. (επιμ), Παγκοσμιοποίηση και μετανάστευση, *Η Ελλάδα ανάμεσα στο μεταναστευτικό και τη δημογραφική κατάρρευση* σελ. 205-216, Εναλλακτικές εκδόσεις/σειρά: Αντιπαραθέσεις 33.
- Τερκενλή Θ., Ιωσηφίδης Θ. και Χωριανόπουλος Ι. (2007) , *Ανθρωπογεωγραφία : Άνθρωπος , Κοινωνία και Χώρος* , Εκδ. Κριτική , Αθήνα.
- Τόλιος, Ε. & Θάνος, Θ. (2018). Κρίση και Brain Drain. Στο Λ. Συμεού, Θ. Θάνος & Μ. Βρυωνίδης (Εκδ. επιτρ.), Δημοσία και Ιδιωτική Εκπαίδευση. [Πρακτικά 3ου Πανελλήνιου Συνεδρίου Κοινωνιολογίας της Εκπαίδευσης, 27-28 Απριλίου 2018, Λευκωσία]. Κύπρος: Ευρωπαϊκό Πανεπιστήμιο Κύπρου, 917-929.
- Τράπεζα Ελλάδος. (2016). Φυγή ανθρώπινου κεφαλαίου: η σύγχρονη τάση μετανάστευσης των Ελλήνων στα χρόνια της κρίσης. Οικονομικό Δελτίο. Τεύχος 43, 33-54.
- Τσάγκα, Β. (2017). Κρίση και μετανάστευση στο εξωτερικό: Μια έρευνα σε νέους γιατρούς για την επίδραση της κοινωνικής τάξης στις προσδοκίες και τις εμπειρίες από τις σπουδές τους στην Ελλάδα και την άσκηση του επαγγέλματός τους στη Μεγάλη Βρετανία (Διπλωματική εργασία). Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, Φιλοσοφική Σχολή, Τμ. Φ.Π.Ψ., Ιωάννινα.
- Φωτόπουλος, Ν. (2015). Κινητικότητα ,εκπαίδευση, απασχόληση και το φαινόμενο «brain drain»: στοιχεία από την Ελλάδα και την Ευρώπη, στο Μιχαήλ, Δ. και Χρήστου, Α. (επιμ.), ΕΝΔΟ-ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΝΕΑΝΙΚΗ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ /ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΕΠΟΧΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ σσ.139-170 , Διεπιστημονικές προσεγγίσεις ,Κ.&Μ. ΑΝΤ. ΣΤΑΜΟΥΛΗ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ.
- Χατζηγιάννη, & Κάλλας. (2005). Εκπαιδευτικό κεφάλαιο και πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Η περίπτωση των απόφοιτων κοινωνικών επιστημών του πανεπιστημίου Αθηνών. ΕΚΤ, *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, Τομ. 116, 141-165.
- Χλέτσος, Μ. (XX) «Η νεοκλασική προσέγγιση της αγοράς εργασίας και της ανεργίας», *Κύκλος Διαλέξεων «Οικονομία και Κοινωνία»*, Τμήμα Οικονομικών Επιστημών, Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων.

- Χριστοδούλου, Δ. & Νίκας, Χ. (2012). *Η διεθνής οικονομική στην εποχή της παγκοσμιοποίησης*. Θεσσαλονίκη: Επίκεντρο.

Ξενογλώσση

- Ashton, N. (2002). Kennedy, Macmillan and the Cold War, *The irony of independence*, Palgrave Macmillan pp. 26.
- Bar-Ilan Uni & rannis & IUA & FUNDECYT. (2011). More brain. European Commision CORDIS.
- Barro, R. and Sala-I-Martin, X. (1995). *Economic Growth*, McGraw-Hill, N.York.
- Beine, M., Docquier, F., Rapoport, H. (2001). Brain drain and economic growth: theory and evidence. *Journal of Development Economics*, 64(1), 275-289.
- Beine, M. Docquier, F. Rapoport, H. (2008). Brain Drain and Human Capital Formation in Developing Countries: Winners and Losers, *Economic Journal*, 118.
- Beine, M. Docquier, F, Rapoport, H. (2001). Brain Drain and LDCs' Growth: Winners and Losers, Discussion Paper No. 819, *Institute for the Study of Labor (IZA)*, Bonn.
- Blackler, F. (1995). Knowledge, Knowledge Work and Organizations: An Overview and Interpretation. *Organization Studies*, (6)1, pp. 1021–1046.
- Borjas, G.J. (2003). “The Labor Demand Curve is Downward Sloping: Reexamining the impact of Immigration on the Labor Market”, *Working Paper No. 9755*, pp. 1-54. Available at: [www.nber.org].
- Breschi, S., Lissoni, F. & Miguelez, E. (2017). Foreign-origin inventors in the USA: testing for diaspora and brain gain effects. *Journal of Economic Geography*, pp: 1-30, doi: 110.1093/jeg/lbw044.
- Busetti, S., Druifuca, S., Melloni, E. et al. (2017). *The Geography of New Employment Dynamics in Europe*. Luxemburg: ESPON.

- Dalla, E., Chatzoudes, D. & Karasavvoglou, A. (2013). The brain drain phenomenon: measuring the intention of young Greek scientists to migrate abroad. In: K. Kalampouka and C. Nastase (Eds.), *Recent Researches In Law, Science And Finances*, pp: 278-283, WSEAS Press (ISSN: 2227- 460X, ISBN: 978-960-474-327-8).
- Decker, K., & Bundred, P. (2004). “Brain drain” of health professionals: from rhetoric to responsible action. *Health Policy*, 70(1), 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2004.01.006>.
- Docquier, F., & Marfouk, A. (2006). “Brain Drain in Developing Countries. Oxford Journals of Economics and Social Sciences. *World Bank Economic Review*, 21 (2), 193-218.
- Docquier, F., & Rapoport, H. (2012), “Globalization, Brain Drain, and Development”, *Journal of Economic Literature* , 50(3), 681-730.
- Dodani, S., & LaPorte, R. E. (2005). Brain Drain from Developing Countries: How can Brain Drain be Converted into Wisdom Gain? *Journal of the Royal Society of Medicine*, 98(11), 487–491. <https://doi.org/10.1177/014107680509801107>.
- Freitas, A., & Pecoud, A. (2012). Skilled Migration and the Brain Drain. *Diversities*.
- Gropas, R. & Triandafyllidou, A. (2014). *Emigrating in times of crisis. Highlights and new data from an e-survey on high-skilled emigrants from Southern Europe and Ireland. European University Institute: Global Governance Programme*.
- Grubel, H. G., & Scott, A. D. (1966), “The Immigration of Scientists and Engineers to the United States, 1949-61”, *Journal of Political Economy*, 74(4), 368.
- Grubel, H. and Scott, A. (1966). The International Flow of Human Capital, *The American Economic Review*, 56 (1/2). pp. 268-274.
- Grubel, H. & Scott, A. (1977). The brain drain: determinants, measurements and welfare effects. Canada: *Wilfrid Laurier University Press*.
- Hart, D. (2006). From Brain Drain to Mutual Gain: Sharing the benefits of high-skill migration. *Issues in Science and Technology*, Vol.23, 1.

- Hudson, M. (2008), “Human Capital”, *International Encyclopedia of the Social Sciences*, 2, 343-344.
- Hussain, S.M. (2015). Reversing the Brain Drain: Is it Beneficial? *World Development*, 67, pp: 310-322.
- Jałowiecki, B., & Gorzelak, G. J. (2007). Brain drain, brain gain, and mobility: theories and prospective methods. *Higher Education in Europe*.
- Johnson, N. (2008-2009). Analysis and Assessment of the “Brain Drain” Phenomenon and its Effects on Caribbean Countries. *Florida Atlantic Studies Comparative Journal*, 11, pp. 1-16.
- Kadel, M., & Bhandari, M. (2019). Factors intended to brain drain among nurses working at private hospitals of Biratnagar, Nepal. *BIBECHANA*, 16, 213-220.
- Kouvertaris, G. (1973). “brain drain” and international migration of scientists: the case of Greece, *The Greek Review of Social Research*, 15-16, pp.2-13.
- Labrianidis Lois & Manolis Pratsinakis. (2016) . Greece’s New Emigration at Times of Crisis. London: Hellenic Observatory, LSE
- Labrianidis, L., & Vogiatzis, N. (2012). Highly Skilled Migration: What Differentiates the ‘Brains’ Who Are Drained from Those Who Return in the Case of Greece? *Population, Space and Place*, 472-486.
- Labrianidis, L., & Vogiatzis, N. (2013). The mutually reinforcing relation between international migration of highly educated labour force and economic crisis: the case of Greece. *Southeast European and Black Sea Studies*, 13(4), 525 – 551.
- Liebig, Th. (2003). Migration Theory from a Supply-Side perspective, Discussion Paper No. 92, Research Institute for Labour Economics and Labour Law, University of St Gallen.
- Mackey, T. K., & Liang, B. A. (2012). Rebalancing brain drain: exploring resource reallocation to address health worker migration and promote global health. *Health policy*, 107(1), 66-73.
- Mlambo, V. H., & Adetiba, T. C. (2017). Effects of Brain Drain on the South African Health Sector; Analysis of the Dynamics of its Push Factors. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 9(4), 62-72.

- Mankiw, N. G., Romer, D., & Weil, D. N. (1992). A Contribution to the Empirics of Economic Growth. *The Quarterly Journal of Economics*, 107(2), 407–437. <https://doi.org/10.2307/2118477>
- Marinakou, E., Giousmpasoglou, Ch. & Paliktzoglou, V. (2016). The Brain Drain phenomenon in higher education in Greece: Attitudes and opinions on the decision to immigrate. *Paper presented in the 3rd Annual International Conference on Humanities & Arts in a Global World*, 3-6 January, Athens, Greece.
- Meyer, J., Bernal, D., Charum, J., Gaillard, J., Granes, J., Leon, J., Montenegro, A. Morales, A., Murcia, C., Narvaez-Berthelemot, N., Parrado, L., and Schlemmer, B. (1997). Turning brain drain into brain gain: The Colombian Experience of the diaspora option, *Science Technology and Society*, 2 (2), pp.285-315.
- Meyer, J. Baptiste & Wattiaux, J. P. (2006). Diaspora Knowledge Networks: Vanishing Doubts and Increasing Evidence. *International Journal on Multicultural Societies (IJMS)*, 8(1), 4-24.
- Mountford, A.,(1997). Can a brain drain be good for growth in the source economy? *Journal of Development Economics* Vol. 53 (2) , pg. 287–303.
- Ngoma, A. & Ismail, N. (2013). The Determinants of Brain Drain in Developing Countries. *International Journal of Social Economics*, 40(8), 744-754
- Olesen, H. (2002). Migration, return and development: An institutional perspective : Expert Working Paper prepared for the Centre for Development Research Project, Migration-Development Links: *Evidence and Policy Options*. Copenhagen, Centre for Development Research.
- Panourgia, N. (2009). Dangerous citizens: the Greek Left and the Terror of the state, *Fordham University Press*, USA.
- Plume A. (2012). The evolution of brain drain and its measurement: Part I.
- Podemski K. (2006) ‘Migration of Highly Skilled Workers at the Turn of the 21st Century: *Literature Review*, Yale University press, pp 150.
- Rasa Daugeliene, Rita Marcinkeviciene. (2009), “Brain Circulation: Theoretical Considerations”, *Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics*.

- Ravenstein , E.G. (1989) , *The laws of migration* , Journal of the Royal Statistical Society , 48 , 167-277.
- Rosenzweig, M. R. (2006). The Circulation Migration of the Skilled and Economic Development. *Federal Reserve Bank of Dallas*, 147-170.
- Royal Society (Great Britain). Committee on the Emigration of Scientists from the United Kingdom. (1963). *Emigration of scientists from the United Kingdom: report of a committee appointed by the Council of the Royal Society*. Royal Society
- Saggi, K., Javorcik, B. S., & Spatareanu, M. (2004). Does It Matter Where You Come From? Vertical Spillovers from Foreign Direct Investment and the Nationality of Investors. *Policy Research Working Papers*. <https://doi.org/10.1596/1813-9450-3449>
- Saxenian, A., (2002), Transnational Communities and the Evolution of Global Production Networks: The Cases of Taiwan, China and India, *Special Issue on Global Production*.
- Schiff, M. and Wang, Y. (2008). Brain Drain and Productivity Growth: *Are Small States Different?*, IZA DP No. 3378, Discussion Paper No. 3378.
- Schultz, T. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, Vol. 51, No. 1, pp. 1-17.
- Shultz, T.W. (1972) Η οικονομική σημασία της εκπαίδευσης (εισαγ.-μτφρ. Γ. Φ.Κουτσουμάρη), Αθήνα: Παπαζήσης.
- Smith, A. (1776). Έρευνα για τη φύση και τις αιτίες του πλούτου των εθνών, (βιβλία I & II) μετάφραση Χρήστος Βαλλιάνος; επιστημονική επιμέλεια - εισαγωγή Γιάννης Μηλιός Αθήνα : *Ελληνικά Γράμματα*, 2000.
- Sofianopoulou, Ch. & Rouziou, Ch. (2014). *Brain Drain and Online Geo-Social Network*. In: 10th International Congress of the Hellenic Geographical Society, 22-24/10/2014, Thessaloniki, Greece.
- Solow, R. M. (1956), “A Contribution to the Theory of Economic Growth”, *The Quarterly Journal of Economics*, 70(1), 65-94.

- Stark, O. (2004). Rethinking the Brain Drain. *World Development*, 32(1), 15–22. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2003.06.013>.
- Straubhaar, T. (2000). International mobility of the highly skilled: brain gain, brain drain or brain exchange. HWWA Discussion Paper 88.
- Theodoropoulos, D., Kyridis, A., Zagkos, C., & Konstantinidou, Z. (2014), "Brain Drain Phenomenon in Greece: Young Greek Scientists on their Way to Immigration, in an Era of Crisis. Attitudes, Opinions and Beliefs Towards the Prospect of Migration", *Journal of Education and Human Development*, 3(4), 229-248.
- Theodossiou, G., Rigas, I., Thanou, E., & Goulas, A., (2017). *Financial crisis and brain drain: an investigation of the emigration intentions of Greek scientists*. In N. Sykianakis, P. Polychronidou, & A. Karasavvolgou Stogiannidi (Eds.), *Proceedings of the 9th International Conference on the Economies of the Balkan and Eastern European Countries in the Changing World (EBEEC)* (pp. 1–13). Springer.
- Venkatramani, V., & Roy, D. (2006). Can Telemedicine Reverse the Brain Drain? *Journal of the Royal Society of Medicine*, 99(1), 5–5. <https://doi.org/10.1177/014107680609900104>.
- Zweig, D. (2006). Competing for talent: China's strategies to reverse the brain drain. *International Labour Review*, 145(1-2), 65-90.
- Zweig, D. (1997). To return or not return? Politics vs. economics in China's brain drain. *Studies in Comparative International Development*, 32(1), pp: 92–125.
- Zweig, D., Fung, C. S., & Han, D. (2008). Redefining the Brain Drain. *Science, Technology and Society*, 13(1), 1–33. <https://doi.org/10.1177/097172180701300101>
- Williams, A, and Balaz, V. (2008). *International migration and knowledge*. London: Routledge.

Διαδικτυακές Πηγές

- Alpha Bank (2016), *Εβδομαδιαίο Δελτίο Οικονομικών Εξελίξεων*, 17 Ιουνίου: <http://www.alpha.gr/files/infoanalyses/weekly17062016.pdf>.
- Cambridge Dictionary. (n.d.) (2020), *Cambridge University Press*: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/brain-drain>, [accessed 20/11/2020].
- Eurostat. (2020), *Eurostat*: https://ec.europa.eu/home-affairs/index_en, [accessed 20/12/2020].
- Endeavor Greece (2016). Διαδικτυακή πηγή : <https://endeavor.org.gr/el/reports/>.
- Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ), Διαθέσιμο στο διαδικτυακό τόπο: <http://www.statistics.gr/>.
- Grant, Jonathan, Ling, Tom, Potoglou, Dimitris, Deirdre May Culley (2011): A rapid review of the Greek research and development system. RAND Europe for the Greek Ministry of Education, Lifelong Learning and Religious Affairs. Πηγή διαδικτύου: (πρόσβαση 8.11.2015): http://www.rand.org/pubs/documented_briefings/DB631.html .
- ICAP: <https://www.icap.gr/> .
- ICAP People Solutions (2019). Αποτελέσματα έρευνας Brain Drain. 5th Human Capital Summit. Πηγή διαδικτύου https://dir.icap.gr/mailimages/promos/2019/5th_HCS/ .
- Meyer, J. and Brown, M. (1999) Scientific Diasporas: A New Approach to the Brain Drain. *World Conference on Science, Budapest*, 26 June-1 July 1999. <http://www.unesco.org/most/meyer.htm>
- Milio, Simona, Lattanzi, Riccardo, Casadio, Francesca, Crosta, Nicola; Raviglione, Mario, Ricci, Paul, Scano, Fabio (2012): Brain drain, brain exchange and brain circulation: the case of Italy viewed from a global perspective. Rome: Aspen Institute Italia. Πηγή διαδικτύου (πρόσβαση 21.11.2015): <http://eprints.lse.ac.uk/61143/>

- Patrutiu- Batles , L. (2014). The Brain Drain Phenomenon within the European Union , διαθέσιμο στο <http://one-europe.info/brain-drain-eu> (τελευταία ανάκτηση 11/9/14).
- SEESOX Greek Diaspora Team 2019. Do expats want to vote? The voice from abroad on the facilitation of the vote for non-resident Greeks Oxford: SEESOX. Available at http://seesoxdiaspora.org/assets/site/papers/GDP_article_on_vote.pdf .
- Αποτελέσματα έρευνας “Brain Drain & Gain” της KPMG. Διαδικτυακή Πηγή : <https://home.kpmg/gr/el/home/media/press-releases/2019/07/brain-drain-and-gain-event.html> .

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Το φαινόμενο Brain Drain στην Ελλάδα

Η παρούσα έρευνα διεξάγεται στο πλαίσιο του Π.Μ.Σ. "Οικονομική της Εκπαίδευσης και Διαχείριση Εκπαιδευτικών Μονάδων" του Τμήματος Οικονομικής Επιστήμης του Πανεπιστημίου Πειραιώς. Στην παρούσα έρευνα εξετάζεται το φαινόμενο της διαρροής του επιστημονικού προσωπικού (brain drain) στην Ελλάδα αναδεικνύοντας τα χαρακτηριστικά και τα κίνητρα των μεταναστών. Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο. Σας ευχαριστώ για το χρόνο σας.

Με εκτίμηση , Τουρνά Αικατερίνη.

*Απαιτείται

1. Φύλο *

- Άνδρας
 Γυναίκα

2. Ηλικία *

3. Ποιο είναι το εκπαιδευτικό σας επίπεδο; *

- Απόφοιτος Λυκείου
 Μεταλυκειακές Σπουδές (ΙΕΚ κλπ)
 Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ
 Κάτοχος μεταπτυχιακού/διδακτορικού τίτλου

4. Αν έχετε κάνει σπουδές στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, πού τις έχετε πραγματοποιήσει;

	Ελλάδα	Εξωτερικό	Ελλάδα και Εξωτερικό
Πανεπιστημιακές σπουδές	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Μεταπτυχιακές σπουδές	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Διδακτορικές σπουδές	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Μεταδιδακτορικές σπουδές	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Αν έχετε σπουδάσει, ποιο ήταν το αντικείμενο των σπουδών σας; *

Ε

- Πολυτεχνείο
 Ιατρική-Νοσηλευτική
 Θετικές Επιστήμες

Ανθρωπιστικές Επιστήμες
Κοινωνιολογία - Οικονομία - Πληροφορική
Φυσική Αγωγή
Άλλο

6. Ποια είναι η εργασιακή σας κατάσταση αυτή τη στιγμή; *

- Σπουδάζω
 Δεν αναζητώ εργασία
 Αναζητώ εργασία
 Έχω εργασία

7. Έχετε εργαστεί στην Ελλάδα σε θέση εργασίας σχετική με το αντικείμενο των σπουδών σας; *

- Ναι
 Όχι

8. Έχετε αναζητήσει εργασία στην Ελλάδα; *

- Ναι
 Όχι

9. Αν έχετε υπάρξει άνεργος στην Ελλάδα, ποιο ήταν το μεγαλύτερο διάστημα ανεργίας που έχετε βιώσει;

- Λιγότερο από 3 μήνες
 3 έως 6 μήνες

7 έως και 11 μήνες

Από 12 μήνες και άνω

10. Ποιοι από τους παρακάτω λόγους θεωρείτε ότι συνέβαλαν στο να μην βρίσκετε απασχόληση; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη ανά σειρά.

	Όχι	Ίσως	Ναι
Η οικονομική κρίση	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ο κορεσμός του επαγγέλματός μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Έλλειψη δεξιοτήτων σε σχέση με τις απαιτούμενες δεξιότητες της θέσης	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Το υψηλό ποσοστό ανεργίας στο επάγγελμά μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Έλλειψη εργασιακής εμπειρίας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Οι προτεινόμενες ώρες εργασίας (μερική απασχόληση)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Η έλλειψη σταθερού ωραρίου εργασίας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Η γεωγραφική απόσταση της εργασίας από το σπίτι μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Όταν φύγατε στο εξωτερικό είχατε εργασία στην Ελλάδα; *

Ναι

Όχι

12. Ποια χρονική στιγμή φύγατε στο εξωτερικό; *

- Αμέσως μετά το λύκειο ή τις σπουδές μου
- 1 χρόνο αφότου ολοκλήρωσα τις σπουδές μου
- 2 – 3 χρόνια αφότου ολοκλήρωσα τις σπουδές μου
- Περισσότερο από 3 χρόνια αφότου ολοκλήρωσα τις σπουδές μου

13. Ο βασικός λόγος που φύγατε στο εξωτερικό ήταν *

.

- Σπουδές και επιστροφή στην Ελλάδα
- Σπουδές και παραμονή στο εξωτερικό
- Αναζήτηση εργασίας

14. Επιλέξατε να πάτε σε χώρα όπου *

.

- Είχατε συγγενείς
- Είχατε φίλους και γνωστούς
- Δεν είχατε κανέναν

15. Αναζητούσατε εργασία στο εξωτερικό όσο ήσασταν στην Ελλάδα; *

N

- Ναι
- Όχι

16. Βρήκατε εργασία στο εξωτερικό από την αναζήτηση που κάνατε όσο ήσασταν στην Ελλάδα; *

Ναι

Όχι

17. Ποιοι ήταν οι λόγοι για τους οποίους αποφασίσατε να μεταναστεύσετε στο εξωτερικό προς αναζήτηση εργασίας; *

	Όχι	Ίσως	Ναι
Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Η αδυναμία εύρεσης εργασίας στην Ελλάδα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Η έλλειψη αξιοκρατίας στην Ελλάδα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Μικρές πιθανότητες επαγγελματικής εξέλιξης στην Ελλάδα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Χαμηλοί μισθοί στην Ελλάδα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Καλές εργασιακές σχέσεις στο εξωτερικό	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Γρήγορες προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης στο εξωτερικό	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Καλύτερη ποιότητα ζωής στο εξωτερικό	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Τα προσόντα μου δεν αναγνωρίζονταν στην Ελλάδα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Συμφωνείτε ή διαφωνείτε με τις ακόλουθες προτάσεις αναφορικά με την εργασία σας και τη ζωή σας στο εξωτερικό; *

	Όχι	Ίσως	Ναι
Βρήκατε γρήγορα την εργασία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ο μισθός σας είναι υψηλός	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Έχετε πολλές παροχές	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Έχετε ήδη εξελιχθεί επαγγελματικά	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Θα εξελιχθείτε επαγγελματικά σε σύντομο διάστημα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Έχετε σταθερό ωράριο εργασίας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Έχετε αναπτυγμένη κοινωνική προστασία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Σας αντιμετωπίζουν καλά οι συνάδελφοί σας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Έχετε καλές εργασιακές σχέσεις	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Έχετε καλές σχέσεις με τους συναδέλφους σας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ο τρόπος διασκέδασης είναι ελκυστικός	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Η δημόσια διοίκηση λειτουργεί αποτελεσματικά	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Η ποιότητα ζωής είναι πολύ καλή	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. Θέλετε να ξαναγυρίσετε στην Ελλάδα σύντομα; *

Όχι

Ίσως

Ναι

Google Φόρμες